



AVENHANSEN Sp. z o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

1 409 ocen

Młody Menedżer - zarządzanie zespołem, przywództwo, motywowanie

Numer usługi 2025/12/17/5061/3218268

📍 Gdańsk

🏢 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

🕒 17:00 h

📅 28.09.2026 do 29.09.2026

1 943,40 PLN brutto

1 580,00 PLN netto

114,32 PLN brutto/h

92,94 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest skierowane do tych osób, które właśnie, niedawno, „przed chwilą” awansowały na stanowisko menedżerskie lub już od jakiegoś czasu pracują jako menedżerowie i mają już za sobą pewne doświadczenia. Jest to także świetna propozycja dla tych, którzy awansują w niedalekiej przyszłości i zdecydowali się dobrze do tej roli przygotować.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	24-09-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie do samodzielnego i efektywnego zarządzania zespołem.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje wizerunek odważnego lidera	Opisuje przyczyny i objawy braku autorytetu	Wywiad swobodny
	Definiuje narzędzia służące do budowania autorytetu	Wywiad swobodny
Charakteryzuje i stosuje zasady przewodzenia zespołem (podwładnymi)	Definiuje model zarządzanie zespołem	Wywiad swobodny
Radzi sobie z oporem członków zespołu w związku ze Swoją nową rolą Definiuje i stosuje delegowanie w codziennej pracy	Opisuje strategie radzenia sobie z oporem pracowników	Wywiad swobodny
	Wymienia przyczyny pojawiania się oporu	Wywiad swobodny
	Opisuje czym jest delegowanie	Wywiad swobodny
	Wymienia błędy w delegowaniu	Wywiad swobodny
Opisuje i stosuje zasady motywowania pracowników Wykorzystuje strategie komunikacyjne ułatwiające porozumiewanie się ze współpracownikami	Charakteryzuje i opisuje metody motywowania zespołu do działania.	Wywiad swobodny
	Charakteryzuje etapy prowadzenia rozmów motywująco-oceniających z pracownikiem	Wywiad swobodny
	Rozpoznaje i unika typowych błędów i komunikacyjnych w pracy zespołowej	Wywiad swobodny
	Opisuje zasady efektywnej komunikacji	Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Zostałeś menedżerem? Brawo! Masz teraz okazję już na początku menedżerskiej drogi w pełni przygotować się do tej fascynującej i wymagającej przygody. Uniknąć kosztownych błędów i wypracować najlepsze nawyki lidera. Czy czujesz się w pełni przygotowany do nowej roli? Jeśli tak, to działaj jeśli jeszcze czegoś Ci brakuje przyjdź po kompetencje o których mowa poniżej. Jesteś szefem już jakiś czas, ale nie miałeś okazji się szkolić – Ciebie także zapraszamy.

Szkolenie jest dedykowane menedżerom lub przyszłym menedżerom, którzy chcą prowadzić efektywny zespół.

PROGRAM SZKOLENIA:

MODUŁ I. ZMIANA Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA NA PERSPEKTYWĘ MENEDŻERA, CZYLI OD CZEGO ZACZĄĆ?

Właśnie zaczynasz ... Dowiesz się od czego zacząć i jakie czyhają zagrożenia.

1. 7 niespodzianek, które czekają na nowego menedżera (wąskie gardło decyzyjne, prawdziwy ogląd sytuacji czyli zbieranie informacji z jak największej liczby źródeł, narzędzia decyzyjne, samodzielność pracowników)
2. Zadania nowego menedżera czyli od czego zacząć?
 - Najważniejsze działania kierownika na początek
 - Jak przygotować grunt pod pierwsze działania?
3. Jakim mam być szefem - dyrektywnym czy partycypacyjnym?

MODUŁ II. AWANS PRZEZ REKRUTACJĘ WEWNĘTRZNĄ

Jesteś sfrustrowany koniecznością pracy z dawnymi kolegami, w charakterze ich szefa? Dawni koledzy, zdają się nie przyjmować do wiadomości, że coś się zmieniło i traktują Cię ..., nie tak jak byś chciał? To ślepa uliczka. Dowiesz się co z tym w praktyce zrobić.

1. Możliwe reakcje zespołu na nową sytuację i jak sobie z nimi radzić?
2. Co zrobić z trudną osobą w zespole, konkurentem do awansu?
3. Pomoc nowemu menedżerowi - zadania dla firmy: proces adaptacji, rola przełożonego, mentoring

MODUŁ III. JAKIM MAM BYĆ SZEFEM DYREKTYWNYM CZY LIBERALNYM?

