



"OPTA" AGNIESZKA  
MAZIARZ-LIPKA I  
LILIANA WIELICZKO  
SPÓŁKA JAWNA

★★★★★ 4,8 / 5

759 ocen

## Wyzwania współczesnego Menedżera. Lider dawniej vs. Lider dziś

Numer usługi 2025/05/25/6054/2769573

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 22.10.2025 do 23.04.2026

3 169,71 PLN brutto

2 577,00 PLN netto

66,04 PLN brutto/h

53,69 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Grupą docelową są:

- osoby zarządzające,
- pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie/kierownicze
- osoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze
- specjaliści,
- oraz wszystkie osoby chcące zwiększyć swoją skuteczność menedżerską

### Minimalna liczba uczestników

10

### Maksymalna liczba uczestników

15

### Data zakończenia rekrutacji

19-09-2025

### Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

### Liczba godzin usługi

48

### Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Cykl szkoleń przygotowuje uczestników do efektywnego, świadomego i empatycznego zarządzania zespołem w zmieniającej się rzeczywistości organizacyjnej. Po cyklu szkoleń uczestnicy będą łączyć koncentrację na wynikach z dbałością o relacje, komunikować się z uwzględnieniem emocji i intencji. Szkolenia przygotowują także do wzmocnienia współodpowiedzialności, tworzenia przestrzeni do feedbacku i budowania bezpieczeństwa psychologicznego w organizacjach.

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

| Efekty uczenia się                                                                                                   | Kryteria weryfikacji                                                                            | Metoda walidacji                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Moduł 1. Rozpoznaje zmiany we współczesnym zarządzaniu i ich wpływ na pracowników.                                   | Wymienia kluczowe różnice między „starym” a „nowym” stylem zarządzania                          | Test teoretyczny                    |
|                                                                                                                      | Charakteryzuje nowe oczekiwania wobec lidera wynikające ze zmian pokoleniowych                  | Debata ustrukturyzowana             |
| Moduł 1. Posługuje się wiedzą na temat różnych stylów zarządzania                                                    | Poprawnie identyfikuje swój dominujący styl zarządzania                                         | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                                                      | Omawia mocne i słabe strony swojego dominującego stylu zarządzania w kontekście potrzeb zespołu | Analiza dowodów i deklaracji        |
| Moduł 1. Posługuje się wiedzą na temat różnych poziomów komunikacji dopasowanych do poziomu dojrzałości pracowników. | Opisuje sytuację i dobiera odpowiedni sposób komunikowania                                      | Prezentacja                         |
|                                                                                                                      | Uzasadnia dobór stylu do konkretnego pracownika (dojrzałość, doświadczenie)                     | Obserwacja w warunkach symulowanych |
| Moduł 1. Ocenia, na ile jego sposób komunikacji jest zrozumiały i akceptowalny                                       | Przeprowadza analizę intencji i sposobu przekazywania celów i zadań                             | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                                                      | Koryguje komunikat tak, by był bardziej czytelny i akceptowalny dla pracownika                  | Debata swobodna                     |
| Moduł 1. Równoważy nastawienie na ludzi i nastawienie na zadania w codziennym zarządzaniu                            | Formułuje przykłady decyzji menedżerskich uwzględniających obie perspektywy                     | Prezentacja                         |
|                                                                                                                      | Określa możliwe skutki zachwiania tej równowagi                                                 | Debata swobodna                     |
|                                                                                                                      |                                                                                                 | Prezentacja                         |

