



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

★★★★★ 4,9 / 5

6 406 ocen

## Akademia HR- Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2026/06/30/7675/3659149

- 📅 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 24:00 h
- 📅 05.08.2026 do 13.08.2026

4 320,00 PLN brutto  
4 320,00 PLN netto  
180,00 PLN brutto/h  
180,00 PLN netto/h  
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

## Informacje podstawowe

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Identyfikatory projektów</b>        | Akademia HR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | <ul style="list-style-type: none"><li>• właściciele firmy,</li><li>• pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich,</li><li>• pracownicy objęci planami związanymi z awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menadżerskiego,</li><li>• pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi pracownicy zespołu HR</li></ul> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 30                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 04-08-2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | zdalna w czasie rzeczywistym                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem usługi jest nabycie kompetencji Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa przygotowuje do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystania dobrych praktyk HR w obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i otoczeniem społecznym. Wdrażania zmian w organizacji w wykorzystaniu innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, 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: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.                                                  | Charakteryzuje przykłady przemian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie oraz interpretuje ich wpływ na sposób zarządzania ludźmi w organizacjach, w tym na działania związane z zatrudnieniem, rozwijaniem umiejętności pracowników czy dbaniem o różnorodność. | Test teoretyczny             |
| WIEDZA: 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.                   | Wskazuje współczesne trendy w HR i opisuje ich znaczenie dla wyzwań oraz polityki personalnej firmy, dostosowując analizę do specyfiki organizacji i jej otoczenia rynkowego.                                                                                               | Test teoretyczny             |
| UMIEJĘTNOŚCI: Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami. | Nadzoruje i analizuje popularne programy lub działania HR w swojej branży, jasno określając ich zalety, wady oraz możliwe ryzyka, wraz z przykładami ich praktycznego wykorzystania.                                                                                        | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.                                                            | Opracowuje wyniki na podstawie analizy dobrych praktyk HR z innych firm i wdraża je w swoich planach organizacyjnych.                                                                                                                                                       | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.        | Analizuje stopień zaangażowania pracowników w proces zmian i monitoruje ich adaptację do nowych rozwiązań oraz ocenia efektywność włączenia wszystkich grup pracowników w realizację innowacyjnych działań.                                                                 | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.                                                                 | Udziela pomocy pracownikom w identyfikacji ich potrzeb. Pomaga pracownikom w kształtowaniu nowych postaw i zachowań, które są zgodne z ewoluującą sytuacją i wymaganiami firmy.                                                                                             | Analiza dowodów i deklaracji |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                  | Metoda walidacji             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| UMIEJĘTNOŚCI: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.                                                                                                                                                                                                                                                       | Szacuje zdolność przedsiębiorstwa i pracowników do realizacji zmian.                                                                                                                                                                                                  | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.                                                                                                                                                                                                                                   | Wprowadza zmiany dotyczące stosowania nowoczesnych rozwiązań i procesów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.                                                                                                                                                     | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: 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 w ramach organizacji. | Przeprowadza analizę potrzeb różnych grup interesariuszy i pracowników, z uwzględnieniem różnych czynników, a następnie tworzy dopasowane programy HR, które nie tylko odpowiadają na te potrzeby, ale również sprzyjają pełnej integracji pracowników w organizacji. | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.                                                                                                                                                                           | Rozpoznaje przyczyny oporu i skutecznie usuwa przeszkody w procesie wprowadzania zmian.                                                                                                                                                                               | Analiza dowodów i deklaracji |
| UMIEJĘTNOŚCI: 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.               | Analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście zmian związanych z wprowadzaniem nowych rozwiązań HR. Na bieżąco dyskutuje te kwestie i uwzględnia je w swoich działaniach.                                                          | Analiza dowodów i deklaracji |
| WIEDZA: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.                                                                                                                                                                                                                     | Przedstawia zasady i etapy wdrażania nowych rozwiązań HR.                                                                                                                                                                                                             | Test teoretyczny             |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.                                                                                                                                                                                                                                                     | Wzbudza wśród współpracowników otwartość i pozytywne podejście do zmian.                                                                                                                                                                                              | Analiza dowodów i deklaracji |

## 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

## Dzień 1

1. Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych oraz ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim
2. Nowe trendy w HR i ich wpływ na politykę personalną firm
3. Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży uczestników
4. Analiza dobrych praktyk HR i innych organizacji oraz wykorzystanie ich w planowanych wdrożeniach
5. Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej własnej firmy

## Dzień 2

1. Wspieranie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań zgodnych z wymaganiami firmy
2. Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian
3. Case study – analiza rzeczywistego wdrożenia zmian HR
4. Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR
5. Diagnozowanie potrzeb interesariuszy i pracowników oraz przygotowanie odpowiednich programów HR

## Dzień 3

1. Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami i strategię ich eliminacji
2. Identyfikacja potrzeb i obaw interesariuszy oraz ich uwzględnienie w procesach zmian
3. Objaśnianie działań związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR odpowiednio do potrzeb interesariuszy
4. Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników
5. Integracja pracowników poprzez programy HR wspierające różnorodność i pełne włączenie w organizację

## Dzień 4

1. Warsztaty komunikacji i negocjacji w zarządzaniu zmianą
2. Monitorowanie efektywności wdrożonych zmian i ich wpływu na organizację.
3. Sporządzanie wniosków na podstawie analizy wdrożeń i ich rezultatów.
4. Dostosowywanie polityki personalnej w odpowiedzi na nowe wyzwania rynkowe i organizacyjne.
5. Walidacja – test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji.

