



Think Twice Sp. z
o.o.

★★★★★ 5,0 / 5

8 ocen

Program Learning & Development

Numer usługi 2026/06/09/214647/3615872

- 📍 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 50:00 h
- 📅 05.11.2026 do 29.01.2027

6 888,00 PLN brutto

5 600,00 PLN netto

137,76 PLN brutto/h

112,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie adresowane jest w szczególności do:

- **Specjalistów Learning & Development** Ukończenie kursu pomoże im nie tylko rozwijać kompetencje pracowników dzięki programom szkoleniowym, ale przede wszystkim budować strategiczną rolę L&D jako architekta kultury uczenia się w skali całej organizacji.
- **HR Business Partnerów** Dzięki szkoleniu lepiej powiążą rozwój pracowników z celami organizacyjnymi i zwiększą swój wpływ na skuteczną adaptację firmy do zmian.
- **Trenerów wewnętrznych** Poszerzą swoje podejście – od przekazywania wiedzy na sali do projektowania warunków uczenia się w realnym otoczeniu zawodowym uczestników.
- **Trenerów i konsultantów zewnętrznych** Udział w szkoleniu umożliwi im lepiej zrozumieć potrzeby klientów, projektować działania rozwojowe także poza salą szkoleniową oraz klarownie oceniać ich efekty.
- **Menedżerów** Poznają narzędzia do budowania systemowego uczenia się w firmie. Będą wiedzieć w jaki sposób i po co rozwijać swoje zespoły.

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

12

Data zakończenia rekrutacji

23-10-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Program Learning & Development przygotowuje uczestników do samodzielnej realizacji projektów rozwojowych w organizacji, a w szczególności: prowadzenia diagnozy potrzeb rozwojowych, formułowania na jej podstawie celów edukacyjnych, projektowania adekwatnych do nich działań rozwojowych oraz ich ewaluacji. Program przygotowuje uczestników także do budowania w ich organizacjach kultury uczenia się, rozumianej jako wewnątrzorganizacyjne środowisko wspierające rozwój.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Osoba uczestnicząca potrafi przeprowadzić diagnozę potrzeb rozwojowych	Zna różnorodne metody i narzędzia diagnozy potrzeb.	Test teoretyczny
	Przygotowuje wybrane narzędzia diagnozy potrzeb.	Prezentacja
	Zna różne źródła diagnozy potrzeb i potrafi je dobrać adekwatnie do celu i skali projektu rozwojowego.	Test teoretyczny
	Przygotowuje plan diagnozy potrzeb.	Prezentacja
Osoba uczestnicząca potrafi zaprojektować działania rozwojowe.	Formułuje cele rozwojowe na podstawie wyników diagnozy potrzeb.	Prezentacja
	Zna współczesne metody rozwijania osób dorosłych i potrafi dobrać je adekwatnie do celów rozwojowych.	Test teoretyczny
	Uwzględnia w projektowaniu działań rozwojowych nowe technologie oraz społeczne trendy dotyczące uczenia się.	Prezentacja
	Przygotowuje program działań rozwojowych, adekwatny do formułowanych celów.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Osoba uczestnicząca potrafi przeprowadzić ewaluację działań rozwojowych.	Zna model Kirpatricka oraz jego zastosowanie w procesie ewaluacji.	Test teoretyczny
	Zna różne metody i narzędzia ewaluacji i potrafi je przyporządkować do poszczególnych poziomów modelu Kirpatricka.	Test teoretyczny
	Projektuje wybrane narzędzia ewaluacji.	Prezentacja
	Zna metodę obliczania ROI projektów rozwojowych.	Test teoretyczny
Osoba uczestnicząca potrafi zaprojektować działania wspierające kulturę uczenia się.	Zna definicję kultury uczenia się oraz jej wymiary. Przygotowuje plan audytu kultury uczenia się w organizacji.	Test teoretyczny
		Prezentacja
	Zna narzędzia wspierające budowanie kultury feedbacku i wymiany wiedzy.	Test teoretyczny
	Identyfikuje kluczowych interesariuszy kultury uczenia się i przygotowuje plan współpracy z nimi w zakresie jej wzmocnienia.	Test teoretyczny Prezentacja
	Projektuje działania rozwojowe wspierające kulturę uczenia się	Prezentacja

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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Program L&D w 1 module wprowadza pojęcie kultury uczenia się oraz perspektywę strategicznego zarządzania rozwojem w firmie. Kolejne moduły prezentują etapy realizacji projektów rozwojowych, jednakże uczestnicy analizują je także z perspektywy wdrażania kultury uczenia się.

