



Grupa SET Sp. z o.o.

**DNA Menadżera - Szkoła Zarządzania Akademii SET**

Numer usługi 2024/11/28/5493/2437029

📍 Warszawa / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 64 h

📅 08.02.2025 do 11.05.2025

6 000,00 PLN brutto

6 000,00 PLN netto

93,75 PLN brutto/h

93,75 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Edukacja
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie przeznaczone jest dla osób pracujących w roli menadżera i potrzebujących wzmocnienia kompetencji zarządzania zespołem oraz dla osób przygotowujących się do pełnienia roli menadżera.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	05-02-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	64
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem projektu jest przygotowanie uczestnika do efektywnego zarządzania, począwszy od budowania dobrej relacji szef – podwładny, poprzez wspieranie pracowników we wdrożeniu do pracy i w rozwoju ich potencjału, aż do zbudowania i zarządzania stabilnym, zmotywowanym i efektywnym zespołem realizującym założone wskaźniki biznesowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA:Po ukończeniu projektu szkoleniowego uczestnik będzie znał: Kluczowe kompetencje menadżera. Różnice między przywództwem a zarządzaniem. Etapy rozwoju pracownika. Techniki dyrektywnego i coachingowego wspierania rozwoju pracowników. Zasady wyznaczania celów dla pracowników. Techniki prowadzenia rozmowy rozwojowej i dyscyplinującej.	Uczestnik: Wymienia i opisuje kluczowe kompetencje skutecznego menadżera. Wskazuje różnice między przywództwem a zarządzaniem. Wymienia i scharakteryzuje etapy rozwoju pracownika. Opisuje techniki dyrektywnego i coachingowego wspierania w rozwoju. Wymienia zasady wyznaczania celów dla pracowników. Opisuje schemat i zasady prowadzenia rozmów rozwojowych i dyscyplinujących. Wyjaśnia znaczenie asertywności w pracy menadżera.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Proces zmiany i typy reakcji na zmianę. Strategie pracy z oporem i konfliktem. Istotę i dynamikę konfliktów. Różnice między pokoleniami i wyzwania pracy w zespołach międzypokoleniowych. Model FRIS i style myślenia wpływające na współpracę. Dysfunkcje pracy zespołowej.	Wskazuje etapy procesu zmiany i typy reakcji na zmianę. Definiuje opór i wymienia strategie pracy z nim. Wyjaśnić istotę konfliktu i opisać jego dynamikę. Wskazuje różnice między pokoleniami i wyzwania międzypokoleniowej współpracy. Opisuje model FRIS i style myślenia wpływające na współpracę. Wymienia dysfunkcje pracy zespołowej.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI:Po ukończeniu projektu szkoleniowego uczestnik będzie potrafił: Rozpoznawać etapy rozwoju pracowników i dobrać właściwe techniki wspierania. Przygotowywać i prowadzić rozmowy rozwojowe i dyscyplinujące.	Uczestnik: Prawidłowo identyfikuje etap rozwoju pracownika i doбира odpowiednie techniki. Poprawnie stosuje dyrektywne techniki instruktazu i informacji zwrotnej. Wykorzystuje coachingowe techniki zadawania pytań i modelu GROW. Formułuje cele zgodnie z zasadami modelu MBO. Komunikuje cele pracownikom według strategii win-win. Prowadzi rozmowy rozwojowe zgodnie z zaprezentowanym schematem. Prowadzi rozmowy dyscyplinujące z pracownikami według wskazanego algorytmu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Komunikować zmiany w organizacji. Zarządzać konfliktem i pracować z oporem.	Komunikuje zmiany zgodnie z omawianym modelem. Identyfikuje źródła oporu i doбира adekwatne strategie przeciwdziałania oporowi. Rozpoznaje rodzaje konfliktów i stosuje odpowiednie strategie rozwiązywania konfliktów.	
Stosować style myślenia wg FRIS i odpowiednio angażować pracowników o różnych Stylach Myślenia. Identyfikować dysfunkcje zespołowe. Zarządzać zespołami międzypokoleniowymi.	Rozpoznaje style myślenia FRIS i angażuje pracowników o różnych Stylach Myślenia. Identyfikuje dysfunkcje zespołu i im przeciwdziała. Stosuje techniki zarządzania zespołami międzypokoleniowymi.	Test teoretyczny
POSTAWA: Udział w szkoleniach pozwoli uczestnikowi: Zwiększyć pewność siebie i zbudować autorytet menadżera.	Uczestnik: Buduje autorytet menadżera. Równoważy umiejętności wspierania i wymagania od pracowników. Buduje relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i szacunku.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się

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

Dokument potwierdzający ukończenie potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdzający ukończenie potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

GENOTYP LIDERA cz. 1

Genotyp lidera - najważniejsze kompetencje:

Przegląd znanych strategii i modeli zarządzania.

