



MSC Sp. z o.o.



Akademia HR - "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" - usługa zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/08/02/11252/2250016

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 23 h

📅 11.10.2024 do 31.10.2024

3 335,00 PLN brutto

3 335,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	1. Właściciele firm Opis: Odpowiedzialni za strategię i decyzje w firmie, nadzór nad polityką HR, podejmowanie decyzji personalnych, umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi. 2. Menadżerowie/kandydaci na menadżerów Opis: Zarządzają zespołami i wdrażają strategię, planowanie pracy, ocena efektywności, wdrażanie polityki HR. 3. Pracownicy zespołów HR Opis: Zarządzają procesami kadrowymi i wspierają rozwój pracowników, rekrutacja, szkolenia, oceny pracownicze 4. Pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną Opis: Tworzą i wdrażają politykę HR w organizacji, opracowywanie strategii HR, wsparcie dla menedżerów, analiza potrzeb kadrowych, narzędzia HRM. 5. Pracownicy w MMŚP Opis: Zajmują się zarządzaniem zasobami ludzkimi w małych i średnich firmach, realizacja działań HR, wsparcie dla pracowników.
Minimalna liczba uczestników	1

Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	23
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - usługa zdalna w czasie rzeczywistym" przygotowuje do aktywnego pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników oraz dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Przygotowuje również do kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Uczestnik opisuje i identyfikuje aktualne zmiany na rynku pracy, takie jak nowe technologie, zmieniające się wymagania kompetencyjne oraz demograficzne trendy.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Uczestnik wymienia co najmniej trzy metody oceny potencjału zawodowego oraz zaprezentować przykład ich zastosowania w kontekście konkretnej potrzeby firmy.	Test teoretyczny
		Prezentacja
Uczestnik charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Uczestnik przedstawia szczegółowy opis co najmniej dwóch obecnych i przyszłych potrzeb firmy związanych z potencjałem pracowników, obejmujący wymagane kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie i talenty, wraz z uzasadnieniem ich znaczenia dla rozwoju firmy.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Uczestnik opisuje możliwości oraz potencjalne korzyści wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania w firmie, uwzględniając różne aspekty takie jak doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne i poglądy, oraz przedstawić konkretny przykład pozytywnego wpływu na firmę.	Test teoretyczny
Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Uczestnik tworzy oraz przedstawia szczegółowy plan programu rekrutacji, selekcji i onboarding nowego pracownika, uwzględniający metody pozyskiwania kandydatów o zróżnicowanych kompetencjach, talentach i doświadczeniach, oraz wskazać co najmniej trzy konkretne korzyści płynące z wdrożenia takiego programu.	Test teoretyczny
		Prezentacja
Uczestnik wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Uczestnik charakteryzuje wybrane narzędzia lub procesy HR, które umożliwiają stały monitoring rozwoju kompetencji pracowników oraz ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji, wraz z opisem konkretnych korzyści dla firmy wynikających z ich wdrożenia.	Prezentacja
Uczestnik przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Uczestnik projektuje rozwiązania i narzędzia HR, które są skierowane na ciągłe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, przedstawiając ich konkretne zastosowanie oraz korzyści dla organizacji.	Prezentacja
Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Uczestnik przedstawia co najmniej dwa przykłady programów rozwoju oraz ścieżek kariery, które są oparte na wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników, oraz wskazać konkretne rezultaty tych programów dla długoterminowego rozwoju organizacji.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Uczestnik przedstawia konkretnie opisane przykłady wykorzystania potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników, uwzględniając różnorodność doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp., oraz wskazać konkretne korzyści dla organizacji wynikające z tych działań.	Test teoretyczny
Uczestnik inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).	Uczestnik opisuje wybrane programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, które wykorzystują wiedzę ukrytą oraz minimalizują ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń, przedstawiając konkretny sposób ich implementacji i wymierne korzyści dla organizacji.	Prezentacja
		Test teoretyczny
Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.	Uczestnik charakteryzuje strategie lub programy, które skutecznie budują pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju oraz nabywania nowych kompetencji, oraz potrafi wskazać zmierzone korzyści dla pracowników i organizacji wynikające z tych działań.	Prezentacja
Uczestnik kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.	Uczestnik przedstawia konkretne działania, które aktywnie kształtują wartości i kulturę pracy promującą otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, oraz potrafi wykazać, jak te działania przyczyniają się do budowania pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do ciągłego rozwoju.	Prezentacja

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

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

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteriach weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

1. **Wprowadzenie do szkolenia.**
2. **Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.** - wykład, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
3. **Wpływ zmian na rynku pracy na trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
4. **Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.** - case study/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
5. **Obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
6. **Przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
7. **Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.** - wykład/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
8. **Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.** - wykład/case study/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
9. **Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
10. **Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.** - wykład/ćwiczenie/, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
11. **Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
12. **Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
13. **Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.** - wykład, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
14. **Minimalizowanie ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.** - wykład/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
15. **Kultura Learning Agility.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
16. **Reskilling.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - usługa zdalna w czasie rzeczywistym" przygotowuje do aktywnego pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników oraz dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Przygotowuje również do kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

1. Właściciele firm

Opis: Odpowiedzialni za strategię i decyzje w firmie, nadzór nad polityką HR, podejmowanie decyzji personalnych, umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi.

