



"OPTA" AGNIESZKA
MAZIARZ-LIPKA I
LILIANA WIELICZKO
SPÓŁKA JAWNA

★★★★★ 4,8 / 5

764 oceny

Wyzwania współczesnego Menedżera. Lider dawniej vs. Lider dziś

Numer usługi 2026/02/10/6054/3321325

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 07.04.2026 do 19.05.2026

8 640,00 PLN brutto

8 640,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Grupą docelową są:

- osoby zarządzające,
- pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie/kierownicze
- osoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze
- specjaliści,
- oraz wszystkie osoby chcące zwiększyć swoją skuteczność menedżerską

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

10

Data zakończenia rekrutacji

03-04-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

48

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Cykl szkoleń przygotowuje uczestników do efektywnego, świadomego i empatycznego zarządzania zespołem w zmieniającej się rzeczywistości organizacyjnej. Po cyklu szkoleń uczestnicy będą łączyć koncentrację na wynikach z dbałością o relacje, komunikować się z uwzględnieniem emocji i intencji. Szkolenia przygotowują także do wzmocnienia współodpowiedzialności, tworzenia przestrzeni do feedbacku i budowania bezpieczeństwa psychologicznego w organizacjach.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Moduł 1. Rozpoznaje zmiany we współczesnym zarządzaniu i ich wpływ na pracowników. Moduł 1. Posługuje się wiedzą na temat różnych stylów zarządzania	Wymienia kluczowe różnice między „starym” a „nowym” stylem zarządzania	Test teoretyczny
	Charakteryzuje nowe oczekiwania wobec lidera wynikające ze zmian pokoleniowych	Debata ustrukturyzowana
	Poprawnie identyfikuje swój dominujący styl zarządzania	Analiza dowodów i deklaracji
	Omawia mocne i słabe strony swojego dominującego stylu zarządzania w kontekście potrzeb zespołu	Analiza dowodów i deklaracji
Moduł 1. Posługuje się wiedzą na temat różnych poziomów komunikacji dopasowanych do poziomu dojrzałości pracowników.	Opisuje sytuację i dobiera odpowiedni sposób komunikowania	Prezentacja
	Uzasadnia dobór stylu do konkretnego pracownika (dojrzałość, doświadczenie)	Obserwacja w warunkach symulowanych
Moduł 1. Ocenia, na ile jego sposób komunikacji jest zrozumiały i akceptowalny	Przeprowadza analizę intencji i sposobu przekazywania celów i zadań	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Koryguje komunikat tak, by był bardziej czytelny i akceptowalny dla pracownika	Debata swobodna
Moduł 1. Równoważy nastawienie na ludzi i nastawienie na zadania w codziennym zarządzaniu	Formułuje przykłady decyzji menedżerskich uwzględniających obie perspektywy	Prezentacja
	Określa możliwe skutki zachwiania tej równowagi	Debata swobodna
		Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Moduł 2. Odróżnia fakty od ocen w komunikacji	Przekształca ocenę na komunikat oparty na faktach	Test teoretyczny
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uzasadnia, dlaczego dany element wypowiedzi jest oceną, a nie faktem.	Prezentacja
	Wskazuje w analizowanym komunikacie elementy będące faktami oraz elementy będące ocenami.	Test teoretyczny
Moduł 2. Komunikuje swoje potrzeby i emocje w sposób zrozumiały	Formułuje wypowiedź z uwzględnieniem potrzeb i emocji	Prezentacja
	Używa języka osobistego („ja”), unikając oskarżeń i generalizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Moduł 2. Formułuje intencję i sprawdza jej zrozumienie	Sprawdza, czy druga strona zrozumiała przekaz (np. zadaje pytanie lub prosi o parafrazę).	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wskazuje cel swojej wypowiedzi	Prezentacja
Moduł 3. Stawia cele jakościowe w sposób precyzyjny i zrozumiały	Formułuje cel według triady: co, po co, jak	Prezentacja
		Analiza dowodów i deklaracji
	Rozróżnia cele ilościowe i jakościowe	Test teoretyczny
	Unika ogólników i ocen w zapisie celu	Analiza dowodów i deklaracji
Moduł 3. Komunikuje sens i priorytet celu w sposób budujący poczucie bezpieczeństwa	Uzasadnia znaczenie celu z punktu widzenia zespołu i organizacji	Prezentacja
		Debata ustrukturyzowana
	Wskazuje, który cel ma najwyższy priorytet i dlaczego	Test teoretyczny
	Wypowiada się w sposób budujący jasność i przewidywalność	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Moduł 3. Dobiera sposób delegowania zadań do poziomu rozwoju pracownika	Ocenia stopień samodzielności pracownika na podstawie opisu sytuacji	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera odpowiedni styl przekazywania zadania (instrukcja vs. autonomia)	Prezentacja
	Uzasadnia wybór sposobu delegowania zadań	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Debata swobodna	
Moduł 3. Sprawdza poziom zrozumienia i akceptacji celu przez pracownika	Zadaje pytania sprawdzające rozumienie sensu i oczekiwanego efektu	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Parafrazuje wypowiedź pracownika, by potwierdzić zrozumienie	Wywiad ustrukturyzowany
	Identyfikuje, czy pracownik jest gotowy do realizacji	Debata ustrukturyzowana
Moduł 3. Ustala mierniki dla celów jakościowych i definiuje sposób ich monitorowania	Tworzy mierzalne wskaźniki dla celu jakościowego	Test teoretyczny
	Opisuje sposób zbierania danych (obserwacja, ankieta, ocena)	Prezentacja
	Wskazuje, kto i kiedy będzie weryfikował postęp	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozróżnia fakty od opinii w komunikacie zwrotnym	Obserwacja w warunkach symulowanych
Moduł 4. Stosuje model konstruktywnego feedbacku opartego na faktach	Formułuje komunikat według modelu FOR+OK	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Analiza dowodów i deklaracji
		Debata ustrukturyzowana
	Unika ocen i uogólnień	Wywiad ustrukturyzowany

