



Szkolenie Akademia HR: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2025/08/08/132349/2931429

6 120,00 PLN brutto
6 120,00 PLN netto
180,00 PLN brutto/h
180,00 PLN netto/h

FUNDACJA
INSTYTUT PROJEKT
PRZEDSIĘBIORCZO
ŚĆ

★★★★★ 4,9 / 5

1 434 oceny

📍 Strzałkowo / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 34 h

📅 03.10.2025 do 31.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do osób odpowiedzialnych za zarządzanie zmianami w organizacjach, w tym:

- menedżerów i liderów zespołów,
- specjalistów ds. HR,
- kadry zarządzającej średniego i wyższego szczebla,
- osób zajmujących się strategią organizacyjną, rozwojem pracowników i wdrażaniem nowych modeli pracy.

Grupa docelowa obejmuje również osoby, które chcą dostosować działania swojej organizacji do dynamicznych zmian rynkowych, takich jak cyfryzacja, automatyzacja czy zmieniające się oczekiwania pracowników.

Minimalna liczba uczestników

3

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

02-10-2025

Forma prowadzenia usługi

mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

Liczba godzin usługi

34

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa „Szkolenie Akademia HR: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy” przygotowuje do planowania, wdrażania i koordynowania procesów zmian w zarządzaniu kapitałem ludzkim, z uwzględnieniem trendów rynkowych i zmian społecznych. Uczestnik nauczy się stosować innowacyjne rozwiązania HR, współpracować z interesariuszami oraz przeciwdziałać oporowi wobec zmian, korzystając z dobrych praktyk HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Uczestnik opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Uczestnik omawia główne zmiany społeczno-gospodarcze, takie jak demografia, digitalizacja, globalizacja czy zmiany na rynku pracy. Charakteryzuje ich wpływ na obszary HR, m.in. rekrutację, rozwój pracowników, modele pracy i utrzymanie talentów, wskazując konkretne konsekwencje dla organizacji.	Wywiad swobodny
Wiedza: Uczestnik identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Uczestnik wskazuje aktualne trendy w HR wynikające ze zmian na rynku pracy, takie jak praca zdalna, automatyzacja, wellbeing czy różnorodność. Opisuje ich wpływ na wyzwania i decyzje personalne podejmowane w organizacji, odnosząc je do własnego środowiska pracy.	Wywiad swobodny
Wiedza: Uczestnik monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Uczestnik identyfikuje popularne rozwiązania HR stosowane w branży, takie jak programy rozwojowe, systemy motywacyjne czy działania employer brandingowe. Analizuje ich mocne strony, możliwe ograniczenia oraz potencjalne ryzyka dla organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Uczestnik sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Uczestnik analizuje dobre praktyki HR stosowane w innych organizacjach, wyciąga trafne wnioski i dostosowuje wybrane rozwiązania do specyfiki własnej firmy, uwzględniając cele, potrzeby i możliwości wdrożeniowe.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Uczestnik opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Uczestnik projektuje nowe rozwiązania w obszarze HR, odpowiadające na potrzeby organizacji. Angażuje odpowiednie grupy pracowników w proces wdrażania zmian, dbając o komunikację, współpracę i akceptację proponowanych działań.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Uczestnik wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Uczestnik inicjuje działania wspierające adaptację pracowników do zmian. Promuje postawy otwartości, elastyczności i zaangażowania, dostosowane do aktualnych potrzeb organizacji i jej kierunków rozwoju.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kompetencje społeczne: Uczestnik ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Uczestnik analizuje czynniki wpływające na gotowość organizacji i zespołu do zmian, identyfikuje możliwe bariery oraz ocenia poziom zaangażowania i otwartości pracowników. Wskazuje, jakie działania mogą zwiększyć gotowość do wdrożenia zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Uczestnik inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Uczestnik proponuje konkretne innowacyjne rozwiązania w obszarze HR, dostosowane do potrzeb organizacji. Planuje i realizuje działania wdrożeniowe, angażując odpowiednie osoby i monitorując przebieg wprowadzanych zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kompetencje społeczne: Uczestnik diagnozuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Uczestnik identyfikuje zróżnicowane potrzeby pracowników i interesariuszy, analizując je z perspektywy inkluzywności. Na tej podstawie opracowuje programy HR wspierające równość szans, integrację i zaangażowanie wszystkich grup w życie organizacji.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Uczestnik identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Uczestnik rozpoznaje przyczyny oporu wobec zmian, takie jak lęk o pracę, brak wiedzy czy obawy przed nowym. Dobiera odpowiednie działania komunikacyjne, edukacyjne i wspierające, które pomagają ograniczyć opór i budować gotowość na zmiany.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Uczestnik identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Uczestnik rozpoznaje i analizuje oczekiwania oraz obawy różnych grup interesariuszy wobec zmian HR. Prowadzi otwartą komunikację, konsultuje zmiany i dostosowuje działania tak, aby odpowiadały na zróżnicowane potrzeby i budowały zaangażowanie w proces zmiany.	Wywiad swobodny
Kompetencje społeczne: Uczestnik odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Uczestnik dostosowuje sposób komunikowania działań HR do odbiorców, wyjaśnia cele, przebieg i korzyści wynikające z wdrażanych zmian. Upewnia się, że interesariusze rozumieją przekaz i mogą odnieść go do własnych potrzeb i roli w organizacji.	Wywiad swobodny
Kompetencje społeczne: Uczestnik kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Uczestnik wspiera współpracowników w zrozumieniu potrzeby zmian, podkreśla ich korzyści i buduje atmosferę otwartości oraz zaangażowania. Stosuje komunikaty i działania wzmacniające pozytywne podejście do procesu zmiany.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Moduł 1: Analiza zmian społeczno-gospodarczych a zarządzanie kapitałem ludzkim

