

PERFECTA LEVEL
UP S.C.

★★★★★ 5,0 / 5

34 oceny

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Akademia HR. Szkolenie zdalne w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2025/10/27/192312/3109532

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 02.01.2026 do 07.01.2026

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	Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do: -zespołów HR -właścicieli firm -pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi -menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / - stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	01-01-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24

Cel

Cel edukacyjny

Zrozumienie i wykorzystanie nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystanie dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wdrażanie zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Praca z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: efekt uczenia nr 1 - Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	- rozróżnia jak obecnie kształtują się style zachowania w środowisku zawodowym (w Polsce i na świecie)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- definiuje oraz charakteryzuje jakie zasady stosować aby zarządzać kapitałem i zasobami ludzkimi biorąc pod uwagę zmieniający się rynek pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: efekt uczenia się nr 2 - 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.	- charakteryzuje poszczególne obszary nowych trendów w HR (tj m. in sztuczna inteligencja i automatyzacja, dobrostan pracowników, praca hybrydowa, zrównoważony rozwój, uczenie przez całe życie i inn) oraz opisuje ich znaczenie dla sposobu jak firmy zarządzają ludźmi i aktualnie prowadzą politykę personalną	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- omawia przykłady skutecznych efektów zmian w zarządzaniu kapitałem ludzkim obecnej sytuacji rynkowej	Wywiad swobodny
	- identyfikuje i podaje przykłady programów HR wdrażanych przez firmy z branży	Wywiad swobodny
	- podaje przykład sytuacji diagnozowania oraz dokonywania analizy oraz szans i konsekwencji zagrożeń wynikających z wdrożenia nowych programów w polityce HR	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 3 - Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 4 - Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach	- omawia analogowe i zdigitalizowane metody zbierania wniosków do analizy	Wywiad swobodny
	- wskazuje metody, narzędzia i sposoby niezbędne do zarządzania procesem wdrożenia przeanalizowanych wniosków do wdrożenia zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 5 - Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	- podaje przykład już zastosowanego osobiście bądź planowanego. innowacyjnego rozwiązania i jego wpływ na politykę personalną firmy	Wywiad swobodny
	- podaje własne pomysły jak zaangażować poszczególne grupy pracowników w realizację tych zmian	Wywiad swobodny
	- charakteryzuje zasady doskonałego przedsiębiorstwa	Wywiad swobodny
	- diagnozuje sytuacje ryzyka niepewności w środowisku pracy	Wywiad swobodny
	- podaje przykłady jak wraz z pracownikami można wdrażać ścieżki i sposoby działań mające na celu zrozumienie ryzyka przy wdrażaniu zmian	Wywiad swobodny
	- wybiera narzędzia odpowiednie do możliwości sprawdzenia odpowiednich poziomów odpowiedzialności pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- opowiada jak planuje dobierać odpowiednio zadania członkom zespołu ze szczególnym uwzględnieniem i tłumacząc wpływ oczekiwań na poziom odpowiedzialności osób w zespole	Wywiad swobodny
	- podaje przykłady wdrażania innowacji, nowych rozwiązań i stosuje kreatywne metody tworzenia rozwiązań	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 6 - Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	- wskazuje przykłady zastosowania Synektyki Gordona jako metodę innowacji	Test teoretyczny Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 7 - Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.		
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 8 - Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 9 - Diagnostuje 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	- opisuje zasady przygotowania planu meetingów	Wywiad swobodny
	- opisuje przykład stosowania burzy mózgów w zespołach - podaje przykład badania potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy oraz jakie narzędzia do tego stosuje	Wywiad swobodny Wywiad swobodny
	- podaje przykład jak na podstawie uzyskanych informacji z badania potrzeb interesariuszy i pracowników różnych grup dostosować program HR celem zaspokojenia tych potrzeb pracowników oraz ich integrację	Wywiad swobodny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 10 - Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami. WIEDZA: efekt uczenia się nr 11 - 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.	- omawia skąd biorą się emocje, występujące podczas oporu przed zmianą	Wywiad swobodny
	- wskazuje zasady przebiegu procesu zmiany oraz wskazuje jaki wpływ mają one. na zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- wskazuje właściwe rozwiązania jak radzić sobie z oporem przed zmianą	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- Wskazuje obawy oraz potrzeby różnych osób w zespole w towarzyszące zmianom	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: efekt uczenia się nr 12 - Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR	- definiuje i opisuje oczekiwania interesariuszy i uwzględnia je w swoich działaniach	Wywiad swobodny
	- objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR uwzględniając przy tym potrzeby interesariuszy - podaje przykłady dostosowania komunikacji do specyficznych oczekiwań różnych grup interesariuszy	Wywiad swobodny Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt uczenia się nr 13 - Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	- wskazuje i rozróżnia 3 siły, które pomagają zrozumieć i realizować zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- charakteryzuje na czym polega metoda Jorge Borgesa oraz w jakich sytuacja warto ją stosować	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

