



Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem – praktyczne narzędzia w trudnych sytuacjach - Szkolenie

Numer usługi 2026/02/02/7829/3300334

1 033,20 PLN brutto
840,00 PLN netto
147,60 PLN brutto/h
120,00 PLN netto/h

OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★☆ 4,4 / 5

593 oceny

- Usluga szkoleniowa
- zdalna w czasie rzeczywistym
- Zajęcia grupowe
- 07:00 h
- 14.07.2026 do 14.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

SZKOLENIE ADRESUJEMY DO:

- dyrektorów zarządzających,
- osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników,
- menedżerów, liderów, kierowników
- właścicieli firm.

Minimalna liczba uczestników

10

Maksymalna liczba uczestników

18

Data zakończenia rekrutacji

10-07-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

7

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 "Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem – praktyczne narzędzia w trudnych sytuacjach" przygotowuje do samodzielnego zarządzania zespołem, efektywnego radzenia sobie w kryzysowych momentach, budowania autorytetu opartego na asertywności.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|--|
| <p>Uczestnik omawia zasady odważnej komunikacji z zespołem</p> | <p>wyjaśnia jak przekazywać trudne lub niepopularne decyzje</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>omawia jak prowadzić konstruktywne rozmowy indywidualne</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>charakteryzuje czym jest Feedback wspierający rozwój i feedback korygujący</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>omawia jak przeprowadzać rozmowy dyscyplinujące bez agresji i lęku</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| <p>Uczestnik omawia jak rozwijanie odwagi menedżerskiej pomaga w efektywnym zarządzaniu zespołem i osiągnięciu celów organizacji</p> | <p>omawia jak wzmacniać swoją decyzyjność</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>omawia jak wyrażać swoje zdanie, także w sytuacjach, gdy większość myśli inaczej</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>wyjaśnia jak delegować zadania w sposób budujący zaangażowanie pracowników</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>omawia jak poradzić sobie z ewentualną odmową wykonania polecenia ze strony pracownika</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>omawia jak przyznawać się do błędów, bez utraty autorytetu</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>omawia przykłady reakcji na zachowanie nieetyczne i niezgodne z wartościami i kulturą organizacyjną firmy</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
| | <p>identyfikuje zachowania nieetyczne</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| Uczestnik omawia korzyści społeczne z wykorzystania poznanych obszarów odwagi menedżerskiej | poprawa atmosfery zaufania w zespole | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | polepszenie komunikacji i atmosfery pracy | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | wzrost zaangażowania pracowników | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | zwiększenie autorytetu menadżerów wśród podwładnych | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |

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 wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Usługa skierowana do osób na zarządzających zespołem, pełniących funkcje kierownicze, potrzebujących wsparcia w budowaniu autorytetu oraz odwagi w komunikacji, chcących wzmocnić swoje kompetencje przywódcze, szczególnie w zakresie odwagi w decyzjach i stawianiu granic.

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

Uczestnik powinien posiadać komputer lub inne urządzenie z dostępem do internetu, wyposażony w kamerę, głośnik i mikrofon.

1 godzina szkolenia = 45 minut

Zajęcia teoretyczne 3 godziny zegarowe, zajęcia praktyczne 3 godziny zegarowe.

Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi ale są uwzględnione w "Harmonogramie usługi" i trwają 15 minut.

Walidacja - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie, przeprowadzony na zakończenie szkolenia

Przerwy i walidacja są integralną częścią usługi rozwojowej.

<https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/odwaga-w-zarzadzaniu-zespolem-praktyczne-narzedzia-dla-menedzerow?date=82818>

1. Odwaga w komunikowaniu trudnych decyzji

Cel: Menedżer potrafi z wycuciem, jasno i z przekonaniem przekazywać trudne lub niepopularne decyzje, nawet w sytuacji oporu zespołu.

