



EduEasy Justyna Szewiola



## Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych - Szkolenie w ramach Akademii HR

Numer usługi 2024/10/02/163468/2339226

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

9 h

11.10.2024 do 12.10.2024

1 631,25 PLN brutto

1 631,25 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 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>Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa skierowana do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów. Wymagania wstępne: podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (weryfikacja na podstawie pre testu znajdującego się w materiałach szkoleniowych).</p> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 1  |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 8  |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 10-10-2024   |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | zdalna w czasie rzeczywistym   |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 9  |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0  |

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Usługa przygotowuje do korzystania z wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

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

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji |
|---|--|------------------|
| Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.   | IDENTYFIKUJE kluczowe procesy biznesowe (np. produkcja, sprzedaż, marketing, obsługa klienta, logistyka), które wpływają na działanie firmy.   | Test teoretyczny |
| Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.          | Identyfikuje samodzielnie w jaki sposób czynniki społeczne (np. zmiany demograficzne, trendy w postawach społecznych), gospodarcze (np. inflacja, bezrobocie) i polityczne (np. zmiany regulacyjne, polityka rządu) wpływają na organizację.                   | Test teoretyczny |
| Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.                     | Samodzielnie analizuje jak zmiany w otoczeniu zewnętrznym (np. nowe przepisy prawa pracy, zmieniające się oczekiwania pracowników, sytuacja gospodarcza) wpływają na politykę zarządzania ludźmi w firmie (np. rekrutacja, wynagrodzenia, rozwój pracowników). | Test teoretyczny |
| Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.  | Opracowuje efekt skutków zmian legislacyjnych lub gospodarczych dla polityki HR firmy. Przykładem może być zadanie, które polega na opracowaniu planu zarządzania kadrami w kontekście zmian gospodarczych (np. recesji).                                      | Test teoretyczny |
| Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.  | Śledzi oraz opisuje aktualne trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, takie jak digitalizacja procesów HR, employee experience, różnorodność i inkluzywność, praca zdalna czy rozwój kompetencji miękkich.  | Test teoretyczny |
| Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy. | Uczestnik przekłada wiedzę o nowych trendach HR na praktyczne działania w organizacji, np. wdrożenie programów rozwoju talentów, nowych narzędzi rekrutacyjnych, czy strategii retencji.   | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji                                |
|--|--|---|
| <p>Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.</p>   | <p>Uczestnik identyfikuje i śledzi oraz wykorzystuje aktualne trendy oraz nowych zjawisk w obszarze HR. Ocena obejmuje zarówno wiedzę teoretyczną, jak i umiejętności analizy, wyciągania wniosków oraz wdrażania innowacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim.</p>   | <p>Test teoretyczny</p>                         |
| <p>Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.</p> <p>Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p> | <p>Uczestnik efektywnie wykorzystuje wiedzę o procesach biznesowych i HR do rozwiązywania problemów organizacyjnych oraz wspierania strategii firmy.</p> <p>Uczestnik opracowuje inicjatywę lub projekt, w którym integruje działania HR z innymi obszarami, np. w zakresie poprawy wydajności operacyjnej lub innowacji w produktach.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.</p>   | <p>podejmuje działania w celu wdrożenia nowych rozwiązań w obszarze HR i biznesu, np. programy rozwoju pracowników, optymalizacja procesów, wdrożenie nowych technologii wspierających HR.</p>   | <p>Test teoretyczny</p>                         |
| <p>Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.</p> <p>Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.</p>         | <p>Uczestnik mierzy wyniki swoich działań oraz oceniać, jak efektywnie zastosowana wiedza o procesach biznesowych i HR wpływa na rozwój organizacji.</p> <p>Uczestnik identyfikuje kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) oraz metryki, które pomagają ocenić sukces wdrożonych rozwiązań z perspektywy biznesowej i HR.</p>                | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji oraz pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.</p>  | <p>Opisuje jak procesy HR (np. rekrutacja, rozwój, oceny pracownicze) wpływają na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak produktywność, zaangażowanie, rotacja pracowników, czy zyskowność.</p>   | <p>Test teoretyczny</p>                         |
| <p>Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.</p>   | <p>Uczestnik tworzy, optymalizować i wdrażać procesy HR (np. planowanie ścieżek kariery, programy rozwoju, oceny efektywności) powiązane bezpośrednio z celami strategicznymi organizacji i wskaźnikami biznesowymi.</p>   | <p>Test teoretyczny</p>                         |

