



FABRYKA BIZNESU I
FINANSÓW Sp. z
o.o.

Brak ocen dla tego dostawcy

Techniki coachingowe w pracy z człowiekiem. Praktyczne narzędzia efektywnej rozmowy

Numer usługi 2025/07/27/153970/2905253

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 01.09.2025 do 30.09.2025

3 600,00 PLN brutto

2 926,83 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

121,95 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, które w swojej pracy zawodowej prowadzą rozmowy rozwojowe, wspierające, feedbackowe lub doradcze – zarówno w roli lidera, menedżera, HR-owca, jak i specjalisty wspierającego innych w podejmowaniu decyzji lub zmianie.

Z oferty mogą skorzystać osoby, które:

- chcą prowadzić rozmowy z większą świadomością, uważnością i intencją,
- poszukują konkretnych narzędzi i struktur wspierających efektywną komunikację,
- są gotowe rozwijać swoje umiejętności zadawania trafnych pytań,
- chcą lepiej rozumieć drugiego człowieka – bez diagnozowania, oceniania i dawania rad,
- pracują z ludźmi i potrzebują lepszego rozumienia mechanizmów stojących za decyzjami, oporem lub brakiem działania.

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego doświadczenia coachingowego. Zostało zaprojektowane tak, aby łączyć elementy rozwoju osobistego z praktyczną nauką wybranych technik pracy z człowiekiem, które można od razu wdrożyć w codziennej pracy.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

5

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

24

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności prowadzenia rozmów wspierających w oparciu o wybrane techniki coachingowe. Uczestniczka pozna podstawy podejścia coachingowego, nauczy się zadawania trafnych pytań oraz pracy z narzędziami wspierającymi refleksję, analizę sytuacji i identyfikację zasobów. Szkolenie umożliwia zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestniczka potrafi zastosować wybrane techniki coachingowe w rozmowie wspierającej, zadaje trafne pytania, analizuje sytuację z wykorzystaniem narzędzi, identyfikuje zasoby własne i rozmówcy, prowadzi rozmowę w sposób uważny i celowy.	Uczestnik Potrafi zastosować wybrane narzędzia w pracy z przypadkiem, formułuje trafne pytania coachingowe, przeprowadza analizę sytuacji z użyciem poznanych technik, identyfikuje zasoby i priorytety rozmówcy, prowadzi rozmowę w sposób świadomy i spójny z celem.	Test teoretyczny

Cel biznesowy

Celem biznesowym szkolenia jest zwiększenie efektywności komunikacji i jakości prowadzonych rozmów w środowisku zawodowym uczestników poprzez rozwój kompetencji w zakresie stosowania technik coachingowych i zadawania trafnych pytań wspierających. Efektem szkolenia ma być podniesienie poziomu świadomego zarządzania relacjami interpersonalnymi, wzrost zaangażowania pracowników oraz poprawa atmosfery w miejscu pracy.

S (Specific – konkretny):

Szkolenie jest ukierunkowane na rozwój umiejętności prowadzenia rozmów wspierających z wykorzystaniem podejścia coachingowego oraz wybranych narzędzi i technik służących do pracy z drugim człowiekiem. Kluczowym obszarem rozwoju są umiejętności komunikacyjne: zadawanie pytań, słuchanie, analiza sytuacji rozmówcy, identyfikacja zasobów i potrzeb. Szkolenie koncentruje się na praktycznym zastosowaniu poznanych metod w codziennej pracy uczestników – w rozmowach z pracownikami, współpracownikami, klientami lub partnerami biznesowymi.

M (Measurable – mierzalny):

Miarą sukcesu będzie poziom wdrożenia poznanych technik do codziennej praktyki uczestników, oceniany na podstawie:

przygotowania indywidualnych planów zastosowania narzędzi po zakończeniu szkolenia,

umiejętności zaprezentowania i przeciwiczenia wybranego narzędzia w pracy z przypadkiem podczas szkolenia,

samooceny poziomu kompetencji przed i po szkoleniu (ankieta ewaluacyjna),

pozytywnej opinii uczestników na temat przydatności szkolenia w ich kontekście zawodowym.

A (Achievable – osiągalny):

Szkolenie zostało zaprojektowane w oparciu o realne możliwości uczestników i zakłada stopniowe budowanie wiedzy oraz umiejętności poprzez krótką część teoretyczną i dużą liczbę ćwiczeń praktycznych. Uczestnicy uczą się w bezpiecznym środowisku, otrzymują indywidualne wskazówki i mają możliwość zadania pytań. Ułatwia to przyswojenie i późniejsze wdrożenie poznanych narzędzi w ich codziennej pracy.