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Moduł 4. Buduje kontakt i dialog podczas udzielania feedbacku	Stawia pytania sprawdzające zrozumienie i akceptację	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Dobiera sposób rozmowy (monolog vs. dialog) do kontekstu	Debata swobodna Wywiad ustrukturyzowany
	Uwzględnia emocje własne i odbiorcy w sposobie komunikowania	Obserwacja w warunkach symulowanych Analiza dowodów i deklaracji
Moduł 4. Wzmacnia relacje z pracownikami poprzez konstruktywne rozmowy	Dzieli się informacją zwrotną, która jednocześnie uwzględnia trudność i wspiera rozwój	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Analiza dowodów i deklaracji
	Moduł 5. Docenia pracowników w sposób autentyczny i wzmacniający	Wspólnie z pracownikiem formułuje wnioski i propozycje rozwiązań
Prezentacja		
Potrafi poprosić o feedback w sposób otwarty i wspierający		Wywiad ustrukturyzowany
		Debata swobodna
		Analiza dowodów i deklaracji Prezentacja
Formułuje komunikat doceniający odnoszący się do wartości lub wpływu działania		Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
Rozróżnia docenienie wspierające od manipulacyjnego	Test teoretyczny	
	Debata ustrukturyzowana	

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Moduł 5. Stosuje empatyczne słuchanie bez oceniania i udzielania rad	Parafrazuje wypowiedź pracownika z uważnością na emocje i potrzeby	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Analiza dowodów i deklaracji
	Unika przerywania, doradzania i minimalizowania problemów	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Okazuje empatię i życzliwość przez postawę i stosowany język	Deбата swobodna Wywiad ustrukturyzowany
Moduł 5. Wzmacnia zespół poprzez zauważanie mocnych stron i wspieranie samodzielności	Wskazuje mocne strony pracownika na podstawie konkretnych sytuacji	Prezentacja
		Analiza dowodów i deklaracji
	Formułuje komunikat, który podkreśla zaufanie i zachęca do samodzielności	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
		Test teoretyczny
		Prezentacja
	Opisuje, jak stosować wspierające monitorowanie zamiast kontroli	Test teoretyczny
		Prezentacja
Moduł 6. Wyjaśnia, czym jest bezpieczeństwo psychologiczne i jakie ma znaczenie w pracy zespołu	Definiuje pojęcie bezpieczeństwa psychologicznego	Prezentacja
		Prezentacja
	Wskazuje, jakie zachowania lidera wpływają pozytywnie lub negatywnie na bezpieczeństwo zespołu	Deбата ustrukturyzowana
		Deбата ustrukturyzowana
	Opisuje skutki braku bezpieczeństwa psychicznego dla relacji, wyników i komunikacji	Analiza dowodów i deklaracji
		Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Moduł 6. Łączy wysokie oczekiwania z tworzeniem bezpiecznego środowiska	Opisuje przykłady stawiania ambitnych celów przy zachowaniu zaufania i otwartości	Analiza dowodów i deklaracji
		Prezentacja
	Dobiera komunikaty, które wspierają zarówno standardy, jak i bezpieczeństwo	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
	Wskazuje ryzyka wynikające z nadmiernego nacisku i braku otwartości	Deбата ustrukturyzowana
