



Specjalista HR - rekrutacja i ankietowanie

Numer usługi 2026/02/15/178189/3335636

5 600,00 PLN brutto

5 600,00 PLN netto

93,33 PLN brutto/h

93,33 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

InvertArt IFG

Wojciech Walczak

★★★★★ 5,0 / 5

7 ocen

📄 Usługa szkoleniowa

📺 zdalna w czasie rzeczywistym

🕒 60:00 h

📅 06.05.2026 do 30.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	<p>Kurs skierowany jest do osób pragnących podjąć stanowiska:</p> <ul style="list-style-type: none">• Specjalisty HR w sektorze MŚP• Specjalisty rekrutacyjnego w firmach, fundacjach operujących z funduszami UE• Specjalisty wsparcia w biurach pozyskujących klientów na dofinansowania z UE <p>Kurs również pozwala na przekwalifikowanie się i podjęcie samodzielnego stanowiska Specjalisty HR.</p>
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	04-05-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	60
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Przygotowanie do samodzielnego prowadzenia procesów rekrutacyjnych, selekcji i onboardingu pracowników w małych i średnich organizacjach, z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi sourcingowych, analitycznych oraz metod psychologicznych, sposobów ankietowania, oceny kompetencji i zarządzania komunikacją interpersonalną w HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik rozpoznaje podstawowe procesy HR i ich znaczenie w organizacji 2. Uczestnik przygotowuje briefy rekrutacyjne i profile stanowisk 3. Uczestnik rozpoznaje zależności między etapami procesu rekrutacyjnego a efektywnością zatrudnienia 	<p>Uczestnik poprawnie wymienia min. 5 procesów HR i opisuje ich cel.</p> <p>Uczestnik przygotowuje profil na podstawie opisu firmy.</p> <p>Uczestnik wskazuje, jak każdy etap wpływa na skuteczność zatrudnienia</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik stosuje metody oceny kompetencji miękkich i twardych 2. Uczestnik prowadzi rozmowy rekrutacyjne z wykorzystaniem pytań behawioralnych 3. Uczestnik rozpoznaje wpływ czynników psychologicznych na decyzje rekrutacyjne <ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik samodzielnie wyszukuje kandydatów przy użyciu narzędzi online 2. Uczestnik stosuje podstawowe zasady rekrutacji w środowisku międzynarodowym 3. Uczestnik rozpoznaje znaczenie kompetencji międzykulturowych w HR 	<p>Uczestnik poprawnie dopasowuje metody do kompetencji miękkich i twardych.</p> <p>Uczestnik wybiera odpowiednie pytania behawioralne.</p> <p>Uczestnik identyfikuje min. 3 zachowania wpływające na ocenę kandydata.</p> <p>Uczestnik dobiera określonych kandydatów przy użyciu wybranego narzędzia.</p> <p>Uczestnik poprawnie wskazuje różnice w procesach w NL/DE/PL.</p> <p>Uczestnik zaznacza jak różnice kulturowe wpływają na selekcję.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik stosuje zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów 2. Uczestnik prawidłowo przygotowuje dokumentację rekrutacyjną zgodnie z RODO 3. Uczestnik stosuje zasady ochrony danych w procesach HR 	<p>Uczestnik poprawnie wskazuje podstawy prawne i okresy przechowywania danych.</p> <p>Uczestnik zaznacza podstawowe zasady RODO w pracy.</p> <p>Uczestnik uzasadnia, jakie ryzyka niesie błędne przetwarzanie danych.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik przygotowuje i wdraża plany onboardingu 2. Uczestnik stosuje podstawowe narzędzia EB i motywacji pozafinansowej 3. Uczestnik stosuje zasady kultury organizacyjnej w retencji pracowników 	<p>Uczestnik zaznacza właściwy plan wdrożenia nowego pracownika</p> <p>Uczestnik dobiera narzędzia EB do konkretnego stanowiska.</p> <p>Uczestnik zaznacza poprawnie jak kultura wpływa na retencję.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>1. Uczestnik projektuje i wdrażać ankiety ewaluacyjne i rekrutacyjne</p> <p>2. Uczestnik stosuje narzędzia online do zbierania i analizy danych</p> <p>3. Uczestnik stosuje ankiety w zarządzaniu zasobami ludzkimi</p> <p>1. Uczestnik prowadzi rozmowy trudne w sposób konstruktywny</p> <p>2. Uczestnik udziela feedbacku zgodnie z psychologicznymi zasadami komunikacji</p> <p>3. Uczestnik rozpoznaje wpływ emocji i napięcia na komunikację</p> <p>4. Uczestnik stosuje techniki NVC w HR</p>	<p>Uczestnik zaznacza poprawne pytania ankietacyjne</p> <p>Uczestnik wskazuje przykłady wykorzystania wyników w HR.</p> <p>Uczestnik zaznacza czym jest rozmowa trudna</p> <p>Uczestnik zaznacza właściwe techniki deeskalacji.</p> <p>Uczestnik zaznacza metody informacji zwrotnej</p> <p>Uczestnik zaznacza elementy NVC</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>1. Uczestnik rozpoznaje psychologiczne uwarunkowania motywacji</p> <p>2. Uczestnik dobiera efektywnie narzędzia motywacyjne do profilu pracownika</p> <p>3. Uczestnik buduje zaangażowanie oparte na potrzebach pracowniczych</p> <p>1. Uczestnik rozpoznaje symptomy przeciążenia u pracowników</p> <p>2. Uczestnik stosuje proste techniki regulacji stresu</p> <p>3. Uczestnik wykorzystuje rolę specjalisty HR w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu</p>	<p>Uczestnik wskazuje różnice między motywacją wewn./zewn.</p> <p>Uczestnik dobiera narzędzia motywacyjne do opisanego profilu pracownika.</p> <p>Uczestnik proponuje działania zwiększające zaangażowanie w danym przypadku.</p> <p>Uczestnik identyfikuje min. 4 objawy przeciążenia na przykładzie.</p> <p>Uczestnik zaznacza techniki pracy ze stresem.</p> <p>Uczestnik wskazuje praktyczne działania profilaktyczne w organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>1. Uczestnik określa rolę zespołową pracownika</p> <p>2. Uczestnik rozpoznaje procesy grupowe zachodzące w organizacji</p> <p>3. Uczestnik rozpoznaje psychologiczne przyczyny trudnych zachowań w zespole</p>	<p>Uczestnik określa rolę zespołową na podstawie opisu pracownika.</p> <p>Uczestnik zaznacza poprawnie fazy Tuckmana</p> <p>Uczestnik wskazuje psychologiczne przyczyny zachowań destrukcyjnych w zespole</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Cel biznesowy