Kompetencje lidera: od instruktażu po coachingowy feedback.

Osobowość i autorytet lidera.

Przywództwo vs zarządzanie:

Różnice i podobieństwa w zarządzaniu i przywództwie.

Etapy rozwoju pracownika:

4 etapy rozwoju pracownika.

Rozpoznawanie etapów rozwoju pracownika.

Dopasowanie do etapu rozwoju pracownika.

Zachowania instruujące i zachowania wspierające.

Dyrektywne wspieranie pracowników w rozwoju:

Profesjonalny instruktaż: Technika 4xP.

Zasady prowadzenia Training on the job.

Dyrektywna informacja zwrotna – model SPiNKA – techniki, zasady, ćwiczenia.

Jak oceniać pracowników?

Coachingowe wspieranie pracowników w rozwoju:

Coachingowa informacja zwrotna.

Zadawanie pytań jako jedna z technik wspierania pracowników.

Model GROW i narzędzia coachingowe do wykorzystania na każdym etapie modelu.

GENOTYP LIDERA cz. 2

Wyznaczanie celów dla pracowników:

Od czego zacząć wyznaczanie celów.

Model Human Performance Improvement jako narzędzie

wspierające wyznaczanie celów.

Formułowanie celów – podstawy Managing By Objectives.

Komunikowanie celów pracownikom wg strategii 5 kroków win-win.

Teoria automotywacji według Deciego i Ryana - Self

Determination Theory.

Rozmowa rozwojowa z pracownikiem:

Czym jest, a czym nie jest rozmowa rozwojowa.

Przygotowanie do rozmowy z pracownikiem.

Rozmowa rozwojowa – schemat, korzyści i trening

prowadzenie rozmowy.

GENOTYP LIDERA cz. 3

Zarządzanie zmianą w organizacjach biznesowych:

Nasza rzeczywistość – jak zarządzamy zmianami?

Korzyści i zagrożenia wynikające z wdrażania zmian i rozwiązywania sytuacji trudnych.

Proces zmiany:

Etapy zmiany.

Typy reakcji na zmianę wg. Maxwella.

Komunikowanie zmian przez menadżera – model komunikowania zmiany.

Trening komunikowania zmiany w zespole.

Praca z oporem:

Czym jest opór (definicja, źródła i przejawy oporu).

Opór w pracy menadżera.

Czynniki oporu w organizacji.

Strategie pracy z oporem.

Istota konfliktu:

Rodzaje konfliktu wg. Moora.

Style i strategie funkcjonowania w konflikcie.

Dynamika konfliktu.

Rola menadżera w procesie konfliktu:

Mediacje prowadzone przez menadżera.

Rozstrzyganie vs. rozwiązywanie.

Stanowisko vs. potrzeba.

GENOTYP ZESPOŁU

Zespół czy grupa?:

Genotyp zespołu marzeń.

Znaczenie lidera, wizji i zasad funkcjonowania zespołu.

Dynamika grupy:

Mapa procesu grupowego.

Dynamika grypy a źródła konfliktów.

8 warunków skutecznego działania zespołowego.

Role grupowe.

Model FRIS a współpraca w zespole

Model FRIS – 4 Style Myślenia.

Autodiagnoza własnego stylu myślenia.

Styl Myślenia vs. Styl Działania.

Jak angażować pracowników o różnych Stylach Myślenia.

Proces FRIS – co decyduje o potencjale zespołu.

Dysfunkcje zespołowe

Co zagraża pracy zespołowej?

5 dysfunkcji pracy zespołowej wg. P. Lencioniego.

Strategie działania dla poszczególnych dysfunkcji.

