



grantUp Alicja  
Nowak



## Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy. Szkolenie w ramach projektu Akademii HR

Numer usługi 2024/09/03/145277/2290795

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 30.10.2024 do 31.10.2024

2 580,00 PLN brutto

2 580,00 PLN netto

161,25 PLN brutto/h

161,25 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|  |   |
|--|---|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi  |
| <b>Identyfikator projektu</b>          | Akademia HR   |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | <p>Szkolenie dedykowane jest:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pracownikom/pracownicom zespołów HR,</li><li>- pracownikom/pracownicom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,</li><li>- menadżerom/kom lub kandydatom/kandydatkom na menadżerów, którzy chcą nabyć wiedzę i umiejętności w zakresie wdrażania nowych modeli i form organizacji pracy.</li></ul> <p>Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego. Brak dodatkowych wymagań.</p> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 5   |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16  |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 25-10-2024  |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | zdalna w czasie rzeczywistym  |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 16  |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0   |

# Cel

## Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do wprowadzania nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną, w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.) oraz do wykorzystywania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy (zob. gigersi / GIG economy) w rozwoju firmy.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji |
|---|--|------------------|
| Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.                     | Uczestnik wykazuje się znajomością aktualnych mechanizmów i tendencji rynkowych, takich jak globalizacja, cyfryzacja, zmiany demograficzne, które wpływają na konieczność wprowadzania elastycznych form pracy.                        | Test teoretyczny |
|   | Uczestnik identyfikuje specyficzne potrzeby organizacji wynikające z tych tendencji, takie jak zwiększenie efektywności, lepsza adaptacja do zmian, czy poprawa równowagi między pracą a życiem prywatnym.                             | Debata swobodna  |
|   | Uczestnik wyjaśnia podstawowe zasady i założenia pracy zwinnej, takie jak iteracyjne procesy, adaptacja do zmian, samoorganizujące się zespoły.  | Test teoretyczny |
| Opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.). | Uczestnik omawia, jak praca zwinna może być wdrażana w zespołach zróżnicowanych wiekowo, kulturowo i pod względem doświadczenia, oraz jakie korzyści to przynosi, takie jak lepsza innowacyjność i integracja zespołów.                | Debata swobodna  |
| Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.  | Uczestnik wymienia konkretne korzyści, takie jak zwiększona elastyczność, lepsza motywacja pracowników, większa efektywność pracy, i poprawa atrakcyjności firmy na rynku pracy.   | Debata swobodna  |
|   | Uczestnik identyfikuje potencjalne zagrożenia, takie jak problemy z komunikacją, trudności w zarządzaniu zespołami rozproszonymi, ryzyko wypalenia zawodowego, oraz kwestie związane z ochroną danych i bezpieczeństwem pracy zdalnej. | Debata swobodna  |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji  |
|--|---|---|
| Wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.   | Uczestnik wykazuje się znajomością kluczowych regulacji prawnych dotyczących elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna, kontrakty czasowe, umowy o dzieło, przepisy BHP w kontekście pracy zdalnej, oraz regulacje dotyczące czasu pracy i odpoczynku.   | Test teoretyczny  |
|  | Uczestnik identyfikuje, które z tych regulacji mają zastosowanie w jego organizacji i jak mogą być przestrzegane w praktyce.  | Obserwacja w warunkach symulowanych   |
| Identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy. | <p>Uczestnik rozpoznaje potrzeby kadry menedżerskiej, takie jak szkolenia z zarządzania zdalnymi zespołami, narzędzia do monitorowania wydajności pracy, oraz strategię budowania zaangażowania pracowników.</p> <p>Uczestnik identyfikuje potrzeby pracowników, takie jak dostęp do odpowiednich technologii, elastyczność w organizacji czasu pracy, wsparcie w zakresie work-life balance, oraz zapewnienie odpowiednich warunków pracy w domu.</p> <p>Uczestnik wykazuje się głęboką znajomością metodologii agile i potrafi ją w przystępny sposób przedstawić kadrze menedżerskiej.</p> | <p>Debata swobodna</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| Skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).               | <p>Uczestnik skutecznie doradza menedżerom, jak implementować zasady agile w swoich zespołach, włączając w to praktyczne narzędzia, techniki i metody.</p> <p>Uczestnik identyfikuje i rozwiązuje problemy związane z adaptacją do nowych modeli pracy, oferując skuteczne wsparcie na każdym etapie wdrożenia.</p>   | <p>Debata swobodna</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                         |

