



FABRYKA BIZNESU I
FINANSÓW Sp. z
o.o.

Brak ocen dla tego dostawcy

Skuteczna komunikacja w zespole, czyli jak rozmawiać, by budować, a nie dzielić

Numer usługi 2025/07/27/153970/2905249

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 6 h

📅 01.09.2025 do 30.09.2025

1 845,00 PLN brutto

1 500,00 PLN netto

307,50 PLN brutto/h

250,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Edukacja
Identyfikatory projektów	Kierunek - Rozwój, Małopolski Pociąg do kariery, Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe, Regionalny Fundusz Szkoleniowy II
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób pracujących w zespołach – niezależnie od branży i stanowiska – które chcą poprawić jakość codziennej komunikacji, budować lepsze relacje i unikać nieporozumień. Dedykowane jest zarówno liderom, jak i pracownikom, którzy chcą mówić z większą klarownością, słuchać z większą uważnością i lepiej reagować w sytuacjach napięcia. To także propozycja dla osób, które czują, że zbyt często są źle rozumiane, unikają trudnych rozmów lub czują się zagubione w „niedopowiedzeniach”. Szkolenie wzmacnia kompetencje interpersonalne i uczy, jak budować komunikację opartą na szacunku, jasności i odpowiedzialności – bez oceniania, manipulacji czy niepotrzebnego napięcia.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	15
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	6
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwój umiejętności interpersonalnych w zakresie skutecznej i świadomej komunikacji zespołowej. Uczestnicy nauczą się formułować jasne komunikaty, aktywnie słuchać, udzielać i przyjmować informację zwrotną oraz prowadzić rozmowy w sytuacjach trudnych i napięciowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik potrafi: – zdefiniować kluczowe zasady skutecznej komunikacji interpersonalnej, – wskazać różnice między komunikatem oskarżającym a konstruktywnym, – opisać techniki aktywnego słuchania i udzielania informacji zwrotnej, – rozpoznać bariery komunikacyjne w zespole.	– Uczestnik poprawnie identyfikuje elementy skutecznego komunikatu, – rozpoznaje przykłady błędów komunikacyjnych i potrafi je nazwać, – potrafi dobrać właściwe narzędzia komunikacyjne do konkretnych sytuacji, – rozróżnia typy informacji zwrotnej i ich zastosowanie w pracy zespołowej.	Test teoretyczny
		Wywiad swobodny

Cel biznesowy

Celem szkolenia jest rozwój praktycznych umiejętności komunikacyjnych uczestników w kontekście pracy zespołowej. Uczestnicy nauczą się formułować jasne, konstruktywne komunikaty, aktywnie słuchać, udzielać i przyjmować informację zwrotną oraz lepiej rozumieć mechanizmy komunikacyjne wpływające na relacje i atmosferę w zespole.

Efektem będzie wzrost świadomości komunikacyjnej oraz poprawa umiejętności interpersonalnych, oceniona na podstawie:

- testu samooceny na początku i na końcu szkolenia,
- ćwiczeń komunikacyjnych z bieżącym feedbackiem,
- arkusza obserwacji postępów (wypełnianego przez trenera i uczestnika).

Cel zostanie osiągnięty poprzez aktywne metody pracy (ćwiczenia indywidualne i grupowe, scenki, miniwarsztaty, analizę przypadków), dostosowane do realiów zawodowych uczestników i uwzględniające ich poziom doświadczenia.

Komunikacja jest kluczową kompetencją w pracy zespołowej – jej jakość bezpośrednio wpływa na atmosferę, efektywność działań, poziom zaangażowania i ilość konfliktów. Szkolenie odpowiada na realne wyzwania codziennej współpracy: niejasne komunikaty, błędne interpretacje, unikanie rozmów, agresję ukrytą w pozornie neutralnych słowach. Rozwijając te kompetencje, uczestnicy poprawiają zarówno indywidualne wyniki, jak i jakość współpracy w całym zespole.

Cel szkolenia zostanie osiągnięty w trakcie jednodniowego spotkania (8 godzin dydaktycznych), a jego utrwalenie zostanie wzmocnione dzięki ćwiczeniom wdrożeniowym i materiałom przekazany uczestnikom do dalszego rozwoju po zakończeniu szkolenia.

