



FUNDACJA
INSTYTUT PROJEKT
PRZEDSIĘBIORCZO
ŚĆ



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

Numer usługi 2025/04/02/132349/2666221

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

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 34 h

📅 08.05.2025 do 16.05.2025

6 120,00 PLN brutto

6 120,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
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	15
Data zakończenia rekrutacji	07-05-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	34

Cel

Cel edukacyjny

Celem edukacyjnym usługi jest nabycie przez uczestnika kompetencji: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, tj. rozumienie i wykorzystywanie nowych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim; wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w organizacji; skuteczna współpraca z interesariuszami procesów zmian oraz przeciwdziałanie oporowi wobec zmian, w oparciu o dobre praktyki HR i z uwzględnieniem dynamicznych zmian na rynku pracy oraz otoczenia społecznego.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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
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. Kompetencje społeczne: Uczestnik identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	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. 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 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, 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 kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

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 strategie 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	08-05-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
2 z 13 Przerwa	Liliana Kisiel	08-05-2025	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	08-05-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
4 z 13 Zarządzanie zmianą w praktyce HR i organizacji (wykład)	Łukasz Nowak	09-05-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
5 z 13 Przerwa	Łukasz Nowak	09-05-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
6 z 13 Zarządzanie zmianą w praktyce HR i organizacji (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Łukasz Nowak	09-05-2025	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)	Tomasz Kopczyński	14-05-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
8 z 13 Przerwa	Tomasz Kopczyński	14-05-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
9 z 13 Innowacje i dobre praktyki w zarządzaniu zmianą (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Tomasz Kopczyński	14-05-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
10 z 13 Rola liderów i komunikacji w procesie zmiany (wykład)	Katarzyna Drązkowska	15-05-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
11 z 13 Przerwa	Katarzyna Drązkowska	15-05-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
12 z 13 Rola liderów i komunikacji w procesie zmiany (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Katarzyna Drązkowska	15-05-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
13 z 13 Walidacja	-	16-05-2025	13:00	15:00	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: 4



1 z 4

Katarzyna Drązkowska

Trenerka biznesu i kompetencji psychospołecznych, facylitorka, coach, trenerka mindfulness. 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 oraz 480 godzin pracy szkoleniowej online.

Absolwentka m.in. studiów menedżerskich i szkoły trenerów biznesu, certyfikowana trenerka FRIS®, coach i nauczycielka mindfulness (MBLC-YA). W swojej pracy łączy podejścia psychologii poznawczej, Analizy Transakcyjnej, NVC, pracy z przekonaniami 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



2 z 4

Tomasz Kopczyński

Tomasz Kopczyński to doświadczony trener i konsultant z ponad 20-letnim stażem w prowadzeniu szkoleń i projektów doradczych dla firm z różnych branż. Specjalizuje się w takich obszarach jak zarządzanie zespołami, zarządzanie zmianą, budowanie efektywnych relacji w organizacji, rozwój kompetencji menedżerskich, a także w projektowaniu i wdrażaniu systemów zarządzania jakością oraz efektywnością pracy.

W swojej pracy łączy praktyczne doświadczenie zdobyte w biznesie z wiedzą teoretyczną, co pozwala mu dostarczać uczestnikom szkoleń narzędzia i rozwiązania gotowe do natychmiastowego zastosowania w praktyce. Tomasz jest ceniony za umiejętność dostosowywania treści szkoleniowych do specyficznych potrzeb organizacji, co przekłada się na wysoką skuteczność i trwałość rezultatów.

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, a także prowadząc szkolenia dla firm m.in.: Beiersdorf, Zelandia, Jakon S.A, WPiPP, Żabka Polska, Teleskop, Solar, Lukardii S.A, HIT, Watis.



3 z 4

Liliana Kisiel

Trenerka prowadząca szkolenie – 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.



4 z 4

Łukasz Nowak

Łukasz Nowak to ekspert w zakresie zarządzania zespołami z ponad pięcioletnim doświadczeniem w pracy z liderami i menedżerami. Jego wiedza i praktyczne podejście wspierają organizacje w budowaniu efektywnych zespołów, rozwijaniu kompetencji komunikacyjnych, rozwiązywaniu konfliktów oraz integrowaniu pracowników o różnym pochodzeniu i wieku.

Specjalizuje się w szkoleniach skoncentrowanych na motywowaniu zespołów, rozwiązywaniu konfliktów oraz zwiększaniu ich zaangażowania i skuteczności. Łukasz ceniony jest za energię, profesjonalizm i umiejętność inspirowania uczestników do działania.

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 nabywał podczas szkoleń realizowanych we współpracy z Fundacją Instytut Projekt Przedsiębiorczość.

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.

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. 3 Maja 31

70-215 Szczecin

woj. zachodniopomorskie

Novotel Szczecin Centrum

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Karolina Rutkowska

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

Telefon (+48) 665 851 534