Cele modułu:

- Zrozumienie kluczowych zmian społecznych i gospodarczych na rynku pracy.
- Poznanie ich wpływu na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.
- Zidentyfikowanie nowych trendów w obszarze HR i ich znaczenia dla organizacji.

Zakres tematyczny:

- Zmiany społeczno-gospodarcze: cyfryzacja, automatyzacja, demografia.
- Globalne i lokalne wyzwania rynku pracy.
- Analiza wpływu przeobrażeń na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.
- Przegląd nowych trendów HR: elastyczne formy zatrudnienia, różnorodność w zespołach, wellbeing pracowników.

Moduł 2: Zarządzanie zmianą w praktyce HR i organizacji

Cele modułu:

- Rozwinięcie umiejętności diagnozowania potrzeb i obaw pracowników.
- Poznanie metod eliminowania oporu wobec zmian.
- Wypracowanie narzędzi do planowania i wdrażania działań HR w kontekście zmian.

Zakres tematyczny:

- Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań pracowników.
- Źródła oporu wobec zmian i strategię ich eliminacji.
- Monitorowanie działań HR wdrażanych w branży.
- Proces wdrażania zmian: analiza, planowanie, angażowanie zespołów.

Moduł 3: Innowacje i dobre praktyki w zarządzaniu zmianą

Cele modułu:

- Poznanie przykładów dobrych praktyk HR z innych organizacji.
- Opracowanie innowacyjnych rozwiązań polityki personalnej w odpowiedzi na zmiany.
- Budowanie pozytywnych postaw i wspieranie adaptacji pracowników do zmian.

Zakres tematyczny:

- Studium przypadków: dobre praktyki HR.
- Tworzenie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej.
- Budowanie nowych postaw i zachowań wśród pracowników.
- Wsparcie w adaptacji pracowników do dynamicznego środowiska pracy.

Moduł 4: Rola liderów i komunikacji w procesie zmiany

Cele modułu:

- Zrozumienie znaczenia przywództwa w procesach transformacyjnych.
- Rozwinięcie kompetencji komunikacyjnych niezbędnych do skutecznego zarządzania zmianą.
- Poznanie technik angażowania zespołów i budowania zaufania w trakcie wdrażania zmian.