		Test teoretyczny
Moduł 6. Tworzy warunki sprzyjające otwartemu mówieniu o błędach i trudnościach	Stosuje język, który nie obwinia, lecz zaprasza do rozmowy o przyczynach i rozwiązaniach	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Analiza dowodów i deklaracji
	Zadaje pytania pogłębiające, które nie uruchamiają mechanizmów obronnych u rozmówcy	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad ustrukturyzowany
	Formułuje przykłady rozmów wspierających kulturę uczenia się i współpracy	Prezentacja
		Analiza dowodów i deklaracji

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

Cykl szkoleń skierowany jest do: osób zarządzających, pracowników zajmujących stanowiska menedżerskie/kierownicze, osób przewidzianych do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze a także specjalistów i wszystkich tych, którzy chcą zwiększyć swoją skuteczność menedżerską poprzez bardziej efektywne, świadome i empatyczne zarządzanie zespołem w zmieniającej się rzeczywistości organizacyjnej.

Metodologia podczas szkolenia:

Stosujemy zasadę 80:20

- 20% mini-wykładów służących jako wprowadzenie do poszczególnych bloków tematycznych
- 80% praktycznych warsztatów, a podczas nich:
 - ćwiczenia indywidualne (np. związane ze zmianą postawy),
 - odgrywanie ról, metody Dramy (np. rozmowa z podwładnym),
 - praca w grupach (np. wypracowanie rozwiązań, najlepsze praktyki),
 - testy,
 - gry.

Usługa liczona jest w godzinach dydaktycznych. 1 godzina dydaktyczna = 45 minut zegarowych. Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Ramowy program szkolenia:

Moduł I. Menedżer dawniej i dziś. Stary mechanizm – nowy mechanizm co wybierasz? – 8 godzin

1. Wstęp i test wiedzy:

- Wprowadzenie do tematyki szkoleń
- Poznanie oczekiwań uczestników wobec szkolenia
- Pre-test wiedzy na temat stylów zarządzania, sposobów stawiania, komunikowania i egzekwowania zadań

1. Kompetencje i zyczliwość menedżera, czyli jak Cię postrzegają pracownicy i jakie są ich reakcje wobec menedżera, a dalej wobec organizacji
2. Mój ulubiony styl zarządzania. Czy zawsze warto go stosować?
3. Elastyczność menedżera – wada czy zaleta?
4. Nastawienie na ludzi a nastawienie na zadania.
5. Skąd pracownicy mają wiedzieć dlaczego coś jest ważne? Czyli nie tylko "co?" Ale i "po co?"

Moduł 2. Nie możesz być w kontakcie z innymi, jeśli nie jesteś w kontakcie ze sobą – 8 godzin

1. Co to w ogóle oznacza być w kontakcie ze sobą?
2. Fakt czy ocena, czyli co widzę, a co mną kieruje
3. Emocje w biznesie? Naprawdę?
4. Potrzeby kierują każdym z nas. Lepiej być ich świadomym
5. Jaka jest moja intencja, czyli dlaczego to ważne?
6. Negatywne prawo oczywistości

Moduł 3. Jaki jest cel? Od stawiania celów po ich realizację – 8 godzin

1. Stawianie celów, nasza codzienność.
2. Triada celu – Co? Po co? Jak?
3. Dlaczego to ważne, czyli jaki jest sens
4. Gdzie są priorytety
5. Przekładanie celów na zadania - samodzielność czy dokładna instrukcja?
6. Skąd wiesz, że ludzie zrozumieli jaki jest cel?
7. I że go zaakceptowali?

