



## Szkolenie Lider w Zmianie

Numer usługi 2026/06/09/176271/3615108

2 361,60 PLN brutto

1 920,00 PLN netto

147,60 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

OPEN HORIZON  
CONSULTING  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ SPÓŁKA  
KOMANDYTOWA

- Ustługa szkoleniowa
- zdalna w czasie rzeczywistym
- Zajęcia grupowe
- 16:00 h
- 18.08.2026 do 19.08.2026

★★★★★ 5,0 / 5

34 oceny

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Identyfikatory projektów</b>	Kierunek - Rozwój, Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Małopolski Pociąg do kariery, Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>Szkolenie adresowane jest do osób, które:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>zarządzają zespołami i odpowiadają za przeprowadzanie ludzi przez zmiany organizacyjne, technologiczne, procesowe lub kulturowe,</li><li>pełnią role liderów, menedżerów, kierowników liniowych, HR Business Partnerów lub Scrum Masterów,</li><li>chcą zdobyć umiejętności rozumienia emocji w zmianie, zarządzania oporem i skutecznej komunikacji transformacji,</li><li>są początkującymi w zarządzaniu zmianą lub chcą usystematyzować i pogłębić dotychczasowe doświadczenia.</li></ul> <p>Minimalny poziom wejściowy: brak.</p>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	4
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	12
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	10-08-2026
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym

# Cel

## Cel edukacyjny

Głównym celem jest wyposażenie uczestnika w kompetencje niezbędne do skutecznego prowadzenia zespołu przez zmianę: rozumienie mechanizmów emocjonalnych, identyfikowanie i zarządzanie oporem, komunikowanie zmiany w warunkach niepewności oraz budowanie zaufania i trwałych nawyków po wdrożeniu.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozpoznaje mechanizmy emocjonalne w procesie zmiany i potrafi na nie reagować	rozpoznaje i nazywa typowe emocje towarzyszące zmianie u siebie i w zespole,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wyjaśnia mechanizmy reakcji pracowników na utratę kontroli,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	dobiera adekwatne działania lidera do zidentyfikowanych emocji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	klasyfikuje typy oporu i wskazuje ich źródła,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik identyfikuje typy i źródła oporu wobec zmiany oraz dobiera strategię reagowania	rozpoznaje wczesne symptomy oporu zanim przerodzi się w bojkot,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	stosuje strategię reagowania na opór dopasowane do jego przyczyn i intensywności.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik komunikuje zmianę w języku korzyści i zrozumienia w warunkach niepewności	buduje komunikaty o zmianie dostosowane do różnych grup odbiorców,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	stosuje zasady komunikacji w sytuacji braku pełnych informacji,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	tłumaczy decyzje organizacyjne na język zrozumiały dla zespołu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik prowadzi trudne rozmowy w zmianie i buduje zaufanie w zespole	proceedy rozmowy z pracownikami oporującymi wobec zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	stosuje techniki budowania zaufania i spójności komunikacji,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	zachowuje równowagę między empatią a egzekwowaniem ustaleń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik definiuje wskaźniki sukcesu zmiany oparte na zachowaniach i postawach zespołu	określa mierzalne wskaźniki sukcesu zmiany na poziomie zachowań i postaw,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozróżnia wskaźniki projektowe od wskaźników faktycznej adopcji zmiany,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	ocenia gotowość organizacji do zmiany na podstawie zdefiniowanych kryteriów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik planuje utrwalanie nowych nawyków i wspiera zespół po wdrożeniu zmiany	opracowuje działania utrwalające nowe sposoby pracy po zakończeniu projektu,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	stosuje rytuały, feedback i docenianie sukcesów jako narzędzia wzmacniania zmiany,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	zarządza własną gotowością i odpornością liderką podczas długotrwałej transformacji.	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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

# Program

## Cel szkolenia

Szkolenie Lider w Zmianie to praktyczny warsztat z zarządzania zmianą w organizacji dla menedżerów, kierowników i liderów zespołów, którzy na co dzień odpowiadają za przeprowadzanie ludzi przez transformacje – procesowe, organizacyjne, technologiczne lub kulturowe.

Głównym celem jest wyposażenie uczestnika w kompetencje niezbędne do skutecznego prowadzenia zespołu przez zmianę: rozumienie mechanizmów emocjonalnych, identyfikowanie i zarządzanie oporem, komunikowanie zmiany w warunkach niepewności oraz budowanie zaufania i trwałych nawyków po wdrożeniu. Program odpowiada na pytania, z którymi liderzy mierzą się w rzeczywistości: jak rozmawiać o zmianie, gdy nie ma jeszcze wszystkich odpowiedzi? Jak zarządzać oporem, który nie jest otwarty, lecz cichy? Jak wymagać i egzekwować, nie gasząc motywacji? Jak zadbać o siebie, gdy zmiana trwa miesiącami?

Uczestnicy pracują na realnych przykładach z własnych organizacji, aby wypracować konkretne działania i komunikaty do zastosowania bezpośrednio po szkoleniu.

