



INPROGRESS Sp. z  
o.o.



## Change Management Foundation – kompleksowe szkolenie akredytowane zakończone egzaminem (Zielone Kompetencje)

Numer usługi 2025/03/17/11501/2628489

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 25 h

📅 14.07.2025 do 17.07.2025

2 030,00 PLN brutto

2 030,00 PLN netto

81,20 PLN brutto/h

81,20 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>każdy, kto jest zainteresowany zrozumieniem podstawowych zasad osiągnięcia udanych zmian organizacyjnych, transformacji lub przekształceń,</li> <li>członkowie zespołów zaangażowanych w projekty zmian organizacyjnych, transformacji lub przekształceń,</li> <li>profesjonaliści dążący do uzyskania certyfikatu Change Management Practitioner – dla których certyfikat Change Management Foundation jest warunkiem wstępnym,</li> <li>Członkowie zespołów projektowych z sektora zielonej energii, ochrony środowiska oraz innych branż związanych z ekologiczną transformacją gospodarki. (Zielone Kompetencje).</li> </ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	20
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	30-06-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	25
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do pracy z jednostkami i zespołami z perspektywy uczenia, motywowania, komunikowania się, tworzenia i prezentowania wizji zmiany, radzenia sobie z oporem – efektywność wprowadzania przez nich zmian ulegnie poprawie. Te umiejętności i kompetencje pozwalają skuteczniej zarządzać zmianą zwłaszcza wtedy, gdy są to procesy złożone, a do takich należą zmiany w zakresie ekologii, ochrony środowiska czy transformacji energetycznej.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>1. Innowacyjność, uczestnik: zarządza zmianą w organizacji, w tym w organizacji z sektora usług IT; b. tworzy wizje zmiany, twórcze myślenie; c. planuje zmianę w organizacji, w tym w organizacji z sektora usług IT. d. definiuje zagadnienia związane z oporem i pracą z oporem w organizacji, w tym w organizacji z sektora IT.</p>	<p>Znajomość zasad tworzenia wizji. Znajomość typowych źródeł oporu i sposobów radzenia sobie z nimi. Znajomość istotnych elementów planu zmiany. Wpływ neuronauki na planowanie zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>2. Zarządzanie zmianą, uczestnik: a. charakteryzuje zasady i narzędzia zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie; b. rozumie znaczenia i role zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie; c. określa zagadnienia z zakresu wprowadzania zmian w organizacji, w tym w organizacji z sektora IT oraz organizacji realizującej strategię zrównoważonego rozwoju, d. charakteryzuje modele i czynniki zmiany; e. określa zagadnienia związane z poziomami adopcji zmiany i wspierania systemów organizacji, w tym w organizacji z sektora IT oraz organizacji realizującej strategię zrównoważonego rozwoju,</p>	<p>Znajomość typowych ról w procesie zmiany i ich odpowiedzialności. Znajomość modeli opisujących transformację w organizacji. Znajomość modelu adopcji zmian E. Rogersa.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Tworzenie i upowszechnianie wizji, uczestnik: a. charakteryzuje praktyki tworzenia wizji zmiany; b. określa sposoby angażowania ludzi we współtworzenie i realizację wizji; c. definiuje zagadnienia z zakresu uczenia się ludzi, motywowania, różnic indywidualnych; d. definiuje zagadnienia związane z oporem i pracą z oporem w organizacji.</p>	<p>Zapoznanie się z przykładami wizji organizacyjnych. Poznanie koncepcji różnic osobowościowych. Przedstawienie sposobów wykorzystywania koncepcji "dźwigni" organizacyjnych do utrwalania zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wywieranie wpływu, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. charakteryzuje taktyki wywierania wpływu;</li> <li>b. identyfikuje interesariuszy;</li> <li>c. ocenia wpływ interesariuszy czy dotkliwości zmian;</li> <li>d. określa zagadnienia z zakresu uczenia się ludzi, motywowania, różnic indywidualnych;</li> <li>e. określa zagadnienia związane z oporem i pracą z oporem w organizacji.</li> </ul>	<p>Znajomość różnych koncepcji dot. motywacji. Znajomość narzędzi do identyfikacji i segmentacji interesariuszy. Poznanie metod radzenia sobie z oporem zmiany.