To wątpliwość wielu, nie tylko młodych menedżerów. Wykorzystamy model Zarządzania Msytuacyjnego wg. Herseya – Blancharda oraz wg. Blake' a – Mouton.

1. Jak rozpoznać dojrzałość pracownika, aby optymalnie dopasować styl zarządzania i narzędzia (R1, R2, R3, R4)?
2. Jak dopasować styl kierowania do sytuacji i pracownika (relacyjny, optymalny, zadaniowy, unikowy, zachowawczy)?

MODUŁ IV. JAK STWORZYĆ ODPOWIEDZIALNY, WSPÓŁPRACUJĄCY ZESPÓŁ?

Jaki jest najpowszechniejszy błąd szefów w komunikowaniu się? Skupianie się wyłącznie na tym co chcą przekazać pracownikowi. Jeśli odwrócisz tę tendencję, będziesz w stanie rozumieć swoich ludzi i sam być zrozumiany.

1. Jak rywalizacja i współpraca pomiędzy członkami zespołu wpływają na efektywność pracy zespołowej?
 - Praktyczne narzędzia do tworzenia zaangażowanego zespołu, żeby ludzie: Naprawdę się angażowali
 - Brali odpowiedzialność nie tylko za swój obszar, ale też za cały zespół
 - Ufali sobie nawzajem i polegali na sobie
 - Mówi sobie nawzajem nawet trudne rzeczy o błędach, bez ukrytych intencji
 - Zgłaszali pomysły, wychodzili z inicjatywą usprawnień

MODUŁ V. JAK DELEGOWAĆ I ROZLICZAĆ EFEKTYWNOŚĆ PRACOWNIKA?

O delegowaniu się więcej mówi, niż je prawidłowo praktykuje, a to przecież najlepszy sposób na zwiększanie wartości pracownika w swoim zespole. Poczujesz na własnej skórze, jak krzywdzące dla pracownika może być niewłaściwe delegowanie. I jak to robić właściwie, żeby otrzymać wszystkie korzyści.

1. Błędy w delegowaniu
2. Praktyka, czyli jak właściwie delegować zadania?
3. Planowanie delegowania
4. W jaki sposób i po co kontrolować vs zaufanie do pracownika?

MODUŁ VI. JAK ZWIĘKSZYĆ EFEKTYWNOŚĆ ROZMÓW Z PRACOWNIKAMI?

Doświadczyłeś już uczucia niezrozumienia i złości, kiedy pracownik nie wykonuje Twojego polecenia lub wykonuje je niewłaściwie albo mówi, że zrobi i nie robi? Przekazujesz pracownikowi zadanie, a on protestuje? Wyobraź sobie, że możesz zmienić te sytuacje, zmieniając swój sposób rozmów z pracownikami. Nauczę Cię prowadzić rozmowy rozwojowe, budujące więź, pozwalające poznać co motywuje Twojego pracownika oraz dyscyplinujące. Doświadczysz tego na sobie!

1. Wina i kara vs odpowiedzialność i zaangażowanie
2. Motywujące przekazywanie zadań, monitorowanie ich wykonania i egzekwowanie
3. Motywacja do zmiany vs wysiłek szefa związany z pokonywaniem oporu, czyli różnice w skuteczności metod udzielania informacji zwrotnej - podejście push vs pull
4. Motywujące przekazywanie celów
5. Techniki rozmów rozwojowych i motywujących pracownika:
6. Jak poprowadzić rozmowę rozwojową? Jak poprzez rozmowę odkryć co motywuje pracownika? Pokażę Ci różnice pomiędzy rodzajami udzielania informacji zwrotnej w odniesieniu do zachowania lub wykonania zadania
 - STAGES
7. Techniki dyscyplinowania i egzekwowania

MODUŁ VII. WALIDACJA - test teoretyczny jest rozdawany wszystkim uczestnikom w tym samym czasie przez Trenera a sprawdzany przez WALIDATORA

Metody pracy, które zastosujemy podczas szkolenia:

- symulacje
- ćwiczenia grupowe i indywidualne
- inscenizacje sytuacji zawodowych
- gry
- dyskusje problemowe
- wykłady interaktywne
- studium przypadku
- gorące krzesło
- analiza filmu
- instruktaż

Proporcja zajęć praktycznych do teoretycznych to 70/30

Usługa jest prowadzona w trybie godzin dydaktycznych (45min).

Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi.