Moduł 4. Feedback nasz codzienny, nie od święta – 8 godzin

1. Brzydkie słowo na FE, czyli dlaczego dawanie i przyjmowanie feedbacku jest trudne
2. 3 zasadnicze cele feedbacku, który dominuje w Twoim zarządzaniu?
3. Feedback oparty na faktach
4. Emocje w feedbacku? To że o nich nie mówisz, nie znaczy że nie istnieją
5. Odpowiedzialność, czyli dlaczego to ważne?

6. Monolog czy dialog?
7. Budowanie kontaktu w feedbacku, na ile się rozumiemy? Jak wygląda poziom akceptacji?
8. Feedback bez rozwiązania jest samochód bez paliwa.

Moduł 5. Docenianie i wspieranie – buduj swoich ludzi – 8 godzin

1. Wsparcie menedżera, czy to nie przesada? Ludzie powinni być samodzielni
2. Docenianie? Ale dlaczego mam „cukrować”, ludzie w ten sposób osiągną na laurach
3. Empatia w zarządzaniu? Nie mam na to czasu, muszę osiągać cele
4. Równowaga pomiędzy docenianiem a krytykowaniem, to nie 1:1
5. Aktywne słuchanie a empatia
6. 5 poziomów doceniania
7. Jak docenianie pracowników buduje mnie osobiście i wzmacnia moje zaangażowanie

Moduł 6. Bezpieczeństwo psychologiczne w organizacji. Tak, jako menedżer jesteś za nie odpowiedzialny/a. – 8 godzin

1. Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne.
2. Bezpieczeństwo psychologiczne nie oznacza rezygnacji z wysokich oczekiwań i standardów.
3. Bezpieczeństwo psychologiczne a zaangażowanie pracowników, osiągnięte wyniki
4. Błędy, ukrywanie problemów, czyli pierwsze efekty niskiego bezpieczeństwa psychicznego. Co się dzieje, gdy pracownicy się boją, nie mają zaufania
5. Psychiczne BHP, czyli jak mogę wspierać siebie i innych
6. Test wiedzy, podsumowanie i zakończenie cyklu szkoleń:
 - Post-test wiedzy, porównanie wyników z pre-testem
 - Podsumowanie cyklu szkoleń, dyskusja na temat dalszych kroków
 - Przygotowanie planu dalszych działań
 - Wręczenie certyfikatów ukończenia szkolenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 40

