



PERFECTA LEVEL
UP S.C.

★★★★★ 4,9 / 5

38 ocen

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2025/10/21/192312/3095488

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 06.04.2026 do 08.04.2026

4 200,00 PLN brutto

4 200,00 PLN netto

175,00 PLN brutto/h

175,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Usługa szkoleniowa adresowana do: - właścicieli firm, - pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich, pracowników objętych planami związanymi z awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menadżerskiego, - pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, pracowników zespołu HR Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	05-04-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat ISO 21001: 2018 Organizacje edukacyjne – „Systemy zarządzania dla organizacji edukacyjnych – wymagania ze wskazówkami dotyczącymi użytkowania”

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa przygotowuje do:
Pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Celem usługi jest również dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling). Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: efekt uczenia się nr 1 Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Wskazuje przykłady wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje skutki i efekty zmian jakie aktualnie dzieją się na rynku pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników Dopasowuje odpowiedni zakres wykorzystania we własnej firmie metod oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: efekt uczenia się nr 2 Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Wskazuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Dopasowuje odpowiedni zakres wykorzystania we własnej firmie metod oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: efekt uczenia się nr 3 Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Dopasowuje przykłady kluczowych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów) w zależności od celów i zasobów tego przedsiębiorstwa.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje możliwości i źródła poszukiwania talentów oraz pracowników z wybranymi kompetencjami.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: efekt uczenia się nr 4 Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Opisuje przykład możliwości i potencjalnych korzyści dla firmy wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników podając rodzaj zróżnicowania. Stosuje min jeden przykład wykorzystania różnorodności w zespole pod względem wieku, kwalifikacji, doświadczenia, pochodzenia etc.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: efekt uczenia się nr 5 Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Przygotowuje plan rekrutacji oraz on boardingu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Opisuje przykładowe rodzaje wymaganych kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności: efekt uczenia się nr 6 Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Przygotowuje plan on boardingu z wykorzystaniem wybranych narzędzi i procesów HR mających na celu stały monitoring i dające możliwość podnoszenia kompetencji pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Określa działania w planie onboardingowych adekwatnie do różnorodnych potrzeb członków zespołu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: efekt uczenia się nr 7 : Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych Umiejętności: efekt uczenia się nr 8 : Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Przygotowuje plan rozwoju kompetencji pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wybiera narzędzia najbardziej odpowiadające potrzebom rozwoju kompetencji pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przygotowuje plan rozwoju kompetencji pracowników uwzględniając różnorodność potencjału kadry.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Określa wskaźniki kluczowe (tzw KPI) dla potwierdzenia kompetencji nabytych na skutek wdrożonych działań rozwojowych	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: efekt uczenia się nr 9 : Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Przygotowuje plan rozwoju kompetencji pracowników uwzględniając różnorodność potencjału kadry.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Określa cele jakie planuje osiągnąć dzięki wykorzystaniu różnorodności zespołu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: efekt uczenia się nr 10: Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).	Przygotowuje plan on boardingu i dalszego rozwoju kompetencji pracowników celem wymiany wiedzy i zapobieganiu utraty zasobów wiedzy z organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Dobiera metody wzmocnienia i utrwalenia wiedzy w zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: efekt uczenia się nr 11 Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling). Kompetencje społeczne : Efekt uczenia się nr 12: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	W planie rekrutacji, on boardingu uwzględnia takie działania jakie będą przygotowywały kadrę do funkcjonowania w organizacji nastawionej na stały rozwój kompetencji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Informuje zespół o pozytywnych efektach nabywania nowych kompetencji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wskazuje przykłady zachowań i postaw kształtujących wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Inicjuje atmosferę współpracy i wymiany doświadczeń	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

W procesie szkoleniowym będzie brała udział grupa maksymalnie do 8 osób.

Jedna godzina trwa 60 minut i jest godziną zegarową. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu usługi.

Szkolenie trwa 24 godziny zegarowe, z czego **13 h i 15 minut** jest przeznaczone na zajęcia praktyczne (samodzielne oraz grupowe wykonywanie ćwiczeń w oparciu o Work Book przekazany uczestnikom przed szkoleniem - przekazany mailowo), jak też przekazywane uczestnikom podczas zajęć case study, ćwiczenia, zadania grupowe i indywidualne, test. Zadania grupowe będą realizowane w grupach 2-4 osobowych, ćwiczenia indywidualne, dyskusje) oraz **8 godzin** to zajęcia teoretyczne (w oparciu o prezentację multimedialną) **2 godz 15 min przerwy oraz 30 min walidacji**.