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Innowacyjność, uczestnik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. potrafi dokonać krytycznej analizy procesów zarządczych w organizacji, w tym organizacji z sektora usług IT</li> <li>b. ocenia dotkliwość zmiany czy wpływ interesariuszy,</li> <li>c. projektuje nowatorskie rozwiązania w odpowiedzi na potrzeby zmian;</li> <li>d. tworzy warunki sprzyjające tworzeniu innowacyjnych rozwiązań;</li> <li>e. tworzy warunki dla powstania systemów wspierających zmianę.</li> <li>f. komunikuje zmiany wprowadzane w organizacji, w tym w organizacji z sektora usług IT.</li> </ul>	<p>Umiejętność identyfikacji czynników wpływających na powodzenie zmiany</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>2. Zarządzanie zmianą, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. inicjuje zmiany i potrafi zostać liderem ich wprowadzania w organizacji;</li> <li>b. identyfikuje źródła oporu wobec zmian w przedsiębiorstwie, także z sektora usług IT,</li> <li>i projektuje działania służące w jego przewyciężeniu;</li> <li>c. stosuje techniki efektywnej komunikacji zmian w przedsiębiorstwie i umie je skutecznie dobierać;</li> <li>d. ocenia gotowość przedsiębiorstwa do zmiany;</li> <li>e. definiuje i wyjaśnia kierunki zmian i ich skutki;</li> <li>f. posiada umiejętność conceptualizacji i tworzenia dźwigni zmiany;</li> <li>g. tworzy wizję zmiany;</li> <li>h. tworzy i realizuje plany zarządzania zmianą;</li> <li>i. stosuje modele zmiany indywidualnej;</li> <li>j. stosuje wiedzę z zakresu zarządzania zmianą w praktyce;</li> <li>k. planuje proces edukacyjny.</li> </ul>	<p>Umiejętność przeprowadzania analizy wpływu zmiany z zastosowaniem podejścia do zarządzania ryzykiem</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>4. Wywieranie wpływu, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. stosuje strategie wywierania wpływu;</li> <li>b. buduje wizerunek jako osoby wiarygodnej i skutecznej;</li> <li>c. tworzy maski i mapy empatii;</li> <li>d. mapuje interesariuszy;</li> <li>e. identyfikuje interesariuszy i określa ich wpływ.</li> </ul>	<p>Umiejętność stosowania wybranych narzędzi do identyfikacji i segmentacji interesariuszy</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>1. Innowacyjność, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. posiada zdolność do wychodzenia poza schematy postępowania;</li> <li>b. zachęca współpracowników do aktywnego uczestnictwa w procesach twórczych.</li> </ul>	<p>Poziom kreatywności i zaangażowania</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>2. Zarządzanie zmianą, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. posiada pozytywne i proaktywne nastawienie wobec nowych możliwości, wyzwań i zmian;</li> <li>b. przewodzi w zakresie implementacji zmian;</li> <li>c. jest kreatywny w poszukiwaniu możliwych rozwiązań, propozycji zmian;</li> <li>d. jest otwarty na zmiany i korzyści, jakie ze sobą niosą.</li> </ul>	<p>Poziom kreatywności i zaangażowania</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>3. Tworzenie i upowszechnianie wizji, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. świadomie buduje swoją wiarygodność jako eksperta w zakresie zarządzania zmianami w przedsiębiorstwie;</li> <li>b. prezentuje charyzmę i postawy przywódcze;</li> <li>c. naturalnie i łatwo inspiruje, motywuje i angażuje współpracowników bez stosowania manipulacji negatywnej.</li> </ul>	<p>Poziom kreatywności i zaangażowania</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>4. Wywieranie wpływu, uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. posiada swobodę w poruszaniu się w obszarze społecznym organizacji;</li> <li>b. inspiruje i motywuje współpracowników.</li> </ul>	<p>Poziom kreatywności i zaangażowania</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Zastosowanie wiedzy dotyczącej zarządzania zmianą (zdobytej na kursie Change Management Foundation) w kontekście zrównoważonego rozwoju i zielonych kompetencji</p>	<p>o Uczestnik potrafi zidentyfikować możliwości zastosowania poznanych koncepcji w zmianach związanych z zielonymi inicjatywami i zrównoważonym rozwojem.</p> <p>o Uczestnik umie zastosować narzędzia wspierające przeprowadzanie zmian w inicjtywach, które promują efektywność energetyczną, zmniejszanie śladu węglowego lub inne cele związane z ekologiczną odpowiedzialnością.</p> <p>o Uczestnik rozumie, jak bieżące angażowanie interesariuszy poprzez działania informacyjne, edukacyjne i warsztatowe może przyczynić się do efektywnego wdrażania inicjatyw związanych z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem w organizacjach.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