Efekt usługi

Efektem szkolenia jest wzrost kompetencji interpersonalnych uczestników w zakresie codziennej komunikacji zespołowej. Uczestnicy po szkoleniu:

- rozumieją znaczenie klarownej i świadomej komunikacji w pracy zespołowej,
- potrafią formułować komunikaty w sposób zrozumiały, konstruktywny i pozbawiony napięcia,
- znają różne style komunikacji i potrafią rozpoznawać oraz dopasowywać się do odbiorcy,
- umieją prowadzić trudne rozmowy bez eskalowania konfliktu,
- potrafią świadomie udzielać i przyjmować informację zwrotną,

- lepiej radzą sobie z emocjami towarzyszącymi komunikacji w sytuacjach napięcia lub stresu,
- mają większą uważność na to, jak mówią i jak są słyszani – oraz jaki to ma wpływ na atmosferę i efektywność w zespole.

Efekt końcowy to nie tylko poprawa w sposobie komunikowania się, ale też wzrost świadomości, odpowiedzialności za relacje i gotowości do rozmów, które budują zaufanie i współpracę.

Efekty szkolenia będą potwierdzone za pomocą następujących metod:

1. Kwestionariusz samooceny (przed i po szkoleniu) - Uczestnicy ocenią swój poziom umiejętności w zakresie: klarowności wypowiedzi, aktywnego słuchania, udzielania feedbacku, radzenia sobie w sytuacjach trudnych komunikacyjnie. Porównanie wyników pozwoli określić zakres zmiany.
2. Obserwacja w trakcie szkolenia - Podczas ćwiczeń komunikacyjnych (scenki, praca w parach i grupach, analiza przypadków) trener obserwuje postępy uczestników, zwracając uwagę na sposób formułowania wypowiedzi, poziom uważności, umiejętność dopasowania komunikatu do sytuacji.
3. Arkusz ćwiczeń wdrożeniowych (na zakończenie) - Uczestnicy wypełniają krótkie podsumowanie – wskazują 2–3 konkretne zmiany, które wdrożą w codziennej komunikacji zespołowej po szkoleniu, oraz bariery, które mogą napotkać. To narzędzie wspiera przeniesienie wiedzy na grunt praktyki.
4. Ankieta ewaluacyjna szkolenia - Uczestnicy oceniają użyteczność treści, przydatność ćwiczeń i własne poczucie rozwoju. Umożliwia to ocenę jakości szkolenia oraz zebranie informacji zwrotnej do dalszego doskonalenia programu.
5. (Opcjonalnie) Sesja follow-up / konsultacja wdrożeniowa - Dla klientów instytucjonalnych możliwa jest dodatkowa sesja (np. online, po 2–3 tygodniach), podczas której omawiane są pierwsze doświadczenia po szkoleniu, sukcesy i przeszkody we wdrażaniu nowej jakości komunikacji.

Całość procesu została zaplanowana tak, by zmiana nie kończyła się na sali szkoleniowej. Jej celem jest to, by uczestnik – jeszcze zanim wyjdzie ze szkolenia – wiedział, co dokładnie zrobi inaczej w swojej pracy już następnego dnia.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Osiągnięcie efektów szkolenia zostanie potwierdzone za pomocą kilku komplementarnych metod, które łączą samoocenę uczestników, bieżącą obserwację trenerską oraz narzędzia umożliwiające refleksję i wdrożenie wiedzy po zakończeniu szkolenia.

Celem tych metod nie jest „sprawdzenie” uczestnika, ale wsparcie go w świadomym rozpoznaniu nabytych kompetencji oraz przygotowanie do realnego przeniesienia ich do codziennej pracy zespołowej.

1. Kwestionariusz samooceny – przed i po szkoleniu. Każdy uczestnik przed rozpoczęciem szkolenia wypełnia krótki kwestionariusz samooceny, w którym określa swój poziom umiejętności i komfort w obszarach takich jak:

- jasność wypowiedzi i komunikatów,
- uważne słuchanie,
- udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej,
- prowadzenie rozmów w sytuacjach napięcia lub nieporozumienia,
- rozumienie emocji i intencji w rozmowie.

Ten sam kwestionariusz wypełniany jest ponownie po zakończeniu szkolenia – dzięki czemu uczestnik może samodzielnie ocenić zakres zmiany, a organizator szkolenia uzyskuje mierzalny dowód osiągnięcia efektów.

2. Obserwacja trenerska podczas ćwiczeń praktycznych. W trakcie szkolenia uczestnicy biorą udział w ćwiczeniach indywidualnych i grupowych (m.in. odgrywanie scenek, analiza przypadków, ćwiczenia w parach, symulacje rozmów). Trener uważnie obserwuje:

- sposób formułowania komunikatów (jasność, intencja, ton),
- aktywne słuchanie i reakcje na trudne treści,
- umiejętność konstruktywnego przekazywania informacji zwrotnej,
- reagowanie w sytuacjach napięcia lub różnicy zdań.