| Efekty uczenia się                                                                  | Kryteria weryfikacji                                                                      | Metoda walidacji                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Moduł 2. Odróżnia fakty od ocen w komunikacji                                       | Przekształca ocenę na komunikat oparty na faktach                                         | Test teoretyczny                       |
|                                                                                     |                                                                                           | Obserwacja w warunkach symulowanych    |
|                                                                                     | Uzasadnia, dlaczego dany element wypowiedzi jest oceną, a nie faktem.                     | Prezentacja                            |
|                                                                                     | Wskazuje w analizowanym komunikacie elementy będące faktami oraz elementy będące ocenami. | Test teoretyczny                       |
| Moduł 2. Komunikuje swoje potrzeby i emocje w sposób zrozumiały                     | Formułuje wypowiedź z uwzględnieniem potrzeb i emocji                                     | Prezentacja                            |
|                                                                                     | Używa języka osobistego („ja”), unikając oskarżeń i generalizacji.                        | Obserwacja w warunkach symulowanych    |
| Moduł 2. Formułuje intencję i sprawdza jej zrozumienie                              | Sprawdza, czy druga strona zrozumiała przekaz (np. zadaje pytanie lub prosi o parafrazę). | Obserwacja w warunkach symulowanych    |
|                                                                                     | Wskazuje cel swojej wypowiedzi                                                            | Prezentacja                            |
| Moduł 3. Stawia cele jakościowe w sposób precyzyjny i zrozumiały                    | Formułuje cel według triady: co, po co, jak                                               | Prezentacja                            |
|                                                                                     |                                                                                           | Analiza dowodów i deklaracji           |
|                                                                                     | Rozróżnia cele ilościowe i jakościowe                                                     | Test teoretyczny                       |
|                                                                                     | Unika ogólników i ocen w zapisie celu                                                     | Analiza dowodów i deklaracji           |
| Moduł 3. Komunikuje sens i priorytet celu w sposób budujący poczucie bezpieczeństwa | Uzasadnia znaczenie celu z punktu widzenia zespołu i organizacji                          | Prezentacja<br>Deбата ustrukturyzowana |
|                                                                                     | Wskazuje, który cel ma najwyższy priorytet i dlaczego                                     | Test teoretyczny                       |
|                                                                                     | Wypowiada się w sposób budujący jasność i przewidywalność                                 | Obserwacja w warunkach symulowanych    |

| Efekty uczenia się                                                                   | Kryteria weryfikacji                                                     | Metoda walidacji                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Moduł 3. Dobiera sposób delegowania zadań do poziomu rozwoju pracownika              | Ocenia stopień samodzielności pracownika na podstawie opisu sytuacji     | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                      |                                                                          | Prezentacja                         |
|                                                                                      | Dobiera odpowiedni styl przekazywania zadania (instrukcja vs. autonomia) | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                      | Uzasadnia wybór sposobu delegowania zadań                                | Debata swobodna                     |
| Moduł 3. Sprawdza poziom zrozumienia i akceptacji celu przez pracownika              | Zadaje pytania sprawdzające rozumienie sensu i oczekiwanego efektu       | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                      | Parafrazuje wypowiedź pracownika, by potwierdzić zrozumienie             | Wywiad ustrukturyzowany             |
|                                                                                      | Identyfikuje, czy pracownik jest gotowy do realizacji                    | Debata ustrukturyzowana             |
| Moduł 3. Ustala mierniki dla celów jakościowych i definiuje sposób ich monitorowania | Tworzy mierzalne wskaźniki dla celu jakościowego                         | Test teoretyczny                    |
|                                                                                      | Opisuje sposób zbierania danych (obserwacja, ankieta, ocena)             | Prezentacja                         |
|                                                                                      | Wskazuje, kto i kiedy będzie weryfikował postęp                          | Analiza dowodów i deklaracji        |
| Moduł 4. Stosuje model konstruktywnego feedbacku opartego na faktach                 | Rozróżnia fakty od opinii w komunikacie zwrotnym                         | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                      | Formułuje komunikat według modelu FOR+OK                                 | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                      |                                                                          | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                      | Unika ocen i uogólnień                                                   | Debata ustrukturyzowana             |
|                                                                                      |                                                                          | Wywiad ustrukturyzowany             |