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 40 Moduł 1.1. Wstęp i test wiedzy	-	07-04-2026	09:00	09:45	00:45
2 z 40 Moduł 1.2. Kompetencje iżyczliwośćmene dżera, czyli jak Cię postrzegają pracownicy i jakie są ich reakcje wobec menedżera, a dalej wobec organizacji.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-04-2026	09:45	10:30	00:45
3 z 40 Moduł 1.3. Mój ulubiony styl zarządzania. Czy zawsze warto go stosować?	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-04-2026	10:45	11:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 40 Moduł 1.4. Elastyczność menedżera – wada czy zaleta?	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-04-2026	11:30	12:15	00:45
5 z 40 Moduł 1.5. Nastawienie na ludzi a nastawienie na zadania.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-04-2026	12:30	14:00	01:30
6 z 40 Moduł 1.6. Skąd pracownicy mają wiedzieć dlaczego coś jest ważne? Czyli nie tylko co? Ale i po co?	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-04-2026	14:45	16:15	01:30
7 z 40 Moduł 2.1. Co to w ogóle oznacza być w kontakcie ze sobą?	Agnieszka Maziarz-Lipka	14-04-2026	09:00	09:45	00:45
8 z 40 Moduł 2.2. Fakt czy ocena, czyli co widzę, a co mną kieruje.	Agnieszka Maziarz-Lipka	14-04-2026	09:45	10:30	00:45
9 z 40 Moduł 2.3. Emocje w biznesie? Naprawdę?	Agnieszka Maziarz-Lipka	14-04-2026	10:45	11:30	00:45
10 z 40 Moduł 2.4. Potrzeby kierują każdym z nas. Lepiej być ich świadomym.	Agnieszka Maziarz-Lipka	14-04-2026	11:30	12:15	00:45
11 z 40 Moduł 2.5. Jaka jest moja intencja, czyli dlaczego to ważne?	Agnieszka Maziarz-Lipka	14-04-2026	12:30	14:00	01:30
12 z 40 Moduł 2.6. Negatywne prawo oczywistości.	Agnieszka Maziarz-Lipka	14-04-2026	14:45	16:15	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 40 Moduł 3.1. Stawianie celów, nasza codzienność.	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	09:00	10:30	01:30
14 z 40 Moduł 3.2. Triada celu – Co? Po co? Jak?	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	10:45	11:30	00:45
15 z 40 Moduł 3.3. Dlaczego to ważne, czyli jaki jest sens?	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	11:30	12:15	00:45
16 z 40 Moduł 3.4. Gdzie są priorytety?	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	12:30	13:15	00:45
17 z 40 Moduł 3.5. Przekładanie celów na zadania - samodzielność czy dokładna instrukcja?	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	13:15	14:00	00:45
18 z 40 Moduł 3.6. Skąd wiesz, że ludzie zrozumieli jaki jest cel?	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	14:45	15:30	00:45
19 z 40 Moduł 3.7. I że go zaakceptowali?	Agnieszka Maziarz-Lipka	21-04-2026	15:30	16:15	00:45
20 z 40 Moduł 4.1. Brzydkie słowo na FE, czyli dlaczego dawanie i przyjmowanie feedbacku jest trudne?	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	09:00	09:45	00:45
21 z 40 Moduł 4.2. 3 zasadnicze cele feedbacku - który dominuje w Twoim zarządzaniu?	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	09:45	10:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 40 Moduł 4.3. Feedback oparty na faktach.	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	10:45	11:30	00:45
23 z 40 Moduł 4.4. Emocje w feedbacku? To, że o nich nie mówisz, nie znaczy że nie istnieją.	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	11:30	12:15	00:45
24 z 40 Moduł 4.5. Odpowiedzialność, czyli dlaczego to ważne?	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	12:30	13:15	00:45
25 z 40 Moduł 4.6. Monolog czy dialog?	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	13:15	14:00	00:45
26 z 40 Moduł 4.7. Budowanie kontaktu w feedbacku, na ile się rozumiemy? Jak wygląda poziom akceptacji?	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	14:45	15:30	00:45
27 z 40 Moduł 4.8. Feedback bez rozwiązania jest jak samochód bez paliwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	28-04-2026	15:30	16:15	00:45
28 z 40 Moduł 5.1. Wsparcie menedżera, czy to nie przesada? Ludzie powinni być samodzielni.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	09:00	10:30	01:30
29 z 40 Moduł 5.2. Docenianie? Ale dlaczego mam „cukrować”, ludzie w ten sposób osiądą na laurach.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	10:45	11:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
30 z 40 Moduł 5.3. Empatia w zarządzaniu? Nie mam na to czasu, muszę osiągać cele.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	11:30	12:15	00:45
31 z 40 Moduł 5.4. Równowaga pomiędzy docenianiem a krytykowaniem, to nie 1:1.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	12:30	13:15	00:45
32 z 40 Moduł 5.5. Aktywne słuchanie a empatia.	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	13:15	14:00	00:45
33 z 40 Moduł 5.6. 5 poziomów doceniania	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	14:45	15:30	00:45
34 z 40 Moduł 5.7. Jak docenianie pracowników buduje mnie osobiście i wzmacnia moje zaangażowanie?	Agnieszka Maziarz-Lipka	07-05-2026	15:30	16:15	00:45
35 z 40 Moduł 6.1. Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne.	Agnieszka Maziarz-Lipka	19-05-2026	09:00	09:45	00:45
36 z 40 Moduł 6.2. Bezpieczeństwo psychologiczne nie oznacza rezygnacji z wysokich oczekiwań i standardów.	Agnieszka Maziarz-Lipka	19-05-2026	09:45	10:30	00:45
37 z 40 Moduł 6.3. Bezpieczeństwo psychologiczne a zaangażowanie pracowników, osiągnięte wyniki.	Agnieszka Maziarz-Lipka	19-05-2026	10:45	11:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
38 z 40 Moduł 6.4. Błędy, ukrywanie problemów, czyli pierwsze efekty niskiego bezpieczeństwa psychicznego. Co się dzieje, gdy pracownicy się boją, nie mają zaufania.	Agnieszka Maziarz-Lipka	19-05-2026	11:30	12:15	00:45
39 z 40 Moduł 6.5. Psychiczne BHP, czyli jak mogę wspierać siebie i innych.	Agnieszka Maziarz-Lipka	19-05-2026	12:30	14:00	01:30
40 z 40 Moduł 6.6. Test wiedzy, podsumowanie i zakończenie cyklu szkoleń.	-	19-05-2026	14:45	16:15	01:30