2. Menadżerowie/kandydaci na menadżerów

Opis: Zarządzają zespołami i wdrażają strategię, planowanie pracy, ocena efektywności, wdrażanie polityki HR.

3. Pracownicy zespołów HR

Opis: Zarządzają procesami kadrowymi i wspierają rozwój pracowników, rekrutacja, szkolenia, oceny pracownicze

4. Pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną

Opis: Tworzą i wdrażają politykę HR w organizacji, opracowywanie strategii HR, wsparcie dla menedżerów, analiza potrzeb kadrowych, narzędzia HRM.

5. Pracownicy w MMŚP

Opis: Zajmują się zarządzaniem zasobami ludzkimi w małych i średnich firmach, realizacja działań HR, wsparcie dla pracowników.

1 godzina szkolenia = 60 minut.

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Zajęcia będą przeprowadzone w postaci warsztatów, ćwiczeń, wykładów, mini wykładów, dyskusji.

Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej.

Aby uczestnicy mogli uzupełnić i uporządkować swoją wiedzę przed rozpoczęciem programu szkolenia mogą skorzystać z następujących form, metod i narzędzi: zapoznanie się z artykułami, publikacjami na ten temat, wykonać Research dostępnych webinarów oraz podcastów, skorzystać z dostępnych książek, przygotować listę pytań lub ewentualnych zagadnień, które mogą budzić największą wątpliwość.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Wprowadzenie do szkolenia.	Elwira Przepiera	11-10-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 20 Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Elwira Przepiera	11-10-2024	10:00	11:00	01:00
3 z 20 Wpływ zmian na rynku pracy na trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Elwira Przepiera	11-10-2024	11:00	12:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 20 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Elwira Przepiera	11-10-2024	12:00	13:00	01:00
5 z 20 przerwa	Elwira Przepiera	11-10-2024	13:00	13:15	00:15
6 z 20 Obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.	Elwira Przepiera	11-10-2024	13:15	14:15	01:00
7 z 20 Przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.	Elwira Przepiera	11-10-2024	14:15	15:15	01:00
8 z 20 Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	Elwira Przepiera	11-10-2024	15:15	17:00	01:45
9 z 20 Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Elwira Przepiera	22-10-2024	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 20 Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Elwira Przepiera	22-10-2024	11:00	13:00	02:00
11 z 20 przerwa	Elwira Przepiera	22-10-2024	13:00	13:15	00:15
12 z 20 Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Elwira Przepiera	22-10-2024	13:15	15:15	02:00
13 z 20 Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Elwira Przepiera	22-10-2024	15:15	17:00	01:45
14 z 20 Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Elwira Przepiera	31-10-2024	09:00	11:00	02:00
15 z 20 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.	Elwira Przepiera	31-10-2024	11:00	13:00	02:00
16 z 20 przerwa	Elwira Przepiera	31-10-2024	13:00	13:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 20 Minimalizowanie ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	Elwira Przepiera	31-10-2024	13:15	14:15	01:00
18 z 20 Kultura Learning Agility.	Elwira Przepiera	31-10-2024	14:15	15:15	01:00
19 z 20 Reskilling	Elwira Przepiera	31-10-2024	15:15	16:15	01:00
20 z 20 Walidacja	-	31-10-2024	16:15	16:45	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 335,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 335,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Elwira Przepiera

Miedzynarowy Trener Transforming Communication™, Trener Action Learning, Certyfikowany Coach CliftonStrengths™ - talentów Gallupa, Biznes Coach ICC, Trener Biznesu., Time Line Therapy™ Master Practitioner, Certyfikowany użytkownik testów osobowości MPA, Terapeuta Life Flow Healing, Trener Resiliens, Certyfikowany asesor sesji AC/DC, mgr Analityki Medycznej, Specjalista Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Jest Trenerem z ponad 20 letnim doświadczeniem. Tworzy kompleksowe programy rozwojowe, które uczą myśleć i działać poza schematami. Łączy pragmatyczne podejście z perspektywą strategicznych, długofalowych potrzeb organizacji. Pomaga rozwijać liderów nastawionych na potrzeby ludzi i patrzących w przyszłość. Wszystko po to aby zapewnić ciągłość dobrego

przywództwa. Będąc w stałym kontakcie z Managerami pomaga rozwiązywać bieżące problemy w zarządzaniu zespołem i budowaniu zaangażowania w procesach coachingowych i w czasie konsultacji. Buduje programy rozwojowe dla talentów wyłonionych w procesach AC/DC. Tworzy ścieżki karier, programy talentowe, mentoringowe i sukcesji. Posiada szeroką, praktyczną wiedzę z zakresu: HR, zarządzania zespołem, efektywności osobistej, profesjonalnej sztuki prezentacji i wystąpień publicznych, sprzedaży, komunikacji międzyludzkiej, rozwiązywania konfliktów. Trener posiada co najmniej 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma wszystkie materiały w formie elektronicznej, tj. skrypt szkolenia przed usługą w formacie umożliwiającym łatwy dostęp, tj pdf lub word.