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

Nazwa kompetencji: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do:

-zespołów HR

-właścicieli firm

-pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi

-menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za

politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami

ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem /

stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej

Celem szkolenia jest

Efekty uczenia się Kryteria weryfikacji Metoda walidacji

KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt

uczenia się nr 13 - Kształtuje wśród

współpracowników pozytywne

nastawienie do zmian.

- wskazuje i rozróżnia 3 siły, które

pomagają zrozumieć i realizować

zmiany

Test teoretyczny z wynikiem

generowanym automatycznie

- charakteryzuje na czym polega

metoda Jorge Borgesa oraz w jakich

sytuacja warto ją stosować

Wywiad swobodny

Zrozumienie i wykorzystanie nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystanie dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wdrażanie zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Praca z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Jedna godzina to 60 minut. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu usługi. Część zdalna odbywa się poprzez platformę Teams Microsoft Office

Szkolenie obejmuje 24 godziny i składa się z części teoretycznej w liczbie 9 godzin i 45 min i praktycznej w liczbie 12 godzin 30 minut oraz przerw w liczbie 1 godz 15 min. Jedna godzina trwa 60 minut i jest godziną zegarową.

W ciągu zajęć jest przewidzianych 5 przerw 15 minutowych. Walidacja trwa 30 min.

Dzień I

1. Zasady zachowań i znaczenie zmian w środowisku zawodowym

Style zachowań

Zarządzanie zasobami

Zmiany w zarządzaniu Polska a Świat

2. Mocne strony oraz zagrożenia podczas wprowadzania zmian w organizacjach wynikających z potrzeb rynku pracy.

3. Metody zbierania wniosków do zmiany

Jak przygotować zespół do przekazywania danych

Metody zbierania danych

Diagram Ishikawy

4.Efekty i korzyści zbierania danych do zmiany

5.Przygotowanie do wdrożenia zmian w organizacji

6.Proces analizy wniosków

Dzień II

1. Proces analizy wniosków cd

2. Postawa pracownicza

Zasady doskonałego przedsiębiorstwa

3. Jak minimalizować ryzyko podczas zmian. Ryzyko a niepewność

4. Metody weryfikacji gotowości pracowniczej

Poziomy odpowiedzialności

Metoda oczekiwań

Pewność siebie, a poczucie własnej wartości

5. Innowacje

Co charakteryzuje innowatorów

Jak pobudzać kreatywność

Czy każdy może być kreatywny

6. Synektyka Gordona

Czym jest synektyka Gordona

Dzień II

1. Synektyka Gordona

Warsztat z pobudzania kreatywności

2. Schematy meetingów

Założenia dobrego meetingu

Struktura meetingu

Burza mózgów narzędziem w trakcie meetingu

1. Jak eliminować opór przed zmianami

Skąd biorą się emocje i jak sobie z nimi radzić

Jak przebiega proces wdrażania zmian

1. On boarding pracownika. Przechodzenie przez zmianę

Czym jest on- boarding i jak go odpowiednio zaplanować.

Jak wdrażać nowego pracownika do pracy.

Komunikacja

Motywacja pracownika i jak ją właściwie wykorzystać.

5. Rozwój pracowników w zmianie

Cztery poziomy rozwoju pracownika.

Jak planować rozwój pracowników.

Jak motywować.