Poprawa jakości procesów rekrutacyjnych oraz ich sposobu, prowadząca do pozyskania jakościowych pracowników lub klientów usług szkoleniowych z dofinansowaniem, poprzez podniesienie kompetencji własnych pracowników sektora HR.

Efekt usługi

Efekty uczenia się (zgodne z PRK 5)

Wiedza:

- uczestnik przeprowadza procesy rekrutacyjne,
- uczestnik stosuje metody oceny kompetencji,
- uczestnik stosuje przepisy RODO,
- uczestnik stosuje zasady Employer Brandingu
- uczestnik wykorzystuje w praktyce psychologię komunikacji, motywacji i dynamiki zespołu.

Umiejętności:

- uczestnik samodzielnie prowadzi procesy rekrutacyjne i onboardingowe,
- uczestnik projektuje ankiety, udziela feedbacku,
- uczestnik stosuje techniki motywacyjne i komunikacyjne,
- uczestnik analizuje dynamikę zespołu.

Kompetencje społeczne:

- uczestnik rozumie znaczenie etyki i kultury organizacyjnej,
- uczestnik stosuje zasady ochrony danych osobowych
- uczestnik stosuje elementy psychologii w pracy HR,
- uczestnik potrafi współpracować i zarządzać relacjami w organizacji.

System oceniania i zaliczenia

Wariant B – kurs bez pracy końcowej (skala 0–50 pkt)

- Frekwencja: max 10 pkt (20%)
- Test końcowy: max 40 pkt (80%)
- Próg zaliczenia: 30 pkt / 50 pkt (60%)
- Egzamin online, niezależny od procesów nauczania

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Egzamin automatyczny online na platformie Moodle, test wielokrotnego wyboru, złożony z 40 pytań.