## Kwalifikacje

### Inne kwalifikacje

#### Uznane kwalifikacje

Pytanie 5. Czy dokument jest certyfikatem, dla którego wypracowano system walidacji i certyfikowania efektów uczenia się na poziomie międzynarodowym?

Certyfikat Change Management Foundation wydawany przez APMG International

#### Informacje

<p><b>Podstawa prawna dla Podmiotów / kategorii Podmiotów</b></p>	<p>uprawnione do realizacji procesów walidacji i certyfikowania na mocy innych przepisów prawa</p>
<p><b>Nazwa/Kategoria Podmiotu prowadzącego walidację</b></p>	<p>Inprogress</p>
<p><b>Podmiot prowadzący walidację jest zarejestrowany w BUR</b></p>	<p>Tak</p>
<p><b>Nazwa/Kategoria Podmiotu certyfikującego</b></p>	<p>APMG International</p>
<p><b>Podmiot certyfikujący jest zarejestrowany w BUR</b></p>	<p>Nie</p>

# Program

Dzięki szkoleniu Change Management Foundation uczestnicy zdobywają praktyczną i teoretyczną wiedzę z zakresu zarządzania zmianą, technik, narzędzi i podejść wspierających ten proces, a także ról i odpowiedzialności liderów we wprowadzaniu zmian. Potrafią również tworzyć odpowiednie środowisko sprzyjające zmianie oraz identyfikować odpowiednie preferencje osobowościowe interesariuszy.

Program szkolenia:

Pre test. Wprowadzenie do zarządzania zmianą.

Moduł 1: Kontekst organizacyjny i podejście

- Związek między zarządzaniem zmianą a korzyściami
- Poziomy adopcji zmiany
- Wsparcie w procesie decyzyjnym - Cynefin
- Zmiana planowana i wyłaniająca się
- Myślenie systemowe
- Kultura organizacyjna
- Analiza pola sił
- Współtworzenie (co-design)
- Model ADKAR
- Ewolucja procesu n-etapowego
- Strategie dostarczania zmiany
- Zwinne praktyki (agile)
- Skuteczny Change Manager i zwinne praktyki zmiany
- Strategia zmiany

Moduł 2: Ludzie i zmiana

- Różnice indywidualne (różne typy osobowości)
- Preferencje dotyczące uczenia się i zmian w miejscu pracy
- Wprowadzenie do neuronauki
- Reakcje ludzi na zmiany (krzywa zmiany, transformacja)
- Przywództwo w procesie zmian
- Motywacja ludzi
- Psychologia pozytywna i odporność (rezyliencja) osobista
- Wzór na zmianę i lęk przed zmianą
- Lęk przed uczeniem i lęk o przetrwanie
- Kompetencje i uczenie się
- Style uczenia się