## Korzyści ze szkolenia

- Zrozumienie mechanizmów emocjonalnych w zmianie – dlaczego ludzie reagują oporem i jak przez to przejść z zespołem.
- Umiejętność rozpoznawania typów i źródeł oporu wobec zmiany oraz skutecznego reagowania na każdy z nich.
- Praktyczne narzędzia komunikacji zmiany: język korzyści, dobór kanałów i rytmu przekazu, prowadzenie trudnych rozmów.
- Zdolność do budowania zaufania i spójności w zespole w warunkach niepewności i szybkich zmian.
- Umiejętność wyznaczania mierników sukcesu zmiany – opartych na zachowaniach i postawach, a nie tylko wskaźnikach projektowych.
- Znajomość strategii utrwalania zmiany po wdrożeniu – jak sprawić, żeby nowe nawyki zostały na stałe.
- Świadomość własnych zasobów i ograniczeń jako lidera w zmianie – jak dbać o siebie, kiedy organizacja jest w turbulencjach.
- Certyfikat ukończenia szkolenia potwierdzający kompetencje w zakresie change management i przywództwa w transformacji.

## Program szkolenia

### Dzień 1

#### 1. Rola lidera w zmianie – omówienie, ćwiczenia

- Co naprawdę decyduje o powodzeniu zmiany – rola lidera vs. plan projektu
- Mechanizm emocji w zmianie – jak ludzie reagują, gdy tracą kontrolę
- Emocje w zmianie – jak je rozpoznawać, nazywać i towarzyszyć zespołowi

#### 2. Opór wobec zmiany – omówienie, ćwiczenia

- Typy, źródła i wczesne symptomy oporu
- Strategie reagowania na opór – 10 metod w praktyce lidera

#### 3. Komunikacja w zmianie – omówienie, ćwiczenia

- Jak mówić, gdy nie ma wszystkich odpowiedzi
- Język korzyści i zrozumienia – jak tłumaczyć decyzje i sens zmiany

#### 4. Trudne rozmowy i budowanie zaufania – ćwiczenia praktyczne

- Jak rozmawiać o rzeczach niepopularnych
- Jak budować zaufanie i spójność komunikacji w zespole
- Symulacje trudnych rozmów z informacją zwrotną

### Dzień 2

## 5. Współpraca i własna gotowość lidera – omówienie, ćwiczenia

- Współpraca z osobami odpowiedzialnymi za wdrożenie – jak uzyskać wsparcie, informację i wpływ
- Budowanie własnej gotowości do zmiany – jak zadbać o siebie jako lidera
- Koło wpływu – co kontroluję, na co mam wpływ, co odpuszczam

## 6. Mierzenie i utrwalanie zmiany – omówienie, ćwiczenia

- Cele i mierzalność zmiany – jak rozpoznać, że zmiana zadziałała
- Ustalanie wskaźników sukcesu – zachowania, postawy, rezultaty w zespole
- Jak utrwalać nowe nawyki i wzmacniać pozytywne zachowania po zmianie

## 7. Równowaga i wsparcie zespołu – omówienie, ćwiczenia

- Równowaga między empatią a egzekwowaniem – jak wymagać bez gaszenia motywacji
- Wspieranie zespołu po wdrożeniu – rytuały, feedback, świętowanie sukcesów
- Dobre praktyki liderów w zmianie

## 8. Podsumowanie szkolenia, sesja pytań i odpowiedzi oraz test końcowy z wynikiem generowanym automatycznie.

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 17

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 17</b> Rola lidera w zmianie – co naprawdę decyduje o powodzeniu zmiany; mechanizm emocji w procesie zmiany – jak ludzie reagują, gdy tracą kontrolę – wykład + omówienie przykładów	Zajęcia	Paula Podgórska	18-08-2026	09:00	10:00	01:00

