



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI

"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★★ 4,4 / 5

554 oceny

6 KLUCZOWYCH ROZMÓW MENEDŻERA – SIŁA SŁÓW W ROZMOWACH Z PRACOWNIKAMI

Numer usługi 2025/09/28/7829/3039574

2 089,77 PLN brutto

1 699,00 PLN netto

174,15 PLN brutto/h

141,58 PLN netto/h

📍 Ustroń / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 25.06.2026 do 26.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Usługa skierowana do:

- prezesów, dyrektorów zarządzających,
- osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników,
- menedżerów działów HR,
- właścicieli firm

Minimalna liczba uczestników

10

Maksymalna liczba uczestników

18

Data zakończenia rekrutacji

19-06-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

12

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do rozwinięcia umiejętności komunikacyjnych oraz swobodnego prowadzenia rozmów z pracownikami

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik efektywnie komunikuje się z zespołem	- analizuje własny styl komunikowania się z zespołem, oceniając swoje słabe i mocne strony - omawia sposoby stosowania różnych modeli komunikacji - koryguje swój sposób komunikacji - omawia jak dostosować komunikację indywidualnie do pracowników - omawia jak budować zespół dzięki efektywnej komunikacji	Test teoretyczny
Uczestnik uzyskuje skuteczność poprzez efektywny feedback	- określa jak i w jakich sytuacjach feedback spełnia swoją rolę - omawia jak budować rozwojowy feedback - omawia jak stosować feedback konstruktywny – pozytywny i negatywny - omawia jak informować, motywować i rozwijać pracowników - omawia jak stosować feedback kanapkowy - definiuje korzyści płynące z feedbacku	Test teoretyczny
Uczestnik zatrzymuje trudne zachowania pracowników	- omawia sposób wyrażania próśb i oczekiwań - omawia jak stawiać żądania - omawia jak zapowiadać sankcję i je realizować - omawia jak stosować komunikaty FEKOZ - definiuje rolę komunikacji niewerbalnej w skuteczności komunikatu	Test teoretyczny
Uczestnik prowadzi rozmowy dotyczące zwolnienia	- określa kryteria zwolnień - charakteryzuje zasady dotyczące rozmów związanych ze zwolnieniem - omawia etapy prowadzenia rozmowy ze zwalnianym pracownikiem - definiuje tematy, których nigdy nie należy poruszać w rozmowach ze zwalnianym pracownikiem	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik deleguje zadania pracownikom	- omawia jak przydzielać zadania - omawia jak dobierać zadania do kompetencji pracownika - omawia jak wspierać pracowników w trakcie realizowania zadania. - omawia jak monitorować i oceniać wykonane zadanie - omawia jak wzbudzać zaangażowanie i odpowiedzialność przy delegowaniu zadań - omawia jak rozliczać wyniki delegowania i ocenia rezultaty	Test teoretyczny
Uczestnik prowadzi rozmowy oceniająco-rozwojowe	- omawia jak rozmawiać z pracownikiem o jego dotychczasowych osiągnięciach - omawia jak rozmawiać z pracownikiem o jego mocnych stronach i obecnej sytuacji w pracy - omawia jak rozmawiać z pracownikiem o sposobie poprawy rezultatów jego pracy - omawia jak zachęcać pracowników do zmiany zachowania i rozwoju zawodowego - omawia jak budować zaangażowanie pracowników - omawia sposoby panowania nad emocjami w czasie prowadzenia takich rozmów	Test teoretyczny
Uczestnik buduje motywację i zaangażowanie pracowników przez uznanie i docenienie	- omawia jak przeprowadzać rozmowy motywujące w zależności od stopnia zaangażowania pracowników - omawia jak instruować pracowników - omawia jak przeprowadzać konsultacje z pracownikami i wspierać ich - omawia jak stopniować komunikaty pozytywne - omawia dopasowanie stylu motywacji do typów osobowości pracowników	Test teoretyczny

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

Usługa skierowana do kadry menedżerskiej.

Usługa stacjonarna realizowana w ramach 1 grupy szkoleniowej, w trakcie ćwiczeń podział na grupy 3,5,7-osobowe w zależności od ilości uczestników.

1 godzina szkolenia = 45 minut

Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi: I dzień - dwie przerwy 15min , przerwa obiadowa 45 min, II dzień - jedna przerwa kawowa 15 min.

