



Akademia HR usługa szkoleniowa - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2026/06/08/171320/3612988

3 060,00 PLN brutto

3 060,00 PLN netto

145,71 PLN brutto/h

145,71 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

AKADEMIA
ZIELONEJ WIEDZY I
ROZWOJU SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

243 oceny

📄 Usługa szkoleniowa

📄 zdalna w czasie rzeczywistym

👥 Zajęcia grupowe

🕒 21:00 h

📅 29.06.2026 do 01.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.</p> <p>Usługa szkoleniowa jest skierowana do przedsiębiorców MŚP i ich pracowników zajmujących się w firmie procesami HR lub przeznaczonych do awansu w dziale HR, a zwłaszcza do tych osób, które są zainteresowani tematami związanymi z pozyskiwaniem (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystaniem zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników; dostosowaniem kompetencji pracowników do nowych wyzwań i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling); kształtowaniem otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	28-06-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowuje kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling). Kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility - zdolność do edukowania, przystosowywania się, oduczania i ponownego uczenia się, aby nadążyć za ciągle zmieniającymi).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale</p> <p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.</p>	<p>Rozpoznaje zmiany na rynku pracy i Wskazuje konkretne trudności, wyzwania, jakie ta zmiana wywołuje zarówno na poziomie rekrutacji jak i na etapie utrzymania pracownika.</p> <p>Wymienia metody oceny potencjału kandydata/pracownika, sposoby weryfikacji i dopasowuje ich zakres do specyfiki firmy/działu/stanowiska.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> <p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.</p>	<p>Definiuje potrzeby organizacji w zakresie określonych kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia personelu.</p> <p>Wymienia przewagi zróżnicowania pracowników i ich potencjału oraz wskazuje korzyści płynące dla firmy</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Kreuje programy rekrutacji, wyboru i onboardingu w oparciu o kompetencje, talenty i doświadczenia.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>definiuje potrzeby organizacji w zakresie określonych kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia personelu.</p>	<p>Prezentacja</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników</p>	<p>Kreuje programy rekrutacji, wyboru i onboardingu w oparciu o kompetencje, talenty i doświadczenie</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p> <p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych</p>	<p>Dobiera odpowiednie narzędzia i tworzy procesy HR służące monitorowaniu i podnoszeniu poziomu kompetencji.</p> <p>Proponuje aktualizacje rozwiązań i narzędzi HR względem wyzwań organizacyjnych i społecznych</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p> <p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.</p>	<p>Projektuje ścieżki rozwoju kariery</p> <p>Dostrzega zróżnicowanie pracowników i wymienia korzyści</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.</p> <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.</p>	<p>Współtworzy programy wymiany wiedzy między młodszym a dojrzałym personelem</p> <p>Wymienia sposoby zwiększania potrzeby stałego rozwoju kompetencji i motywacji wewnętrznej do uczenia się przez całe życie</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.</p>	<p>Tworzy mapę wartości i kultury organizacyjnej propagującej stawianie czoła wyzwaniom rozwojowym</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

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

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.

Szkolenie jest prowadzone w formie zdalnej i trwa 21 godzin i jest prowadzone w trybie godzin zegarowych. Usługa przewiduje zajęcia praktyczne i teoretyczne w tym łącznie: 5 godzin i 30 minut zajęć teoretycznych, 12 godzin i 30 minut zajęć praktycznych oraz 3 godziny przerw łącznie. Przerwy są wliczone w czas szkolenia. Walidacja jest wliczana do części praktycznej.

Podczas szkolenia przewidziano pracę w grupach - zajęcia praktyczne. Uczestnika szkolenia obowiązuje dostęp do urządzenia (laptop, komputer, smartfon) z kamerką, mikrofonem i dostępem do platformy zoom.

Podczas szkolenia przewidziano różne formy komunikacji jak chat, wywiad, pracę w grupach w podziale na pokoje. Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych dokonywane indywidualnie.

Walidacja odbywa się na początku i na końcu szkolenia i jest wliczona do praktyki, m.in. z zastosowaniem Pre testu metodami ujętymi w efektach uczenia się oraz kryteriach weryfikacji ich osiągnięciach jak prezentacja, obserwacja w warunkach symulowanych, prowadzone w czasie szkolenia. Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Program szkolenia:

Identyfikacja potencjału, osobowości i talentów

1. Pre test
2. Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron.
3. Aspiracje i potrzeby rozwojowe. Analiza potrzeb pracowników i ich indywidualnych ścieżek rozwoju.
4. Lista pożądanych kompetencji dla wybranych stanowisk. Określenie kluczowych kompetencji dla wybranych ról oraz wymaganych poziomów umiejętności.
5. Ocena potencjału i kompetencji pracowników.

Przegląd metod oceny potencjału

1. Wspieranie rozwoju pracowników - różne poziomy delegowania zadań.
2. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Prowadzenie rozmów rozwojowych.

