



FUNDACJA  
INSTYTUT PROJEKT  
PRZEDSIĘBIORCZO  
ŚĆ



## Szkolenie Akademia HR: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu (grupa 2)

Numer usługi 2025/04/07/132349/2673373

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

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 26 h

📅 06.05.2025 do 28.05.2025

4 680,00 PLN brutto

4 680,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Sposób dofinansowania

wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

### Grupa docelowa usługi

Szkolenie "**Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu**" jest skierowane do menedżerów, liderów zespołów, specjalistów HR oraz osób odpowiedzialnych za strategiczne zarządzanie organizacją. Dedykowane jest profesjonalistom pragnącym rozwijać swoje kompetencje w zakresie zrozumienia uwarunkowań kulturowych, społecznych i biznesowych, które wpływają na skuteczne prowadzenie działań w zróżnicowanych środowiskach. Program szkolenia idealnie odpowiada potrzebom osób pracujących w środowisku międzynarodowym, zarządzających różnorodnymi zespołami lub podejmujących decyzje strategiczne w zmieniających się realiach globalnego rynku.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem i stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

### Minimalna liczba uczestników

3

### Maksymalna liczba uczestników

15

### Data zakończenia rekrutacji

05-05-2025

### Forma prowadzenia usługi

mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

### Liczba godzin usługi

26

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem edukacyjnym usługi jest nabycie przez uczestnika kompetencji: ORIENTACJA W BIZNESIE I UWARUNKOWANIACH SPOŁECZNO-KULTUROWYCH, tj. znajomość i rozumienie procesów biznesowych oraz rynkowych istotnych dla działalności firmy; wykorzystanie wiedzy o aktualnych trendach 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                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Wiedza: Uczestnik identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.                                                                  | Uczestnik analizuje kluczowe procesy biznesowe w firmie i wskazuje ich powiązania z uwarunkowaniami rynkowymi. Identyfikuje, które z procesów mają największy wpływ na cele organizacji i jak reagują na zmiany w otoczeniu branżowym i rynkowym.                   | Test teoretyczny                    |
| Wiedza: Uczestnik rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim. | Uczestnik identyfikuje kluczowe czynniki zewnętrzne wpływające na politykę i praktyki HR w organizacji. Wskazuje, w jaki sposób zmiany społeczne, gospodarcze i polityczne mogą kształtować decyzje kadrowe, modele zatrudnienia i działania rozwojowe pracowników. | Obserwacja w warunkach symulowanych |
| Wiedza: Uczestnik identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.                                                                 | Uczestnik analizuje specyfikę branży i zachodzące w niej procesy rynkowe. Wskazuje ich znaczenie dla działań HR, takich jak rekrutacja, rozwój pracowników czy budowanie przewagi konkurencyjnej w oparciu o kapitał ludzki.                                        | Wywiad swobodny                     |
| Wiedza: Uczestnik identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w zarządzaniu kapitałem ludzkim.                                            | Uczestnik wskazuje aktualne trendy i wyzwania w obszarze HR, analizuje ich wpływ na zarządzanie pracownikami i rozwój organizacji. Posługuje się przykładami nowych zjawisk, narzędzi lub podejść w zarządzaniu kapitałem ludzkim.                                  | Test teoretyczny                    |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                      | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                             | Metoda walidacji                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <p>Umiejętności:</p> <p>Umiejętności: Uczestnik monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.</p> | <p>Uczestnik śledzi praktyki HR stosowane w innych firmach z branży i identyfikuje dobre praktyki. Porównuje je z rozwiązaniami funkcjonującymi w jego organizacji, wskazując podobieństwa, różnice oraz możliwe obszary do wdrożenia lub poprawy.</p>           | <p>Wywiad swobodny</p>                     |
| <p>Umiejętności:</p> <p>Uczestnik na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.</p>                     | <p>Uczestnik analizuje zasoby i projektuje procesy HR w organizacji pod kątem ich wpływu na przewagę konkurencyjną. Wskazuje konkretne działania z zakresu zarządzania ludźmi, które mogą wspierać rozwój firmy i wyróżniać ją na rynku.</p>                     | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p>Umiejętności: Uczestnik skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.</p>                                                      | <p>Uczestnik łączy wiedzę o procesach biznesowych i HR, wskazując, jak mogą one wspierać rozwój organizacji. Proponuje konkretne działania usprawniające obszary takie jak zarządzanie zespołem, komunikacja, rozwój pracowników czy efektywność operacyjna.</p> | <p>Wywiad swobodny</p>                     |