Po pierwszym module osoby biorące udział w szkoleniu sformułują zespoły projektowe, których zadaniem będzie przygotowywanie planu działań budujących kulturę uczenia się w ich organizacjach. Zespoły spotykać się będą po 2, 3 i 4 module analizując zagadnienie kultury uczenia się zgodnie z tematyką modułów, a zatem koncentrując się na jej diagnozie, doborze działań ją wspierających oraz jej ewaluacji. Wynikiem pracy zespołów mają być konkretne rekomendacje do zastosowania w organizacjach uczestników.

Ostatni moduł podsumowuje doświadczenie community of practice, czyli społeczności uczących się praktyków, w której brali udział uczestnicy szkolenia podczas spotkań zespołów. To nie tylko prezentacja przygotowanych projektów wdrożeniowych, to także retrospektywa pracy zespołowej i wzajemna sesja feedbackowa, a także refleksja dotycząca tego w jaki sposób budować projektować doświadczenie community of practice w organizacjach. Integralną częścią szkolenia są także zdalne, indywidualne konsultacje, dla każdego z uczestników. Można je przeznaczyć na wsparcie działań zespołów projektowych lub na pracę nad własnymi dylematami z obszaru L&D.

MODUŁ I

Kultura uczenia się | 2 dni

Moduł 2

Diagnoza organizacji | 2 dni

Moduł 3

Projektowanie rozwoju | 2 dni

Moduł 4

Ewaluacja | 2 dni

Moduł 5

Community of practice | 1 dzień

Liczba godzin szkoleniowych: 54

Online, zajęcia prowadzone w czasie rzeczywistym: 9 dni w godzinach 9:00-14:30

Usługa jest prowadzona w trybie godzin dydaktycznych (45 min.), a przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 46

