



Fundacja Edukacji  
Prawnej



**Kariera rozwój, Małopolski Pociąg do kariery, Bony rozwojowe: FIRST TIME MANAGER (kierowanie, zarządzanie, management, leadership) na podstawie indywidualnego profilu Insights Discovery™ - usługa szkoleniowa**

Numer usługi 2024/11/12/30533/2407486

📍 Bydgoszcz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 01.03.2025 do 16.03.2025

**3 840,00 PLN** brutto

3 840,00 PLN netto

120,00 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Identyfikator projektu

Kierunek - Rozwój

### Sposób dofinansowania

wsparcie dla osób indywidualnych  
wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

### Grupa docelowa usługi

Szkolenie przeznaczone dla:

- osób chcących otworzyć swoją działalność gospodarczą
- osób wchodzących na rynek pracy
- pracowników różnych podmiotów
- przyszłych lub początkujących menadżerów
- właścicieli firm
- uczestników projektu Kierunek Rozwój

Szkolenie jest skierowane do osób, które dopiero zaczynają rozwijać się w roli menedżera lub przygotowują się do objęcia takiej funkcji. Warsztaty mają na celu zaspokojenie potrzeby zdobycia oraz usystematyzowania wiedzy i umiejętności związanych z zarządzaniem zespołem.

Program szkolenia kładzie nacisk na rozwijanie kompetencji niezbędnych do budowania autorytetu lidera od samego początku pracy z zespołem, koncentrując się na kluczowych obszarach i kompetencjach niezbędnych w roli lidera zespołu / firmy / organizacji.

Ten kurs jest szczególnie dla osób, które:

- właśnie awansowały na menedżera, kierownika, brygadzystę, lidera
- obejmują rolę przełożonego w zespole, w którym dotychczas współpracowali
- budują swój zespół, w którym będą zarządzać

<b>Minimalna liczba uczestników</b>	10
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	28-02-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	32
<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

Usługa przygotowuje uczestnika do samodzielnego zarządzania zespołem poprzez spełnianie roli lidera oraz posługiwanie się kluczowymi kompetencjami managerskimi, tj. wyznaczanie celów zespołu i członków, prowadzenie spotkań i rozmów rozwojowych, partnerstwo produktywności, udzielanie wsparcia, odpowiedni dobór formy komunikacji do profili osobowości oraz stylu komunikacji do potrzeb członków zespołu, budowanie i utrzymywanie bezpieczeństwa psychologicznego, motywowanie, rozwiązywanie problemów).

### Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
definiuje rolę lidera, kierownika, menedżera oraz kompetencje niezbędne do skutecznego zarządzania zespołem	tworzy zestaw kompetencji przypisanych roli menedżera, buduje autorytet i nowe zasady w zespole po awansie	Wywiad swobodny
wyznacza cele indywidualne na podstawie celów rozwojowych	stosuje narzędzia psychometryczne do określenia indywidualnego stylu funkcjonowania każdego z członków zespołu	Wywiad swobodny
dobiera styl i formę komunikacji do referencji osobowościowych członków zespołu według stylu działania, indywidualnych potrzeb oraz oczekiwań	tworzy komunikaty, prosi i komunikuje intencje w różnej formie, za pomocą różnych kanałów komunikacji (osobiście i zdalnie)	Wywiad swobodny
	prowadzi spotkania grupowe i indywidualne	Wywiad swobodny
	rozpoznaje i dopasowuje przekaz do indywidualnego stylu komunikacji członków zespołu	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
tworzy środowisko otwarte na dzielenie się opinią, pomysłami, kreatywnością w sposób odważny i krytyczny	definiuje zasady otwartej i bezpiecznej współpracy	Wywiad swobodny
buduje silną kulturę feedbacku w organizacji	kreuje atmosferę dzielenia się informacją zwrotną	Wywiad swobodny
	odróżnia fakty od opinii	Wywiad swobodny
	identyfikuje i wyraża swoje potrzeby	Wywiad swobodny
	tworzy katalog zasad feedbacku	Wywiad swobodny
zapewnia bezpieczeństwo psychologiczne w zakresie: uczenia się, bycia zintegrowanym i włączanym oraz przyzwoleniem do kwestionowania status quo	stosuje konkretne narzędzia budujące mocniejszą i wspierającą kulturę pracy	Wywiad swobodny
	organizuje spotkania 1:1, spotkania koncepcyjne, statusy, podsumowania	Wywiad swobodny
deleguje zadania, rozlicza i przypisuje klarowne odpowiedzialności poszczególnych członków zespołu	dobiera odpowiedzialności adekwatnie do kompetencji, roli i wagi powierzonego zadania	Wywiad swobodny
buduje relacje i środowisko porozumienia w zespole	stosuje narzędzie Team Canvas w celu budowania jasnych zasad współpracy	Wywiad swobodny
stosuje twórcze rozwiązywanie problemów - Creative Problem Solving	kompleksowo rozwiązuje problem w oparciu o: myślenie analityczne i innowacyjne, umiejętność myślenia pytaniami, rozumowanie, umiejętność definiowania problemów i odnajdywania się w zalewie informacji	Wywiad swobodny
prowadzi rozmowy rozwojowe	stosuje trening rozmowy rozwojowej opartej na modelu GROW	Wywiad swobodny
prowadzi retrospektywę - spotkanie podsumowujące projekt i współpracę w celu udoskonalenia	stosuje zasady retrospektywy, wskazuje co warto docenić, a co rozwijać jako słabą stronę zespołu	Wywiad swobodny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

**Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?**

TAK

**Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?**

TAK

**Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

TAK

## Program

### MODUŁ 0

- wykonanie indywidualnego badania Insights Discovery™

### MODUŁ I

Rola managera i kluczowe kompetencje niezbędne do skutecznego zarządzania zespołem

- zmiana perspektywy od specjalisty do managera
- komunikacja celów organizacji oraz umocowanie w nowej roli (gotowe scenariusze spotkań)
- wczoraj kolega, dziś przełożony - jak budować autorytet w zespole?
- kluczowe zasady budujące Mastermind Inside
- moderowana sesja Mastermind
- kontraktowanie roli

### MODUŁ II

Samoświadomość i komunikacja

- zrozumieć siebie i innych na podstawie profili definiujących styl działania, indywidualne potrzeby oraz oczekiwania
- Insights Discovery™ jako narzędzie psychometryczne oparte na teorii typów Carla G Junga - jak wykorzystać model opisujący indywidualny styl funkcjonowania każdego z nas
- omawianie indywidualnych raportów Insights Discovery™
- mocne i słabe strony uczestników w kontekście współpracy i stylu komunikacji
- zrozumienie innych, poznanie stylu funkcjonowania i wpływu na innych
- konstruktywna komunikacja, wyrażanie swoich potrzeb, próśb i intencji
- bezpieczeństwo psychologiczne zespołu - pigułka wiedzy do zastosowania w praktyce w celu budowania kultury organizacji otwartej na kwestionowanie, zadawanie pytań, i dzielenie się pomysłami

### MODUŁ III

Delegowanie i motywowanie

- w jaki sposób delegować - jak dobierać zakres do różnych pracowników?
- motywować tak, żeby zespół pracował coraz bardziej efektywnie
- jak rozliczać zadania / odpowiedzialność poszczególnych członków zespołu i grupy ludzi?
- trening rozmów delegujących
- udzielanie feedbacku - podstawy konstruktywnej komunikacji a feedback: odróżnianie faktów od opinii, identyfikacja i wyrażanie swoich potrzeb, komunikowanie próśb i intencji
- sposoby okazywania docenienia pracy vs co robi, gdy pracownik nie wywiązuje się z ustalonych zadań / odpowiedzialności
- propozycje modeli wspierających udzielanie konstruktywnej (zarówno doceniającej jak i rozwojowej) feedbacku i ich trening
- radzenie sobie z reakcjami na feedback w celu osiągnięcia celów i budowania porozumienia i relacji
- organizacja siebie i pracy zespołu w formie różnorodnych spotkań: 1 na 1, spotkania koncepcyjne, statusy, podsumowania (które spotkania warto prowadzić, jaki ma być ich cel i jak efektywnie osiągać na nich rezultaty)