Moduł 3: Przywództwo i zespoły w zmianie

- Kluczowe role w zmianie organizacyjnej
- Przywództwo i bezpieczeństwo psychologiczne w procesie zmian

- Przywództwo, kultura i zmiany organizacyjne
- Zespoły efektywne – struktura, etapy rozwoju
- Korzyści płynące z różnorodności w zespołach

#### Moduł 4: Komunikacja i angażowanie interesariuszy

- Interesariusze – definicja, identyfikacja, analiza, narzędzia, budowanie zaangażowania
- Podstawy teorii komunikacji
- Ograniczenia poznawcze
- Tworzenie kluczowych komunikatów w zmianie
- Docieranie do serc i umysłów
- Sposoby komunikowania się z ludźmi
- Kanały komunikacji
- Planowanie komunikacji

#### Moduł 5: Praca Change Managera

- Ocena wpływu zmiany i jej dotkliwości
- Opór wobec zmian – przyczyny, sposoby radzenia sobie z nim
- Analiza efektywności zmian (pomiar)
- Budowanie zrównoważonej karty wyników wprowadzenia zmian
- Tworzenie strategii pomiaru efektywności zmian
- Ograniczenia analizy danych

Pytania podsumowujące. Post test. Omówienie wyników. Szkolenie prowadzone jest metodą wykładową i warsztatową.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 20</b> Pre -test	-	14-07-2025	09:00	09:15	00:15
<b>2 z 20</b> Wprowadzenie: Powitanie, prezentacja uczestników; Sprawy organizacyjnej dotyczące szkolenia i egzaminu; Cele szkolenia	Agata Jakóbczak	14-07-2025	09:15	09:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>3 z 20</b> Moduł 1: Podejście i kontekst organizacyjny; Sceneria zmiany; Związek między zarządzaniem zmianą a korzyściami; Model Cynefin	Agata Jakóbczak	14-07-2025	09:30	10:30	01:00
<b>4 z 20</b> Moduł 1 (kontynuacja): Zmiana planowana a zmiana wyłaniająca się; Myślenie systemowe; Kultura organizacyjna	Agata Jakóbczak	14-07-2025	10:30	12:00	01:30
<b>5 z 20</b> Moduł 1 (kontynuacja): Analiza pola sił; Współtworzenie (co-design); Model ADKAR (Prosci)	Agata Jakóbczak	14-07-2025	12:00	13:45	01:45
<b>6 z 20</b> Moduł 1 (kontynuacja): Ewolucja procesu n-etapowego; Strategie dostarczania a zarządzanie zmianą; Zwinne praktyki w zmianie; Skuteczny Change Manager i zwinne praktyki zmiany; Strategia zmiany	Agata Jakóbczak	14-07-2025	13:45	15:30	01:45