**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 24 godzin , przy czym każda godzina trwa 60 minut. Każdego dnia zajęć przewidziana jest 60-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: 24

| Przedmiot / temat                                                                                             | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 24<br>Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych oraz ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim | Zajęcia        | Marta Głowacka | 05-08-2026            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| 2 z 24<br>Nowe trendy w HR i ich wpływ na politykę personalną firm                                            | Zajęcia        | Marta Głowacka | 05-08-2026            | 09:00               | 10:00               | 01:00         |
| 3 z 24<br>Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży uczestników                                | Zajęcia        | Marta Głowacka | 05-08-2026            | 10:00               | 11:00               | 01:00         |
| 4 z 24<br>Analiza dobrych praktyk HR i innych organizacji oraz wykorzystanie ich w planowanych wdrożeniach    | Zajęcia        | Marta Głowacka | 05-08-2026            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |
| 5 z 24<br>-                                                                                                   | Przerwa        | -              | 05-08-2026            | 12:00               | 13:00               | 01:00         |

| Przedmiot / temat                                                                                  | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 6 z 24<br>Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej własnej firmy               | Zajęcia        | Marta Głowacka | 05-08-2026            | 13:00               | 14:00               | 01:00         |
| 7 z 24<br>Wspieranie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań zgodnych z wymaganiami firmy | Zajęcia        | Marta Głowacka | 06-08-2026            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| 8 z 24<br>Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian                  | Zajęcia        | Marta Głowacka | 06-08-2026            | 09:00               | 10:00               | 01:00         |
| 9 z 24<br>Case study – analiza rzeczywistego wdrożenia zmian HR                                    | Zajęcia        | Marta Głowacka | 06-08-2026            | 10:00               | 11:00               | 01:00         |
| 10 z 24<br>Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR                                         | Zajęcia        | Marta Głowacka | 06-08-2026            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |
| 11 z 24<br>-                                                                                       | Przerwa        | -              | 06-08-2026            | 12:00               | 13:00               | 01:00         |

| Przedmiot / temat                                                                                                        | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>12 z 24</div> Diagnozowanie potrzeb interesariuszy i pracowników oraz przygotowanie odpowiednich programów HR       | Zajęcia        | Marta Głowacka | 06-08-2026            | 13:00               | 14:00               | 01:00         |
| <div>13 z 24</div> Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami i strategię ich eliminacji                                  | Zajęcia        | Marta Głowacka | 12-08-2026            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| <div>14 z 24</div> Identyfikacja potrzeb i obaw interesariuszy oraz ich uwzględnienie w procesach zmian                  | Zajęcia        | Marta Głowacka | 12-08-2026            | 09:00               | 10:00               | 01:00         |
| <div>15 z 24</div> Objaśnianie działań związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR odpowiednio do potrzeb interesariuszy | Zajęcia        | Marta Głowacka | 12-08-2026            | 10:00               | 11:00               | 01:00         |
| <div>16 z 24</div> Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników                                 | Zajęcia        | Marta Głowacka | 12-08-2026            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |
| <div>17 z 24</div> -                                                                                                     | Przerwa        | -              | 12-08-2026            | 12:00               | 13:00               | 01:00         |

| Przedmiot / temat                                                                                              | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 18 z 24<br>Integracja pracowników poprzez programy HR wspierające różnorodność i pełne włączenie w organizację | Zajęcia        | Marta Głowacka | 12-08-2026            | 13:00               | 14:00               | 01:00         |
| 19 z 24<br>Warsztaty komunikacji i negocjacji w zarządzaniu zmianą                                             | Zajęcia        | Marta Głowacka | 13-08-2026            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| 20 z 24<br>Monitorowanie efektywności wdrożonych zmian i ich wpływu na organizację.                            | Zajęcia        | Marta Głowacka | 13-08-2026            | 09:00               | 10:00               | 01:00         |
| 21 z 24<br>Sporządzanie wniosków na podstawie analizy wdrożeń i ich rezultatów.                                | Zajęcia        | Marta Głowacka | 13-08-2026            | 10:00               | 11:00               | 01:00         |
| 22 z 24<br>Dostosowywanie polityki personalnej w odpowiedzi na nowe wyzwania rynkowe i organizacyjne .         | Zajęcia        | Marta Głowacka | 13-08-2026            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |
| 23 z 24 -                                                                                                      | Przerwa        | -              | 13-08-2026            | 12:00               | 13:00               | 01:00         |
| 24 z 24 -                                                                                                      | Walidacja      | -              | 13-08-2026            | 13:00               | 14:00               | 01:00         |

## Podsumowanie



| Rodzaj godzin                        | Liczba godzin |
|--------------------------------------|---------------|
| Suma godzin zegarowych usługi        | 24:00         |
| w tym suma godzin zajęć              | 19:00         |
| w tym suma godzin walidacji          | 01:00         |
| w tym suma przerw                    | 04:00         |
| Suma godzin dydaktycznych bez przerw | 26:30         |

# Cennik

## Cennik

| Rodzaj ceny                                                                     | Cena         |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>                                | 4 320,00 PLN |
| Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT |              |
| <b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>                                 | 4 320,00 PLN |
| <b>Koszt osobogodziny brutto</b>                                                | 180,00 PLN   |
| <b>Koszt osobogodziny netto</b>                                                 | 180,00 PLN   |

## Liczba godzin usługi

| Rodzaj godzin                   | Liczba godzin |
|---------------------------------|---------------|
| Liczba godzin zegarowych usługi | 24:00         |

# 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 najzajmowanym 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 oraz analiza dowodów i deklaracji - w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.**

### Informacje dodatkowe

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

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu wiedzy oraz zaliczenie analizy dowodów i deklaracji z obszaru głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.

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 partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem

## 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

**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.**

## Kontakt



**Małgorzata Hajduk**

**E-mail** m.hajduk@zetom.eu

**Telefon** (+48) 882 062 298