Na tej podstawie trener ocenia poziom zaangażowania, zakres wdrożenia omawianych treści i progres uczestników w ciągu szkolenia.

3. Arkusz wdrożeniowy – plan działań po szkoleniu. Na zakończenie szkolenia każdy uczestnik wypełnia indywidualny arkusz wdrożeniowy, w którym:

- wskazuje 2–3 konkretne zmiany, które wprowadzi do swojej codziennej komunikacji zespołowej,
- identyfikuje sytuacje, w których szczególnie potrzebuje nowego podejścia,
- opisuje możliwe przeszkody i sposób, w jaki zamierza sobie z nimi radzić.

Arkusz ten służy jako osobisty „kontrakt zmiany” – ułatwiający przeniesienie efektów szkolenia do rzeczywistości zawodowej.

4. Ankieta ewaluacyjna. Uczestnicy wypełniają krótką ankietę ewaluacyjną, w której oceniają:

- przydatność szkolenia dla ich codziennej pracy,
- poziom merytoryczny i praktyczny materiału,
- własne poczucie rozwoju w zakresie komunikacji.

Ankieta zawiera również pytanie otwarte o najważniejszy wniosek wyniesiony ze szkolenia – pozwala to nie tylko potwierdzić efekty, ale też zebrać jakościowy materiał do dalszego rozwoju usługi.

5. (Opcjonalnie) Sesja follow-up. Dla klientów instytucjonalnych możliwe jest zorganizowanie sesji follow-up (np. po 2–3 tygodniach), podczas której uczestnicy dzielą się efektami wdrożenia i otrzymują dodatkowe wsparcie w adaptacji poznanych narzędzi w codziennej pracy.

Metody zastosowane w tym szkoleniu mają na celu nie tylko potwierdzenie zdobytej wiedzy, ale przede wszystkim ułatwienie uczestnikom zatrzymania się, nazwania zmiany i świadomego przeniesienia jej do realnego świata zespołowej komunikacji.

Bo skuteczna komunikacja nie zaczyna się od teorii – zaczyna się od odwagi, by mówić jaśniej, słuchać uważniej i budować, nie ranić. I dokładnie to ma zostać po tym szkoleniu.

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

Ramowy program szkolenia –8 godzin dydaktycznych

Moduł 1: Po co rozmawiamy? – wprowadzenie i diagnoza komunikacji

Czas trwania: 1 godzina

Cel: zbudowanie wspólnego języka, identyfikacja problemów komunikacyjnych w zespołach, wprowadzenie do idei komunikacji budującej.

Zakres tematyczny:

- Funkcje komunikacji w zespole.
- Główne błędy i blokady – co naprawdę przeszkadza nam się porozumieć?
- Czym różni się „mówić” od „komunikować”?

Metody: dyskusja moderowana, ćwiczenie otwierające („Mój komunikacyjny autopilot”), mapa problemów komunikacyjnych z życia uczestników.

Moduł 2: Mówię – czyli jak formułować komunikat, który nie wywołuje obrony

Czas trwania: 2 godziny

Cel: rozwijanie umiejętności formułowania jasnych, neutralnych i konstruktywnych komunikatów.

Zakres tematyczny:

- Komunikaty „JA” vs. komunikaty oskarżające.
- Klarowność, intencja i ton – czyli jak być zrozumianym.
- Emocje w komunikacji – czy i jak o nich mówić.

Metody: mini-warsztat z komunikatów, ćwiczenia „zmiękczyć vs. nazwij”, analiza przykładów z życia uczestników, praca w parach („jedno zdanie, a cztery wersje intencji”).

Moduł 3: Słucham – czyli jak usłyszeć, co naprawdę mówi druga osoba

Czas trwania: 1,5 godziny

Cel: rozwijanie kompetencji aktywnego słuchania i uważnej obecności w rozmowie.

Zakres tematyczny:

- Aktywne słuchanie – co to znaczy w praktyce?
- Słuchanie przez filtr emocji i przekonań.
- Błędy słuchania: przerywanie, domyślanie się, ocenianie.

Metody: ćwiczenie „3 poziomy słuchania”, odgrywanie scenek, analiza schematów słuchania z życia zawodowego uczestników.