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 46 Moduł I: Definicja i wymiary kultury uczenia się. Strategiczna rola uczenia się w organizacji (prezentacja z dyskusją)	Zajęcia	Maciej Kocurek	05-11-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 46 -	Przerwa	-	05-11-2026	10:30	11:00	00:30
3 z 46 Moduł I: Kto odpowiada za kształtowanie kultury uczenia się. Rola L&D i management u (analiza case study)	Zajęcia	Maciej Kocurek	05-11-2026	11:00	12:30	01:30
4 z 46 -	Przerwa	-	05-11-2026	12:30	13:00	00:30
5 z 46 Moduł I: Audyt kultury uczenia się (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	05-11-2026	13:00	14:30	01:30
6 z 46 Moduł I: Wdrażanie kultury uczenia się - praca z case study (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	06-11-2026	09:00	10:30	01:30
7 z 46 -	Przerwa	-	06-11-2026	10:30	11:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 46 Moduł I: Budowanie strategicznej roli ucznia się w firmie. Współpraca z zarządem i wzmacnianie pozycji L&D (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	06-11-2026	11:00	12:30	01:30
9 z 46 -	Przerwa	-	06-11-2026	12:30	13:00	00:30
10 z 46 Moduł I: Zaufanie, feedback, gotowość do dzielnia się wiedzą - środowisko, które wspiera uczenia się (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	06-11-2026	13:00	14:30	01:30
11 z 46 Moduł II: Struktura i cele diagnozy potrzeb - czego chcemy się dowiedzieć? (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	19-11-2026	09:00	10:30	01:30
12 z 46 -	Przerwa	-	19-11-2026	10:30	11:00	00:30
13 z 46 Moduł II: Formułowanie różnych rodzajów pytań diagnostycznych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	19-11-2026	11:00	12:30	01:30
14 z 46 -	Przerwa	-	19-11-2026	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 46 Moduł II: Tworzenie scenariuszy wywidów indywidualnych. Symulacje rozmów (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Maciej Kocurek	19-11-2026	13:00	14:30	01:30
16 z 46 Moduł II: Kontraktowanie diagnozy potrzeb biznesem (analiza case study)	Zajęcia	Maciej Kocurek	20-11-2026	09:00	10:30	01:30
17 z 46 -	Przerwa	-	20-11-2026	10:30	11:00	00:30
18 z 46 Moduł II: Dobór źródeł, metod i narzędzi - definiowanie zakresu diagnozy (analiza case study)	Zajęcia	Maciej Kocurek	20-11-2026	11:00	12:30	01:30
19 z 46 -	Przerwa	-	20-11-2026	12:30	13:00	00:30
20 z 46 Moduł II: Przygotowywanie planu diagnozy potrzeb (praca warsztatowa)	Zajęcia	Maciej Kocurek	20-11-2026	13:00	14:30	01:30
21 z 46 Moduł III: Kompas uczącej się organizacji - formułowanie celów rozwojowych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Aneta Marek	03-12-2026	09:00	10:30	01:30
22 z 46 -	Przerwa	-	03-12-2026	10:30	11:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 46 Moduł III: Przegląd współczesnych metod rozwoju osób dorosłych (prezentacja z dyskusją, ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Aneta Marek	03-12-2026	11:00	12:30	01:30
24 z 46 -	Przerwa	-	03-12-2026	12:30	13:00	00:30
25 z 46 Moduł III: Projektowanie programów rozwojowych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Aneta Marek	03-12-2026	13:00	14:30	01:30
26 z 46 Moduł III: Uczenie się jako doświadczenie. Projektowanie rozwoju w ramach codziennego funkcjonowania organizacji (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Aneta Marek	04-12-2026	09:00	10:30	01:30
27 z 46 -	Przerwa	-	04-12-2026	10:30	11:00	00:30
28 z 46 Moduł III: Przyszłość uczenia się - nowe technologie i trendy społeczne (prezentacja z dyskusją, ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Aneta Marek	04-12-2026	11:00	12:30	01:30
29 z 46 -	Przerwa	-	04-12-2026	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
30 z 46 Moduł III: Współpraca z dostawcami usług rozwojowych (praca warsztatowa, analiza case study)	Zajęcia	Aneta Marek	04-12-2026	13:00	14:30	01:30
31 z 46 Moduł IV: Po co ewaluować rozwój? Korzyści z perspektywy różnych interesariuszy (praca warsztatowa)	Zajęcia	Katarzyna Gacek	14-01-2027	09:00	10:30	01:30
32 z 46 -	Przerwa	-	14-01-2027	10:30	11:00	00:30
33 z 46 Moduł IV: Po czym poznać realne zmiany? Model Kirkpatricka jako narzędzie ewaluacji (prezentacja z dyskusją, ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Katarzyna Gacek	14-01-2027	11:00	12:30	01:30
34 z 46 -	Przerwa	-	14-01-2027	12:30	13:00	00:30
35 z 46 Moduł IV: Narzędziowni k ewaluacyjny na poziomie 1 i 2 modelu Kirkpatricka. Wsparcie wdrożenia zdobytych kompetencji (prezentacja z dyskusją, praca warsztatowa)	Zajęcia	Katarzyna Gacek	14-01-2027	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
36 z 46 Moduł IV: Zmiany zachowań i wyników - jak je uchwycić i zmierzyć? Poziom 3 i 4 modelu Kirpatricka (prezentacja z dyskusją, ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Katarzyna Gacek	15-01-2027	09:00	10:30	01:30
37 z 46 -	Przerwa	-	15-01-2027	10:30	11:00	00:30
38 z 46 Moduł IV: Czy projekty rozwojowe przynoszą zwroto z inwestycji? Badanie wskaźnika ROI (prezentacja z dyskusją, ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Katarzyna Gacek	15-01-2027	11:00	12:30	01:30
39 z 46 -	Przerwa	-	15-01-2027	12:30	13:00	00:30
40 z 46 Moduł IV: Formułowanie własnych projektów ewaluacyjnych (ćwiczenia praktyczne, praca warsztatowa)	Zajęcia	Katarzyna Gacek	15-01-2027	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
41 z 46 Moduł V: Prezentacja projektów wdrożeniowych uczestników. Feedback i rekomendacje usprawnień (prezentacja wraz z dyskusją, praca w oparciu o case studies)	Zajęcia	Aneta Marek	29-01-2027	09:00	10:30	01:30
42 z 46 -	Przerwa	-	29-01-2027	10:30	11:00	00:30
43 z 46 Moduł V: Retrospektywa pracy zespołowej uczestników. Narzędzia, które mogą ją wesprzeć. Rekomendacje dla tworzenia kultury uczenia się w zespołach (praca warsztatowa)	Zajęcia	Aneta Marek	29-01-2027	11:00	12:30	01:30
44 z 46 -	Przerwa	-	29-01-2027	12:30	13:00	00:30
45 z 46 Moduł V: Feedback jako narzędzie rozwoju. Sesje feedbackowe uczestników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Aneta Marek	29-01-2027	13:00	14:30	01:30
46 z 46 -	Walidacja	-	29-01-2027	14:30	15:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	50:00
w tym suma godzin zajęć	40:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	09:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	54:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeżeli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 888,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	137,76 PLN
Koszt osobogodziny netto	112,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	50:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Aneta Marek