Szczegółowe informacje dotyczące szkolenia znajdują się pod poniższym linkiem:

<https://szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-otwarte/mlody-menedzer-zarzadzanie-zespolem-przywodztwo-motywowanie-2026-06-22-gdansk.html>

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 3

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 Młody Menedżer - zarządzanie zespołem, przywództwo, motywowanie	Katarzyna Poleszak-Jakubowska	28-09-2026	10:00	17:00	07:00
2 z 3 Młody Menedżer - zarządzanie zespołem, przywództwo, motywowanie	Katarzyna Poleszak-Jakubowska	29-09-2026	09:00	15:45	06:45
3 z 3 Walidacja	-	29-09-2026	15:45	16:00	00:15

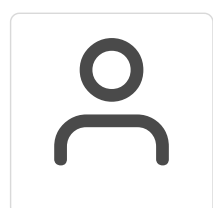
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 943,40 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 580,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	114,32 PLN
Koszt osobogodziny netto	92,94 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Poleszak-Jakubowska

Certyfikowany Coach EMCC EQA, skuteczny Trener biznesu.

Specjalizuje się w szkoleniach menedżerskich, z zakresu sprzedaży, obsługi klienta, coachingu oraz umiejętności osobistych: automotywacji, skutecznej prezentacji, asertywności, radzenia sobie ze stresem. Prowadzi bezpośredni coaching handlowców i menadżerów.

W skutecznym wspieraniu Klientów pomaga mi praktyczna znajomość zagadnień biznesowych, ponieważ przez ponad 6 lat byłam CEO w firmach z branży reklamowej i motoryzacyjnej.

Odpowiadałam za budowanie strategii rozwoju firmy, budowanie relacji z kluczowymi Klientami, budowanie standardów pracy, nadzór projektów, rozwijanie pracowników. Wraz ze

współpracownikami tworzyłam procedury pozwalające optymalizować procesy działania firmy i znacząco podnieść wielkość sprzedaży i jakość obsługi Klienta. Pracowałam m.in. dla: Skoda Auto Polska S.A., Bank BPH S.A., Grupa Lotos S.A., Pipe Life Polska S.A., LPP S.A., Nova System, Oceanic S.A., Noredea Bank S.A., Marion Sp. z o.o., Polska Grupa Energetyczna S.A., Koncern Energetyczny Energa S.A., English Unlimited Sp. z o.o., ARiMR, Lifetech Sp. z o.o.

Absolwentka jednolitych studiów magisterskich na kierunku Psychologia, na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego, specjalizacja: psychologia kliniczna i biznesu. Absolwentka Podyplomowych Studiów Human Resources w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie. Trener Personel Profit.

Zrealizowała ponad 900 dni szkoleniowych oraz 400 dni działań doradczych. Poruszający

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Autorskie materiały szkoleniowe (skrypt, ćwiczenia, testy) oraz certyfikat ukończenia szkolenia (przy frekwencji min 80%)

Warunki uczestnictwa

Prosimy o wypełnienie formularza zgłoszeniowego na stronie „Baza Usług Rozwojowych”.

Wypełnienie formularza zgłoszeniowego w BUR jest jednoznaczne z akceptacją regulaminu szkoleń otwartych AVENHANSEN, który jest dostępny pod linkiem:

<https://szkolenia.avenhansen.pl/regulamin-szkolen-otwartych.html>

Bezkosztowa anulacja możliwa do 8 dni przed planowanym terminem szkolenia

Informacje dodatkowe

W ramach szkolenia otwartego gwarantujemy Państwu:

- Miłą i fachową obsługę
- Profesjonalizm trenera
- Ciekawe materiały szkoleniowe
- Dyplomy ukończenia szkolenia (przy frekwencji min 80%)
- Wsparcie poszkoleniowe Trenera (do miesiąca po zakończonym szkoleniu)
- Możliwość uzyskania pomocy od Trenerów poprzez profesjonalne forum szkoleniowe, stworzone specjalnie na tego rodzaju potrzeby.
- Możliwość wpływu na zakres i przebieg szkolenia akceptowalny przez wszystkich jego uczestników

Oferujemy również możliwość wymiany spostrzeżeń i wniosków z innymi uczestnikami szkolenia: Zobacz forum: www.forum-szkolenia.pl

* 1 godzina szkoleniowa = 45 minut

Adres

ul. Podwale Grodzkie 9

80-895 Gdańsk

woj. pomorskie

Hotel**** SCANDIC

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Katarzyna Szypowska

E-mail kszypowska@avenhansen.pl

Telefon (+48) 515 212 452