R (Relevant – istotny):

W obliczu rosnącego znaczenia kompetencji miękkich i komunikacyjnych, umiejętność prowadzenia efektywnych rozmów opartych na uważności, refleksji i dobrze dobranych pytaniach staje się kluczowa w pracy menedżerskiej, HR-owej, edukacyjnej czy doradczej. Szkolenie odpowiada na realne potrzeby rynku – wspiera rozwój kultury dialogu, wzmacnia relacje zawodowe, pomaga w budowaniu zaufania i zwiększa skuteczność podejmowanych działań. Dla firm oznacza to lepszą atmosferę pracy, mniejsze napięcia w zespołach, większe zaangażowanie i niższą rotację.

T (Time-bound – określony w czasie):

Rezultaty szkolenia powinny być widoczne w ciągu 1–3 miesięcy po jego zakończeniu, szczególnie w obszarze jakości prowadzonych rozmów i wzrostu świadomości komunikacyjnej uczestników. Zakłada się, że uczestnicy rozpoczną stosowanie minimum jednej z poznanych technik w pracy z zespołem, współpracownikami lub klientami najpóźniej w ciągu 30 dni od zakończenia szkolenia.

Efekt usługi

Efekt usługi:

Uczestnik szkolenia rozwinie kompetencje w zakresie prowadzenia rozmów wspierających z wykorzystaniem wybranych technik coachingowych. Efektem będzie nabycie umiejętności stosowania podejścia coachingowego w komunikacji zawodowej oraz wykorzystywania konkretnych narzędzi wspierających refleksję, analizę sytuacji i identyfikację zasobów własnych oraz rozmówcy. Uczestnik nauczy się formułować trafne pytania, dostosowywać styl rozmowy do celu i kontekstu oraz prowadzić rozmowę w sposób uważny, nienarzucający i świadomy.

Dzięki udziałowi w szkoleniu uczestnik będzie potrafił:

- prowadzić rozmowę wspierającą w sposób celowy, zgodnie z założeniami podejścia coachingowego,
- zadawać trafne pytania otwarte, pogłębiające i porządkujące proces refleksji,
- zastosować wybrane narzędzia wspierające komunikację, analizę sytuacji i pracę z zasobami (np. Matrycę integracji zasobów, Górę lodową, Koło kompetencji),
- lepiej rozumieć procesy mentalne i emocjonalne zachodzące podczas rozmowy,
- zwiększyć swoją świadomość w zakresie komunikacji interpersonalnej i własnego wpływu na przebieg rozmowy.

Efektem końcowym szkolenia będzie również opracowanie przez uczestnika własnego planu wdrożenia poznanych technik i narzędzi do jego środowiska zawodowego, uwzględniającego kontekst pracy, typ prowadzonych rozmów oraz cele, jakie chce osiągać poprzez rozwój komunikacji wspierającej.

Kryteria weryfikacji osiągnięcia efektu usługi:

Weryfikacja osiągnięcia efektu uczenia się zostanie dokonana na podstawie następujących kryteriów:

1. Praca z przypadkiem (studium przypadku)

- uczestnik potrafi przeanalizować sytuację przedstawioną w scenariuszu rozmowy, zidentyfikować główne wyzwania, określić zasoby i zaproponować odpowiednią strukturę rozmowy wspierającej z wykorzystaniem wybranych technik coachingowych,
- uczestnik formułuje zestaw trafnych pytań pogłębiających i kierunkujących refleksję rozmówcy,
- uczestnik wskazuje cel rozmowy i dobiera do niego odpowiednie narzędzia wspierające (minimum jedno z omawianych na szkoleniu).

2. Ćwiczenia praktyczne (symulacje rozmów)

- uczestnik odgrywa rolę osoby prowadzącej rozmowę wspierającą z wykorzystaniem poznanych metod i narzędzi,
- potrafi aktywnie słuchać, podążać za rozmówcą, nie oceniać ani nie narzucać własnych interpretacji,
- wykazuje się umiejętnością pracy z ciszą, emocjami i zmianą perspektywy rozmówcy.

3. Analiza wybranego narzędzia

- uczestnik potrafi opisać działanie konkretnego narzędzia (np. Matrycy integracji zasobów), wyjaśnić jego cel, sposób użycia i możliwe zastosowanie w swoim środowisku pracy,
- uczestnik potrafi dobrać narzędzie do konkretnego typu rozmowy (np. rozmowy rozwojowej, trudnej rozmowy, rozmowy oceniającej, motywującej).