Wspiera organizacje w profesjonalizacji procesów współpracy. Projektuje systemy facylitacji strategicznej, które zamieniają intuicyjne działania zespołów w mierzalne rezultaty i efektywność operacyjną. Doradza liderom, jak przez świadomą pracę z dynamiką grupy uwalniać potencjał zespołu. Prowadzi sesje facylitacji strategicznej dla kluczowych zespołów, Program Facylitacji i Współpracy i Program L&D. Jest absolwentką Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz studiów podyplomowych Service Design na SWPS. Posiada certyfikat Szkoły Facylitatorów. Jest członkinią International Association of Facilitators (IAF), promującej światowe standardy w prowadzeniu procesów grupowych. Ukończyła program "Making the Difference: Leadership & Authority in Groups and Organisations", badający dynamikę władzy i autorytetu w grupach. Jest absolwentką akredytowanego przez ICF programu The Art & Science of Coaching oraz Szkoły Trenerów. Swoje kompetencje zarządcze budowała pełniąc funkcję menedżerki, prezeski zarządu Wszechnicy UJ oraz współwłaścicielki firmy AMM office, co daje jej unikalną perspektywę liderki rozumiejącej wyzwania biznesowe. Jest współautorką podcastu „Stacja Facylitacja” oraz wielokrotną organizatorką Międzynarodowego Tygodnia Facylitacji w Polsce. Interesuje się tym, jak zmieniać przypadkowe spotkania w uporządkowane procesy, które dają zespołom jasność działania i realny wpływ na wyniki firmy.



2 z 3

Maciej Kocurek

Trener, konsultant i facylitator z doświadczeniem menedżerskim na poziomie zarządczym – w latach 2011–2023 pełnił funkcję prezesa Wszechnicy UJ. Moderator społeczności L&D Network i autor biuletynu LinkedIn L&D Insider. Współautor Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) oraz kierownik pilotażowego audytu firm szkoleniowych opartego na kryteriach jakościowych MSUES.

Prowadzi szkolenia z kompetencji menedżerskich – ze szczególnym uwzględnieniem przywództwa angażującego i zarządzania zmianą – oraz procesy mentoringowe dla menedżerów. Doradza specjalistom L&D i działom HR w obszarze kultury organizacyjnej i transformacji. Jest współautorem raportu „Organizacja w okresie dojrzewania. Jakiej kultury organizacyjnej oczekują pracownicy?”