WALIDACJA - test teoretyczny przeprowadzony na zakończenie szkolenia

<https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/komunikacja-z-pracownikami-komunikacja-menedzerska-dobra-komunikacja-w-pracy>

Komunikacja menedżera z zespołem

1. Komunikacja jako najważniejsze narzędzie przekazywania informacji i modelowania zachowań w zespole.
2. Analiza własnego stylu komunikowania się z zespołem, słabe i mocne strony, na podstawie osobistych doświadczeń menedżerskich.

Co zmienić, aby być skuteczniejszym na poziomie komunikacyjnym?

Różne modele komunikacji. Co wybrać, aby było skuteczne?

3. Sztuka komunikacji w zależności od „dojrzałości pracownika”
4. Budowanie efektywnego zespołu poprzez komunikację, czyli wszyscy gramy do jednej bramki.

Feedback. Jak informować, motywować i rozwijać pracowników

Feedback jest znakomitym, szybkim narzędziem służącym do udzielania informacji zwrotnej o jakości realizacji zadania, czy sposobie działania danej osoby. Jego celem nadrzędnym jest eliminacja błędów, motywacja i rozwój. Dzięki niemu pracownik dowiaduje się jak jest postrzegany przez przełożonego i jak może zmienić swoje działanie, zachowanie, postawę. Dla menedżera feedback jest ważnym instrumentem kształtowania postaw i zachowań członków zespołu. Feedback to ponadto bezcenna pomoc motywacyjna – daje pracownikowi informację o całokształcie jego działań podczas osiągania celu i pomaga go osiągnąć z sukcesem, zapobiegając porażkom.

Jak budować rozwojowy feedback?

1. Kiedy, jak i w jakich sytuacjach feedback spełnia swoją rolę?
2. Obszary, które poruszamy w feedbacku.
3. Jak konstruować feedback. Struktura feedbacku.
4. Feedback konstruktywny – pozytywny i negatywny.
5. Feedback kanapkowy. Kiedy stosować i kiedy jest nieskuteczny?
6. Korzyści z feedbacku.

Trójstopniowa komunikacja przy niewypełnianiu obowiązków. Mocne komunikaty zatrzymujące niewłaściwe zachowania.

Kiedy pracownik łamie zasady i przekracza granice ważna jest szybka i skuteczna komunikacja, która zatrzyma zachowanie i spowoduje, że nie będzie się ono pojawiało. Umiejętność budowania komunikatów w trudnych sytuacjach pozwala również na budowanie silnego autorytetu menedżera, szefa zespołu. Ludzie przekraczają granice, to jak menedżer komunikuje się w sytuacjach trudnych wpływa na pracownika, autorytet szefa i atmosferę pracy całego zespołu. Z ostatnich badań prowadzonych nad efektywnymi menedżerami, wynika, iż jedną z najwyższej cenionych cech przez pracowników jest opanowanie szefa w trudnych sytuacjach i w komunikacji z pracownikami.

Jak skutecznie zatrzymać trudne zachowania?

1. Poziomy w udzielaniu informacji.

Poziom I – prośba/oczekiwanie

Poziom II – żądania

Poziom III – zapowiedź sankcji. Realizacja sankcji.

2. Rola komunikacji niewerbalnej w skuteczności komunikatu.

3. Najczęściej popełniane błędy przez menedżerów, które obniżają skuteczność komunikacji.

4. Konsekwencja jako warunek skuteczności. Jak budować w sobie siłę.

5. 5 obszarów MOCNYCH KOMUNIKATÓW.

6. Jak zatrzymać zachowanie i budować autorytet i wiarygodność szefa?

7. FEKOZ – **mocny komunikat bez naruszania granic**.

8. **Expose szefa**. Moment wytyczenia zasad i nadania kierunku działania dla zespołu.

Trudne rozmowy. Zwolnienie pracownika.

Kwestia zwolnienia z pracy nie jest łatwa dla żadnej ze stron w niej uczestniczących. Do pracodawcy i menedżera należy zadbanie, by proces ten przebiegał prawidłowo zarówno pod kątem formalnym, jak i personalnym. Z opinii osób, które zostały zwolnione wynika, iż najważniejsze dla nich było w jaki sposób dokonano zwolnienia i jak im to zakomunikowano. Dlatego właściwe przeprowadzenie tego procesu skutkuje zarówno mniejszym naruszeniem poczucia wartości pracownika, jak i lepszym postrzeganiem przez zwolnionego pracownika byłego pracodawcy i zapobiega późniejszemu krytycznemu wypowiedzianiu się o organizacji. Wpływa również znacząco na atmosferę w zespole, który pozostał i który powinien pracować ze stałym zaangażowaniem.