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji  |
|---|---|---|
| <p>Wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.</p>  | <p>Uczestnik wspiera menedżerów w tworzeniu efektywnych zespołów, korzystających z różnych form pracy, takich jak praca zdalna, hybrydowa, czy kontraktowa.</p> <p>Uczestnik promuje metody integracji zespołów zróżnicowanych pod względem formy zatrudnienia, zapewniając spójność i efektywność współpracy.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>   |
| <p>Dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).</p> <p>Dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.</p> | <p>Uczestnik dostosowuje procesy rekrutacyjne do wymagań rynku pracy, włączając elastyczne formy zatrudnienia.</p> <p>Uczestnik omawia przepisy prawne związane z elastycznymi formami zatrudnienia i umiejętnie stosuje je w praktyce rekrutacyjnej.</p> <p>Uczestnik efektywnie rekrutuje pracowników preferujących partnerskie formy pracy, zapewniając zgodność z wymaganiami formalno-prawnymi i potrzebami organizacji.</p> <p>Uczestnik wykazuje się znajomością i umiejętnością stosowania odpowiednich regulacji prawnych związanych z partnerskimi formami świadczenia pracy.</p> | <p>Debata swobodna</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Debata swobodna</p> |
| <p>Wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.</p>   | <p>Uczestnik implementuje zaawansowane systemy monitorowania efektywności pracy, dostosowane do nowych form świadczenia pracy.</p> <p>Uczestnik analizuje dane dotyczące efektywności pracy pracowników zdalnych, kontraktowych i freelancerów, w celu optymalizacji procesów.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>   |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji  |
|--|---|---|
| <p>Wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.</p>   | <p>Uczestnik dostosowuje systemy motywacji do indywidualnych potrzeb pracowników, uwzględniając różnorodność zespołu (wiek, kultura, forma zatrudnienia).</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                        |
|  | <p>Uczestnik monitoruje i ocenia wpływ wprowadzonych systemów motywacyjnych na zaangażowanie i wydajność pracowników.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                        |
| <p>Dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.</p>  | <p>Uczestnik ocenia trafność wyboru i wdrożenia odpowiednich narzędzi komunikacyjnych (np. platformy online, systemy zarządzania projektami) zgodnych z modelem pracy zespołu.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                        |
|  | <p>Uczestnik weryfikuje czy wdrożone rozwiązania komunikacyjne umożliwiają spójność informacji i łatwy dostęp do nich dla wszystkich członków zespołu, bez względu na miejsce pracy.</p>                                  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                        |
|  | <p>Uczestnik ocenia skuteczność wdrożonych narzędzi w ułatwianiu współpracy i interakcji między pracownikami z różnorodnych środowisk i form zatrudnienia.</p>  | <p>Debata swobodna</p>  |
| <p>Informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiąganie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.</p> | <p>Uczestnik jasno i efektywnie komunikuje zasady pracy zespołowej oraz wartości związane z kooperacją i współodpowiedzialnością</p>  | <p>Debata swobodna</p>  |
|  | <p>Uczestnik stosuje zasady kooperacji i współodpowiedzialności, niezależnie od modelu pracy zespołowej i formy świadczenia pracy.</p> <p>Uczestnik promuje kulturę ciągłego uczenia się i samodoskonalenia w firmie.</p> | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Debata swobodna</p> |
| <p>Wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.</p>   | <p>Uczestnik ocenia i monitoruje postępy pracowników w zakresie samodoskonalenia i adaptacji nowych umiejętności, a także dostosowywanie strategii rozwojowych do ich potrzeb.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                        |

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdują się efekty uczenia się.

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdzie się informacja, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdzie się informacja o zastosowaniu rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

## Program

Szkolenie dedykowane jest:

- pracownikom/pracownicom zespołów HR,
- pracownikom/pracownicom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,
- menadżerom/kom lub kandydatom/kandydatkom na menadżerów,

którzy chcą nabyć wiedzę i umiejętności w zakresie wdrażania nowych modeli i form organizacji pracy.

Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego. Brak dodatkowych wymagań.

Szkolenie przygotowuje do wprowadzania nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną, w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.) oraz do wykorzystywania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy (zob. gigersi / GIG economy) w rozwoju firmy.

Program szkolenia:

Moduł 1: Wprowadzenie do nowych modeli organizacji pracy

### 1.1. Mechanizmy i tendencje rynkowe

- **Prezentacja:** Trendy i wyzwania współczesnego rynku pracy.
- **Warsztaty:** Analiza przykładów firm, które wdrożyły nowe modele organizacji pracy.