### MODUŁ IV

## Twórcze rozwiązywanie problemów

- kompleksowe rozwiązywanie problemów: myślenie analityczne i innowacyjne, kreatywność, oryginalność i inicjatywa, krytyczne myślenie, umiejętność myślenia pytaniami, rozumowanie, umiejętność definiowania problemów i odnajdywania się w zalewie informacji
- 5 etapów procesu Creative Problem Solving

## MODUŁ V

### Rozmowy rozwojowe

- praktyczny trening rozmowy rozwojowej, opartej na modelu GROW (technika służąca do wyznaczania celów oraz opracowywania strategii ich realizacji; wykorzystywana regularnie, zmienia styl komunikacji i zarządzania na bardziej partnerski i twórczy; taki styl zarządzania menedżera zwiększa samodzielność i kreatywność pracowników oraz uczy myśleć rozwiązaniami zamiast problemami)
- ćwiczenie 4 kroków w modelu GROW:
  - definiowanie celów rozwojowych i współprojektowanie mierników sukcesu
  - analizę zasobów do realizacji celów
  - generowanie pomysłów i dobieranie narzędzi do celu
  - współtworzenie planu, który buduje odpowiedzialność pracownika
- scenariusze rozmów rozwojowych

INTRO: czym są kompetencje i jak o nich mówić, czym jest rozmowa rozwojowa i czym się różni od oceny oraz feedbacku bieżącego

### GOAL:

- jak definiować cele rozwojowe
- jakie pytania pomogą pracownikowi poszerzyć perspektywę na to co ważne
- jak mówić o swoich obserwacjach bez krytyki i ocennej postawy

### REALITY check (zasoby):

- jakie pytania ułatwiają identyfikację zasobów, które pracownik ma oraz których nie ma, aby osiągnąć cel
- narzędzie: skala

### OPTION

- techniki generowania pomysłów i pobudzające kreatywność

### WAY (plan)

- jak powinien wyglądać plan rozwojowy, czyli jak mierzyć sukces i progres

## MODUŁ 6

### Retrospektywa

- poznanie specyfiki spotkań typu retrospektywa - kiedy je robić i po co?
- rola przełożonego podczas retro a prowadzenie retro
- projektowanie spotkania krok po kroku: przed spotkaniem, check-in, zbieranie danych, generowanie pomysłów, wybieranie najlepszych rozwiązań, zobowiązanie, check-out
- jak zadbać o jakościowe komunikaty podczas retrospektywy
- gotowe scenariusze i pomysły na retro
- ćwiczenie retrospektywy

## PODSUMOWANIE WARSZTATÓW / FEEDBACK INDYWIDUALNY I GRUPOWY

### WALIDACJA USŁUGI

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 840,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 840,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	120,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

### Agnieszka Pełka-Szajowska

Pilotka zmian, uczy twórczo rozwiązywać problemy i rozwijać kompetencje solversa, by robić to z głową, czyli wykorzystując praktyczną wiedzę o mózgu, psychologię poznawczą i społeczną oraz ekonomię behawioralną. Wspiera firmy w tworzeniu produktów, usług, komunikacji i narzędzi rozwojowych, pracy zespołowej, a także myśleniu krytycznym i myśleniu pytaniami.

Psycholog społeczna (evidence based), ekspertka Concordia Design oraz doświadczona menadżerka. Praktyk Creative Problem Solving. Członek zarządu Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.