Czas egzaminu: 2h

Egzamin dostępny dopiero od dnia egzaminu, z jednokrotnym podejściem oraz możliwością 1 poprawki w ustalonym terminie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Blok / Moduł	Treści nauczania	Liczba godzin	Efekty uczenia się
Blok 1: Wprowadzenie do HR i procesów personalnych	Wprowadzenie do HR – struktura, procesy, trendy, rola HR w organizacji; Brief rekrutacyjny i tworzenie profilu stanowiska; Kompletny proces rekrutacji – od briefu do onboardingu	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik zna podstawowe procesy HR i ich znaczenie w organizacji 2. Potrafi przygotować brief rekrutacyjny i profil stanowiska 3. Rozumie zależności między etapami procesu rekrutacyjnego a efektywnością zatrudnienia
Blok 2: Rekrutacja i ocena kompetencji	Profil kompetencji – twarde i miękkie; Profesjonalne prowadzenie rozmowy rekrutacyjnej – techniki, pytania, ocena; Psychologia w rekrutacji – analiza zachowań kandydatów	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik zna metody oceny kompetencji miękkich i twardych 2. Potrafi prowadzić rozmowę rekrutacyjną z wykorzystaniem pytań behawioralnych 3. Rozumie wpływ czynników psychologicznych na decyzje rekrutacyjne
Blok 3: Sourcing i rekrutacja międzynarodowa	Sourcing kandydatów z użyciem AI i narzędzi (LinkedIn Recruiter, bazy CV); Rekrutacja międzynarodowa – NL, DE i inne rynki; Różnice kulturowe w procesie selekcji	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik potrafi samodzielnie wyszukiwać kandydatów przy użyciu narzędzi online 2. Zna podstawowe zasady rekrutacji w środowisku międzynarodowym 3. Rozumie znaczenie kompetencji międzykulturowych w HR

<p>Blok 4: RODO i dokumentacja HR</p>	<p>Dane osobowe w procesie rekrutacji; Przepisy RODO w kontekście selekcji kandydatów; Zgody, przechowywanie i przetwarzanie danych osobowych</p>	<p>4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik zna zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów 2. Potrafi prawidłowo przygotować dokumentację rekrutacyjną zgodnie z RODO 3. Rozumie znaczenie ochrony danych w procesach HR
<p>Blok 5: Onboarding i Employer Branding</p>	<p>Onboarding – plan adaptacji i wdrożenie nowego pracownika; Employer Branding – działania i narzędzia budowania marki pracodawcy; Motywowanie pracowników – podejście psychologiczne i pozafinansowe</p>	<p>4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik potrafi przygotować i wdrożyć plan onboardingu 2. Zna podstawowe narzędzia EB i motywacji pozafinansowej 3. Rozumie rolę kultury organizacyjnej w retencji pracowników
<p>Blok 6: Ankietywanie w HR i poza HR</p>	<p>Tworzenie i prowadzenie ankiet w procesach HR i poza HR; Analiza wyników ankiet i interpretacja danych; Ankiety w projektach unijnych i badaniach organizacyjnych</p>	<p>6</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik potrafi projektować i wdrażać ankiety ewaluacyjne i rekrutacyjne 2. Zna narzędzia online do zbierania i analizy danych 3. Rozumie zastosowanie ankiet w zarządzaniu zasobami ludzkimi
<p>Blok 7: Psychologia komunikacji w HR</p>	<p>Psychologia komunikacji interpersonalnej; Style komunikacji i ich wpływ na rozmowę z kandydatem i pracownikiem; Udzielanie informacji zwrotnej; Rozmowy trudne i wysokonapięciowe w HR; Komunikacja bez przemocy (NVC); Regulacja emocji u siebie i rozmówcy</p>	<p>5</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestnik potrafi prowadzić rozmowy trudne w sposób konstruktywny 2. Umie udzielać feedbacku zgodnie z psychologicznymi zasadami komunikacji 3. Rozumie wpływ emocji i napięcia na komunikację 4. Potrafi zastosować techniki NVC w HR