### 1.2. Zróżnicowane zespoły

- **Wykład:** Podstawy pracy zwinnej (agile), znaczenie zróżnicowanych zespołów.
- **Case Study:** Przykłady firm wykorzystujących zespoły wielokulturowe i wiekowe.

### 1.3. Dyskusja panelowa

- **Temat:** Jakie są największe wyzwania i korzyści z wprowadzenia nowych modeli pracy?
-

## Moduł 2: Korzyści i zagrożenia elastycznych form świadczenia pracy

### 2.1. Elastyczne formy pracy

- **Prezentacja:** Definicje i rodzaje elastycznych form pracy (freelancerzy, kontrakty, zdalna praca).
- **Warsztaty:** Analiza zalet i ryzyk związanych z elastycznymi formami zatrudnienia.

### 2.2. Korzyści i zagrożenia

- **Deбата:** Przegląd korzyści dla pracowników i pracodawców.
- **Case Study:** Analiza firm, które skutecznie wdrożyły elastyczne formy zatrudnienia.

### 2.3. Regulacje prawne

- **Wykład:** Przegląd aktualnych przepisów prawnych dotyczących elastycznych form zatrudnienia.
  - **Praktyczne warsztaty:** Jak dostosować polityki i umowy do nowych regulacji.
- 

## Moduł 3: Wdrażanie i wsparcie dla kadry menedżerskiej

### 3.1. Wprowadzenie do agile

- **Warsztaty:** Jak wdrażać metodologię agile w zespołach wielokulturowych i wiekowych.
- **Symulacja:** Ćwiczenia z tworzenia zwinnych zespołów.

### 3.2. Wsparcie dla menedżerów

- **Prezentacja:** Strategie wsparcia menedżerów w adaptacji do nowych modeli pracy.
- **Warsztaty:** Praktyczne narzędzia i techniki wsparcia menedżerskiego.

### 3.3. Procesy rekrutacyjne

- **Prezentacja:** Jak dopasować procesy rekrutacyjne do elastycznych form pracy.
  - **Warsztaty:** Praktyczne ćwiczenia z tworzenia ofert pracy dla freelancerów i kontraktorów.
- 

## Moduł 4: Dostosowanie form prawnych i systemów monitorowania

### 4.1. Dostosowanie regulacji prawnych

- **Wykład:** Kluczowe aspekty prawne elastycznych form świadczenia pracy.
- **Warsztaty:** Tworzenie umów i polityk zgodnych z prawem.

### 4.2. Wdrażanie systemów monitorujących

- **Prezentacja:** Narzędzia i systemy do monitorowania efektywności pracy.
- **Praktyczne warsztaty:** Implementacja systemów monitorujących w rzeczywistych scenariuszach.

### 4.3. Ocena efektywności i feedback

- **Dyskusja:** Jak mierzyć skuteczność wdrożonych rozwiązań?
- **Sesja Q&A:** Odpowiedzi na pytania i problemy uczestników.

## Moduł 5 Systemy motywacyjne i komunikacja

### 5.1. Systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy

- **Prezentacja+dyskusja:** Narzędzia i systemy motywacyjne
- **Praktyczne warsztaty:** Implementacja systemów motywacyjnych w rzeczywistych scenariuszach.

### 5.2. Rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.

- **Dyskusja:** Rozwiązania komunikacyjne dostosowane do poszczególnych modeli i form pracy
- **Praktyczne warsztaty:** Wybór odpowiednich rozwiązań komunikacji na scenariuszach.

### 5.3 Zasady pracy zorientowane na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.

- **Dyskusja:** Zasady pracy zorientowane na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów

- **Praktyczne warsztaty:** Opracownie i zdrozenie zasad zorientowanych na kooperacje, wspoldpowiedzialnosc i wspolne osiaganie rezultatow – bez wzgledu na model pracy zespolowej i forme swiadczenia pracy, na podstawie rzeczywistych scenariuszy.

#### 5.4 Postawy ukierunkowane na stale samodoskonalenie sie i nauke przez cale zycie.

- **Dyskusja:** Co nam daje doskonalenie sie i nauka przez cale zycie?
- **Praktyczne warsztaty:** ocena i monitorowanie postepow pracownikow w zakresie samodoskonalenia i adaptacji nowych umiejetnosci, a takze dostosowywanie strategii rozwojowych do ich potrzeb na arkuszach cwiczen.

#### Modul 6. Walidacja. Test wiedzy

Szkolenie bedzie prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizujacymi, rozumianymi jako metody umozliwiajace uczenie sie w oparciu o doswiadczenie i pozwalajace uczestnikom/-czkom na cwiczenie umiejetnosci, np. rozmowa na zywo, chat, udostepnianie ekranu, wspoldzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, cwiczenia.