Jak profesjonalnie prowadzić rozmowę dotyczącą zwolnienia?

1. Dlaczego warto rozmawiać? Podstawowe zasady dotyczące rozmów związanych ze zwolnieniem.

2. Kryteria zwolnień.

3. Etapy prowadzenia rozmowy ze zwalnianym pracownikiem.

4. Jakich tematów nigdy nie należy poruszać w rozmowach ze zwalnianym pracownikiem.

5. Trudne sytuacje przy zwalnianiu. Jak być w zgodzie z sobą i wyjść z trudnych sytuacji.

6. Zwolnienie bez świadczenia pracy i ze świadczeniem pracy w okresie wypowiedzenia.

7. Pozostał zespół – jak pracować z zespołem po zwolnieniu?

5 kroków skutecznego delegowania zadań

Prawdziwego lidera poznaje się po tym, jak dzieli się władzą, jednocześnie jej nie tracąc. Dlatego delegowanie zadań i obowiązków stanowi podstawę skutecznego zarządzania organizacją. Delegowanie to zarówno poszerzanie kompetencji pracowników jak i bardzo skuteczny obszar motywacji, wzmacniania proaktywności zespołu i zwiększania odpowiedzialności. W każdej większej organizacji przekazywanie części własnej odpowiedzialności przez menedżerów jest zarówno naturalne, jak i po prostu konieczne. Dobry lider rozumie, że jego siłą są ludzie.

Jak rozwijać kompetencje ludzi poprzez delegowanie?

Istota delegowania

- Pokora, zaufanie, odpowiedzialność
- Zadania do delegowania
- Model delegowania SMART z potwierdzeniem

- Kontrola i motywacja.

1. Co możemy delegować?
2. Jak delegować, żeby nie wróciło do nas?
3. Formułowanie komunikatów delegujących w sposób podnoszący zaangażowanie i inicjatywę pracowników.

Rozmowa oceniająco – rozwojowa

Jak przekształcić spotkanie, które często postrzegane jest jako obciążający obowiązek, w naprawdę rozwojowe i pozytywne wydarzenie dla pracownika i menedżera?

Jeśli chcesz, by rozmowy oceniające stały się budującym i motywującym narzędziem i doświadczeniem, warto pamiętać o trzech absolutnych ich warunkach: rozmowa jest zorientowana na współpracę, obie strony są do niej przygotowane, w ciągu roku na bieżąco omawiane są wyniki pracy.

Model rozmowy oceniająco – rozwojowej

1. Miejsce, czas i przygotowanie menedżera i pracownika.
2. Kluczowe elementy rozmowy oceniającej:
 - **Przeszłość:** *Z czego jesteś szczególnie zadowolony w ocenianym okresie i dlaczego?*
 - **Teraźniejszość:** *Co obecnie idzie Ci dobrze? Z czego jesteś szczególnie zadowolony? Jakie są Twoje mocne strony?*
 - **Przyszłość:** *Co możesz udoskonalić w przyszłości? W jakich obszarach chcesz się rozwijać? Jakie są Twoje osobiste punkty do zmiany / doskonalenia / poprawy?*
 - **Przejmowanie odpowiedzialności przez pracownika:** *Co proponujesz? Jak zamierzasz osiągnąć te cele?*
 - **Wsparcie:** *Jak ja, jako menedżer, mogę Ci pomóc w osiągnięciu Twoich celów? Czego ode mnie oczekujesz?*
 - **Wymierne cele i Kontrola:** *Do kiedy zamierzasz osiągnąć cele i jak określisz cele częściowe? W jaki sposób będziesz śledził postępy?*
3. Co może, a co nie powinno podlegać ocenie?
4. Trudne sytuacje. Emocje szefa i pracownika.

Uznanie i docenianie pracowników

Wyniki jednego z największych badań przeprowadzonego przez Instytutu Gallupa na próbie miliona pracowników i osiemdziesięciu tysięcy menedżerów, spośród 12 czynników decydujących o zaangażowaniu pracownika w pracę, wyróżniły dwa wskazujące na rolę docenienia i uznania jako kluczowych dla budowania motywacji pracownika. Menedżerowie wiedzą, że docenianie jest sztuką. Opierając się na modelu Kena Blancharda prezentujemy znakomity warsztat docenienia i uznania pracownika, który buduje autentyczne zaangażowanie w zespole.

