

radzenia sobie w sytuacjach trudnych i problemowych w codziennej praktyce szefa.
zarządzania zmianą i zmiennością
zarządzania sobą w czasie, strumieniem zadań, organizacją pracy
empatycznego przywództwa.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Charakteryzuje klasyczne funkcje menedżerskie w oparciu o model PORK (Planowanie, Organizowanie, Realizacja, Kontrola).</p>	<p>Identyfikuje cztery składowe modelu PORK</p> <p>Opisuje znaczenie poszczególnych funkcji menedżerskich w modelu PORK</p> <p>Wskazuje współzależności pomiędzy planowaniem, organizowaniem, realizacją i kontrolą w codziennej pracy menedżera</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Formułuje cele zarządcze zgodnie z metodologią SMART(E) dla poszczególnych procesów w zespole</p>	<p>Opracowuje poprawnie co najmniej dwa cele (np. sprzedażowy i rozwojowy), które spełniają wszystkie kryteria techniki SMART(E).</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Rozróżnia fazy rozwoju zespołu oraz definiuje adekwatną rolę lidera w każdej z nich.</p> <p>Diagnostuje własny styl kierowania oraz dopasowuje go do poziomu dojrzałości zespołu (zgodnie z koncepcją przywództwa sytuacyjnego).</p>	<p>Przypisuje konkretne zachowania lidera do czterech etapów budowania zespołu (wg modelu Tuckmana lub pokrewnego).</p> <p>Przeprowadza autodiagnozę stylu zarządzania i wskazuje co najmniej dwa obszary do adaptacji w zależności od etapu, na którym znajduje się jego zespół.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Różnicuje mechanizmy motywacji zewnętrznej (1.0/2.0) oraz motywacji wewnętrznej (3.0), wskazując na ich skuteczność w nowoczesnym środowisku pracy.</p>	<p>Wskazuje różnice między systemem kar i nagród (kij i marchewka) a elementami motywacji 3.0 (autonomia, mistrzostwo, cel) na przykładzie konkretnego stanowiska pracy.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Formułuje komunikaty motywujące z wykorzystaniem modelu WWW (Wyzwanie, Wpływ, Wsparcie) w celu budowania zaangażowania pracowników.</p>	<p>Konstruuje pisemną lub ustną wypowiedź skierowaną do pracownika, która zawiera wszystkie trzy elementy składowe modelu WWW.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Klasyfikuje źródła konfliktów w zespole, wykorzystując strukturę Koła Moore'a.	Wymienia pięć obszarów Koła Moore'a (dane, relacje, wartości, struktura, interesy).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Przyporządkowuje konkretne przykłady konfliktów zespołowych do pięciu obszarów Koła Moore'a (dane, relacje, wartości, struktura, interesy).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
<p>Charakteryzuje 4 postawy wobec sytuacji trudnych oraz identyfikuje blokady potrzeb wpływające na postawę pracownika.</p> <p>Charakteryzuje etapy procesu zmiany oraz przypisuje im konkretne zadania lidera w celu zapewnienia ciągłości pracy zespołu.</p>	<p>Demonstruje wpływ własnej postawy na eskalację lub deeskalację trudnej sytuacji w trakcie symulacji rozmowy.</p> <p>Wymienia kluczowe role lidera w procesie zmiany i opisuje co najmniej trzy zadania przypisane do różnych faz tego procesu.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Projektuje plan wdrożenia zmiany w organizacji, wykorzystując strukturę modelu CORP.</p> <p>Wdraża techniki wzbudzania autorytetu menedżerskiego z wykorzystaniem modelu STAR (Sytuacja, Zadanie, Akcja, Rezultat).</p>	<p>Opracowuje kompletny harmonogram zmiany dla wybranego przypadku biznesowego, uwzględniając wszystkie elementy modelu CORP.</p> <p>Demonstruje w trakcie symulacji sposób budowania autorytetu poprzez poprawną konstrukcję wypowiedzi zgodnie ze strukturą modelu STAR.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
Identyfikuje indywidualne i systemowe źródła stresu w pracy lidera oraz ocenia ich wpływ na efektywność zarządzania.	Sporządza listę osobistych stresorów	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przypisuje do stresorów co najmniej dwie techniki redukcji napięcia lub zmiany podejścia poznawczego.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
<p>Kategoryzuje zadania pod względem ważności i pilności, stosując klasyczne narzędzia ustalania priorytetów (np. Macierz Eisenhowera).</p> <p>Rozróżnia fakty od interpretacji i ocen w komunikacji menedżerskiej, opierając przekaz na obiektywnych obserwacjach.</p>	<p>Klasyfikuje listę 10 przykładowych zadań menedżerskich do odpowiednich ćwiartek macierzy priorytetów, uzasadniając swój wybór.</p> <p>Przekształca trzy ocenne wypowiedzi na komunikaty oparte wyłącznie na faktach (zgodnie z modelem FOSO lub NVC).</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
Komunikuje stany emocjonalne i potrzeby w sposób asertywny, budując autentyczną relację w zespole.	Opracowuje scenariusz rozmowy dyscyplinującej, która zachowuje szacunek dla pracownika (empatia) przy jednoczesnym egzekwowaniu standardów (granice).	Wywiad swobodny