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>7 z 20</b> Moduł 2 Ludzie i zmiana: Różnice indywidualne – różne typy osobowości; Preferencje uczenia się i zmian w pracy; Neuronauka – co to jest? Model SCARF	Agata Jakóbczak	14-07-2025	15:30	17:00	01:30
<b>8 z 20</b> Moduł 2 (kontynuacja): Jak ludzie reagują na zmiany: krzywa zmiany, model transformacji; Motywacja ludzi; Psychologia pozytywna	Agata Jakóbczak	15-07-2025	09:00	10:30	01:30
<b>9 z 20</b> Moduł 2 (kontynuacja): Wzór na zmianę i lęk przed zmianą; Kompetencje i uczenie się Preferencje i style uczenia się	Agata Jakóbczak	15-07-2025	10:30	12:00	01:30
<b>10 z 20</b> Moduł 3 Przywództwo i zespoły w zmianie: Kluczowe role w zmianie organizacyjnej; Rola agenta zmiany i jego osobisty wpływ na zmianę; Przywództwo i bezpieczeństwo psychologiczne w zmianie	Agata Jakóbczak	15-07-2025	12:00	13:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 20</b> Moduł 3 (kontynuacja): Przywództwo, kultura i zmiany organizacyjne; Zespoły i zmiany; Sieci agentów zmiany; Etapy rozwoju zespołu; Korzyści płynące z różnorodności zespołu	Agata Jakóbczak	15-07-2025	13:30	15:30	02:00
<b>12 z 20</b> Moduł 4 Komunikacja i angażowanie interesariuszy: Definicja, identyfikacja i Analiza interesariuszy; Budowanie zaangażowania interesariuszy: zasady i bariery; Strategia angażowania interesariuszy.	Agata Jakóbczak	15-07-2025	15:30	17:00	01:30
<b>13 z 20</b> Omówienie pracy domowej Moduł 4 (kontynuacja): Podstawy teorii komunikacji: Bariery komunikacyjne i ograniczenia poznawcze; Tworzenie kluczowych komunikatów w zmianie	Agata Jakóbczak	16-07-2025	09:00	10:30	01:30
<b>14 z 20</b> Moduł 4 (kontynuacja): Docieranie do serc i umysłów; Sposoby komunikowania się z ludźmi; Preferencje VARK	Agata Jakóbczak	16-07-2025	10:30	12:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>15 z 20</b> Moduł 4 (kontynuacja): Kanały komunikacji: Planowanie komunikacji	Agata Jakóbczak	16-07-2025	12:00	13:30	01:30
<b>16 z 20</b> Moduł 5 Praca Change Managera: Ocena wpływu i dotkliwości zmiany; Model McKinsey 7-S i analiza luk; Monitorowanie wpływu zmian; Opór wobec zmian (przyczyny, strategie)	Agata Jakóbczak	16-07-2025	13:30	15:30	02:00
<b>17 z 20</b> Moduł 5 (kontynuacja): Analiza efektywności zmian; Zrównoważona karta wyników wprowadzenia zmiany; Budowanie strategii pomiaru efektywności zmiany; Ograniczenia analizy danych	Agata Jakóbczak	16-07-2025	15:30	16:30	01:00
<b>18 z 20</b> Podsumowanie kursu	Agata Jakóbczak	16-07-2025	16:30	16:45	00:15
<b>19 z 20</b> Post test	-	16-07-2025	16:45	17:00	00:15
<b>20 z 20</b> Egzamin Change Management Foundation	-	17-07-2025	10:00	11:00	01:00

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 030,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 030,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	81,20 PLN
Koszt osobogodziny netto	81,20 PLN
W tym koszt walidacji brutto	940,00 PLN
W tym koszt walidacji netto	940,00 PLN
W tym koszt certyfikowania brutto	0,00 PLN
W tym koszt certyfikowania netto	0,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Agata Jakóbczak

Approved Trainer of PRINCE2®, AgilePM®, Management 3.0, Change Management, licencjonowana facylitatorka Management 3.0.

Trenerka z wieloletnim doświadczeniem w zarządzaniu różnorodnymi projektami z dziedziny reklamy, mediów, marketingu i PR. Zrealizowała kilkadziesiąt projektów reklamowych i marketingowych z wykorzystaniem wizerunków osób znanych z mediów. Stworzyła i prowadzi wysoko oceniany przez klientów autorski projekt szkoleń medialnych i z wystąpień publicznych z udziałem znanych dziennikarzy, adresowany do klientów m.in. z branż: FMCG, IT, finansowej i innych.

Była współtwórczynią projektu internetowego obejmującego koncepcję, założenie i prowadzenie portalu onaonaona.com Agaty Młynarskiej oraz organizację działań klubów kobiet w całej Polsce. W 2012 roku była Dyrektorem Festiwalu Teraz One w Łodzi dla 3000 kobiet, składającego się z kilkadziesiątu warsztatów, paneli, konferencji i występów artystycznych. Zrealizowała dla TVN pierwszy w Polsce projekt Product Placement w serialu telewizyjnym. Była producentką kilkadziesiątu filmów reklamowych na zlecenie międzynarodowych agencji reklamowych i indywidualnych klientów.