---

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 17 Emocje w zmianie – jak je rozpoznawać, nazywać i towarzyszyć zespołowi; opór wobec zmiany – typy, źródła i wczesne symptomy – wykład + ćwiczenia praktyczne	Zajęcia	Paula Podgórska	18-08-2026	10:00	10:30	00:30
3 z 17 -	Przerwa	-	18-08-2026	10:30	10:45	00:15
4 z 17 Strategie reagowania na opór – 10 metod w praktyce lidera – ćwiczenia praktyczne w grupach	Zajęcia	Paula Podgórska	18-08-2026	10:45	12:15	01:30
5 z 17 -	Przerwa	-	18-08-2026	12:15	12:45	00:30
6 z 17 Komunikacja w zmianie – jak mówić, gdy nie ma wszystkich odpowiedzi; język korzyści i zrozumienia – jak tłumaczyć decyzje i sens zmiany – wykład + ćwiczenia praktyczne	Zajęcia	Paula Podgórska	18-08-2026	12:45	15:00	02:15
7 z 17 -	Przerwa	-	18-08-2026	15:00	15:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>8 z 17</b> Trudne rozmowy w zmianie – jak rozmawiać o rzeczach niepopularnych; budowanie zaufania i spójności komunikacji w zespole – ćwiczenia, symulacje rozmów</p>	Zajęcia	Paula Podgórska	18-08-2026	15:15	17:00	01:45
<p><b>9 z 17</b> Współpraca z osobami odpowiedzialnymi za wdrożenie – jak uzyskać wsparcie, informację i wpływ; budowanie własnej gotowości do zmiany – wykład + omówienie</p>	Zajęcia	Paula Podgórska	19-08-2026	09:00	10:00	01:00
<p><b>10 z 17</b> Koło wpływu – co kontroluję, na co mam wpływ, co odpuszczam; cele i mierzalność zmiany – jak rozpoznać, że zmiana zadziałała – wykład + ćwiczenia</p>	Zajęcia	Paula Podgórska	19-08-2026	10:00	10:30	00:30
<b>11 z 17</b> -	Przerwa	-	19-08-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>12 z 17</b>            Ustalanie wskaźników sukcesu – zachowania, postawy, rezultaty w zespole; jak utrwalać nowe nawyki i wzmacniać pozytywne zachowania po zmianie – ćwiczenia praktyczne</p>	Zajęcia	Paula Podgórska	19-08-2026	10:45	12:15	01:30
<p><b>13 z 17</b> -</p>	Przerwa	-	19-08-2026	12:15	12:45	00:30
<p><b>14 z 17</b>            Równowaga między empatią a egzekwowaniem – jak wymagać bez gaszenia motywacji; wspieranie zespołu po wdrożeniu – rytuały, feedback, świętowanie sukcesów – wykład + ćwiczenia</p>	Zajęcia	Paula Podgórska	19-08-2026	12:45	15:00	02:15
<p><b>15 z 17</b> -</p>	Przerwa	-	19-08-2026	15:00	15:15	00:15
<p><b>16 z 17</b> Dobre praktyki liderów w zmianie; podsumowanie i plan wdrożenia – trzy działania, które wdrożę od jutra – dyskusja + praca indywidualna</p>	Zajęcia	Paula Podgórska	19-08-2026	15:15	16:30	01:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 17 -	Walidacja	Paula Podgórska	19-08-2026	16:30	17:00	00:30

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

## Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70%, możesz mieć możliwość skorzystania ze zwolnienia z podatku VAT, pod warunkiem spełnienia pozostałych wymogów, o których mowa w § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 361,60 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 920,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	147,60 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

## Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Paula Podgórska

Ekspertka w zakresie zarządzania zmianą i transformacją, trenerka i konsultantka, facylitatorka i coach.

Od kilkunastu pracuje jako change manager, trenerka i facylitatorka.

Od kilkunastu lat jestem na froncie transformacji - jako change manager, trenerka i facylitatorka.

Przygotowanie i zaplecze

Prosci Change Practitioner (ADKAR) • Coach po ścieżce akredytowanej ICF • Konsultantka Insights Discovery • Doświadczenie Agile/LeSS • Gallup CliftonStrengths. 43 projekty transformacyjne, ok.

9300 godzin na sali i w procesach.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Materiały szkoleniowe udostępniane są przez trenera w trakcie szkolenia: Workbook Lidera w zmianie, Koło emocji, checklista 10 strategii reagowania na opór, Arkusz Koło wpływu, zestaw pytań do rozmów 1:1.
- Dostęp do platformy e-learningowej leaniTY z materiałami filmowymi i formularzami

### Informacje dodatkowe

Jeżeli Uczestnik korzysta z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje mu zwolnienie z podatku VAT po podpisaniu stosownego Oświadczenia mającego na celu umożliwienie zastosowania zwolnienia z podatku VAT zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt. 26 i pkt. 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług z dnia 11 marca 2004r. z późniejszymi zmianami oraz zgodnie z § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień.

Uczestnik ma obowiązek uczestnictwa w co najmniej 80% zajęć, co potwierdzone jest w listach obecności-raport z logowań na ZOOM.Po zdanym egzaminie końcowym Uczestnicy otrzymują Certyfikat ukończenia Szkolenia Lider w Zmianie.

Nieukończenie usługi rozwojowej z winy Uczestnika oraz niedopełnienie zobowiązań wobec Operatora(brak dofinansowania) zobowiązuje Uczestnika do pokrycia całych kosztów szkolenia.

## Warunki techniczne

- Szkolenie realizowane jest w formie zdalnej na żywo z wykorzystaniem platformy Zoom
- Uczestnicy dołączają do szkolenia z własnych komputerów lub laptopów.
- Wymagania techniczne po stronie uczestnika (forma zdalna): stabilne łącze internetowe, komputer z możliwością korzystania z mikrofonu oraz (opcjonalnie) kamery.
- Materiały szkoleniowe i pliki do ćwiczeń udostępniane są przez trenera poprzez czat Zoom, udostępnianie ekranu oraz linki do dokumentów, a także za pośrednictwem platformy e-learningowej leaniTY.
- Komunikacja podczas zadań i dyskusji odbywa się poprzez mikrofon, czat Zoom oraz tablicę Microsoft White Board udostępnianą przez prowadzącego

# Kontakt



**ANDRZEJ JÓŹWIAK**

**E-mail** [biuro@openhorizon.com.pl](mailto:biuro@openhorizon.com.pl)

**Telefon** (+48) 616 661 374