



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★☆ 4,5 / 5

627 ocen

Motywowanie 3.0 i docenianie pracowników – nowe narzędzia i skuteczne praktyki menedżerskie - szkolenie

Numer usługi 2026/07/15/7829/3690835

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📄 zdalna w czasie rzeczywistym
- 📄 Zajęcia grupowe
- 🕒 06:00 h
- 📅 21.08.2026 do 21.08.2026

1 094,70 PLN brutto
890,00 PLN netto
182,45 PLN brutto/h
148,33 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest adresowane do: • prezesów, dyrektorów zarządzających, • osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników, • menedżerów działów HR, • właścicieli firm.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	20-08-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
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 przygotowuje do samodzielnego budowania zaangażowania i odpowiedzialności pracowników, prowadzenia rozmów motywujących z pracownikami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik definiuje czym różni się tradycyjne motywowanie od podejścia 3.0	charakteryzuje trzy filary motywowania – autonomia, rozwój, poczucie sensu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	identyfikuje różnice pomiędzy motywacją finansową a pozafinansową	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	określa narzędzia budowania zaangażowania i lojalności w zespole	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik buduje zaangażowanie pracowników poprzez motywację	omawia jak doceniać pracowników naturalnie, konkretnie i skutecznie	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przeprowadza rozmowy motywacyjne	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	identyfikuje indywidualne czynniki motywujące pracownika	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	dobiera i wdraża techniki motywacyjne dopasowane do sytuacji i profilu pracownika	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	komunikuje cele i daje konstruktywny feedback	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik przedstawia korzyści wynikające z motywowania	poprawa rozwoju zawodowego pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wzrost motywacji i zaangażowania pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wzrost wydajności i kreatywności pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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

Usługa skierowana do menedżerów, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników

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.

Zajęcia teoretyczne - 4 godziny zegarowe. zajęcia praktyczne (ćwiczenia) - 2 godziny zegarowe

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi i trwają łącznie 60 minut.

WALIDACJA - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie przeprowadzony na zakończenie szkolenia

Od motywowania „kijem i marchewką” do motywowania 3.0. Co dziś napędza pracowników do działania? Jak zbudować środowisko pracy, w którym ludzie chcą działać, przejmować inicjatywę?

Motywacja nie bierze się tylko z premii, ale z wpływu, rozwoju i poczucia bycia ważną częścią zespołu.

W tym module pokazujemy, dlaczego tradycyjne motywowanie oparte głównie na kontroli, premii i rozliczaniu efektów coraz częściej nie wystarcza. Celem jest uporządkowanie nowego podejścia do motywacji, w którym większą rolę odgrywają autonomia, rozwój, poczucie sensu, uznanie i jakość codziennego zarządzania. Uczestnicy zobaczą, jak zmieniły się oczekiwania pracowników i dlaczego motywacja nie rodzi się dziś z samych bodźców zewnętrznych.

Omawiamy m.in.:

- czym różni się tradycyjne motywowanie od podejścia 3.0,
- dlaczego sama premia nie buduje trwałego zaangażowania,
- co dziś uruchamia ludzi do działania,
- jakie błędy menedżerów gaszą motywację mimo dobrych intencji.

Ćwiczenie:

Autodiagnoza: na ile mój styl zarządzania wspiera Motywowanie 3.0?

2. Zanim zaczniesz motywować, przestań demotywować

Skuteczne motywowanie zaczyna się od usuwania tego, co odbiera zespołowi energię. W tym module uczestnicy uczą się rozpoznawać demotywatory ukryte w codziennym stylu zarządzania: chaos, niejasne oczekiwania, niespójność decyzji, brak reakcji na słabą postawę, przeciążanie najlepszych czy nierówne standardy.

Omawiamy m.in.:

- co najbardziej podcina zaangażowanie w codziennej pracy,
- jak chaos i brak priorytetów wpływają na motywację,
- dlaczego brak sprawiedliwości szybko osłabia morale,
- jak uporządkować środowisko pracy, zanim wdrożymy kolejne działania motywacyjne.

Ćwiczenie:

Mapa demotywatorów w moim zespole.