| Efekty uczenia się                                                     | Kryteria weryfikacji                                                                   | Metoda walidacji                                                        |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Moduł 4. Buduje kontakt i dialog podczas udzielania feedbacku          | Stawia pytania sprawdzające zrozumienie i akceptację                                   | Obserwacja w warunkach symulowanych                                     |
|                                                                        | Dobiera sposób rozmowy (monolog vs. dialog) do kontekstu                               | Debata swobodna<br><br>Wywiad ustrukturyzowany                          |
|                                                                        | Uwzględnia emocje własne i odbiorcy w sposobie komunikowania                           | Obserwacja w warunkach symulowanych                                     |
|                                                                        |                                                                                        | Analiza dowodów i deklaracji                                            |
| Moduł 4. Wzmacnia relacje z pracownikami poprzez konstruktywne rozmowy | Dzieli się informacją zwrotną, która jednocześnie uwzględnia trudność i wspiera rozwój | Obserwacja w warunkach symulowanych<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
|                                                                        |                                                                                        | Obserwacja w warunkach symulowanych                                     |
|                                                                        | Wspólnie z pracownikiem formułuje wnioski i propozycje rozwiązań                       | Prezentacja                                                             |
|                                                                        |                                                                                        | Wywiad ustrukturyzowany                                                 |
|                                                                        | Potrafi poprosić o feedback w sposób otwarty i wspierający                             | Debata swobodna                                                         |
| Moduł 5. Docenia pracowników w sposób autentyczny i wzmacniający       | Wskazuje konkretne działania lub postawy pracownika, które podlegają docenieniu        | Analiza dowodów i deklaracji                                            |
|                                                                        |                                                                                        | Prezentacja                                                             |
|                                                                        | Formułuje komunikat doceniający odnoszący się do wartości lub wpływu działania         | Obserwacja w warunkach symulowanych                                     |
|                                                                        |                                                                                        | Wywiad ustrukturyzowany                                                 |
|                                                                        | Rozróżnia docenienie wspierające od manipulacyjnego                                    | Test teoretyczny<br><br>Debata ustrukturyzowana                         |

| Efekty uczenia się                                                                              | Kryteria weryfikacji                                                                           | Metoda walidacji                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Moduł 5. Stosuje empatyczne słuchanie bez oceniania i udzielania rad                            | Parafrazuje wypowiedź pracownika z uwagą na emocje i potrzeby                                  | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                                 |                                                                                                | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                                 | Unika przerywania, doradzania i minimalizowania problemów                                      | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                                 |                                                                                                | Debata swobodna                     |
|                                                                                                 | Okazuje empatię i życzliwość przez postawę i stosowany język                                   | Wywiad ustrukturyzowany             |
|                                                                                                 |                                                                                                | Prezentacja                         |
| Moduł 5. Wzmacnia zespół poprzez zauważanie mocnych stron i wspieranie samodzielności           | Wskazuje mocne strony pracownika na podstawie konkretnych sytuacji                             | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                                 |                                                                                                | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                                 | Formułuje komunikat, który podkreśla zaufanie i zachęca do samodzielności                      | Wywiad ustrukturyzowany             |
|                                                                                                 |                                                                                                | Test teoretyczny                    |
|                                                                                                 | Opisuje, jak stosować wspierające monitorowanie zamiast kontroli                               | Prezentacja                         |
|                                                                                                 |                                                                                                | Prezentacja                         |
| Moduł 6. Wyjaśnia, czym jest bezpieczeństwo psychologiczne i jakie ma znaczenie w pracy zespołu | Definiuje pojęcie bezpieczeństwa psychologicznego                                              | Test teoretyczny                    |
|                                                                                                 |                                                                                                | Prezentacja                         |
|                                                                                                 | Wskazuje, jakie zachowania lidera wpływają pozytywnie lub negatywnie na bezpieczeństwo zespołu | Debata ustrukturyzowana             |
|                                                                                                 |                                                                                                | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                                 | Opisuje skutki braku bezpieczeństwa psychicznego dla relacji, wyników i komunikacji            | Prezentacja                         |

| Efekty uczenia się                                                              | Kryteria weryfikacji                                                                     | Metoda walidacji                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Moduł 6. Łączy wysokie oczekiwania z tworzeniem bezpiecznego środowiska         | Opisuje przykłady stawiania ambitnych celów przy zachowaniu zaufania i otwartości        | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                 |                                                                                          | Prezentacja                         |
|                                                                                 | Dobiera komunikaty, które wspierają zarówno standardy, jak i bezpieczeństwo              | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                 |                                                                                          | Wywiad ustrukturyzowany             |
| Moduł 6. Tworzy warunki sprzyjające otwartemu mówieniu o błędach i trudnościach | Wskazuje ryzyka wynikające z nadmiernego nacisku i braku otwartości                      | Debata ustrukturyzowana             |
|                                                                                 |                                                                                          | Test teoretyczny                    |
|                                                                                 | Stosuje język, który nie obwinia, lecz zaprasza do rozmowy o przyczynach i rozwiązaniach | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                 |                                                                                          | Analiza dowodów i deklaracji        |
|                                                                                 | Zadaje pytania pogłębiające, które nie uruchamiają mechanizmów obronnych u rozmówcy      | Obserwacja w warunkach symulowanych |
|                                                                                 |                                                                                          | Wywiad ustrukturyzowany             |
|                                                                                 | Formułuje przykłady rozmów wspierających kulturę uczenia się i współpracy                | Prezentacja                         |
|                                                                                 |                                                                                          | Analiza dowodów i deklaracji        |

## 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

**Cykl szkoleń skierowany jest do:** osób zarządzających, pracowników zajmujących stanowiska menedżerskie/kierownicze, osób przewidzianych do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze a także specjalistów i wszystkich tych, którzy chcą zwiększyć swoją skuteczność menedżerską poprzez bardziej efektywne, świadome i empatyczne zarządzanie zespołem w zmieniającej się rzeczywistości organizacyjnej.