Głównym obszarem jej zainteresowań jest zarządzanie projektami metodyką AgilePM®, PRINCE2® i zarządzanie zmianą. Na swoich szkoleniach z Change Management oraz facylitowanych warsztatach Management 3.0 podejmuje tematykę zwinnego zarządzania, przywództwa, motywacji oraz dostosowania organizacji do dynamicznie zmieniającego się świata.

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

### Materiały elektroniczne dla uczestników szkolenia:

- praca przedkursowa
- prezentacja multimedialna,
- arkusze z przykładowymi egzaminami,
- arkusze z ćwiczeniami.

Materiały zostaną przekazane uczestnikom przed szkoleniem mailowo w postaci aktywnych linków. Materiały udostępniane są za pośrednictwem platformy Calameo. Aby pobrać materiały, niezbędne jest założenie darmowego konta w serwisie Calameo.

## Informacje dodatkowe

Uczestnik po szkoleniu otrzymuje od Inprogres certyfikat ukończenia szkolenia.

W czasie szkolenia wliczone są przerwy.

# Warunki techniczne

### Warunki techniczne niezbędne do udziału w szkoleniu:

- **Platforma / rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego prowadzona będzie usługa.**
- Szkolenie odbędzie się przy pomocy platformy Zoom. Uczestnicy szkolenia otrzymają mailowo informacje na temat korzystania z platformy przy pomocy przeglądarki internetowej lub aplikacji do pobrania na komputer.
- **Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika.**
- Komputer uczestnika powinien być wyposażony w głośniki, bezpłatną aplikację Zoom (do pobrania na komputer lub dostęp bezpośrednio w przeglądarce internetowej). Konieczna jest również kamera do interakcji oraz mikrofon.
- **Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego.**
- Uczestnik może skorzystać z dowolnego łącza sieciowego.
- **Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów.**
- Część materiałów szkoleniowych (prace przedkursowe) uczestnicy otrzymują mailowo. Wymagane podstawowe oprogramowanie umożliwiające odczyt plików zapisanych w formatach .doc, .docx i .pdf, czyli np. Microsoft Word. Pozostałe materiały (prezentacja, ćwiczenia, przykładowe egzaminy) są udostępniane przy pomocy platformy Calameo.
- **Okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line.**
- Link przesłany uczestnikom szkolenia jest ważny w trakcie trwania szkolenia zgodnie z jego harmonogramem.

### Informacje dotyczące warunków technicznych (egzaminy):

- **Platforma / rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego prowadzona będzie usługa.**
- Szkolenie odbędzie się przy pomocy narzędzia Proctor U. Egzaminator będzie miał dostęp do egzaminu, monitorując środowisko egzaminacyjne przez komputer pulpitu, kamery internetowej i mikrofonu. Po zarezerwowaniu egzaminu uczestnik otrzyma wiadomość e-mail umożliwiającą rejestrację i umówienie się na spotkanie z egzaminatorem za pośrednictwem Portalu Kandydata.
- **Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika.**
- Uczestnik egzaminu powinien posiadać komputer z wbudowaną kamerą internetową oraz głośnikiem.
- **Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego.**
- Zgodnie z zaleceniami akredytora zalecane jest posiadanie szybkiego łącza internetowego. Bezprzewodowe łącze internetowe nie jest zalecane, ponieważ może zakłócić przebieg egzaminu.
- **Okres ważności aplikacji.**
- Aplikacja Proctor U jest ważna w trakcie egzaminu zgodnie z wymaganiami przedstawionymi przez akredytora.

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

# Kontakt



**Martyna Świetlik**

**E-mail** [szkolenia@inprogress.pl](mailto:szkolenia@inprogress.pl)

**Telefon** (+48) 123 579 579