Zakres tematyczny:

- Rola transparentności i spójności komunikatu.
- Jak nie „owijać w bawełnę”, ale też nie ranić?
- Radzenie sobie z emocjami pracowników.
- Kiedy i jak przygotować zespół na trudne zmiany?

Ćwiczenie:

Symulacja komunikatu: uczestnicy dostają scenariusz (np. redukcja budżetu, zmiany w strukturze zespołu) i przygotowują komunikat, który mają przekazać pracownikom – z naciskiem na odwagę, spójność i empatię.

2. Odwaga w rozmowach z pracownikami – feedback

Cel: Menedżer potrafi prowadzić odważne, a jednocześnie konstruktywne rozmowy indywidualne, w tym trudne rozmowy korygujące.

Zakres tematyczny:

- Feedback wspierający rozwój vs. feedback korygujący – jak zachować balans.
- Dyscyplinowanie bez agresji i lęku – jak mówić „nie” stanowczo i z klasą.
- Odwaga w rozmowach o potencjale, awansie lub braku dalszych perspektyw.
- Algorytm rozmowy dyscyplinujące „Miętko do człowieka, twardo sprawy”.

Ćwiczenia:

Feedback na żywo: uczestnicy ćwiczą przekazywanie feedbacku pracownikowi w trudnej sytuacji (np. brak zaangażowania, spadek wyników).

3. Odwaga w podejmowaniu decyzji, także niepopularnych

Cel: Menedżer wzmacnia swoją decyzyjność, nawet w warunkach niepełnej informacji, nacisku z otoczenia lub niepopularności decyzji.

Zakres tematyczny:

- Decyzje a odpowiedzialność – co blokuje menedżerów?
- Jak rozpoznać, że odwlekasz decyzję z lęku?
- Odwaga w samotnym podejmowaniu decyzji (bez konsensusu).
- Drogowskazy w podejmowaniu decyzji: strategia/wartości
- Jak radzić sobie z presją zespołu lub przełożonych?

Ćwiczenia:

Mapa decyzji: praca nad własnym przypadkiem z życia zawodowego – jakie decyzje odkładam, dlaczego, co mnie blokuje?

Analiza dylematu: uczestnicy dostają trudną sytuację (np. wybór między dwoma pracownikami do awansu) i podejmują decyzję z uzasadnieniem – pod presją czasu i grupy.

4. Odwaga w wyrażaniu odmiennego zdania

Cel: Menedżer wzmacnia swoją pewność siebie i potrafi wyrażać swoje zdanie, także w sytuacjach, gdy większość myśli inaczej lub presja jest duża.

Zakres tematyczny:

- Kiedy milczymy z lęku – mechanizmy psychologiczne.

- Jak budować argumentację bez walki?
- Różnica między uległością a dyplomacją czyli asertywność szefa w praktyce.
- „Trzymanie się siebie” – jak nie zgubić własnych wartości w zespole.

Ćwiczenia:

Gra decyzyjna: uczestnicy wcielają się w role podczas zebrania, gdzie muszą bronić niepopularnego stanowiska (np. sprzeciw wobec projektu popieranego przez większość).

Analiza własnych „milczących sytuacji”: refleksja – kiedy nie powiedziałem, co myślę, i co by było, gdybym to zrobił?

5. Odwaga w delegowaniu i egzekwowaniu zadań

Cel: Menedżer potrafi delegować zadanie w sposób budujący zaangażowanie pracowników oraz poradzić sobie efektywnie z ewentualną odmową ze strony pracownika

Zakres tematyczny:

- Bariery w delegowaniu zadań
- Algorytm delegowania zadań –
- ROI z delegowania – jak bardzo delegowanie się opłaca?
- Radzenie sobie z oporem pracownika – model EZOP

Ćwiczenie:

Scenki dotyczące delegowania zadań i radzenia sobie z oporem pracownika „Dlaczego Ja”, „A co z tego będę miał?”, „Nie mam czasu na to zadanie.” etc.