Blok 8: Psychologia motywacji i zaangażowania	Psychologiczne teorie motywacji; Motywacja wewnętrzna vs zewnętrzna; Różnice pokoleniowe w motywacji; Narzędzia motywacji pozafinansowej; Budowanie zaangażowania i lojalności pracowników	5	1. Uczestnik zna psychologiczne uwarunkowania motywacji 2. Potrafi dobrać narzędzia motywacyjne do profilu pracownika 3. Rozumie, jak budować zaangażowanie oparte na potrzebach pracowniczych
Blok 9: Radzenie sobie ze stresem i wypaleniem w organizacji	Mechanizmy stresu; Wczesne sygnały przeciążenia pracowników; Zjawisko wypalenia zawodowego – diagnoza i interwencje; Odporność psychiczna (resilience); Możliwości HR w profilaktyce stresu	5	1. Uczestnik rozpoznaje symptomy przeciążenia u pracowników 2. Potrafi stosować proste techniki regulacji stresu 3. Rozumie rolę HR w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu
Blok 10: Psychologia organizacji i dynamika zespołu	Role zespołowe i ich znaczenie; Fazy rozwoju zespołu (Tuckman); Zachowania destrukcyjne w grupie; Zjawiska grupowe; Wpływ lidera na klimat psychologiczny	5	1. Uczestnik potrafi określić rolę zespołową pracownika 2. Rozumie procesy grupowe zachodzące w organizacji 3. Zna psychologiczne przyczyny trudnych zachowań w zespole
Egzamin	Test online	2**	
SUMA GODZIN		48*	
Praca własna kursantów		12*	Praca własna kursantów na zadaniach powierzonych - kilkakrotnie w trakcie trwania kursu, wyznaczony trener dyżurny

* 1 godzina szkoleniowa wynosi 60 minut zegarowych.

** egzamin wliczony w czas szkolenia

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 13

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Blok 7: Psychologia komunikacji w HR	Ewelina Kaleta	06-05-2026	16:00	21:00	05:00
2 z 13 Blok 6: Ankietowanie w HR i poza HR	Karolina Maj	08-05-2026	16:00	19:00	03:00
3 z 13 Praca własna pod opieką trenerów	Karolina Maj	11-05-2026	16:00	20:00	04:00
4 z 13 Blok 8: Psychologia motywacji i zaangażowania	Ewelina Kaleta	13-05-2026	16:00	21:00	05:00
5 z 13 Blok 1: Wprowadzenie do HR i procesów personalnych	Małgorzata Urseł - Kondracka	15-05-2026	16:00	20:00	04:00
6 z 13 Blok 2: Rekrutacja i ocena kompetencji Blok 3: Sourcing i rekrutacja międzynarodowa	Małgorzata Urseł - Kondracka	16-05-2026	08:00	16:00	08:00
7 z 13 Praca własna pod opieką trenerów	Karolina Maj	18-05-2026	16:00	20:00	04:00
8 z 13 Blok 9: Radzenie sobie ze stresem i wypaleniem w organizacji	Ewelina Kaleta	20-05-2026	16:00	21:00	05:00
9 z 13 Blok 6: Ankietowanie w HR i poza HR	Karolina Maj	21-05-2026	16:00	19:00	03:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 13 Praca własna pod opieką trenerów	Karolina Maj	25-05-2026	16:00	20:00	04:00
11 z 13 Blok 10: Psychologia organizacji i dynamika zespołu	Ewelina Kaleta	27-05-2026	16:00	21:00	05:00
12 z 13 Blok 4: RODO i dokumentacja HR Blok 5: Onboarding i Employer Branding	Małgorzata Ursel - Kondracka	30-05-2026	08:00	16:00	08:00
13 z 13 Egzamin online na platformie Moodle	-	30-05-2026	16:00	18:00	02:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	93,33 PLN
Koszt osobogodziny netto	93,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Ewelina Kaleta

Specjalizuje się w diagnozie psychologicznej i neuropsychologicznej dorosłych. Pracuje w nurcie poznawczo - behawioralnym z nastawieniem na bezpieczną, wspierającą atmosferę, co ułatwia otwartą rozmowę.

Wspiera osoby doświadczające trudności w koncentracji, spadku motywacji, nasilonego stresu. Pomagam w zrozumieniu przyczyn trudności takich jak lęk, obniżony nastrój, problemy z koncentracją czy spadek efektywności.

Od ponad 10 lat towarzyszy klientom w procesie zmiany – wcześniej jako doradca zawodowy HR, wykładowca obszaru HR, kompetencji miękkich, obszarów zawodowo - rozwojowych oraz doradztwa zawodowego i psychologii pracy. Przeprowadziła przez ten czas kilkadziesiąt szkoleń z zakresu swoich kwalifikacji zawodowych.

Doświadczenie zawodowe/kwalifikacje nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą publikacji usługi w BUR



2 z 3

Małgorzata Ursel - Kondracka

Ekspertka rynku pracy z ponad 20-letnim doświadczeniem w rekrutacji, HR i doradztwie zawodowym. Od 2006 roku prowadzi własną agencję rekrutacyjną, realizując projekty headhuntingowe i executive search w Polsce oraz na rynkach europejskich. Specjalizuje się w rekrutacji dla branż technicznych, OZE, inżynierii, budownictwa, logistyki, handlu oraz stanowisk biurowych i menedżerskich. Ma wieloletnią praktykę w tworzeniu strategii rekrutacyjnych, audytach procesów HR oraz dostarczaniu wsparcia HR dla rozwijających się firm.

