

Możliwość dofinansowania

Akademia HR - Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych. Usługa zdalna w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2026/05/04/7675/3532881

ZETOM

Zakłady Badań i Atestacji "ZETOM" im. prof. F. Stauba w Katowicach Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



3 960,00 PLN

brutto

3 960,00 PLN

netto

180,00 PLN

brutto/h

180,00 PLN

netto/h

181,67 PLN

cena rynkowa

Usługa szkoleniowa

zdalna w czasie rzeczywistym

22:00 h

26.05.2026 do 17.06.2026

Informacje podstawowe

- Kategoria
Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
- Identyfikatory projektów
Akademia HR
- Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.

- Minimalna liczba uczestników

3

- Maksymalna liczba uczestników
20
- Data zakończenia rekrutacji
27-05-2026
- Forma prowadzenia usługi
zdalna w czasie rzeczywistym
- Liczba godzin usługi
22
- Podstawa uzyskania wpisu do BUR
Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Znajomość i rozumienie procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów 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 i metody walidacji.

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.	Rozpoznaje główne procesy biznesowe związane z działalnością firmy na podstawie analizy jej struktury, produktów/usług, oraz rynku, na którym działa.	Test teoretyczny
Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.	Ocenia w jaki sposób wymienione czynniki mogą wpłynąć na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, takie jak rekrutacja, motywacja, rozwój.	Test teoretyczny
Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.	Ocenia w jaki sposób monitorowane wydarzenia i trendy rynkowe mogą wpłynąć na obszar, w którym działa organizacja, w tym na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi.	Test teoretyczny
Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.	Określa w jaki sposób procesy rynkowe i charakterystyka branży mogą wspierać działania w obszarze HR.	Test teoretyczny
Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Śledzi nowe zjawiska i innowacje w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, włączając w to nowe technologie, metody oceny i rozwoju pracowników, oraz zmiany w sposobach organizacji pracy.	Test teoretyczny
Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.	Dokonyuje analizy porównawczej praktyk i strategii zarządzania kapitałem ludzkim w swojej własnej firmie oraz w innych firmach z branży, w celu zidentyfikowania mocnych stron, obszarów do poprawy oraz nowatorskich rozwiązań.	Test teoretyczny
Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.	Identyfikuje obszary, w których firma może wykorzystać procesy zarządzania kapitałem ludzkim do budowania przewagi konkurencyjnej nad innymi firmami. Ocenia potencjalną efektywność proponowanych działań w kontekście ich wpływu na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej oraz na cele i strategię firmy.	Test teoretyczny
Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	Opracowuje strategie wykorzystania wiedzy nt. kluczowych procesów rozwojowych w praktyce, określając konkretne kroki i działania, które należy podjąć w organizacji w celu ich realizacji.	Test teoretyczny
Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Opracowuje strategie i działania wspierające różnorodne aspekty funkcjonowania organizacji. Ocenia skuteczność wprowadzanych działań, aby zapewnić, że wykorzystywana wiedza przyczynia się do osiągania pożądanych rezultatów w różnych obszarach funkcjonowania organizacji.	Test teoretyczny
W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarżające się szanse rozwojowe organizacji.	W oparciu o zidentyfikowane szanse, osoba opracowuje konkretne plany działań i strategię, które mają na celu wykorzystanie tych szans w praktyce, uwzględniając potrzeby organizacji oraz możliwości Regularnie monitoruje ich postęp i efektywność, dostosowując strategię w razie potrzeby w celu osiągnięcia zamierzonych celów.	Test teoretyczny
Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje	Wdrażane przez osobę wnioski z dobrych praktyk są odpowiednio dostosowane do specyfiki organizacji, jej celów, strategii oraz kultury organizacyjnej. Monitoruje wprowadzane zmiany i ocenia ich efektywność, a następnie	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.	dostosowuje strategie i praktyki w oparciu o uzyskane wyniki, aby zapewnić ciągłe doskonalenie procesów zarządzania kapitałem ludzkim.	
Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	Wdraża procesy i projekty HR, które są zgodne z ogólną strategią rozwoju organizacji oraz jej celami biznesowymi. Identyfikuje konkretne potrzeby organizacji związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim poprzez dialog z kierownictwem i pracownikami oraz analizę strategicznych obszarów rozwoju.	Test teoretyczny
Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji. Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	Osoba opracowuje i wdraża procesy HR, które są ściśle powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji. Osoba aktywnie wspiera współpracowników wykorzystaniu wiedzy na temat kluczowych procesów biznesowych, udostępniając odpowiednie materiały edukacyjne, organizując szkolenia czy sesje coachingowe.	Test teoretyczny
Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	Angażuje się w budowanie pozytywnego nastawienia w organizacji do łączenia procesów HR z potrzebami biznesowymi, poprzez edukację, wsparcie oraz przekonywanie personelu o korzyściach wynikających z takiego podejścia.	Test teoretyczny
Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	Efektywnie komunikuje się oraz prezentuje nowe rozwiązania i koncepcje w sposób zrozumiały i przekonujący dla różnych grup interesariuszy w organizacji, od pracowników po kierownictwo.	Test teoretyczny
Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	Osoba angażuje się w tworzenie środowiska organizacyjnego sprzyjającego wymianie wiedzy, poprzez organizację spotkań, warsztatów, czy platform do dzielenia się informacjami oraz promowanie kultury otwartości i współpracy.	Test teoretyczny