6. Odwaga w przyznawaniu się do błędów

Cel: Menedżer potrafi zbudować zespół oparty na zaufaniu przez autentyczne przyznawanie się do błędów – bez utraty autorytetu.

Zakres tematyczny:

- Czy lider może się mylić? I jak to komunikować?
- Siła transparentności i wrażliwości w przywództwie.
- Budowanie kultury otwartości na błąd.

Ćwiczenia:

Moja historia błędów: uczestnik przygotowuje krótką autoprezentację sytuacji, w której popełnił błąd i co z niej wyniósł.

Odwaga w prezentowaniu się „w górę” – czyli wobec zarządu i przełożonych

Cel: Uczestnik komunikuje w sposób asertywny stanowisko zespołu wobec przełożonego

Zakres tematyczny:

- Asertywna postawa szefa w relacji z przełożonym
- Argumentacja logiczna i emocjonalna
- Język budujący autorytet: unikanie zwrotów chybotliwych, język korzyści vs język straty

Ćwiczenie:

„Hot seat” – trudna rozmowa z zarządem: uczestnik otrzymuje scenariusz (np. obrona projektu z opóźnieniem lub zbyt wysokim budżetem) i prezentuje swoje stanowisko przed „zarządem” złożonym z innych uczestników.

Trening komunikatu o ryzyku: jak powiedzieć „to się może nie udać” bez strachu o reputację?

7. Odwaga w stawianiu w obronie wartości i kultury organizacyjnej

Cel: Uczestnik wypracowuje przykłady reakcji na zachowanie nieetyczne i niezgodne z wartościami i kulturą organizacyjną firmy

Zakres tematyczny:

- Identyfikacja zachowań nieetycznych: mobbing, brak szacunku wobec innych, zachowania seksistowskie
- Algorytm asertywnego stawiania granic w odpowiedzi na zachowania pracownika

Ćwiczenie:

Gra wartości: uczestnicy otrzymują scenariusze sytuacji naruszających kulturę organizacyjną i decydują, kiedy i jak zareagować (np. seksistyczne komentarze, ignorowanie procedur, protekcyjne traktowanie pracowników).

8. Mój Plan odwagi (Courage Deployment Plan)

- Co konkretnie zrobię w ciągu 72h po szkoleniu
- Czego już dziś nie zrobię jak dawniej
- Jak utrzymam odwagę w działaniu (kotwice mentalne, struktury wsparcia)

Uczestnik nauczy się: przekładać zdobyte kompetencje na działania, budować plan rozwoju odwagi w codziennej praktyce.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 8

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 8 Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem-część I- wykład+ćwiczenia a Odwaga w komunikowaniu trudnych decyzji, Odwaga w rozmowach z pracownikami – feedback | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 09:00 | 10:30 | 01:30 |
| 2 z 8 Odwaga menedżerska- przerwa-czas przerwy nie jest wliczany do czasu trwania usługi | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 10:30 | 10:45 | 00:15 |
| 3 z 8 Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem-część II- wykład+ćwiczenia a: Odwaga w podejmowaniu decyzji, także niepopularnych, Odwaga w wyrażaniu odmiennego zdania | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 10:45 | 12:15 | 01:30 |

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 4 z 8 Odwaga menedżerska- przerwa- czas przerwy nie jest wliczany do czasu trwania usługi | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 12:15 | 12:30 | 00:15 |
| 5 z 8 Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem- część III- wykład+ćwiczenia: Odwaga w delegowaniu i egzekwowaniu zadań, Odwaga w przyznawaniu się do błędu | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 12:30 | 14:00 | 01:30 |
| 6 z 8 Odwaga menedżerska- przerwa- czas przerwy nie jest wliczany do czasu trwania usługi | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 14:00 | 14:15 | 00:15 |
| 7 z 8 Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem- część IV- wykład+ćwiczenia: Odwaga w stawianiu w obronie wartości i kultury organizacyjnej, Mój Plan odwagi (Courage Deployment Plan) | Agata Pawłowska | 14-07-2026 | 14:15 | 14:45 | 00:30 |
| 8 z 8 Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem- WALIDACJA- test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie | - | 14-07-2026 | 14:45 | 15:00 | 00:15 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 1 033,20 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 840,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 147,60 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 120,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agata Pawłowska