| <p>Umiejętności: Uczestnik inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>                                                                   | <p>Uczestnik na podstawie obserwacji rynku i analizy trendów proponuje konkretne inicjatywy w obszarze HR. Wskazuje, w jaki sposób mogą one wspierać rozwój pracowników, zwiększać efektywność zespołów lub budować atrakcyjność organizacji na rynku pracy.</p> | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p>Umiejętności: Uczestnik w pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.</p>                                                          | <p>Uczestnik ocenia trendy rynkowe w HR i identyfikuje wynikające z nich możliwości rozwoju organizacji. Wskazuje konkretne działania lub projekty, które pozwalają skutecznie wykorzystać te szanse w praktyce biznesowej.</p>                                  | <p>Wywiad swobodny</p>                     |
| <p>Umiejętności: Uczestnik wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.</p>                                        | <p>Uczestnik wskazuje sprawdzone praktyki HR adekwatne do swojej organizacji i przekłada je na konkretne działania. Potrafi uzasadnić wybór wdrażanych rozwiązań oraz ocenić ich wpływ na efektywność pracy w swoim obszarze.</p>                                | <p>Wywiad swobodny</p>                     |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Metoda walidacji                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Kompetencje społeczne: Uczestnik wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.                                                                                                                                                                       | Uczestnik wskazuje, które działania HR mogą wspierać realizację celów strategicznych organizacji. Proponuje i inicjuje procesy lub projekty HR, które odpowiadają na potrzeby rozwojowe firmy i wpisują się w jej kierunki strategiczne.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Test teoretyczny                                           |
| Umiejętności: Uczestnik kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.<br>Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.                                                                     | Uczestnik projektuje i dostosowuje procesy HR w oparciu o analizę wskaźników efektywności na różnych poziomach organizacji. Wspiera współpracowników w rozumieniu zależności między procesami biznesowymi a działaniami HR, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Obserwacja w warunkach symulowanych                        |
| Kompetencje społeczne: Uczestnik pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.                                                                                                                                                                                    | Uczestnik dzieli się wiedzą o procesach biznesowych z innymi członkami zespołu. Wspiera ich w rozumieniu i praktycznym zastosowaniu tej wiedzy w codziennej pracy, zachęca do wspólnego doskonalenia działań operacyjnych.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Obserwacja w warunkach symulowanych                        |
| Umiejętności: Uczestnik kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.                                                                                                                                                                       | Uczestnik wskazuje znaczenie integracji działań HR z celami biznesowymi. Promuje podejście, w którym procesy HR wspierają rozwój organizacji, i zachęca innych do postrzegania HR jako strategicznego partnera w biznesie.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Wywiad swobodny                                            |
| Kompetencje społeczne: Uczestnik przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.<br><br>Kompetencje społeczne: Uczestnik inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji. | Uczestnik uzasadnia korzyści płynące z zastosowania innowacyjnych rozwiązań HR w organizacji. Prezentuje nowe idee i rozwiązania w obszarze HR i wiedzy biznesowej w sposób zrozumiały i przekonujący. Angażuje innych w dyskusję, argumentuje korzyści płynące z wdrożenia proponowanych koncepcji i wspiera ich akceptację w zespole lub organizacji.<br><br>Uczestnik aktywnie promuje dzielenie się wiedzą biznesową w zespole i organizacji. Inicjuje działania lub rozwiązania sprzyjające wymianie informacji, wspiera kulturę uczenia się i współpracy opartej na wiedzy. | Wywiad swobodny<br><br>Obserwacja w warunkach symulowanych |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                               | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                         | Metoda walidacji |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Kompetencje społeczne: Uczestnik monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje. | Uczestnik analizuje aktualne dane rynkowe i informacje branżowe, identyfikuje istotne zmiany oraz ich potencjalny wpływ na działalność organizacji, a także wskazuje źródła, z których regularnie korzysta w celu śledzenia trendów w obszarze biznesu i HR. | Wywiad swobodny  |

# 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: Wprowadzenie do procesów biznesowych i rynkowych

- **Cele modułu:**
  - Zrozumienie podstawowych procesów biznesowych i ich wpływu na funkcjonowanie organizacji.
  - Identyfikacja kluczowych rynkowych uwarunkowań dla działalności firmy.
  - Analiza podstawowych wskaźników efektywności biznesowej i ich powiązanie z działaniami HR.
- **Zakres tematyczny:**
  - Definicja i rodzaje procesów biznesowych.
  - Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w biznesie.
  - Podstawy analizy rynkowej: trendy i ich wpływ na organizację.

## Moduł 2: Uwarunkowania społeczno-kulturowe w biznesie

- **Cele modułu:**
  - Zrozumienie wpływu czynników społecznych i kulturowych na działalność firmy.
  - Analiza wpływu różnorodności kulturowej na zarządzanie kapitałem ludzkim.