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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień pierwszy:

1. Identyfikacja kluczowych procesów biznesowych i rynkowych związanych z działalnością firmy.
2. Analiza wpływu czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji.
3. Monitorowanie bieżących wydarzeń oraz trendów rynkowych w obszarze biznesowym i HR.
4. Rozpoznawanie procesów rynkowych oraz specyfiki branży w kontekście działań HR.
5. Śledzenie i analiza istotnych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
6. Badanie działań konkurencyjnych firm w obszarze HR i dokonywanie analiz porównawczych.
7. Identyfikowanie możliwości budowania przewagi konkurencyjnej poprzez procesy HR.
8. Proponowanie działań wspierających rozwój organizacji na podstawie analizy trendów HR.

Dzień drugi:

1. Wykorzystanie kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju organizacji.
2. Inicjowanie działań dostosowujących procesy HR do trendów rynkowych.
3. Wykorzystywanie analiz rynkowych do identyfikacji szans rozwojowych organizacji.
4. Implementacja wniosków wynikających z najlepszych praktyk HR.
5. Poszukiwanie i wdrażanie kluczowych elementów dobrych praktyk HR.
6. Wspieranie strategii rozwoju organizacji poprzez wdrażanie procesów i projektów HR.
7. Kształtowanie procesów HR powiązanych ze wskaźnikami biznesowymi na różnych poziomach organizacji.
8. Wspieranie współpracowników w wykorzystywaniu wiedzy o kluczowych procesach biznesowych.

Dzień trzeci:

1. Promowanie powiązań między procesami HR a celami biznesowymi organizacji.
2. Przekonywanie do nowych rozwiązań w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
3. Budowanie świadomości biznesowej i HR poprzez wymianę wiedzy w zespole.
4. Kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wiedzy i innowacjach w HR.
5. Wdrażanie narzędzi i metod analizy porównawczej działań HR w branży. Tworzenie strategii długofalowego rozwoju HR w organizacji.

6. Proces walidacji

Liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.)

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.

Szkolenie obejmuje 22 godziny, przy czym każda godzina trwa 60 minut. Każdego dnia zajęć przewidziana jest 15-minutowa przerwa.

Przerwy są wliczone do czasu trwania usługi.

Program kończy się walidacją w formie testu teoretycznego oraz analizy dowodów i deklaracji.

Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw).

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

Minimalny poziom kwalifikowalności poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 25

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Identyfikacja kluczowych procesów biznesowych i rynkowych związanych z działalnością firmy.	Marta Głowacka	26-05-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 25 Analiza wpływu czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji.	Marta Głowacka	26-05-2026	09:00	10:00	01:00
3 z 25 Monitorowanie bieżących wydarzeń oraz trendów rynkowych w obszarze biznesowym i HR.	Marta Głowacka	26-05-2026	10:00	11:00	01:00
4 z 25 Rozpoznawanie procesów rynkowych oraz specyfiki branży w kontekście działań HR.	Marta Głowacka	26-05-2026	11:00	12:00	01:00
5 z 25 Przerwa	Marta Głowacka	26-05-2026	12:00	12:15	00:15
6 z 25 Śledzenie i analiza istotnych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.	Marta Głowacka	26-05-2026	12:15	13:15	01:00
7 z 25 Badanie działań konkurencyjnych firm w obszarze HR i dokonywanie analiz porównawczych.	Marta Głowacka	26-05-2026	13:15	14:00	00:45
8 z 25 Identyfikowanie możliwości budowania przewagi konkurencyjnej poprzez procesy HR.	Marta Głowacka	10-06-2026	08:00	09:00	01:00
9 z 25 Proponowanie działań wspierających rozwój organizacji na podstawie analizy trendów HR.	Marta Głowacka	10-06-2026	09:00	10:00	01:00
10 z 25 Wykorzystanie kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju organizacji.	Marta Głowacka	10-06-2026	10:00	11:00	01:00
11 z 25 Inicjowanie działań dostosowujących procesy HR do trendów rynkowych.	Marta Głowacka	10-06-2026	11:00	12:00	01:00
12 z 25 Przerwa	Marta Głowacka	10-06-2026	12:00	12:15	00:15
13 z 25 Wykorzystywanie analiz rynkowych do identyfikacji szans rozwojowych organizacji.	Marta Głowacka	10-06-2026	12:15	13:15	01:00
14 z 25 Implementacja wniosków wynikających z najlepszych praktyk HR.	Marta Głowacka	10-06-2026	13:15	14:00	00:45
15 z 25 Poszukiwanie i wdrażanie kluczowych elementów dobrych praktyk HR.	Marta Głowacka	16-06-2026	08:00	09:00	01:00
16 z 25 Wspieranie strategii rozwoju organizacji poprzez wdrażanie procesów i projektów HR.	Marta Głowacka	16-06-2026	09:00	10:00	01:00
17 z 25 Kształtowanie procesów HR powiązanych ze wskaźnikami biznesowymi na różnych poziomach organizacji.	Marta Głowacka	16-06-2026	10:00	11:00	01:00
18 z 25 Wspieranie współpracowników w wykorzystywaniu wiedzy o kluczowych procesach biznesowych.	Marta Głowacka	16-06-2026	11:00	12:00	01:00
19 z 25 Przerwa	Marta Głowacka	16-06-2026	12:00	12:15	00:15
20 z 25 Promowanie powiązań między procesami HR a celami biznesowymi organizacji.	Marta Głowacka	16-06-2026	12:15	13:15	01:00
21 z 25 Przekonywanie do nowych rozwiązań w zarządzaniu kapitałem ludzkim.	Marta Głowacka	16-06-2026	13:15	14:00	00:45
22 z 25 Kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wiedzy i innowacjach w HR.	Marta Głowacka	17-06-2026	08:00	09:00	01:00
23 z 25 Budowanie świadomości biznesowej i HR poprzez wymianę wiedzy w zespole.	Marta Głowacka	17-06-2026	09:00	10:00	01:00
24 z 25 Wdrażanie narzędzi i metod analizy porównawczej działań HR w branży. Tworzenie strategii długofalowego rozwoju HR w organizacji.	Marta Głowacka	17-06-2026	10:00	11:00	01:00
25 z 25 Proces walidacji	-	17-06-2026	11:00	12:00	01:00