Od wielu lat prowadzi warsztaty, szkolenia i zajęcia praktyczne dla rekruterów, menedżerów i osób przygotowujących się do zmiany pracy. Szkoli z zakresu rekrutacji, selekcji, efektywnego wywiadu kompetencyjnego, budowania marki osobistej oraz przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych. Współtworzy programy rozwojowe dla kobiet w biznesie, wspierając je w budowaniu pewności siebie i świadomym planowaniu kariery. Łączy wiedzę praktyczną z doświadczeniem zdobytym w międzynarodowych projektach oraz autentycznym podejściem do pracy z ludźmi.

Doświadczenie zawodowe/kwalifikacje nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą publikacji usługi w BUR



3 z 3

Karolina Maj

Specjalistka UX/UI, CX, projektantka, analityczka, szkoleniowiec. W badaniach wykorzystuje swoje wykształcenie jako antropolog. Aktywnie działa w branży UX Designu, angażując się w wykłady i prelekcje. Posiada kompetencje w obszarze projektowania graficznego w programie Canva oraz Figma. Od 3 lat współprowadzi grupę skupiającą specjalistów branży UX/UI - pod nazwą UX BIELSKO-BIAŁA, w ramach której organizuje sympozja, meeetngi i prelekcje naukowe z branży. W 2023 roku zajęła III miejsce w ogólnopolskim konkursie "Sensorycznie i na serio" organizowana m.in. przez fundację Fundacja Per Aspera, pod patronatem Marszałka Województwa Małopolskiego. Doświadczenie zawodowe/kwalifikacje nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą publikacji usługi w BUR

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały szkoleniowe, prezentacje trenerów, zostaną przekazane po kursie na wskazane adresy mailowe kursantów.

Kursanci mają prawo do korzystania z tych materiałów, ale zgodnie z prawami autorskimi, materiały nie mogą być powielane, ani udostępniane osobom trzecim.

Wymagane 80% obecności na zajęciach aby zaliczyć Kurs. Monitorowanie za pomocą obecności na kamerze. Screeny z logowania zbierane jako potwierdzenie obecności na zajęciach

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest podpisanie z InvertArt IFG umowy szkoleniowej, przed rozpoczęciem kursu. Umowa zostanie przesłana na wskazany adres email.

Honorowane są umowy wykonane w formie skanu lub podpisane podpisem zaufanym lub kwalifikowanym.

Informacje dodatkowe

KODY DOSTĘPOWE ZOSTANĄ UDOSTĘPNIONE OPERATOROM FUNDUSZY UE PO STWIERDZENIU MINIMALNEJ LICZBY UCZESTNIKÓW, NA TYDIEŃ PRZED ROZPOCZĘCIEM KURSU!

PODSTAWA ZWOLNIENIA Z VAT: Art. 113 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (VAT)

Warunki techniczne

Własny komputer z dostępem do Internetu.

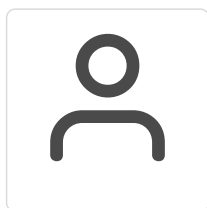
Wymagania systemowe i sprzętowe:

- **iOS:** wersja 11 lub nowsza
- **Android:** wersja 5.0 lub nowsza
- **Windows:** 10, kompilacja 14393 lub nowsza
- **Mac:** macOS 10.13 lub nowszy
- **Przeglądarki internetowe:** najnowsze wersje Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox
- **Połączenie internetowe:** aktywne łącze przewodowe lub bezprzewodowe (3G, 4G, LTE) z minimalną przepustowością 1,5 Mbps w obie strony dla transmisji wideo w jakości HD 720p.

Zajęcia realizowane są w formie praktycznych ćwiczeń na przygotowanych materiałach dydaktycznych i narzędziach programowych, prowadzone online za pomocą platform Teams, Zoom lub Google Meet z możliwością udostępniania ekranu i interaktywnej pracy uczestników.

Linki do kolejnych spotkań przekazywane mailowo.

Kontakt



Wojciech Walczak

E-mail wwalczakpraca@wp.pl

Telefon (+48) 696 560 562