- **Zakres tematyczny:**
  - Społeczno-kulturowe uwarunkowania rynków globalnych i lokalnych.
  - Wpływ różnorodności kulturowej na działania organizacyjne.
  - Analiza czynników politycznych, gospodarczych i społecznych w kontekście HR.

**Moduł 3: Trendy rynkowe i ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim**

- **Cele modułu:**
  - Zrozumienie aktualnych trendów rynkowych w obszarze HR i ich znaczenia dla organizacji.
  - Wykorzystanie dobrych praktyk HR do tworzenia przewagi konkurencyjnej.
- **Zakres tematyczny:**
  - Trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim: automatyzacja, zdalne zespoły, well-being pracowników.
  - Monitorowanie działań konkurencji w obszarze HR.
  - Analiza porównawcza praktyk HR różnych firm.

**Moduł 4: Strategiczne połączenie procesów biznesowych i HR**

- **Cele modułu:**
  - Łączenie wiedzy z zakresu procesów biznesowych i HR w celu wspierania strategii organizacji.
  - Tworzenie projektów i procesów HR powiązanych z kluczowymi wskaźnikami biznesowymi.
- **Zakres tematyczny:**
  - Projektowanie procesów HR wspierających cele biznesowe.
  - Strategie rozwoju organizacji w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim.
  - Inicjowanie wymiany wiedzy biznesowej i HR w organizacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

| Przedmiot / temat zajęć                                                                    | Prowadzący   | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin | Forma stacjonarna |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| 1 z 10<br>Wprowadzenie do procesów biznesowych i rynkowych (wykład + ćwiczenie praktyczne) | Łukasz Nowak | 06-05-2025            | 08:00               | 12:00               | 04:00         | Tak               |
| 2 z 10<br>Przerwa                                                                          | Łukasz Nowak | 06-05-2025            | 12:00               | 12:15               | 00:15         | Tak               |
| 3 z 10<br>Uwarunkowania społeczno-kulturowe w biznesie (wykład + ćwiczenie praktyczne)     | Łukasz Nowak | 06-05-2025            | 12:15               | 16:00               | 03:45         | Tak               |

| Przedmiot /<br>temat zajęć                                                                                                              | Prowadzący           | Data realizacji<br>zajęć | Godzina<br>rozpoczęcia | Godzina<br>zakończenia | Liczba godzin | Forma<br>stacjonarna |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|---------------|----------------------|
| <b>4 z 10</b> Trendy<br>rynkowe i ich<br>wpływ na<br>zarządzanie<br>kapitałem<br>ludzkim<br>(wykład)                                    | Łukasz<br>Nowak      | 07-05-2025               | 08:00                  | 12:00                  | 04:00         | Tak                  |
| <b>5 z 10</b><br>Przerwa                                                                                                                | Łukasz<br>Nowak      | 07-05-2025               | 12:00                  | 12:15                  | 00:15         | Tak                  |
| <b>6 z 10</b> Trendy<br>rynkowe i ich<br>wpływ na<br>zarządzanie<br>kapitałem<br>ludzkim (cz. 2<br>wykład +<br>ćwiczenie<br>praktyczne) | Łukasz<br>Nowak      | 07-05-2025               | 12:15                  | 16:00                  | 03:45         | Tak                  |
| <b>7 z 10</b><br>Strategiczne<br>połączenie<br>procesów<br>biznesowych i<br>HR (wykład)                                                 | Tomasz<br>Kopczyński | 27-05-2025               | 08:00                  | 12:00                  | 04:00         | Tak                  |
| <b>8 z 10</b><br>Przerwa                                                                                                                | Tomasz<br>Kopczyński | 27-05-2025               | 12:00                  | 12:15                  | 00:15         | Tak                  |
| <b>9 z 10</b><br>Strategiczne<br>połączenie<br>procesów<br>biznesowych i<br>HR (cz. 2<br>wykład +<br>ćwiczenie<br>praktyczne)           | Tomasz<br>Kopczyński | 27-05-2025               | 12:15                  | 16:00                  | 03:45         | Tak                  |
| <b>10 z 10</b><br>Walidacja                                                                                                             | -                    | 28-05-2025               | 13:00                  | 15:00                  | 02:00         | Nie                  |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|-------------|------|
|-------------|------|

|                                           |              |
|-------------------------------------------|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 4 680,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 4 680,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 180,00 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 180,00 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

### 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 w różnorodnym środowisku zawodowym, 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.



2 z 2

### 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 Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta 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 6 godzin zajęć praktycznych oraz 20 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