Moduł 4: Informacja zwrotna, która buduje – jak mówić i jak przyjmować

Czas trwania: 1,5 godziny

Cel: nauczenie modelu konstruktywnego feedbacku i sposobów na radzenie sobie z jego przyjmowaniem.

Zakres tematyczny:

- Czym różni się feedback od oceny i krytyki?
- Model FUKO / SBI – prosty, ale konkretny.
- Przyjmowanie informacji zwrotnej bez obrony i napięcia.

Metody: ćwiczenia na realnych sytuacjach (w parach i trójkach), praca z emocjami przy przyjmowaniu trudnych słów, ćwiczenie „co naprawdę słyszysz, gdy ktoś mówi...”

Moduł 5: Trudne rozmowy – jak mówić, kiedy napięcie rośnie

Czas trwania: 1,5 godziny

Cel: zwiększenie gotowości do prowadzenia rozmów w sytuacjach napięcia i konfliktu.

Zakres tematyczny:

- Jak nie wchodzić w rolę atak–obrona?
- Komunikacja w sytuacjach „zgrzytu” – konkretne schematy i zdania.
- Różnica między odwagą a agresją.

Metody: scenki z odgrywaniem ról, mikrostrategie językowe, ćwiczenie „pauza zamiast konfrontacji”, analiza przypadku (case study z napięciem w zespole).

Moduł 6: Wdrożenie i plan działań po szkoleniu

Czas trwania: 0,5 godziny

Cel: podsumowanie procesu, refleksja nad własnym stylem komunikacji, zaplanowanie konkretnych zmian.

Zakres tematyczny:

- Co zabieram z tego szkolenia?
- W czym chcę się zmienić – konkretne postanowienia.

- Gdzie jestem dziś, a gdzie chcę być za miesiąc?

Metody: arkusz wdrożeniowy, praca indywidualna i w małych grupach, rozmowa końcowa z wymianą najważniejszych wniosków.

Uwagi organizacyjne:

- Szkolenie prowadzone metodą warsztatową, z naciskiem na ćwiczenia praktyczne, analizę własnych doświadczeń i rozwój samoświadomości.
- Możliwość realizacji zarówno stacjonarnej, jak i online (z podziałem na dwa bloki).
- Wszystkie materiały szkoleniowe (notatki, karty pracy, ćwiczenia) pozostają własnością uczestników.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 Rozpoczęcie szkolenia	Agnieszka Dobosz	01-09-2025	09:00	14:00	05:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 845,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	307,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	250,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Dobosz

Posiadam ponad 25-letnie doświadczenie menedżerskie, w tym na stanowisku dyrektor zarządzającej w firmie produkcyjnej. Obecnie jako akredytowana mentorka EMCC wspieram liderów w rozwoju kompetencji przywódczych, komunikacji i pewności siebie. Prowadzę procesy

indywidualne i grupowe, łącząc wiedzę strategiczną z uważnym, transformacyjnym podejściem opartym na relacji i refleksji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia otrzyma komplet materiałów wspierających proces uczenia się i wdrażania zdobytej wiedzy w praktyce. W skład zestawu wchodzi: autorskie karty pracy, zestawy ćwiczeń komunikacyjnych, skrócone podsumowania modeli i technik omawianych podczas zajęć, arkusz samooceny oraz indywidualny plan wdrożenia. Materiały będą wykorzystywane w trakcie szkolenia oraz jako wsparcie po jego zakończeniu. Wszystkie przekazywane materiały pozostają własnością uczestnika i mogą być używane jako narzędzie rozwojowe w dalszej pracy indywidualnej lub zespołowej.

Warunki techniczne

Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej na terenie Słupska lub – na życzenie klienta – w innym wskazanym miejscu z odpowiednimi warunkami do pracy warsztatowej (sala z miejscem do pracy w grupach i przestrzenią do ćwiczeń w parach). W przypadku realizacji online spotkanie odbywa się za pośrednictwem platformy Google Meet. Uczestnicy powinni dysponować urządzeniem z kamerą, mikrofonem i stabilnym dostępem do internetu. Szkolenie może być również zrealizowane w formule hybrydowej, po wcześniejszym uzgodnieniu z organizatorem. Wszystkie materiały są przekazywane uczestnikom w formie drukowanej (szkolenie stacjonarne) lub plików PDF (szkolenie online/hybrydowe).

Kontakt



Agnieszka Dobosz

E-mail agnieszka@fbif.pl

Telefon (+48) 533 298 996