Skuteczny przewodnik w rozwoju liderów i zespołów, doświadczony trener i certyfikowany coach (ICC i ICF). Międzynarodowy konsultant PCT – Partner Extended Disc, posiada Certyfikat MTQ, Certyfikat ILM72. Certyfikowany trener: Apple Certified Sales Trainer, Skoda Certified Trainer, Skoda Non-Technical Trainer. Jej misją jest wzmocnienie liderów w odważnym przywództwie – tak, aby stawali się inspiracją i oparciem dla swoich zespołów. Trenerka włącza do swojej pracy narzędzia diagnostyczne, które pozwalają menedżerom i zespołom „zajrzeć w głąb” własnych stylów działania i komunikacji. Testy osobowości, mapy talentów i analizy ról zespołowych stają się punktem wyjścia do głębszej refleksji i praktycznych zmian w codziennym funkcjonowaniu zespołu. Sięga zarówno po testy osobowości i style komunikacji, jak Extended DISC, jak i po narzędzia badające odporność psychiczną (MTQ), role zespołowe Belbina czy talenty Gallupa. Menedżer z wieloletnią praktyką w zarządzaniu zespołami. Żadna branża nie jest jej obca. Zarządzała zespołami w firmach PLL LOT S.A, Johnson&Johnson, Daimler Chrysler, Pepsi Co., Wrigley, BASF. Zrealizowała ponad 1500 dni szkoleniowych w ramach szkoleń otwartych i wewnętrznych. Była odpowiedzialna za koordynowanie projektów rozwojowych dla takich firm jak Alior Bank, Maspex Wadowice, Anwil. Aktualnie poza szkoleniami rozwija zdigitalizowane narzędzia do rozwoju pracowników. Posiada doświadczenie zdobyte co najmniej 5 lat przed opublikowaniem karty w Bazie Usług Rozwojowych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dla Uczestników to autorska prezentacja wykładowcy w formie PDF.

Informacje dodatkowe

Godziny zajęć w harmonogramie podawane są jako godziny zegarowe. **Liczba godzin w programie podawana jest w godzinach dydaktycznych.**

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Zwolnienie z podatku VAT zgodnie z § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień/ Dz. U. z 2013r. poz. 1722 z późn. zm.

Zwolnienie dotyczy tylko w przypadku dofinansowania w min. 70%

W przypadku braku dofinansowania lub dofinansowania poniżej 70%, do ceny usługi należy doliczyć 23% VAT

Uczestnik przyjmuje do wiadomości i wyraża zgodę, na utrwalanie jego wizerunku w trakcie realizacji usługi w postaci robienia screenów, aby udokumentować jego udział w usłudze - warunek konieczny do rozliczenia usługi

Warunki techniczne

Usługa online w czasie rzeczywistym na platformie ZOOM

Logowanie przez kliknięcie w link, który uczestnik otrzymuje drogą mailową, przed rozpoczęciem usługi (aktywny w godzinach 8.00-16.00 w dniu szkolenia)

Wymagania techniczne: komputer, laptop lub inne urządzenie z dostępem do internetu z prędkością łącza od 512 KB/sek., kamera, mikrofon-wbudowane lub wejście USB, słuchawki (opcjonalnie)

Wymagania sprzętowe - system operacyjny Windows 8/10/11, macOS, Linux, Chrome OS. Przeglądarka - Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera

- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.

Kod dostępowy uczestnicy otrzymują na dzień przed szkoleniem drogą e-mail.

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689