Uczy narzędzi i myślenia inwentycznego. Poprzez szkolenia, warsztaty i inspiracyjne wykłady wspiera w budowaniu umiejętności inwentycznych i krytycznego myślenia, tak by zwiększać satysfakcję zawodową, efektywną pracę w zespołach, a tym samym i biznes. Przez prawie 20 lat pracowała w biznesie, gdzie zdobyła kilka nagród m.in. Superbrands dla współtwórcy jednej z polskich marek, nagrodę za najlepszą kampanię reklamową w Polsce, a teraz, od kilkunastu lat, pracuje z biznesem.

Pracowała m.in. dla: Swarovski, Ania Kruk, Medicine, Ttołpa, Biofarm, mBank, Makro, ING Hub, Akademia Koźmińskiego, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, WSB Merito, Santander Consumer Bank.

W projekcie "Dostępny Design" (Concordia Design oraz Sense) przeszkoliła z design thinking ponad

100 firm w ciągu 2 lat.

O ostatnich 5 latach praktycznie zaprojektowała i przeprowadziła kilkaset godzin warsztatowych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi – twórcze rozwiązywanie



2 z 2

## Agata Waligórska

HR Managerka, Mentorka, ekspertka Concordia Design, Coach dla Szefowej, certyfikowana konsultantka Insight Discovery. Pilotka zmian związanych z kulturą organizacji. Doświadczenie zebrała w dużych międzynarodowych korporacjach i polskich firmach rodzinnych na różnych szczeblach kariery (manager sieci, HRBP, trener, manager projektu/zespołu). Doskonale stosuje w praktyce narzędzia wykorzystywane w roli managera do budowania relacji, organizacji pracy i zarządzania zespołem. Korzysta z praktyk coachingowych, technik kreatywnych, metodyki design thinking. Posiada doświadczenie w postaci praktyki zawodowej na stanowiskach kierowniczych oraz odpowiednich kwalifikacji (formalnych i pozaformalnych w formie certyfikatów ukończonych kursów) w ostatnich 5 latach.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały w formie ćwiczeń, case study oraz prezentacji.

### **Uczestnicy otrzymają indywidualny dostęp do badania Insights Discovery™ w cenie usługi.**

Jest to znane narzędzie psychometryczne oparte na teorii typów Carla G Junga. Jest to model opisujący indywidualny styl funkcjonowania każdego z nas, który pomaga ludziom zrozumieć siebie, zrozumieć innych oraz budować autentyczne relacje.

Wynik badania zostanie przekazany uczestnikowi indywidualnie. Ogólne typy, profile, style funkcjonowania i jego wpływu na innych stanowią część ćwiczeniową szkolenia i zostaną omównione podczas warsztatu.

Uczestnik otrzyma również materiały w formie pdf - prezentacja, ćwiczenia praktyczne, case study.

### Informacje dodatkowe

Usługa zostanie zrealizowana w wymiarze 32 godzin warsztatowych (45 min) co daje 24 godzin zegarowych (60 min).

Uczestnicy w trakcie każdego dnia szkoleniowego trwającego więcej niż 4 godziny mają prawo do co najmniej 1 przerwy, trwającej co najmniej 15 minut.

W trakcie usługi będą wykorzystywane metody interaktywne i aktywizujące rozumiane jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie - takie jak: ćwiczenia praktyczne, praca indywidualna, praca w grupach.

Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek – Rozwój

## Adres

ul. Długa 16  
85-001 Bydgoszcz  
woj. kujawsko-pomorskie

Usługa zostanie zrealizowana w przestrzeni gwarantującej podstawowe zaplecze szkoleniowe, wzbogaconej o strefy relaksu, miejsce do kreatywnych ćwiczeń i swobodnego otoczenia do realizacji praktycznych części warsztatu.

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Natalia Smolarek**

**E-mail** [biuro@edukacjaprawna.pl](mailto:biuro@edukacjaprawna.pl)

**Telefon** (+48) 668 513 014