Różnorodność pokoleniowa:

Zrozumieć różnice pokoleniowe?

Pokolenia BB, X, Y i Z – O co chodzi?

Zmiana wartości i stylu życia między pokoleniami.

Stereotypy i uprzedzenia wobec kolejnych pokoleń.

Komunikacja formalna (e-mail) i nieformalna.

Mocne strony i zagrożenia w pracy z każdym pokoleniem

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 9

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 9 GENOTYP LIDERA cz. 1. Wspieranie i rozwijanie kompetencji pracowników.	Marcin Szpak	08-02-2025	10:00	18:00	08:00
2 z 9 GENOTYP LIDERA cz. 1. Wspieranie i rozwijanie kompetencji pracowników.	Marcin Szpak	09-02-2025	09:00	17:00	08:00
3 z 9 GENOTYP LIDERA cz. 2. Stawianie wymagań i dyscyplinowanie pracowników.	Katarzyna Krupińska-Obel	08-03-2025	10:00	18:00	08:00
4 z 9 GENOTYP LIDERA cz. 2. Stawianie wymagań i dyscyplinowanie pracowników.	Katarzyna Krupińska-Obel	09-03-2025	09:00	17:00	08:00
5 z 9 GENOTYP LIDERA cz. 3. Zarządzanie w środowisku zmiany i praca z konfliktem.	Jarosław Grenda	05-04-2025	10:00	18:00	08:00
6 z 9 GENOTYP LIDERA cz. 3. Zarządzanie w środowisku zmiany i praca z konfliktem.	Jarosław Grenda	06-04-2025	09:00	17:00	08:00
7 z 9 SZKOLENIE 4: GENOTYP ZESPOŁU Tworzenie więzi zespołowych i budowanie współodpowiedzialności.	Maciej Pawlik	10-05-2025	10:00	18:00	08:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 9 SZKOLENIE 4: GENOTYP ZESPOŁU Tworzenie więzi zespołowych i budowanie współodpowiedzialności.	Maciej Pawlik	11-05-2025	09:00	16:00	07:00
9 z 9 SZKOLENIE 4: GENOTYP ZESPOŁU - MODUŁ WALIDACYJNY - Tworzenie więzi zespołowych i budowanie współodpowiedzialności.	-	11-05-2025	16:00	17:00	01:00

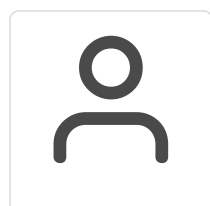
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 000,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	93,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	93,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 4



1 z 4

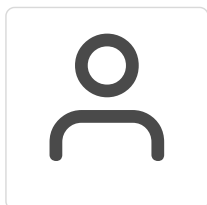
Marcin Szpak

Trener, Konsultant i Coach certyfikowany na poziomie ACC przez International Coach Federation. Dyrektor ds. rozwoju w Grupie SET.

Jako trener specjalizuje się w szkoleniach z zakresu rozwoju kompetencji menadżerskich, coachingowych oraz trenerskich. Duża wiedza i doświadczenie w pracy z trenerami i coachami pozwala mu efektywnie prowadzić zajęcia w Szkole Zarządzania DNA Menadżera oraz Szkole

Coachów Akademii SET®.

Absolwent Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie na kierunku Pedagogika Pracy i Doradztwo Zawodowe, Uniwersytetu Opolskiego na kierunku Terapia Pedagogiczna i Doradztwo Zawodowe oraz Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości na kierunku Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Ponadto absolwent I edycji Szkoły Trenerów Biznesu Akademii SET® i I edycji Szkoły Trenerów Konsultantów Akademii SET®. Posiada ponad 3000 godzin doświadczenia w pracy na sali szkoleniowej w tym ponad 1000 godzin pracy z trenerami i coachami oraz ponad 600h w pracy z menadżerami w latach 2019-2020-2021-2022-2023-2024.