4. Opracowanie indywidualnego planu zastosowania narzędzi

- uczestnik przygotowuje plan wdrożenia minimum jednego narzędzia coachingowego w swojej codziennej pracy z ludźmi,
- plan uwzględnia konkretne sytuacje zawodowe, cele rozmów oraz styl komunikacji uczestnika,
- uczestnik uzasadnia wybór narzędzi i sposób ich zastosowania.

5. Refleksja końcowa

- uczestnik potrafi zidentyfikować, które elementy szkolenia były dla niego najbardziej wartościowe i jakie umiejętności zamierza rozwijać dalej,
- uczestnik potrafi wskazać, w jaki sposób szkolenie wpłynęło na jego postawę jako osoby prowadzącej rozmowy z innymi.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Efekty usługi będą potwierdzane poprzez połączenie metod weryfikacji praktycznej i refleksyjnej, umożliwiających sprawdzenie nabytych umiejętności, poziomu integracji wiedzy oraz gotowości uczestnika do wdrożenia poznanych narzędzi w swoim środowisku zawodowym.

Proces potwierdzania efektów uczenia się zostanie przeprowadzony w oparciu o:

1. Praca z przypadkiem (case study)

Uczestnik otrzyma opis sytuacji zawodowej wymagającej przeprowadzenia rozmowy wspierającej. Na podstawie tego przypadku:

- dokona analizy sytuacji z wykorzystaniem wybranej techniki omawianej podczas szkolenia (np. Góra lodowa, Koło kompetencji, Matryca zasobów),
- zidentyfikuje możliwe wyzwania i potrzeby rozmówcy,
- zaproponuje przebieg rozmowy, formułując adekwatne pytania coachingowe,
- określi cel rozmowy i sposób jej zakończenia.

Forma zaliczenia: pisemna lub ustna prezentacja podejścia do przypadku, z omówieniem logiki zastosowanych narzędzi i przyjętej struktury rozmowy.

2. Symulacje rozmów (ćwiczenia praktyczne w parach i trójkach)

Uczestnicy wezmą udział w ćwiczeniach symulujących rzeczywiste rozmowy prowadzone w środowisku pracy. Będą pracować w roli prowadzącego rozmowę, osoby wspieranej oraz obserwatora.

Podczas ćwiczenia weryfikowane będą m.in.:

- umiejętność formułowania trafnych pytań,
- stosowanie technik pogłębiających refleksję,
- aktywne słuchanie i uważność,
- adekwatne dobrane narzędzi do sytuacji i potrzeb rozmówcy,
- spójność komunikacji z celami rozmowy.

Forma zaliczenia: obserwacja trenerska i informacja zwrotna udzielana po ćwiczeniu.

3. Opracowanie planu zastosowania poznanych narzędzi w praktyce zawodowej

Na zakończenie szkolenia każdy uczestnik przygotowuje krótki plan wdrożenia wybranych technik lub narzędzi do własnego środowiska zawodowego. Plan będzie zawierał:

- wybór sytuacji, w których uczestnik zamierza wykorzystać dane narzędzie lub sposób prowadzenia rozmowy,
- cel, jaki chce osiągnąć dzięki wdrożeniu,
- uzasadnienie wyboru techniki w odniesieniu do wyzwań, z jakimi się mierzy w pracy.

Forma zaliczenia: pisemna lub ustna prezentacja planu podczas ostatniego modułu, z możliwością otrzymania feedbacku od trenera i grupy.

4. Formularz autorefleksji i samooceny uczestnika

Uczestnicy wypełnią na zakończenie szkolenia formularz refleksyjny, który pozwoli im podsumować:

- czego się nauczyli,
- które umiejętności chcą rozwijać dalej,
- co było dla nich najtrudniejsze, a co najbardziej przydatne,
- w jaki sposób planują korzystać z nabytej wiedzy i narzędzi.

Forma zaliczenia: formularz pisemny z pytaniami otwartymi oraz krótką ankietą samooceny poziomu kompetencji przed i po szkoleniu.

5. Obserwacja trenerska

W trakcie całego szkolenia trener prowadzący dokonuje obserwacji uczestników w zakresie:

- zaangażowania w ćwiczenia,
- umiejętności pracy w grupie,
- rozumienia struktury rozmowy wspierającej,
- postępów w posługiwaniu się językiem coachingowym,
- przejścia od teorii do praktyki w pracy z narzędziami.

Obserwacja jest nieformalna, ale stanowi integralny element oceny gotowości do samodzielnego wykorzystania wiedzy i umiejętności nabytych podczas szkolenia.