Cennik

Cennik

- Rodzaj ceny
Cena
- Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto
3 960,00 PLN

Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT

- Koszt przypadający na 1 uczestnika netto
3 960,00 PLN
- Koszt osobogodziny brutto
180,00 PLN
- Koszt osobogodziny netto
180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Marta Głowacka

Z wykształcenia filolog angielski i romanista. Dwukrotnie ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie Śląskim. Właścicielka firmy tłumaczeniowo-szkoleniowej, specjalizującej się w tłumaczeniach ustnych i pisemnych (EN-PL-EN), szkoleniach, coachingach oraz warsztatach rozwoju osobistego. Akredytowany coach ACC ICF oraz certyfikowany trener CFC i Noble Manhattan Coaching. Posiada ponad 30 ukończonych szkoleń z zakresu motywacji, zarządzania stresem, work-life balance, komunikacji, zarządzania oraz obsługi nowoczesnych narzędzi informatycznych. Ma ponad 120 godz. doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, obejmujących przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy oraz rozwój kompetencji przywódczych, komunikacji i asertywności. Specjalizuje się w prowadzeniu warsztatów oraz sesji coachingowych, wspierających rozwój zawodowy i osobisty. Przez lata współpracowała jako lektor języka angielskiego z ING Bank Śląski, BP, Shell, CapGemini, Steria i CTL Logistics. Doświadczenie zdobywała również w sektorze handlowym jako doradca handlowy i specjalista ds. pozyskiwania klientów. Jest osobą otwartą, elastyczną i samodzielną, z umiejętnością budowania pozytywnych relacji i efektywnej pracy zespołowej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma drogą mailową skrypt szkoleniowy (prezentacja, testy oraz ćwiczenia).

Fakt uczestnictwa zostanie potwierdzony raportem z logowania.

Dostawca usług potwierdza, że cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz że jest adekwatna do jej zakresu.

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

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

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia nazajmowanym 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).

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Dostawca usług potwierdza, że 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.

Dostawca usług potwierdza, że cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Przyjęta metoda walidacji - test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji - w pełni pozwala na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Walidator jest autorem testów oraz dokonuje weryfikacji testów podczas procesu walidacji w ostatnim module szkolenia. Uczestnicy dostają informację o wyniku walidacji na koniec procesu walidacji.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. godzina = 60 minut.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć oraz zaliczenie przedmiotu, które obejmuje uzyskanie minimum 80% punktów z testu teoretycznego, weryfikację umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych za pomocą odpowiednich metod walidacji, a także pozytywną ocenę dowodów i deklaracji zgromadzonych w trakcie szkolenia.

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.

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 partnerem.

Adres usługodawcy: ul. Ks. Bpa H. Bednorza 17, 40-384 Katowice

Warunki techniczne

Usługa rozwojowa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM.

Warunki techniczne

- 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, Chrome OS;
- aktualne wersje przeglądarki np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Brave, Safari, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer, Yandex;
- 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;

Program darmowy.

Link do programu: <https://zoom.us/support/download>

Link będzie wysłany uczestnikom drogą mailową dwa dni przed rozpoczęciem usługi. Ważność linku obejmuje czas usługi.

Podczas realizacji usługi rozwojowej zostaną uwzględnione potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027

Kontakt

Alan Błażejczyk

E-mail
a.blazejczyk@zetom.eu
Telefon
(+48) 734 179 197