## **Metodologia podczas szkolenia:**

### **Stosujemy zasadę 80:20**

- 20% mini-wykładów służących jako wprowadzenie do poszczególnych bloków tematycznych
- 80% praktycznych warsztatów, a podczas nich:
  - ćwiczenia indywidualne (np. związane ze zmianą postawy),
  - odgrywanie ról, metody Dramy (np. rozmowa z podwładnym),
  - praca w grupach (np. wypracowanie rozwiązań, najlepsze praktyki),
  - testy,
  - gry.

**Usługa liczona jest w godzinach dydaktycznych. 1 godzina dydaktyczna = 45 minut zegarowych.** Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Ramowy program szkolenia:

## **Moduł I. Menedżer dawniej i dziś. Stary mechanizm – nowy mechanizm co wybierasz? – 8 godzin**

### **1. Wstęp i test wiedzy:**

- Wprowadzenie do tematyki szkoleń
- Poznanie oczekiwań uczestników wobec szkolenia
- Pre-test wiedzy na temat stylów zarządzania, sposobów stawiania, komunikowania i egzekwowania zadań

1. Kompetencje i życzliwość menedżera, czyli jak Cię postrzegają pracownicy i jakie są ich reakcje wobec menedżera, a dalej wobec organizacji
2. Mój ulubiony styl zarządzania. Czy zawsze warto go stosować?
3. Elastyczność menedżera – wada czy zaleta?
4. Nastawienie na ludzi a nastawienie na zadania.
5. Skąd pracownicy mają wiedzieć dlaczego coś jest ważne? Czyli nie tylko "co?" Ale i "po co?"

## **Moduł 2. Nie możesz być w kontakcie z innymi, jeśli nie jesteś w kontakcie ze sobą – 8 godzin**

1. Co to w ogóle oznacza być w kontakcie ze sobą?
2. Fakt czy ocena, czyli co widzę, a co mną kieruje
3. Emocje w biznesie? Naprawdę?
4. Potrzeby kierują każdym z nas. Lepiej być ich świadomym
5. Jaka jest moja intencja, czyli dlaczego to ważne?
6. Negatywne prawo oczywistości

## **Moduł 3. Jaki jest cel? Od stawiania celów po ich realizację – 8 godzin**

1. Stawianie celów, nasza codzienność.
2. Triada celu – Co? Po co? Jak?
3. Dlaczego to ważne, czyli jaki jest sens
4. Gdzie są priorytety
5. Przekładanie celów na zadania - samodzielność czy dokładna instrukcja?
6. Skąd wiesz, że ludzie zrozumieli jaki jest cel?
7. I że go zaakceptowali?

## **Moduł 4. Feedback nasz codzienny, nie od święta – 8 godzin**

1. Brzydkie słowo na FE, czyli dlaczego dawanie i przyjmowanie feedbacku jest trudne
2. 3 zasadnicze cele feedbacku, który dominuje w Twoim zarządzaniu?
3. Feedback oparty na faktach
4. Emocje w feedbacku? To że o nich nie mówisz, nie znaczy że nie istnieją
5. Odpowiedzialność, czyli dlaczego to ważne?



6. Monolog czy dialog?
7. Budowanie kontaktu w feedbacku, na ile się rozumiemy? Jak wygląda poziom akceptacji?
8. Feedback bez rozwiązania jest samochód bez paliwa.