Łącznie metody potwierdzenia efektu usługi obejmują:

- analizę przypadku (studium przypadku),
- ćwiczenia praktyczne z informacją zwrotną,
- opracowanie planu wdrożenia,
- autorefleksję uczestnika,
- obserwację trenerską.

To połączenie metod pozwala na pełne i realne potwierdzenie nabycia efektów uczenia się, zarówno na poziomie wiedzy, jak i kompetencji praktycznych i postawy uczestnika. Potwierdzenie odbywa się bez egzaminu końcowego, w formule warsztatowej, która sprzyja rozwojowi i wdrożeniu nabytych umiejętności w naturalnym rytmie każdego uczestnika.

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 usługi (8 modułów):

Moduł 1: Fundamenty rozmów wspierających

Czym różni się rozmowa rozwojowa od instruktażowej. Elementy dobrej rozmowy. Postawa prowadzącego i zasady komunikacji opartej na zaufaniu.

Moduł 2: Uważna komunikacja

Słuchanie, parafraza, pauza, obserwacja emocji. Praca z własną reakcją i filtrem. Wspierająca obecność w rozmowie.

Moduł 3: Pytania, które uruchamiają myślenie

Sztuka formułowania pytań. Struktura rozmowy opartej na pytaniach. Unikanie ocen, założeń i „dobrych rad”.

Moduł 4: Rozmowa w obliczu oporu lub impasu

Zrozumienie mechanizmów obronnych. Jak rozmawiać, gdy druga strona się zamyka. Narzędzia pomagające poszerzyć perspektywę.

Moduł 5: Rozmowa o emocjach, wartościach i trudnościach

Jak rozmawiać, gdy temat schodzi głębiej. Co wspiera, a co blokuje. Od rozmowy zadaniowej do relacyjnej.

Moduł 6: Rozwijanie kompetencji i potencjału rozmówcy

Jak wspierać rozwój bez oceny. Struktura rozmowy rozwojowej. Od „mam problem” do „mam plan”.

Moduł 7: Feedback jako narzędzie rozwoju, nie oceny

Różnice między informacją a oceną. Jak dawać i przyjmować informację zwrotną. Rozmowa po feedbacku.

Moduł 8: Integracja i transfer do codziennej praktyki

Jak włączyć nowy styl rozmów do swojej codzienności. Co zabieram, z czego rezygnuję. Refleksja i plan działania.

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	02-09-2025	09:00	14:00	05:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 926,83 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	121,95 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

Uczestnicy otrzymają komplet materiałów w wersji elektronicznej, udostępnionych przed szkoleniem lub w trakcie jego trwania za pośrednictwem platformy szkoleniowej lub poczty e-mail. Materiały obejmują:

- prezentację omawianą podczas szkolenia w formacie PDF,
- zestaw ćwiczeń i kart pracy do samodzielnego uzupełnienia,
- opisy wybranych technik i narzędzi wykorzystywanych podczas zajęć,
- szablon indywidualnego planu wdrożeniowego,
- listę pytań coachingowych wspierających refleksję i rozmowy rozwojowe,
- materiały dodatkowe rekomendowane do dalszego rozwoju (literatura, linki, inspiracje).

Wszystkie materiały będą przygotowane z myślą o łatwym wykorzystaniu w praktyce zawodowej. Uczestnicy mogą z nich korzystać również po zakończeniu szkolenia, w ramach własnego rozwoju lub pracy z zespołem.

Warunki techniczne

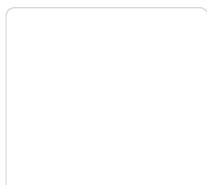
Szkolenie będzie realizowane w formie online z wykorzystaniem platformy Google Meet. Uczestnicy przed rozpoczęciem otrzymają link dostępowy oraz krótką instrukcję techniczną.

Do udziału w szkoleniu wymagane jest:

- stabilne łącze internetowe,
- komputer lub laptop z kamerą i mikrofonem,
- dostęp do przeglądarki internetowej (zalecane Google Chrome),
- możliwość korzystania z poczty e-mail w celu odbioru materiałów i linków.

Rekomendowane jest uczestnictwo z włączoną kamerą, co sprzyja aktywnemu udziałowi w zajęciach i budowaniu zaangażowania grupy. Szkolenie nie wymaga instalacji dodatkowego oprogramowania – Google Meet działa bezpośrednio w przeglądarce.

Kontakt



Agnieszka Dobosz

E-mail agnieszka@fbif.pl

Telefon (+48) 533 298 996