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji |
|---|---|------------------|
| Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim. | Identyfikuje, jakie procesy HR należy wdrożyć lub zmodyfikować, aby poprawić kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak wzrost efektywności zespołów czy redukcja rotacji pracowników. | Test teoretyczny |
| Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.  | Uczestnik przedstawia konkretne pomysły na inicjatywy związane z wymianą wiedzy biznesowej, np. organizacja spotkań typu "lunch and learn" czy wewnętrzne webinary.                 | Test teoretyczny |

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się z podziałem na efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

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

Dokument zawiera potwierdzenie dotyczące walidacji w zakresie przeprowadzenia walidacji w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

## Program

Usługa przygotowuje uczestnika do rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Usługa przygotowuje do korzystania z wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Szkolenie skierowane do maksymalnie 8 (ośmiu uczestników). 1 h szkoleniowa = 60 min. Zaplanowano przerwy, które nie wliczają się w czas trwania usługi.

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, czat, testy, video.

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

Ramowy program usługi:

## **Moduł 1: Wprowadzenie do uwarunkowań społeczno-kulturowych w biznesie**

### **1. Czym są uwarunkowania społeczno-kulturowe?:**

- Definicja i kluczowe aspekty
- Społeczne i kulturowe czynniki wpływające na działalność gospodarczą

### **2. Wpływ kultury na prowadzenie biznesu:**

- Różnice między kulturami wysokiego i niskiego kontekstu (Edward T. Hall)
- Wpływ wartości, norm i przekonań na decyzje biznesowe

### **3. Społeczne uwarunkowania rozwoju biznesu:**

- Czynniki demograficzne i społeczne w kształtowaniu rynków
  - Rola zmian społecznych (urbanizacja, starzenie się społeczeństw, migracje)
- 

## **Moduł 2: Kulturowe różnice w zarządzaniu i negocjacjach biznesowych**

### **1. Model wymiary kultury Hofstede'a:**

- Indywidualizm vs. kolektywizm
- Dystans władzy, unikanie niepewności, maskulinizm i feminizm
- Jak różne kultury podchodzą do czasu i harmonogramów?

### **2. Kultura organizacyjna a kultura narodowa:**

- Jak zrozumieć i dostosować kulturę organizacyjną do lokalnych rynków?
- Przykłady sukcesów i porażek związanych z niedopasowaniem kulturowym

### **3. Negocjacje międzykulturowe:**

- Różnice w stylach negocjacji: bezpośredniość vs. pośredniość
  - Znaczenie języka ciała, tonu głosu i protokołu
  - Case studies: Sukcesy i wyzwania w negocjacjach międzykulturowych
- 

## **Moduł 3: Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) a uwarunkowania społeczno-kulturowe**

### **1. Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w kontekście międzynarodowym:**

- Definicja CSR i jej globalne znaczenie
- Jak uwarunkowania kulturowe wpływają na postrzeganie CSR?

### **2. Zrównoważony rozwój a lokalne społeczności:**

- Rola biznesu w rozwoju lokalnych społeczności
- Case studies: Dobre praktyki w różnych krajach

### **3. Współpraca z organizacjami pozarządowymi i lokalnymi liderami:**

- Jak budować relacje i angażować społeczności w działania biznesowe?
  - Strategie efektywnej współpracy
- 

## **Moduł 4: Komunikacja międzykulturowa i zarządzanie różnorodnością**

### **1. Podstawy komunikacji międzykulturowej:**

- Bariery i wyzwania w komunikacji międzykulturowej
- Rola języka, niewerbalnych sygnałów oraz kontekstu kulturowego

### **2. Zarządzanie zespołami międzykulturowymi:**

- Jak skutecznie budować zespoły o zróżnicowanym pochodzeniu kulturowym?
- Rozwiązywanie konfliktów wynikających z różnic kulturowych

### **3. Promowanie różnorodności i inkluzywności w organizacji:**

- Dlaczego różnorodność jest kluczowa dla innowacji?
  - Najlepsze praktyki w zarządzaniu różnorodnością kulturową
- 

## **Moduł 5: Uwarunkowania prawne i regulacyjne na rynkach międzynarodowych**

### 1. Różnice w systemach prawnych:

- Common law vs. civil law
- Rola regulacji kulturowych i społecznych w prawie

### 2. Kwestie etyczne i zgodność z przepisami:

- Dostosowanie do lokalnych przepisów prawnych i norm etycznych
- Etyka biznesowa w różnych kulturach

### 3. Kultura zgodności (compliance) a zarządzanie ryzykiem kulturowym:

- Jak zarządzać ryzykiem związanym z różnicami kulturowymi?
  - Przykłady naruszeń przepisów z powodu różnic kulturowych
- 