3. Udzielanie wartościowego i konstruktywnego feedbacku (doceniającego).

4. Stosowanie narzędzia Team Canvas do pracy zespołowej.

5. Wypracowywanie wspólnych zasad pracy zespołowej.

Lepsza komunikacja i efektywna praca zespołowa na bazie różnorodności. Motywacja i kultura pracy

1. Motywowanie pracowników i automotywacja. Narzędzia do budowania motywacji wewnętrznej oraz przeciwdziałania zjawiskom takim jak "quiet quitting."

2. Przekazywanie wiedzy między pokoleniami. Jak optymalnie wykorzystać współpracę czterech pokoleń w zespole.

3. Korzyści z pracy w zróżnicowanych zespołach. Wpływ różnorodności wiekowej, doświadczeniowej i kompetencyjnej na efektywność zespołu.

4. Case study - praca w grupach

W trakcie usługi będą wykorzystywane metody interaktywne i aktywizujące rozumiane jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie - takie jak: ćwiczenia praktyczne, brain storming z trenerem, case study, mapa myśli, symulacja.

Walidacja osiągniętych efektów kształcenia: wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych. Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej. Usługa dedykowana dla: specjalistów ds. HR; pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy, menedżerów i kandydatów na menedżerów. Doświadczenie na poziomie wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu nie jest wymagane od uczestników przedrozpoczęciem szkolenia. Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 22

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 -	Walidacja	-	29-06-2026	08:00	08:15	00:15
2 z 22 Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron teoria	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	29-06-2026	08:15	09:00	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 22 Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron praktyka	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	29-06-2026	09:00	10:30	01:30
4 z 22 -	Przerwa	-	29-06-2026	10:30	11:00	00:30
5 z 22 Aspiracje i potrzeby rozwojowe. Analiza potrzeb pracowników i ich indywidualnych ścieżek rozwoju.- praktyka	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	29-06-2026	11:00	12:15	01:15
6 z 22 Lista pożądanых kompetencji dla wybranych stanowisk. Określenie kluczowych kompetencji dla wybranych ról oraz wymaganych poziomów umiejętności teoria	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	29-06-2026	12:15	13:00	00:45
7 z 22 -	Przerwa	-	29-06-2026	13:00	13:30	00:30
8 z 22 Ocena potencjału i kompetencji pracowników praktyka	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	29-06-2026	13:30	15:00	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 22 Wspieranie rozwoju pracowników różne poziomy delegowania zadań. - teoria	Zajęcia	Jolanta Reisch	30-06-2026	08:00	09:00	01:00
10 z 22 Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Prowadzenie rozmów rozwojowych praktyka	Zajęcia	Jolanta Reisch	30-06-2026	09:00	11:00	02:00
11 z 22 -	Przerwa	-	30-06-2026	11:00	11:30	00:30
12 z 22 Udzielanie wartościowego i konstruktywnego feedbacku (doceniającego). Praktyka	Zajęcia	Jolanta Reisch	30-06-2026	11:30	12:15	00:45
13 z 22 Stosowanie narzędzia Team Canvas do pracy zespołowej teoria	Zajęcia	Jolanta Reisch	30-06-2026	12:15	13:00	00:45
14 z 22 -	Przerwa	-	30-06-2026	13:00	13:30	00:30
15 z 22 Wypracowywanie wspólnych zasad pracy zespołowej. Lepsza komunikacja i efektywna praca zespołowa na bazie różnorodności praktyka	Zajęcia	Jolanta Reisch	30-06-2026	13:30	15:00	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>16 z 22</p> <p>Motywowanie pracowników i automotywacja. Narzędzia do budowania motywacji wewnętrznej oraz przeciwdziałania zjawiskom takim jak "quiet quitting." - teoria</p>	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	01-07-2026	08:00	09:30	01:30
<p>17 z 22</p> <p>Przekazywanie wiedzy między pokoleniami. Jak optymalnie wykorzystać współpracę czterech pokoleń w zespole praktyka</p>	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	01-07-2026	09:30	11:00	01:30
<p>18 z 22</p> <p>-</p>	Przerwa	-	01-07-2026	11:00	11:30	00:30
<p>19 z 22</p> <p>Korzyści z pracy w zróżnicowanych zespołach. Wpływ różnorodności wiekowej, doświadczeniowej i kompetencyjnej na efektywność zespołu- teoria</p>	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	01-07-2026	11:30	13:00	01:30
<p>20 z 22</p> <p>-</p>	Przerwa	-	01-07-2026	13:00	13:30	00:30
<p>21 z 22</p> <p>.Case study - praca w grupach praktyka</p>	Zajęcia	Rafał Kapuśniak	01-07-2026	13:30	14:45	01:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 22 -	Walidacja	-	01-07-2026	14:45	15:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	21:00
w tym suma godzin zajęć	17:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	03:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	24:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 060,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 060,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,71 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,71 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	21:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Rafał Kapuśniak