#### Moduł 5. Docenianie i wspieranie – buduj swoich ludzi – 8 godzin

1. Wsparcie menedżera, czy to nie przesada? Ludzie powinni być samodzielni
2. Docenianie? Ale dlaczego mam „cukrować”, ludzie w ten sposób osiadą na laurach
3. Empatia w zarządzaniu? Nie mam na to czasu, muszę osiągać cele
4. Równowaga pomiędzy docenianiem a krytykowaniem, to nie 1:1
5. Aktywne słuchanie a empatia
6. 5 poziomów doceniania
7. Jak docenianie pracowników buduje mnie osobiście i wzmacnia moje zaangażowanie

#### Moduł 6. Bezpieczeństwo psychologiczne w organizacji. Tak, jako menedżer jesteś za nie odpowiedzialny/a. – 8 godzin

1. Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne.
2. Bezpieczeństwo psychologiczne nie oznacza rezygnacji z wysokich oczekiwań i standardów.
3. Bezpieczeństwo psychologiczne a zaangażowanie pracowników, osiągnane wyniki
4. Błędy, ukrywanie problemów, czyli pierwsze efekty niskiego bezpieczeństwa psychicznego. Co się dzieje, gdy pracownicy się boją, nie mają zaufania
5. Psychiczne BHP, czyli jak mogę wspierać siebie i innych
6. Test wiedzy, podsumowanie i zakończenie cyklu szkoleń:
  - Post-test wiedzy, porównanie wyników z pre-testem
  - Podsumowanie cyklu szkoleń, dyskusja na temat dalszych kroków
  - Przygotowanie planu dalszych działań
  - Wręczenie certyfikatów ukończenia szkolenia