Program szkolenia:

1. Nowe wyzwania rynku pracy oraz zasady zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników. Analiza aktualnych wyzwań. Dyskusja w grupach
2. Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.
3. Zasady i metody identyfikacji potencjału pracowników.
4. Zmiany na rynku pracy i ich wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi. Zakres wykorzystania potencjału pracowników we własnej organizacji.
5. Strategie adaptacji firm do zmian. Studium przypadku.
6. Identyfikowanie potencjału pracowników. Metody oceny potencjału zawodowego
7. Diagnoza kompetencji w zespole.
8. Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.
9. Strategiczne zarządzanie potencjałem ludzkim
10. Potrzeby firmy a potencjał pracowników. Analiza przyszłych potrzeb organizacji
11. Tworzenie strategii zarządzania talentami
12. Kultura organizacyjna a rozwój
13. Wspieranie zróżnicowania i rozwoju Praca w grupach: Case studies skutecznych strategii praktyka
14. Budowanie kultury rozwoju i adaptacji
15. Rekrutacja i on boarding. Definicja i zastosowanie, przykłady najlepszych praktyk.
16. Projektowanie procesu rekrutacji .
17. Tworzenie on boardingu.
18. Narzędzia HR wspierające rozwój. Przegląd narzędzi.
19. Monitoring i rozwój kompetencji Symulacje: Wdrożenie narzędzi HR
20. Programy rozwoju i ścieżki kariery . Projektowanie ścieżek kariery
21. Wymiana wiedzy i zarządzanie ryzykiem utraty kompetencji .
22. Modele wymiany wiedzy Strategie retencji wiedzy
23. Reskilling i kultura stałego rozwoju . Znaczenie reskillingu. Kultura organizacji uczącej się,
24. Adaptacja do zmian i kształtowanie postaw pracowników otwartych na ustawiczne doskonalenie umiejętności podnoszenie kompetencji.
25. Kształtowanie wartości i kultury pracy. Rozwijanie otwartości i gotowości do nauki
26. Walidacja - Test wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach symulowanych.

Uczestnicy przed szkoleniem dokonują samooceny posiadanych kompetencji z zakresu usługi szkoleniowej i w tym celu mogą zasięgnąć wiedzy z ogólnodostępnych źródeł m in. w internecie przed rozpoczęciem usługi dzięki temu uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem przygotowania się i lepszego przyswojenia programu szkoleń.

Szkolenie oparte jest o metody:

- prezentacja multimedialna praca zespołowa – zadania w grupach,
- case study,
- zadania
- Ćwiczenia indywidualne - case study
- Dyskusje – wymiana doświadczeń i refleksji.
- Feedback trenerski – omówienie wyników prac uczestników

Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności a poziom trudności będzie narastał wraz z nabywaniem umiejętności i wiedzy uczestników i będzie na każdym etapie szkolenia weryfikowany przez trenera.

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ:

Walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o teoretyczny test wiedzy wykonany elektronicznie poprzez platformę Microsoft Office 365 (FORMS) gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi oraz obserwacja w warunkach symulowanych.

Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% łącznie uzyskanych punktów z prawidłowych odpowiedzi z testu wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie oraz punktów zdobytych podczas obserwacji w warunkach symulowanych uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. Walidacja została przygotowana w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikowane nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw) Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Walidacja trwa 30 minut , tj. 15 minut teoretyczny test wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie poprzez platformę FORMS MS Office udostępniany przez osobę walidującą a wynik generowany jest automatycznie uczestnikowi, następnie przeprowadzana jest obserwacja w warunkach symulowanych - trwająca 15 minut polegająca na poleceniu wykonania zadania praktycznego przez uczestnika oraz zaprezentowania odpowiedzi sprawdzając tym samym efekty uczenia się. Na ocenę obserwacji w warunkach symulowanych ma wpływ ocena wykonania zadania praktycznego zgodnie z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Walidator nie bierze udziału w procesie kształcenia usługi (nie jest obecny). Walidacja prowadzona jest przez Panią Wioletę Grzybowską i jest przez nią oceniana.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej dotyczącym procesu walidacji nabycia kompetencji w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania zostanie zachowana rozdzielność funkcji nauczania od walidacji.

"Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS."

"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, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo."

„Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR."

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Miastkowska

Anna Miastkowska to wieloletni menedżer sprzedaży, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Podyplomowych MBA WSFiZ w Białymstoku w 2020 oraz Marketingu Internetowego w WSiZw Rzeszowie w 2023 r, członek Business Club MBA i innych lokalnych grup biznesowych. Jest Laureatką Głównej Nagrody konkursu dla sił sprzedaży PNSA w Kategorii Zespół Sprzedaży Roku. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu i prowadzeniu zespołów handlowych, rozwoju sprzedaży i marketingu, wdrażaniu procesów i strategii. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zarządzania przedsiębiorstwem, sprzedaży i marketingu. Prowadzi także szkolenia w zakresie transformacji cyfr. i szkolenia trenerskie oraz z rozwoju kompetencji osobistych, tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, komunikacji, budowania strategii marki. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim blisko dwudziestoletnim i stale praktykowanym doświadczeniem w sprzedaży zarówno w rynku B2B i B2C w dużych korporacyjnych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Trener kompetencje i doświadczenie w zakresie świadczonej usługi nabył w przeciągu ostatnich 5 lat licząc od dnia rozpoczęcia usługi. Przykłady zrealizowanych szkoleń : to: Zarządzanie różnorodnością wiekową, menedżerskie.

szkoelnisalesconsulting@annamiastkowska.plplsalesconsulting@annamiastkowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Przed szkoleniem uczestnicy otrzymają Work book w formie edytowalnej przesłany elektronicznie (mailowo) oraz pozostałe materiały przekazywane będą podczas trwania szkolenia (case study, zadania, test, etc).