Absolwent studiów podyplomowych Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w WSE im. ks. J. Tischnera. Ukończył Szkołę Trenerów Wszechnicy UJ, program „Trainers Training” Erickson College International oraz akredytowany przez ICF program „The Art and Science of Coaching”, a także Szkołę Facylitatorów Wszechnicy UJ.



3 z 3

Katarzyna Gacek

Katarzyna Gacek od ponad 25 lat prowadzi szkolenia rozwijające kompetencje menedżerskie i osobiste – komunikację, radzenie sobie ze stresem oraz współpracę międzypokoleniową. W Think Twice realizuje projekty rozwojowe dla firm oraz prowadzi III moduł Programu Train the Trainers i III moduł Programu Learning and Development.

Ukończyła psychologię na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz studia podyplomowe z Zarządzania Zasobami Ludzkimi na tej samej uczelni. Jest certyfikowanym konsultantem metodologii Insights Discovery i posiada certyfikat Szkoły Facylitatorów Wszechnicy UJ.

Specjalizuje się w rozwoju kompetencji menedżerskich, L&D oraz zarządzaniu employee experience nowo zatrudnionych pracowników. Prowadzi projekty dotyczące współpracy międzypokoleniowej, a

swoje szkolenia wzbogaca metodą visual thinking. Posiada szerokie doświadczenie w projektowaniu i prowadzeniu sesji Assessment i Development Centre — jako facylitator, asesor i osoba udzielająca feedbacku rozwojowego.

Rozwój ludzi poznała z wielu perspektyw: HR Managera, trenera, koordynatora zespołów trenerskich i project managera w dziale L&D międzynarodowej korporacji. To doświadczenie pozwala jej trafnie rozumieć realia organizacyjne uczestników. Obecnie łączy pracę trenera i konsultanta w Think Twice z rolą HR Managera w firmie z branży nowych technologii.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymują:

- 5 podręczników dedykowanych każdemu z modułów szkolenia (forma elektroniczna). Podręczniki podsumowują i rozszerzają treści każdego z modułów. Zawierają polecane lektury i wskazówki dotyczące dalszego rozwoju w danym obszarze.
- Pakiet 10 narzędzi do zastosowania podczas diagnozy potrzeb i ewaluacji projektów rozwojowych (m. in.: kwestionariusz diagnozy potrzeb kompetencji menedżerskich; bilans otwarcia L&D w organizacji; diagnoza potencjału rozwojowego zespołu; kwestionariusz badania kultury uczenia się).
- Dostęp do elektronicznej platformy e-learningowej, na której udostępnione zostaną: prezentacje szkoleniowe; dokumentacja pracy grupowej na planszach Miro, materiały pomocnicze (hand outs) dostarczane podczas szkoleń przez prowadzących.

Warunki uczestnictwa

W celu zgłoszenia udziału, osoba uczestnicząca proszona jest zapis przez BUR oraz o zakup szkolenia przez platformę zakupową:
<https://programy.thinktwice.pl/product/program-learning-development/>

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

- a) część zdalna szkolenia odbędzie się na platformie Zoom (www.zoom.us), która umożliwia rozmowę "na żywo", wzajemne widzenie się, udostępnianie ekranów/whiteboardów, podział na małe grupy, dostęp do chatu. Dodatkowo korzystamy z narzędzia Miro oraz platformy e-learningowej, na której gromadzone są materiały szkoleniowe, ankiety, inne źródła;
- b) komputer/laptop/urządzenie przenośne wyposażone w głośnik, mikrofon oraz kamerę (wbudowane/z wejściem USB/bezprzewodowe);
- c) połączenie internetowe - przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE). Minimalna przepustowość to 600 kb/s, zaś rekomendowana 1,5 Mb/s;
- d) system operacyjny: macOS 10.7 lub kolejne/Windows 10, 8, 7, Vista; na urządzeniu mobilnym: iOS lub Android;
- e) linki umożliwiające udział w szkoleniu będą ważne w rzeczywistym czasie jego trwania (zostaną przekazane osobom uczestniczącym oraz Operatorom).

Kontakt



Maciej Kocurek

E-mail maciej.kocurek@thinktwice.pl

Telefon (+48) 506 006 066