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 40

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                                | Prowadzący              | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 40</b> Moduł 1.1.<br>Wstęp i test wiedzy                                                                                                                        | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-10-2025            | 08:00               | 08:45               | 00:45         |
| <b>2 z 40</b> Moduł 1.2.<br>Kompetencje i życzliwość menedżera, czyli jak Cię postrzegają pracownicy i jakie są ich reakcje wobec menedżera, a dalej wobec organizacji | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-10-2025            | 08:45               | 09:30               | 00:45         |
| <b>3 z 40</b> Moduł 1.3.<br>Mój ulubiony styl zarządzania. Czy zawsze warto go stosować?                                                                               | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-10-2025            | 09:45               | 10:30               | 00:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                           | Prowadzący              | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>4 z 40</b> Moduł 1.4. Elastyczność menedżera – wada czy zaleta?                                                | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-10-2025            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <b>5 z 40</b> Moduł 1. 5. Nastawienie na ludzi a nastawienie na zadania.                                          | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-10-2025            | 11:30               | 13:00               | 01:30         |
| <b>6 z 40</b> Moduł 1. 6. Skąd pracownicy mają wiedzieć dlaczego coś jest ważne? Czyli nie tylko co? Ale i po co? | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-10-2025            | 13:45               | 15:15               | 01:30         |
| <b>7 z 40</b> Moduł 2.1. Co to w ogóle oznacza być w kontakcie ze sobą?                                           | Agnieszka Maziarz-Lipka | 20-11-2025            | 08:00               | 08:45               | 00:45         |
| <b>8 z 40</b> Moduł 2.2. Fakt czy ocena, czyli co widzę, a co mną kieruje                                         | Agnieszka Maziarz-Lipka | 20-11-2025            | 08:45               | 09:30               | 00:45         |
| <b>9 z 40</b> Moduł 2.3. Emocje w biznesie? Naprawdę?                                                             | Agnieszka Maziarz-Lipka | 20-11-2025            | 09:45               | 10:30               | 00:45         |
| <b>10 z 40</b> Moduł 2.4. Potrzeby kierują każdym z nas. Lepiej być ich świadomym                                 | Agnieszka Maziarz-Lipka | 20-11-2025            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <b>11 z 40</b> Moduł 2.5. Jaka jest moja intencja, czyli dlaczego to ważne?                                       | Agnieszka Maziarz-Lipka | 20-11-2025            | 11:30               | 13:00               | 01:30         |
| <b>12 z 40</b> Moduł 2.6. Negatywne prawo oczywistości                                                            | Agnieszka Maziarz-Lipka | 20-11-2025            | 13:45               | 15:15               | 01:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                     | Prowadzący              | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>13 z 40</b> Moduł 3.1. Stawianie celów, nasza codzienność.                                               | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 08:00               | 09:30               | 01:30         |
| <b>14 z 40</b> Moduł 3.2. Triada celu – Co? Po co? Jak?                                                     | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 09:45               | 10:30               | 00:45         |
| <b>15 z 40</b> Moduł 3.3. Dlaczego to ważne, czyli jaki jest sens?                                          | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <b>16 z 40</b> Moduł 3.4. Gdzie są priorytety                                                               | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 11:30               | 12:15               | 00:45         |
| <b>17 z 40</b> Moduł 3.5. Przekładanie celów na zadania - samodzielność czy dokładna instrukcja?            | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 12:15               | 13:00               | 00:45         |
| <b>18 z 40</b> Moduł 3.6. Skąd wiesz, że ludzie zrozumieli jaki jest cel?                                   | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 13:45               | 14:30               | 00:45         |
| <b>19 z 40</b> Moduł 3.7. I że go zaakceptowali?                                                            | Agnieszka Maziarz-Lipka | 22-01-2026            | 14:30               | 15:15               | 00:45         |
| <b>20 z 40</b> Moduł 4.1. Brzydkie słowo na FE, czyli dlaczego dawanie i przyjmowanie feedbacku jest trudne | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 08:00               | 08:45               | 00:45         |
| <b>21 z 40</b> Moduł 4.2. 3 zasadnicze cele feedbacku, który dominuje w Twoim zarządzaniu?                  | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 08:45               | 09:30               | 00:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                        | Prowadzący              | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>22 z 40</b> Moduł 4.3. Feedback oparty na faktach                                                           | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 09:45               | 10:30               | 00:45         |
| <b>23 z 40</b> Moduł 4.4. Emocje w feedbacku? To że o nich nie mówisz, nie znaczy że nie istnieją              | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <b>24 z 40</b> Moduł 4.5. Odpowiedzialność, czyli dlaczego to ważne?                                           | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 11:30               | 12:15               | 00:45         |
| <b>25 z 40</b> Moduł 4.6. Monolog czy dialog?                                                                  | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 12:15               | 13:00               | 00:45         |
| <b>26 z 40</b> Moduł 4.7. Budowanie kontaktu w feedbacku, na ile się rozumiemy? Jak wygląda poziom akceptacji? | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 13:45               | 14:30               | 00:45         |
| <b>27 z 40</b> Moduł 4.8. Feedback bez rozwiązania jest samochód bez paliwa.                                   | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-02-2026            | 14:30               | 15:15               | 00:45         |
| <b>28 z 40</b> Moduł 5.1. Wsparcie menedżera, czy to nie przesada? Ludzie powinni być samodzielni              | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 08:00               | 09:30               | 01:30         |
| <b>29 z 40</b> Moduł 5.2. Docenianie? Ale dlaczego mam „cukrować”, ludzie w ten sposób osiada na laurach       | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 09:45               | 10:30               | 00:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                           | Prowadzący              | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>30 z 40</b> Moduł 5.3. Empatia w zarządzaniu? Nie mam na to czasu, muszę osiągać cele                          | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <b>31 z 40</b> Moduł 5.4. Równowaga pomiędzy docenianiem a krytykowaniem, to nie 1:1                              | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 11:30               | 12:15               | 00:45         |
| <b>32 z 40</b> Moduł 5.5. Aktywne słuchanie a empatia                                                             | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 12:15               | 13:00               | 00:45         |
| <b>33 z 40</b> Moduł 5.6. 5 poziomów doceniania                                                                   | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 13:45               | 14:30               | 00:45         |
| <b>34 z 40</b> Moduł 5.7. Jak docenianie pracowników buduje mnie osobiście i wzmacnia moje zaangażowani           | Agnieszka Maziarz-Lipka | 19-03-2026            | 14:30               | 15:15               | 00:45         |
| <b>35 z 40</b> Moduł 6.1. Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne.                                                | Agnieszka Maziarz-Lipka | 23-04-2026            | 08:00               | 08:45               | 00:45         |
| <b>36 z 40</b> Moduł 6.2. Bezpieczeństwo psychologiczne nie oznacza rezygnacji z wysokich oczekiwań i standardów. | Agnieszka Maziarz-Lipka | 23-04-2026            | 08:45               | 09:30               | 00:45         |
| <b>37 z 40</b> Moduł 6.3. Bezpieczeństwo psychologiczne a zaangażowanie pracowników, osiągane wyniki              | Agnieszka Maziarz-Lipka | 23-04-2026            | 09:45               | 10:30               | 00:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                                         | Prowadzący              | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>38 z 40</div> Moduł 6.4. Błędy, ukrywanie problemów, czyli pierwsze efekty niskiego bezpieczeństwa psychicznego. Co się dzieje, gdy pracownicy się boją, nie mają zaufania | Agnieszka Maziarz-Lipka | 23-04-2026            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <div>39 z 40</div> Moduł 6.5. Psychiczne BHP, czyli jak mogę wspierać siebie i innych                                                                                           | Agnieszka Maziarz-Lipka | 23-04-2026            | 11:30               | 13:00               | 01:30         |
| <div>40 z 40</div> Moduł 6.6. Test wiedzy, podsumowanie i zakończenie cyklu szkoleń                                                                                             | -                       | 23-04-2026            | 13:45               | 15:15               | 01:30         |