2 z 4

Maciej Pawlik

Menadżer, Przedsiębiorca, Rekomendowany Trener Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Coach, Konsultant Biznesu. Współtwórca Modeli Rozwojowych Grupy SET®, w tym Modelu Efektywnego Treningu - Modelu SET®. Wiceprezes Zarządu i Dyrektor ds. Rozwoju. Współtwórca Szkoły Zarządzania, Szkoły Sprzedaży, Szkoły Trenerów Biznesu i Szkoły Coachów Akademii SET®. Posiada ponad piętnastoletnie doświadczenie w branży szkoleniowej, w zarządzaniu projektami oraz zarządzaniu sprzedażą w międzynarodowych korporacjach. Projektuje efektywne procesy rozwojowe, systemy wdrożeniowe, standardy zachowań dla kadry zarządzającej pracowników. Absolwent Szkoły Trenerów rekomendowanej przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Szkoły Coachów zgodnej ze standardami International Coach Federation. Ponad 12 000 godzin pracy szkoleniowej, coachingowej i superwizyjnej z trenerami i menadżerami w latach 2019-2020-2021-2022-2023-2024..



3 z 4

Jarosław Grenda

Menadżer, Przedsiębiorca, Konsultant Biznesu, Coach, Mediator, Trener Konsultant Insights Discovery. Posiada ponad dwudziestoletnie doświadczenie menadżerskie w zarządzaniu zespołami sprzedażowymi, personalnymi (Learning& Development) oraz projektami w międzynarodowych korporacjach. Posiada ponad ośmioletnie doświadczenie szkoleniowe. Projektuje efektywne procesy rozwojowe, systemy wdrożeniowe, systemy kompetencyjne, standardy zachowań dla kadry zarządzającej i pracowników. Specjalizuje się także w sprzedaży, negocjacjach, zarządzaniu zmianą oraz włączaniem różnorodności w organizacjach (Inclusion & Diversity). Absolwent Szkoły Trenerów rekomendowanej przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Szkoły Coachów zgodnej ze standardami International Coach Federation. Ponad 7 000 godzin pracy szkoleniowej, coachingowej i superwizyjnej z trenerami i kadrą zarządzającą w latach 2019-2020-2021-2022-2023-2024.



4 z 4

Katarzyna Krupińska-Obel

Trener, Konsultant, Coach, Menadżer z doświadczeniem w zarządzaniu kilkunastoosobowym zespołem. Absolwentka Szkoły Trenerów Biznesu Akademii SET®, Szkoły Coachów Akademii SET® oraz Szkoły Coachingu Grupowego i Zespołowego. Posiada doświadczenie w zakresie rozwoju kompetencji menadżerskich, coachingowych (coaching menadżerski, executive coaching, newly assigned leader coaching), trenerskich oraz sprzedażowych. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu rozwoju kompetencji menadżerskich oraz podnoszenia efektywności zarządzania podległym zespołem. Prowadzi coaching zespołowy i grupowy a także warsztaty budowania zespołu. Duża wiedza i doświadczenie w pracy z menadżerami umożliwia jej skuteczne rozwijanie umiejętności biznesowych menadżerów. Ponad 8000 godzin pracy na sali szkoleniowej w tym ponad 5000 godzin z menadżerami.

PRZYGOTOWANIE MERYTORYCZNE

Kirkpatrick Four Levels Certification –Bronze Level Certified Professional - Posiada certyfikat uprawniający do stosowania narzędzi i metodologii

Czterech Poziomów Ewaluacji Kirkpatricka®, Extended DISC -certyfikowany konsultant. RMP – certyfikowany konsultant.

FRIS Style Myślenia Anna Samborska-Owczarek - program certyfikacyjny dla Trenerów Stylów Myślenia i Działania FRIS.

Superwizor Coachingu – Dujanowicz & Chraniuk.

Prowadzi szkolenia nieprzerwanie w latach 2019-2020-2021-2022-2023-2024.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują segregator z wydrukowanymi materiałami (handouty, podręczniki) oraz materiały w wersji elektronicznej.

Informacje dodatkowe

dodatkowi trenerzy: Katarzyna Krupińska-Obel, Adam Walerjańczyk, Maciej Cichocki, Arkadiusz Górski, Jarosław Sobkowiak, Sławomir Sabała, Katarzyna Preidl, Jarosław Grenda

Adres

ul. Jana Kazimierza 45/AD0106

01-248 Warszawa

woj. mazowieckie

Siedziba Grupy SET

Kontakt



Anna Poławska

E-mail anna.polawska@grupaset.pl

Telefon (+48) 502 508 286