Szkolenie składa się z wykładu i w większości z części praktycznej w formie warsztatu.

Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestnika.

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności a poziom trudności będzie narastał wraz z nabywaniem umiejętności i wiedzy uczestników i będzie na każdym etapie szkolenia weryfikowany przez trenera.

Szkolenie oparte jest o metody:

- prezentacja multimedialna
- praca zespołowa – zadania w grupach,
- Case study,
- zadania
- Ćwiczenia indywidualne - case study
- Dyskusje – wymiana doświadczeń i refleksji.
- Feedback trenerski – omówienie wyników prac uczestników

Trener będzie weryfikować nabywane umiejętności podczas szkolenia.

Wybrane metody walidacji po szkoleniu umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Po szkoleniu zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o teoretyczny test wiedzy wykonany elektronicznie poprzez platformę Microsoft Office 365 (FORMS) gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi oraz obserwacja w warunkach symulowanych.

Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% łącznie uzyskanych punktów z prawidłowych odpowiedzi z testu wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie oraz udzielonych właściwych odpowiedzi podczas obserwacji w warunkach symulowanych uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. Walidacja została przygotowana w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikowane nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw) Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Walidacja trwa 45 minut , tj. 15 minut teoretyczny test wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie poprzez platformę FORMS MS Office udostępniany przez osobę walidującą a wynik generowany jest automatycznie uczestnikowi, następnie przeprowadzana jest obserwacja w warunkach symulowanych - trwająca 30 minut polegająca na zleceniu wykonania zadaniu przez walidatora oraz zaprezentowania przez uczestnika odpowiedzi sprawdzając tym samym efekty uczenia się. Na ocenę obserwacji w warunkach symulowanych ma wpływ ocena wykonania zadania praktycznego zgodnie z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Walidator nie bierze udziału w procesie kształcenia usługi (nie jest obecny). Walidacja prowadzona jest przez Panią Wioletę Grzybowską i jest przez nią oceniana.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej dotyczącym procesu walidacji nabycia kompetencji w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania zostanie zachowana rozdzielność funkcji nauczania od walidacji.

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Po zakończeniu usługi uczestnicy otrzymują odpowiednie zaświadczenie/certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie testu wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie oraz obserwacji w warunkach symulowanych na poziomie co najmniej 80% na podstawie ilości uzyskanych punktów łącznie z obu form walidacji.

Warunki uczestnictwa

1. Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistej.

2. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej

3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwierdzony przez uczestnika raportem uczestnictwa wygenerowanym z platformy Teams.

4. Dostawca usługi potwierdza, że zapewni realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

5. Zapisując się na usługę wyrażasz zgodę na ewentualne utrwalenie swojego wizerunku na potrzeby monitoringu, kontroli.

6. Karta niniejszej usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem B U R

Informacje dodatkowe

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, cena jest adekwatna do jej zakresu.

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych.

Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills);.

Dostawca usługi potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Usługa szkoleniowa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy realizacja usługi uprawnia przedsiębiorstwo lub osobę do uzyskania dofinansowania co najmniej w 70%.

Warunki techniczne

W czasie zajęć zdalnych w czasie rzeczywistym od uczestników wymagany jest dostęp do Internetu oraz komputera lub innego sprzętu przenośnego z dostępem do internetu z mikrofonem i głośnikiem oraz wideo.

Podczas prowadzenia zajęć nie jest wymagane stałe korzystanie z wideo i mikrofonu przez uczestników, wymagane jest w zakresie niezbędnym i umożliwiającym niezakłócające prowadzenie zajęć w grupie.

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

Usługa rozwojowa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy/komunikatora wskazanego przez Organizatora Usługi: Microsoft Teams uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne(komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, ChromeOS; aktualne wersje przeglądarki np.- Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości – minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s; uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Dostawca Usług udostępni linki w karcie usługi i dodatkowo udostępni link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres jej trwania uczestnikom.

Link Dostawca Usługi udostępni uczestnikom przed planowanym terminem szkolenia.

Liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.) Dostawca usługi zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Kontakt



Anna Miastkowska

E-mail salesconsulting@annamiastkowska.pl

Telefon (+48) 500 100 154