Zakres tematyczny:

- Rola lidera w procesie zmiany – postawy, kompetencje i odpowiedzialność.
- Komunikacja jako kluczowy element procesu zmiany – transparentność, dialog, informowanie.
- Strategie angażowania pracowników i budowania ich poczucia wpływu.
- Przywództwo wspierające – jak liderzy mogą wzmacniać odporność zespołów na zmiany.
- Praca z emocjami w zespole w czasie niepewności i transformacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 13

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 13 Analiza zmian społeczno- gospodarczych a zarządzanie kapitałem ludzkim (wykład)	Liliana Kisiel	03-10-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
2 z 13 Przerwa	Liliana Kisiel	03-10-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
3 z 13 Analiza zmian społeczno- gospodarczych a zarządzanie kapitałem ludzkim (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Liliana Kisiel	03-10-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
4 z 13 Zarządzanie zmianą w praktyce HR i organizacji (wykład)	Adam Szymaniak	17-10-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
5 z 13 Przerwa	Adam Szymaniak	17-10-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
6 z 13 Zarządzanie zmianą w praktyce HR i organizacji (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Adam Szymaniak	17-10-2025	12:15	16:00	03:45	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
7 z 13 Innowacje i dobre praktyki w zarządzaniu zmianą (wykład)	Katarzyna Drażkowska	24-10-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
8 z 13 Przerwa	Katarzyna Drażkowska	24-10-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
9 z 13 Innowacje i dobre praktyki w zarządzaniu zmianą (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Katarzyna Drażkowska	24-10-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
10 z 13 Rola liderów i komunikacji w procesie zmiany (wykład)	Liliana Kisiel	27-10-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
11 z 13 Przerwa	Liliana Kisiel	27-10-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
12 z 13 Rola liderów i komunikacji w procesie zmiany (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Liliana Kisiel	27-10-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
13 z 13 Walidacja	-	31-10-2025	09:00	11:00	02:00	Nie

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 120,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 120,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Liliana Kisiel

Socjolożka, absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, od ponad 20 lat aktywnie działa na rynku szkoleniowym, promując znaczenie kompetencji miękkich w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Wspiera osoby indywidualne i zespoły w lepszym rozumieniu siebie nawzajem, budowaniu mostów zaufania i akceptacji oraz w radzeniu sobie ze zmianą – zaczynając od rozwoju osobistego.

Specjalizuje się w career coachingu, a swoje kompetencje rozwijała m.in. w Szkole Coachów Biznesu Akademii Grupy SET. Jest certyfikowaną trenerką kompetencji miękkich oraz trenerką programu Spadochron, skierowanego do osób poszukujących nowej drogi zawodowej lub planujących zmianę zawodu.

W pracy często korzysta z narzędzia Clifton StrengthsFinder® Instytutu Gallupa, które pomaga uczestnikom odkryć i wykorzystać swoje naturalne talenty w procesie zmiany. Inspiruje i motywuje do świadomego kształtowania swojej ścieżki zawodowej, dostosowanej do realiów współczesnego rynku pracy.

Trener ma ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, które zdobywał w ramach współpracy z Fundacją Instytut Projekt Przedsiębiorczość (m.in. "Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy", "Zarządzanie zmianą zawodową i rozwojem kariery: narzędzia i techniki w dynamicznie zmieniającym się rynku pracy").



2 z 3

Adam Szymaniak

Prof. dr hab. Adam Szymaniak – trener i konsultant z wieloletnim doświadczeniem w pracy z kadrami menedżerską, zespołami pracowniczymi oraz administracją publiczną. Kierownik trzech studiów podyplomowych na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu: Coachingu, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Zamówień Publicznych. Absolwent Executive MBA w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, certyfikowany coach ICF, licencjonowany trener Insights Discovery i FRIS, z certyfikatami zarządzania projektami Prince2, Ten Step i Scrum.

Od lat prowadzi szkolenia wspierające liderów i organizacje w skutecznym wdrażaniu zmian, rozwijaniu komunikacji i efektywnej współpracy w dynamicznym otoczeniu biznesowym. Ma na swoim koncie ponad 4 000 godzin warsztatów realizowanych m.in. dla branż: produkcyjnej, finansowej, medialnej, FMCG, turystycznej, technologicznej, medycznej i farmaceutycznej. Łączy wiedzę akademicką z praktyką projektową – jako project manager zrealizował 38 projektów, a w 51 pełnił rolę eksperta oceny wniosków.