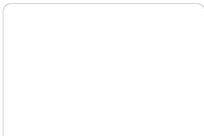
## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|-------------------------------------------|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 3 169,71 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 577,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 66,04 PLN    |
| Koszt osobogodziny netto                  | 53,69 PLN    |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Maziarz-Lipka



Twórczyni marki DobryTrener. Trenerka z 20-letnim stażem pracy. Od 1997 prowadzi firmę szkoleniową i doradczą OPTA.

W szkoleniach, które osobiście przeprowadziła, brało udział – lekko licząc – 30 tys. osób. Z wykształcenia psycholog, z zawodu praktyk. Certyfikowana trenerka dramy (Drama Way), konsultantka testu MTQ48 (badającego Siłę i Odporność psychiczną). Ukończyła także podyplomowe studia „Zarządzanie projektami” (WSB Wrocław) oraz kurs Moderators Design Thinking.

Autorka wielu narzędzi/gier szkoleniowych wspierających rozwój kompetencji menedżerskich (np. karty merytoryczne „Jeden menedżer, wiele ról” oraz „Delegowanie w 7 krokach”).

Wspiera w rozwijaniu kompetencji menedżerów i specjalistów zarówno w korporacjach jak i MŚP.

Programy rozwojowe realizowała dla wielu wiodących w swoich branżach firm/instytucji – m.in. dla GK ENEA, Capgemini Polska Sp. z o.o., GK Eurocash, Mondelēz Polska, NOKIA, Diehl Controls Polska Sp. z o.o., ZF CV Systems Poland Sp. z o.o., Limango Polska Sp. z o.o., SGB-Bank S.A., LinuxPolska Sp. z o.o., Fantasyexpo Sp. z o.o., Santander Bank Polska Sp. z o.o., Schaeffler Polska, ING Bank Śląski SA, Tauron, Bibby Financial Services Sp. z o.o.

W ciągu ostatnich dwóch lat zrealizowała ponad 120 godzin szkoleń menedżerskich m.in. dla Grupy Eurocash SA (4 edycje szkoleń menedżerskich), NOKIA Kraków, Mondelēz Polska, Grupy Kapitałowej ENEA, PGNiG).

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzymuje podręcznik szkoleniowy / workbook w wersji elektronicznej (\*.pdf). Uczestnicy otrzymują także dostęp do e-pigułek wiedzy.

Każdy uczestnik przed przystąpieniem do cyklu szkoleń jest diagnozowany kwestionariuszem predyspozycji zawodowych (menedżerskich) Harrison Assessments i otrzymuje raport Paradoks. Dzięki temu uczestnicy poznają swój poziom „dojrzałości” menedżerskiej w 12 obszarach biznesowych.

### Informacje dodatkowe

#### Podatek VAT

Usługa szkoleniowa (nie dotyczy doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczane jest 23% VAT.

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 roz. Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w spr. zwolnień od podatku od towarów i usług (...) (Dz.U. z 2018 r., poz. 701)

**Warunkiem uzyskania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia jest obecność min 80% czasu trwania usługi przez każdego uczestnika.**

Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb Twojej firmy.

Szkolenia realizujemy także w formie on-line.

Realizujemy działania rozwojowe również w formie zamkniętej – dedykowanej.

Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu dofinansowania na tę i inne usługi z naszej oferty. Zapraszamy do kontaktu >>  
[www.dobrytrener.pl](http://www.dobrytrener.pl)

## Adres

ul. Danuty Siedzikówny 12  
51-214 Wrocław

woj. dolnośląskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Winda, dostęp dla osób z niepełnosprawnościami.

## Kontakt



**Liliana Wieliczko**

**E-mail** [lwieliczko@dobrytrener.pl](mailto:lwieliczko@dobrytrener.pl)

**Telefon** (+48) 605 634 979