Jak budować motywację i zaangażowanie przez uznanie i docenienie?

1. Jak motywować, kompetentnych i niekompetentnych, zaangażowanych i niezaangażowanych pracowników?
2. Rodzaje komunikatów pozytywnych: od instruowania poprzez konsultowanie do wspierania.
3. Stopniowalność komunikatów pozytywnych. Kiedy stosować i jak nie przesłodzić?
4. Oczekiwania pracowników dotyczące pozytywnej oceny. Czy wszyscy chcą tego samego? Indywidualny model motywacyjnego DNA. Czyli jak dostosować motywację do osoby?

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera – część I-wykład	trener Effect	25-06-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- przerwa	trener Effect	25-06-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- część II-wykład	trener Effect	25-06-2026	10:45	12:30	01:45
4 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- przerwa	trener Effect	25-06-2026	12:30	12:45	00:15
5 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- część III-wykład	trener Effect	25-06-2026	12:45	14:00	01:15
6 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- przerwa	trener Effect	25-06-2026	14:00	14:45	00:45
7 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- część IV-wykład	trener Effect	25-06-2026	14:45	16:15	01:30
8 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- część I-wykład	trener Effect	26-06-2026	09:00	10:45	01:45
9 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- przerwa	trener Effect	26-06-2026	10:45	11:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- część II-wykład	trener Effect	26-06-2026	11:00	12:15	01:15
11 z 11 6 Kluczowych rozmów menedżera- WALIDACJA-test	-	26-06-2026	12:15	12:30	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 089,77 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 699,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	174,15 PLN
Koszt osobogodziny netto	141,58 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

trener Effect

Psycholog ze specjalnością psychologia biznesu. Należy do czołówki trenerów w Polsce, certyfikowany trener TTT University of Wales.

Od 1992 roku prowadzi treningi i warsztaty z elementami coachingu dla kadry zarządzającej i menedżerskiej z zakresu zarządzania zespołami poruszające zagadnienia skutecznego przywództwa, kierowania zespołem, komunikacją w zespole, rozwiązywaniem trudnych sytuacji w zarządzaniu zespołem, rozwoju kompetencji menedżerskich i rozwoju osobistego.

Łącznie przeprowadziła dla kadry zarządzającej i menedżerskiej około kilkuset projektów, w tym dla największych instytucji sektora bankowego m.in. BRE Bank SA, NBP, Kredyt Bank SA, PKO BP, PKO SA, organizacji rynkowych m. in. PGE SA, Polkomtel SA, Magna Polska, Star Foods Ltd., Netia SA, Air Products Polska Sp. z o.o.

Pełniła funkcję merytorycznego lidera projektu w zakresie zarządzania zespołem i rozwoju menedżerskiego, który obejmował ponad 5 tysięcy osób – kadry zarządzającej i kierowniczej.

Od 1998 roku zajmuje się projektami z zakresu Assessment Centre i Development Centre obejmującymi ocenę i rozwój kadry kierowniczej i zarządzającej w organizacjach. Obecnie jest trenerem, coachem i konsultantem.

Prowadzi projekty coachingowe dla kadry menedżerskiej opierające się na ideach socjokognitywistycznych (rozwój osobisty, samo-świadomość, motivation management) i konsultacyjne (komunikacja wewnętrzna w firmie).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie papierowej

Informacje dodatkowe

Usługa w formie stacjonarnej.

Cena szkolenia zawiera: udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe i pomocnicze, konsultacje indywidualne z wykładowcą, certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych, dwa lunchy, przerwy kawowe, opłatę parkingową.

Adres

ul. dr Michała Grażyńskiego 10
43-450 Ustroń
woj. śląskie

Hotel OLYMPIC****Wellness&SPA – najlepiej oceniany czterogwiazdkowy hotel w Ustroniu z przepięknym nowo otwartym Centrum Wellness (basen, jacuzzi, sauny, siłownia). Luksusowy, urokliwie położony nad rzeką Wisłą, w samym centrum uzdrowiska. Wyróżnia wyśmienitą kuchnią, która zadowoli najbardziej wymagających Gości.

Możliwe jest zakwaterowanie w hotelu na dzień przed rozpoczęciem szkolenia od godziny 16:00 bez dodatkowych opłat. Kolacja w tym dniu w godz. 19:00 – 21:00.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689