Trener ma ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla

osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, które zdobywał w ramach współpracy między innymi z Fundacją Instytut Projekt Przedsiębiorczość.



3 z 3

Katarzyna Drązkowska

Trenerka biznesu i kompetencji psychospołecznych, facylitatorka, coach. Specjalizuje się w projektowaniu i realizacji angażujących warsztatów, wykładów oraz procesów rozwojowych dla firm i instytucji, zarówno w formule stacjonarnej, jak i online. Posiada ponad 4500 godzin doświadczenia trenerskiego i 480 godzin szkoleń online.

Absolwentka studiów menedżerskich i szkoły trenerów biznesu, certyfikowana trenerka FRIS®, coach mindfulness. W swojej pracy łączy podejścia psychologii poznawczej, Analizy Transakcyjnej, NVC, pracy z przekonaniem i wartościami, myślenia wizualnego oraz storytellingu. Regularnie poddaje swoją pracę superwizji.

Prowadziła projekty rozwojowe z zakresu komunikacji, zarządzania zmianą, odporności psychicznej, automotywacji, leadershipu i transformacji zespołów. Wspiera liderów oraz zespoły w radzeniu sobie z wyzwaniami współczesnego rynku pracy i zmianami w organizacjach. Współpracuje m.in. z branżą farmaceutyczną, zdrowotną i finansową, rozwijając umiejętności miękkie i kompetencje przywódcze.

Trenerka ma ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, które nabywała podczas szkoleń realizowanych we współpracy z takimi firmami jak: BGK, Polpharma, Berlin-Chemie, SHELL Polska, Edu-Farm, OIA Bydgoszcz, OIA Rzeszów, OIA Łódź, Inżynieria Persona (m.in. "Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy").

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Niezbędne materiały zostaną udostępnione uczestnikom na szkoleniu. Materiały są bezpłatne. Uczestnik otrzyma: prezentację ze szkolenia, zestaw case study, listę materiałów źródłowych.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności lub potwierdzony raportem z logowania w przypadku walidacji prowadzonej w formie zdalnej.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Benecjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Benecjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Benecjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca oświadcza, że usługa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług o zbliżonej tematyce przez dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli dostawcy tych usług.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz cena jest adekwatna do jej zakresu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Szkolenie składa się z 10 godzin zajęć praktycznych oraz 24 godzin zajęć teoretycznych, szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie. Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usług. Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego wyniku z testu, a także pozytywny wynik z formy walidacji w postaci obserwacji w warunkach stymulowanych i wywiadu swobodnego. Z testu należy uzyskać wynik 80%, aby został pozytywnie zaliczony.

Warunki techniczne

1. Komputer lub urządzenie mobilne – w przypadku urządzenia mobilnego można pobrać odpowiednią aplikację „Google Meet” ze sklepu Google Play lub AppStore.
2. Szerokopasmowe połączenie z internetem.
3. Wymagania sprzętowe - procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy), 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej).
4. Mikrofon zewnętrzny lub mikrofon wbudowany w urządzeniu oraz głośniki zewnętrzne lub wbudowane w urządzeniu.
5. Google Meet działa w aktualnej wersji oraz dwóch wcześniejszych głównych wersjach tych systemów operacyjnych:
 - Apple macOS,
 - Microsoft Windows,
 - Chrome OS,
 - Ubuntu i inne dystrybucje Linuksa oparte na Debianie.

Adres

ul. Mickiewicza 40
62-420 Strzałkowo
woj. wielkopolskie

Szkolenia stacjonarne w dniach 03.10, 17.10 odbędą się w Strzałkowie (ul. Mickiewicza 14). Szkolenia stacjonarne w dniu 24.10 i 27.10 odbędą się w restauracji "Pod Pokrywką", adres: Parkowa 24, 62-200 Gniezno.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja

- Wi-fi

Kontakt



Karolina Rutkowska

E-mail karolina.rutkowska@fipp.com.pl

Telefon (+48) 665 851 534