Warunki uczestnictwa

Aby skorzystać z usługi objętej dofinansowaniem, konieczne jest posiadanie ID wsparcia przyznanego przez operatora oraz aktywne konto w Bazie Usług Rozwojowych.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia z ukończenia szkolenia jest obecność **min 80%** czasu trwania usługi przez uczestnika oraz zaliczenie testu z zakresu szkolenia i udział w ćwiczeniach/case study i warsztatach.

Informacje dodatkowe

Usługa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz szczegółowych warunków stosowania tych zwolnień (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r., poz. 1983).

Informujemy, że podczas szkolenia może wystąpić kontrola przeprowadzona przez PARP, Operatora lub inną upoważnioną jednostkę w celu potwierdzenia zgodności realizacji szkolenia.

Warunki techniczne

Rodzaj komunikatora w formie pracy zdalnej:

1. Warsztat będzie się odbywał zdalnie poprzez komunikator ZOOM -w formie połączenia VIDEO
- 2.Minimalne wymagania sprzętowe - Komputer z systemem Windows, Procesor Co najmniej 1 GHz, Pamięć RAM Co najmniej 512 MB
3. Minimalne wymagania systemowe: w zależności od oprogramowania uczestnika - szczegóły pod podanym linkiem oficjalnym komunikatora ZOOM:

WYMAGANIA SYSTEMOWE

- ☑ Połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE)
- ☑ Głośniki i mikrofon – wbudowana lub podłączane na USB lub bezprzewodowe bluetooth
- ☑ Kamera internetowa lub kamera internetowa HD - wbudowana lub podłączana na USB
- ☑ Lub, kamera video HD lub HD z kartą przechwytywania wideo

OBSŁUGIWANE SYSTEMY OPERACYJNE

☒ macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym

☒ Windows 10

Uwaga: W przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one mieć zainstalowane jedną z następujących wersji Windows 10: Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany.

☒ Windows 8 lub 8.1

☒ Windows 7

☒ System Windows Vista z sp1 lub nowszy

☒ System Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszy

☒ Ubuntu 12.04 lub wyższy

☒ Mint 17.1 lub wyższy

☒ Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy

☒ Oracle Linux 6.4 lub nowszy

☒ CentOS 6.4 lub wyższy

☒ Fedora 21 lub wyższa

☒ OpenSUSE 13.2 lub nowsze

☒ ArchLinux (tylko 64-bitowe)

OBSŁUGIWANE TABLETY I URZĄDZENIA MOBILNE

☒ Surface PRO 2 lub wyższy z systemem Windows 8.1 lub nowszym

Uwaga: W przypadku tabletów z systemem Windows 10 wymagana jest wersja Windows 10 Home lub Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany.

☒ Urządzenia z systemami iOS i Android

☒ Urządzenia blackberry

OBSŁUGIWANE PRZEGLĄDARKI

☒ Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+

☒ Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+

☒ Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

ZAŁECANE PRZEGLĄDARKI

możliwość wykorzystania wszystkich funkcjonalności przy uruchomieniu Zoom w wersji przeglądarkowej dają:

☒ Microsoft Edge 38.14393.0.0 lub wyższa

☒ Google Chrome 53.0.2785 lub wyższa

WYMAGANIA DOTYCZĄCE PROCESORA I PAMIĘCI RAM

Minimalne Zalecane

Procesor Pojedynczy rdzeń

1Ghz lub wyższy

Dual Core 2Ghz lub wyższy

(i3/i5/i7 lub odpowiednik AMD)

Pamięci

RAM N/A 4 Gb

Notatki:

☒ Laptopy dwu- i jednordzeniowe mają zmniejszoną liczbę klatek na sekundę podczas udostępniania ekranu (około 5 klatek na sekundę). Aby uzyskać optymalną wydajność udostępniania ekranu na laptopach, zalecamy czterordzeniowy procesor lub wyższy.

☒ Linux wymaga procesora lub karty graficznej, która może obsługiwać OpenGL 2.0 lub nowszą.

OBSŁUGA WYSOKIEJ ROZDZIELCZOŚCI DPI

Strona 3 z 4

☒ Wyświetlacze o wysokiej rozdzielczości DPI są obsługiwane w wersji Zoom 3.5 lub nowszej

4. Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik- Połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE).

Wymagana jest kamera.

Podstawą do rozliczenia usługi jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników, oraz zastosowanego narzędzia

Kontakt



Elwira Przepiera

E-mail kontakt@msc.edu.pl

Telefon (+48) 519 307 030