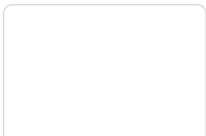
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	8 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	8 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Maziarz-Lipka



Twórczyni marki DobryTrener. Trenerka z 20-letnim stażem pracy. Od 1997 prowadzi firmę szkoleniową i doradczą OPTA.

W szkoleniach, które osobiście przeprowadziła, brało udział – lekko licząc – 30 tys. osób. Z wykształcenia psycholog, z zawodu praktyk. Certyfikowana trenerka dramy (Drama Way), konsultantka testu MTQ48 (badającego Siłę i Odporność psychiczną). Ukończyła także podyplomowe studia „Zarządzanie projektami” (WSB Wrocław) oraz kurs Moderators Design Thinking.

Autorka wielu narzędzi/gier szkoleniowych wspierających rozwój kompetencji menedżerskich (np. karty merytoryczne „Jeden menedżer, wiele ról” oraz „Delegowanie w 7 krokach”).

Wspiera w rozwijaniu kompetencji menedżerów i specjalistów zarówno w korporacjach jak i MŚP. Programy rozwojowe realizowała dla wielu wiodących w swoich branżach firm/instytucji – m.in. dla GK ENEA, Capgemini Polska Sp. z o.o., GK Eurocash, Mondelēz Polska, NOKIA, Diehl Controls Polska Sp. z o.o., ZF CV Systems Poland Sp. z o.o., Limango Polska Sp. z o.o., SGB-Bank S.A., LinuxPolska Sp. z o.o., Fantasyexpo Sp. z o.o., Santander Bank Polska Sp. z o.o., Schaeffler Polska, ING Bank Śląski SA, Tauron, Bibby Financial Services Sp. z o.o.

W ciągu ostatnich dwóch lat zrealizowała ponad 120 godzin szkoleń menedżerskich m.in. dla Grupy Eurocash SA (4 edycje szkoleń menedżerskich), NOKIA Kraków, Mondelēz Polska, Grupy Kapitałowej ENEA, PGNiG).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzymuje podręcznik szkoleniowy / workbook w wersji elektronicznej (*.pdf). Uczestnicy otrzymują także dostęp do e-pigułek wiedzy.

Każdy uczestnik przed przystąpieniem do cyklu szkoleń jest diagnozowany kwestionariuszem predyspozycji zawodowych (menedżerskich) Harrison Assessments i otrzymuje raport Paradoks. Dzięki temu uczestnicy poznają swój poziom "dojrzałości" menedżerskiej w 12 obszarach biznesowych.

Informacje dodatkowe

Podatek VAT

Usługa szkoleniowa (nie dotyczy doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczane jest 23% VAT.

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 roz. Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w spr. zwolnień od podatku od towarów i usług (...) (Dz.U. z 2018 r., poz. 701)

Warunkiem uzyskania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia jest obecność min 80% czasu trwania usługi przez każdego uczestnika.

Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb Twojej firmy.

Szkolenia realizujemy także w formie on-line.

Realizujemy działania rozwojowe również w formie zamkniętej – dedykowanej.

Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu dofinansowania na tę i inne usługi z naszej oferty. Zapraszamy do kontaktu >>
www.dobrytrener.pl

Adres

ul. Hubska 54
50-502 Wrocław

woj. dolnośląskie

Sala szkoleniowa w Hotelu Invite

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Winda, dostęp dla osób z niepełnosprawnościami.

Kontakt



LILIANA WIELICZKO

E-mail lwieliczko@dobrytrener.pl

Telefon (+48) 605 634 979