6. Jak pożegnać się z pracownikiem. Emocje w zmianie.

Polityka zatrudnienia w organizacji

Rola menedżera

7. Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian

Czym są 3 siły wpływu

Metoda Jorge Borgesa

8. Walidacja. Test wiedzy. Wywiad swobodny.

Maksymalna ilość osób w grupie to 8

Uczestnicy przed rozpoczęciem usługi mogą uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń dzięki samoocenie na podstawie ogólnodostępnej wiedzy i opinii w internecie.

Metody walidacji, które zostaną wybrane:

test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie w formie on line na platformie Microsoft Office 365 Forms

wywiad swobodny

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ- walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie (wykonany elektronicznie poprzez platformę FORMS Microsoft Office 365 gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi) oraz wywiad swobodny. Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% prawidłowych odpowiedzi z testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie oraz udzielenia prawidłowych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80% uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji. Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. Proces walidacji został przygotowany w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikował nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

W procesie szkoleniowym będzie brała udział jedna grupa do max 8 osób. 1 h szkolenia = 60 minut. Przerwy zostały wliczone w czas trwania usługi. Szkolenie oparte jest o metody: prezentacja, Work Book przesłany elektronicznie uczestnikom, case study, ćwiczenia indywidualne, grupowe dyskusje, mini warsztaty. 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.

Walidacja efektów uczenia się odbywa się w oparciu o test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie oraz wywiad swobodny.

Walidacja trwa 30 minut, tj. 15 minut teoretyczny test wiedzy gdzie uczestnik rozwiązuje test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie a wynik generowany jest automatycznie i udostępniany uczestnikowi, następnie przeprowadzany jest wywiad swobodny - trwający 15 minut - polegający na zadaniu przez walidatora pytań (pełniącego rolę moderatora i asesora) oraz udzieleniu przez uczestnika odpowiedzi - sprawdzając tym samym efekty uczenia się. Na ocenę wywiadu swobodnego mają wpływ odpowiedzi zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Walidacja prowadzona jest przez Panią Wioletę Grzybowską i jest przez nią oceniana.

Sposób organizacji walidacji: test udostępnia uczestnikom Walidator, test uruchamia się z poziomu otrzymanego Linku w FORMS w Microsoft Office 365, a walidator nie jest obecny podczas procesu kształcenia.

Informacje dodatkowe:

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Regionalnym Programie lub FERS. Usługa

rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu. Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy). Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

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.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem.

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

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80%. Minimalny poziom odpowiedzi w teście wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie wynosi 80 %. Minimalny poziom właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego to 80% zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

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 WSiFiZ 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 zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, sprzedaży i marketingu. Prowadzi także szkolenia w zakresie transformacji cyfrowej 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. salesconsulting@annamiastkowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Przed szkoleniem uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe tj Work book w formie pdf i word wysłany elektronicznie, po szkoleniu zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja w postaci testu teoretycznego z wynikiem generującym wynik automatycznie w formie elektronicznej poprzez Microsoft Forms oraz wywiadu swobodnego. Szkolenie będzie prowadzone w oparciu o udostępnianą prezentację multimedialną.

Metody pracy:

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 uczestników. Szkolenie przewiduje ćwiczenia indywidualne.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikowi na ćwiczenie umiejętności tj.: prezentacja, Work Book w wersji papierowej, case study, ćwiczenia indywidualne, grupowe, dyskusje, mini warsztaty

Trener będzie weryfikować nabywane umiejętności podczas szkolenia.

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

Warunki uczestnictwa

1. Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.
2. Uczestnik nie musi wykazywać się minim. doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwier. raportem zdalnym logowań w aplikacji TEAMS Microsoft Office w formie PDF. Udział w usłudze nie może być w wymiarze nie mniejszym niż 80%.
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 uczestnictwo w monitoringu, kontroli.
6. Karta nin. usługi rozw. został. przyg. zgodnie z reg. BUR

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

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 link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres jej trwania- Link dostępny w karcie usługi.

Dodatkowo Dostawca Usługi udostępni je na 1 dzień przed planowanym terminem szkolenia Karta niniejszej usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem Bazy Usług Rozwojowych.

Kontakt



Anna Miastkowska

E-mail salesconsulting@annamiastkowska.pl

Telefon (+48) 500 100 154