Trener zdobył doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej (w tym posiada ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu usług o podobnej tematyce dla osób dorosłych w minionych 24 miesiącach wstecz liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej). Wykształcenie wyższe: Uniwersytet Śląski, Wydział Prawa i Administracji oraz Wydział Nauk Społecznych (politologia). Certyfikat Ekspert doradztwa zawodowego. Zarządzał placówkami bankowymi (mBank, Nest Bank, Bank Handlowy, Getin Bank), zespołami pracowników towarzystw ubezpieczeniowych. Był odpowiedzialny za rekrutację i szkolenia pracowników oddziałów, realizację planów sprzedażowych placówek oraz własnych planów sprzedażowych. Prowadził liczne negocjacje z klientami. Pozyskiwał pracowników i pracował w działach HR. Zajmował się rekrutacją doradców inwestycyjnych, prowadzeniem szkoleń z zakresu inwestycji i przeprowadzaniem certyfikacji w placówkach bankowych. Stworzył wewnętrzny podręcznik dla Banku Handlowego z zakresu technik sprzedaży i negocjacji handlowych. Nadzorował doradców telesprzedaży i doradców terenowych na terenie całej Polski. Od pięciu lat pracuje jako specjalista ds. szkoleń rozwojowych i trener w firmie szkoleniowej



2 z 2

Jolanta Reisch

Trenerka zdobyła doświadczenie w procesie szkoleń z zakresu tematycznego usługi, przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego zdobytego nie wcześniej niż 5 lat lub kwalifikacji nabytych nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej (w tym ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu usług o podobnej tematyce w minionych 24 miesiącach wstecz od daty usługi), w tym szkolenia z zielonej edukacji. Trener psychologii biznesu, coach, mentorka. Dziennikarka, redaktorka, tłumaczka z języka angielskiego (w tym języka biznesowego). Certyfikowana coach i trenerka organizacji VCC (biznes/life coach), certyfikowana konsultantka testu odporności psychicznej MTQ48/72by AQR International, UK). Certyfikat w zakresie teorii osobowości Persolog, Łączy umiejętności tai chi/qui gong oraz jogi śmiechu (śmiechoterapii), tworząc autorką metodę zarządzania stresem. Interesuje się pracą w nurcie prowokatywnym, potwierdzone dyplomem Instytutu Komunikacji Prowokatywnej PROVOCARE., Zwolenniczka strategii "błękitnego oceanu" oraz pracy opartej na relacjach i wartościach. Inicjatorka szkoleń, konferencji i kursów w zakresie równouprawnienia kobiet, głównie w przestrzeni zawodowej i biznesowej oraz powrotu na rynek pracy kobiet wykluczonych. Specjalistka w zakresie storytellingu i bajkoterapii, autorka książek dla dzieci i dorosłych. Twórczyni autorskiej gry coachingowo – rozwojowej PO MOC, WYPRAWA W GŁĄB SIEBIE

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały dydaktyczne w formie e-podręczników, plików dokumentów przygotowanych w dowolnym formacie oraz materiałów VOD i prezentacje.

Szkolenie jest prowadzone w formie zdalnej.

Warunki uczestnictwa

Uczestnik musi być obecny na co najmniej 80% czasu szkolenia oraz zaliczenie zajęć, np. w formie testu wiedzy, testu kompetencyjnego, zadań praktycznych do wykonania lub innych form zaliczenia zajęć. Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest dostęp do komputera/laptopa/telefonu bądź innego urządzenia z dostępem do internetu, ponieważ usługa odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym

Informacje dodatkowe

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia. Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków. Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw). Usługa szkoleniowa zwolniona z podatku VAT na podstawie §3 ustęp 1. pkt.14 Rozporządzenia Ministra Finansów.

Warunki techniczne

PLATFORMA: Usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM - usługa zdalna w czasie rzeczywistym. OKRES WAŻNOŚCI LINKU: od 29.06.2026 (godz. 8:00) do 01.07.2026 (godz. 15.00). MINIMALNE WYMAGANIA DOTYCZĄCE PARAMETRÓW ŁĄCZA SIECIOWEGO: Połączenie internetowe szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE, 5G) NIEZBĘDNE OPROGRAMOWANIE UMOŻLIWIAJĄCE UCZESTNIKOM DOSTĘP DO PREZENTOWANYCH TREŚCI I MATERIAŁÓW: przeglądarka (Windows) IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Mac) Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Linux) Firefox 27+, Chrome 30+ MINIMALNE WYMAGANIA SPRZĘTOWE: Ekran/Monitor, Głośniki – wbudowane lub podłączone na USB lub bezprzewodowe bluetooth, Klawiatura lub Mikrofon, kamera.

Kontakt



Rafał Kapuśniak

E-mail rafal.kapusniak1@gmail.com

Telefon (+48) 518 966 828