## Moduł 6: Globalne trendy społeczne i kulturowe a przyszłość biznesu

### 1. Globalizacja a lokalizacja (glokalizacja):

- Jak łączyć globalne trendy z lokalnymi oczekiwaniami?
- Wpływ kultury na marketing, sprzedaż i obsługę klienta

### 2. Wpływ technologii na zmiany społeczne i kulturowe:

- Jak cyfryzacja i media społecznościowe zmieniają podejście do kultury i biznesu?
- Case studies: Wpływ platform technologicznych na zmiany kulturowe

### 3. Prognozy dotyczące przyszłych zmian kulturowych i społecznych:

- Jak przygotować firmę na zmieniające się uwarunkowania kulturowe?
  - Przykłady adaptacji globalnych firm do nowych realiów społeczno-kulturowych
- 

## Podsumowanie i zakończenie szkolenia - WALIDACJA

Uczestnik może przed rozpoczęciem usługi może uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń poprzez zapoznanie się z treścią materiałów szkoleniowych udostępnionych w formie skryptu pdf przed rozpoczęciem usługi na adres mailowy wskazany w formularzu zgłoszeniowym min. wykonując ankietę znajdującą się w materiałach szkoleniowych.

Zaplanowano przerwy, które nie są wliczone w czas trwania usługi. Walidacja usługi jest wliczona do procesu kształcenia, a tym samym do czasu trwania usługi rozwojowej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami.

Szczegółowe kryteria weryfikacji do zaplanowanych efektów uczenia się (opis zamieszczony ze względu na brak możliwości wyboru takiej opcji z katalogu możliwych w ramach karty BUR):

1. Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia
2. Zadanie praktyczne – przygotowanie analizy SWOT dla własnej organizacji w zakresie wyzwań w obszarze polityki personalnej w kontekście celów biznesowych i sytuacji rynkowej.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

| Przedmiot / temat zajęć   | Prowadzący       | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 8</b> Moduł 1:<br>Wprowadzenie do uwarunkowań społeczno-kulturowych w biznesie (...) - czat, video, ćwiczenia, współdzielenie ekranu               | Justyna Szewioła | 11-10-2024            | 17:00               | 18:00               | 01:00         |
| <b>2 z 8</b> Moduł 2:<br>Kulturowe różnice w zarządzaniu i negocjacjach biznesowych (...) czat, video, ćwiczenia, współdzielenie ekranu                   | Justyna Szewioła | 11-10-2024            | 18:00               | 19:00               | 01:00         |
| <b>3 z 8</b> Moduł 3:<br>Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) a uwarunkowania społeczno-kulturowe (...) czat, video, ćwiczenia, współdzielenie ekranu | Justyna Szewioła | 12-10-2024            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| <b>4 z 8</b> Moduł 4:<br>Komunikacja międzykulturowa i zarządzanie różnorodnością (...) czat, video, ćwiczenia, współdzielenie ekranu                     | Justyna Szewioła | 12-10-2024            | 10:00               | 11:00               | 01:00         |
| <b>5 z 8</b> Moduł 5:<br>Uwarunkowania prawne i regulacyjne na rynkach międzynarodowych (...) czat, video, ćwiczenia, współdzielenie ekranu               | Justyna Szewioła | 12-10-2024            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |

| Przedmiot / temat zajęć   | Prowadzący      | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>6 z 8</b> PRZERWA  | Justyna Szewiła | 12-10-2024            | 12:00               | 12:15               | 00:15         |
| <b>7 z 8</b> Moduł 6:<br>Globalne trendy społeczne i kulturowe a przyszłość biznesu (...) czat, video, ćwiczenia, współdzielenie ekranu | Justyna Szewiła | 12-10-2024            | 12:15               | 14:15               | 02:00         |
| <b>8 z 8</b> Podsumowanie i zakończenie szkolenia - WALIDACJA   | -               | 12-10-2024            | 14:15               | 15:15               | 01:00         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 1 631,25 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 1 631,25 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 181,25 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 181,25 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Justyna Szewiła

Doświadczony menedżer i dyrektor regionalny w firmie o zasięgu ogólnopolskim. Absolwentka Politechniki Śląskiej oraz Uniwersytetu Śląskiego. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Jakością, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz menedżerskich. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Doświadczenie trenera:



Digitalizacja pracy - wyzwania w pandemii - 2x24 h - XI.2021, Nowe wyzwania rynku pracy w zakresie automatyzacji i robotyki pracy- 3 x 20 h - IV.2022, Rynek pracy - nowe perspektywy i wyzwania po pandemii w zakresie cyfryzacji - 2 x 18 h - III. 2023. E-mail: justyna@edueasy.pl. Doświadczenie zawodowe i w zakresie prowadzenia szkoleń zdobyte w okresie 2021 - 2024 r. Doświadczenie zawodowe w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim oraz w zakresie HR zdobyte w okresie nie wcześniej niż 5 lat przed opublikowaniem danej karty usługi. Doświadczenie zawodowe (świadczenie usług, praca w danej branży, w zakresie świadczonej usługi) zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed publikacją karty usługi w BUR. Doświadczenie w zakresie prowadzenia szkoleń z tematyki HR zdobyte w okresie nie wcześniej niż 5 lat przed opublikowaniem danej karty usługi. Zdobyte doświadczenie trenerskie w zakresie rynku pracy (realizacja szkoleń z przedmiotowej tematyki) w okresie do 5 lat wstecz od publikacji karty usługi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały autorskie firmy EduEasy Justyna Szewiła W FORMIE SKRYPTU PDF. Materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom usługi przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w formie pdf NA WSKAZANY PRZEZ UCZESTNIKA ADRES MEILOWY.

Organizator usługi zapewni uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej, zależne od sposobu prowadzenia usługi (stacjonarny/online),
- dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko- i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień
- dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko- i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień

### Warunki uczestnictwa

Zapis na usługę z wykorzystaniem odpowiedniego ID wsparcia.

### Informacje dodatkowe

Warunki niezbędne do osiągnięcia celu głównego są jednocześnie warunkami do otrzymania przez Uczestnika zaświadczenia o ukończeniu udziału w usłudze rozwojowej. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/ certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej **80%** zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie testu. Zaplanowano przerwy, które nie są wliczone w czas trwania szkolenia. Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej i spełnieniu założonych wymogów (szkoleniu), uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/ certyfikat o jej ukończeniu oraz zobowiązuje się do wypełnienia ankiety oceny szkolenia w BUR. Usługa ma charakter otwarty. Usługodawca nie jest podmiotem pełniącym funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FER.

## Warunki techniczne

1.

usługa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy/komunikatora umożliwiającego realizację oraz monitoring usługi w czasie rzeczywistym ClickMeeting, umożliwiającej osiągnięcie założonych celów i efektów usługi;

uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: komputer wyposażony w kamerę i głośnik z aktualnym systemem operacyjnym (Windows, macOS lub Linux) i co najmniej 2 GB pamięci RAM;

uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: szybkością pobierania i wysyłania co najmniej 5Mb/s;

uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

dostawca usługi udostępni link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres trwania usługi (włącznie z przerwami);

2. 3. 4. 5.

**Usługa będzie realizowana w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:**a) szkolenie będzie realizowane za pośrednictwem platformy ClickMeeting Mb) Wymagania systemowe, które muszą zostać spełnione: Połączenie internetowe - szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G / LTE) Głośniki i mikrofon - wbudowane, wtyk USB lub bezprzewodowy Bluetooth c) Obsługiwane systemy operacyjne: macOS X z systemem macOS 10.9 lub nowszym, Windows 10 \* Uwaga : urządzenia z systemem Windows 10 muszą działać w systemie Windows 10, Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany, Windows 8 lub 8.1, System Windows 7, Ubuntu 12.04 lub nowszy, Mint 17.1 lub nowszy, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub nowszy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub nowszy, ArchLinux (tylko 64-bitowy) d) Uczestnik nie musi zakładać konta na ClickMeeting, ani ściągać oprogramowania na komputer, choć jest to zalecane e) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line - do czasu zakończenia telekonferencji. f) Obsługiwane przeglądarki: Windows: Internet Explorer 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+, macOS: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+, Linux: Firefox 27+, Chrome 30+ g) Wymagania dotyczące procesora i pamięci RAM: minimum: Jednowordzeniowy 1 GHz lub wyższy zalecane: Dwuwordzeniowy 2 GHz lub lepszy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD) h) Obsługiwane tablety i urządzenia mobilne: Surface PRO 2 lub nowszy z systemem Windows 8.1 lub nowszym, Uwaga : tablety z systemem Windows 10 muszą mieć system Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany, Urządzenia z systemem iOS i Android, Urządzenia Blackberry

Ważność linku: Przez cały okres trwania szkolenia.

## Kontakt



**Justyna Szewioła**

**E-mail** [justyna@edueasy.pl](mailto:justyna@edueasy.pl)

**Telefon** (+48) 519 823 303