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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Program akademii

- Warsztat #1 Seminarium otwierające** – Wprowadzenie do zarządzania – 2 dni po 8 godzin dydaktycznych (45 minut) każdy
 - Action plan – Zadanie wdrożeniowe realizowane między kolejnymi sesjami
- Warsztat #2. Świadomy lider i zmotywowany zespół** + sesja MASTERMIND – 2 dni po 8 godzin dydaktycznych (45 minut) każdy
 - Action plan – Zadanie wdrożeniowe realizowane między kolejnymi sesjami
- Warsztat #3. Wyzwania w pracy z zespołem** + sesja MASTERMIND – 2 dni po 8 godzin dydaktycznych (45 minut) każdy
 - Action plan – Zadanie wdrożeniowe realizowane między kolejnymi sesjami
- Warsztat #4. Lider w świetle zmiany** + sesja MASTERMIND – 2 dni po 8 godzin dydaktycznych (45 minut) każdy
 - Action plan – Zadanie wdrożeniowe realizowane między kolejnymi sesjami
- Warsztat #5. Bezstresowa efektywność osobista i zespołowa** + sesja MASTERMIND – 2 dni po 8 godzin dydaktycznych (45 minut) każdy
 - Action plan – Zadanie wdrożeniowe realizowane między kolejnymi sesjami
- Warsztat #6. Empatyczny lider. Sesja zamykająca** – 2 dni po 8 godzin dydaktycznych (45 minut) każdy

Zobacz szczegółowy opis na [www](https://prooptima.pl/szkolenia/lider/badz-gotowy-zlapac-za-ster-leadership-development-akademia-menedzera-cykl-szkolen-otwartych/):

<https://prooptima.pl/szkolenia/lider/badz-gotowy-zlapac-za-ster-leadership-development-akademia-menedzera-cykl-szkolen-otwartych/>

oraz w CANVA

https://www.canva.com/design/DAGe_fhWTts/oo_oY234g-HLjCcXclgdRw/view?utm_content=DAGe_fhWTts&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniquelinks&utlId=h57c0a526d6

Szkolenie adresowane jest do młodych stażem menedżerów (0d kilku miesięcy do kilku lat), którzy w sposób kompleksowy chcą rozwinąć umiejętności miękkie zarządzania ludźmi.

Szkolenie jest prowadzone w grupach, podgrupach (podział na podrupy) oraz sesjach indywidualnych ćwiczeń.

Szkolenie powadzona w trybie godzin dydaktycznych (45min) z przerwami - szczegóły w harmonogramie

Szkolenie jest walidowane testem wiedzy pod koniec każdego modułu szkoleniowego

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 1

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 Walidacja efektów cyklu	-	09-10-2026	15:45	16:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	21 894,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	17 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	228,06 PLN
Koszt osobogodziny netto	185,42 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marcin Supranowicz

Konsultant, trener z ponad 20 letnim doświadczeniem. Ekspert w zakresie doskonalenia kompetencji menedżerskich i liderskich.

Od 2005 roku zrealizował projekty szkoleniowo-doradcze dla menedżerów i zespołów m.in. w: OTIS; Pega, Vesuvius; Astor, CEWE Polska, EFL S.A.; ArcelorMittal S.A.; AmRest S.A.; Avista Media S.A.; Budimex S.A.; Brembo, Carcade Leasing S.A.; Dozamel S.A.; Elektrownia Rybnik; Fresh Point; Fluor S.A.; Gedia SA Nowa Sól; Industrie Maurizio Peruzzo Comfort-Świdnica; Indesit; Lumel S.A.; Mahle Krotoszyn; NAVO; PBT HAWE; PKO BP Dom Maklerski; Provident Polska; PZU S.A.; Sikorsky-PZL Mielec; Sitech Polkowice; Procter & Gamble; Prefabrykat; Sii S.A.; SWM Poland; Toi-Toi; Uni-TRUCK; Wabco Polska; Żabka Polska S.A.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały drukowane i w postaci pdf

Warunki uczestnictwa

Zapis poprzez stronę www.prooptima.pl

Adres

al. Aleja Ignacego Daszyńskiego 12/13

31-534 Kraków

woj. małopolskie

Sala szkoleniowa ProOptima

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



TOMASZ KRAS

E-mail biuro@prooptima.pl

Telefon (+48) 123 977 951