Szkolenie bedzie realizowane zdalnie w czasie rzeczywistym. Jedna godzina szkolenia trwa 60 minut i jest godzina zegarowa. Przerwy nie wliczaja sie w czas szkolenia. Czas poswiecony na walidacje wlicza sie do czasu szkolenia.

Uczestnik moze przed rozpoczeciem uslugi uzupelnic i uporzadkowac dotychczasowa wiedze, celem lepszego przyswojenia programu szkolen przez lekture bezplatnego, ogolnodostepnego artykulu "Ergonomiczne aspekty ksztaltowania nowych form pracyw", udostepnionego na stronie: <https://zn.mwse.edu.pl/index.php/zn/article/download/105/92/> oraz artykul pt. "Nowa normalnosc – nowe formy zatrudnienia", dostepny na stronie www: <https://mitsmr.pl/a/nowa-normalnosc---nowe-formy-zatrudnienia/D15sht2kn>

Walidacja poprzez "Obserwacje w warunkach stymulowanych" bedzie odbywac sie poprzez obserwacje pracy w czasie cwiczen indywidualnych i w grupach, wypowiedzi uczestnikow, proponowanych rozwiazaan analizowanych w case study sytuacji.

## Harmonogram

Liczba przedmiotow/zajec: 0

| Przedmiot / temat zajec | Prowadzacy | Data realizacji zajec | Godzina rozpoczecia | Godzina zakonczenia | Liczba godzin |
|-------------------------|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Brak wynikow.           |            |                       |                     |                     |               |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|---|--------------|
| Koszt przypadajacy na 1 uczestnika brutto | 2 580,00 PLN |
| Koszt przypadajacy na 1 uczestnika netto  | 2 580,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 161,25 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 161,25 PLN   |



# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Alicja Nowak

Alicja Nowak to wieloletni kierownik oddziału, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Magisterskich w zakresie Zarządzania, Menadżer personalny. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu, zarządzaniu, rozwoju zespołów handlowych, rekrutacjach na stanowiska kierownicze i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu sprzedaży, HR , rozwoju kompetencji sprzedażowych, zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi. Prowadzi także szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji menedżerskich w transformacji cyfrowej oraz rozwoju kompetencji osobistych tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, planowanie, budowanie wizerunku, reklamy. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim doświadczeniem w zarządzaniu organizacją zarówno w dużych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener prowadzący zajęcia posiada 120-godzinne doświadczenie 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

Materiały szkoleniowe w formie skryptu zostaną przekazane w formie elektronicznej lub przesłane mailem w pierwszym dniu szkolenia. Zostanie również udostępniona prezentacja po szkoleniu.

### Warunki uczestnictwa

W celu osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się, od uczestników wymagana będzie frekwencja na zajęciach: 80% oraz osiągnięcie min. 60% prawidłowych odpowiedzi teście teoretycznym i praktycznym.

## Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

a) szkolenie będzie realizowane za pośrednictwem platformy ClickMeeting.

b) Wymagania techniczne, które muszą zostać spełnione:

Procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy);

2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej);

System operacyjny taki jak Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS.

Ponieważ ClickMeeting jest platformą opartą na przeglądarce, wymagane jest korzystanie z najaktualniejszych oficjalnych wersji Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera.

ClickMeeting współpracuje z wszystkimi wbudowanymi w laptopy kamerami oraz większością kamer internetowych. Bardziej zaawansowana lub profesjonalna kamera może wymagać instalacji dodatkowego oprogramowania. Aby móc korzystać z usługi na urządzeniach mobilnych, konieczne może być pobranie odpowiedniej aplikacji w iTunes App Store lub Google Play Store. Do korzystania z usługi w pełnym zakresie dźwięku i obrazu podczas konferencji, konieczne jest posiadanie kamery internetowej, mikrofonu lub zestawu słuchawkowego, lub głośników podłączonych do urządzenia i rozpoznanych przez Twoje urządzenie i nie powinny być one jednocześnie używane przez żadną inną aplikację.

c) minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik, by odtwarzać dźwięk i obraz

wideo: 512 kbps + 1 Mbps

d) Uczestnik nie musi zakładać konta na Click Meeting, ani ściągać oprogramowania na komputer

e) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w szkoleniu - do czasu zakończenia szkolenia w danym dniu.

## Kontakt



**Alicja Nowak**

**E-mail** [alicja.mnowak@gmail.com](mailto:alicja.mnowak@gmail.com)

**Telefon** (+48) 730 891 919