3. Autonomia bez chaosu – jak dawać wpływ i nie tracić kontroli

Autonomia jest jednym z filarów Motywowania 3.0, ale w praktyce menedżerowie często obawiają się, że większa swoboda oznacza mniejszą kontrolę. W tym module pokazujemy, jak budować odpowiedzialność i samodzielność pracowników bez oddawania standardów, jakości i kierunku działania. Pink opisuje autonomię jako jeden z trzech głównych motorów motywacji wewnętrznej.

Omawiamy m.in.:

- jak dawać ludziom wpływ na sposób działania,
- gdzie kończy się autonomia, a zaczyna chaos,
- jak delegować odpowiedzialność zamiast tylko zadań,
- jak budować samodzielność bez nadopiekuńczości i mikrozarządzania.

Ćwiczenie:

Przeredagowanie zadań i poleceń na komunikaty wzmacniające odpowiedzialność.

4. Rozwój, który napędza – jak wzmacniać poczucie postępu i kompetencji

Drugim ważnym filarem Motywowania 3.0 jest rozwój rozumiany jako poczucie, że człowiek staje się coraz lepszy w czymś, co ma znaczenie. W tym module pokazujemy, jak menedżer może wzmacniać motywację poprzez informację zwrotną, stawianie wyzwań, zauważanie postępu i tworzenie przestrzeni do uczenia się. Pink określa ten element jako mastery, czyli dążenie do bycia coraz lepszym w ważnym obszarze.

Omawiamy m.in.:

- jak pracownicy odczuwają rozwój w codziennej pracy,
- dlaczego postęp motywuje silniej niż ogólne hasła,
- jak wzmacniać kompetencje bez rozbudowanych programów rozwojowych,
- jak łączyć wymagania z poczuciem wzrostu.

Ćwiczenie:

Projektowanie mikrorozwoju w zespole: jak budować postęp małymi krokami.

5. Docenianie, które buduje motywację

W Motywowaniu 3.0 docenianie nie jest dodatkiem, ale jednym z codziennych narzędzi menedżera. W tym module uczestnicy uczą się, jak zauważać wysiłek, odpowiedzialność, postęp i inicjatywę w sposób konkretny, naturalny i wzmacniający. Chodzi o uznanie, które buduje energię do działania, a nie o puste pochwały.

Omawiamy m.in.:

- za co doceniać, żeby wzmacniać właściwe postawy,
- jak mówić konkretnie, a nie ogólnikowo,
- dlaczego brak uznania obniża motywację nawet przy dobrych wynikach,
- jak budować kulturę codziennego doceniania w zespole.

Siła małych postępów – co naprawdę uruchamia ludzi do działania

Jak budować zaangażowanie poprzez jasne cele, widoczny postęp, usuwanie przeszkód i pokazywanie pracownikom, że ich codzienna praca ma sens i przynosi efekt.

Ćwiczenie:

Laboratorium komunikatów doceniających.

6. Rozmowy o wynikach, które budują odpowiedzialność. Siła małych postępów – jak wzmacniać motywację poprzez zauważanie tego, co posuwa pracę do przodu?

W tym module pokazujemy, jak rozmawiać o wynikach, jakości pracy i postawie pracownika tak, aby wzmacniać odpowiedzialność, a nie wywoływać opór. **Uczestnicy otrzymają gotowe schematy rozmów i pytania, które pomagają przejść od problemu do działania.**

Omawiamy m.in.:

- jak prowadzić rozmowy o wynikach bez oceniania osoby,
- jak mówić o faktach, standardach i oczekiwaniach,
- jak reagować na spadek zaangażowania lub postawę „robię minimum”,
- jak kończyć rozmowę konkretnym planem i zobowiązaniem.

Ćwiczenie:

Scenki menedżerskie: rozmowa o słabszych wynikach i spadku zaangażowania.

7. Cel, który angażuje – jak wydobywać potencjał zespołu

Trzecim filarem Motywowania 3.0 jest poczucie sensu, czyli przekonanie, że to, co robię, ma znaczenie. Ludzie angażują się bardziej, gdy widzą sens swojej pracy, a nie tylko listę zadań do wykonania. W tym module pokazujemy, jak menedżer może nadawać kierunek, łączyć zadania z celem i wzmacniać poczucie, że praca nie jest tylko listą obowiązków. Według Daniela Pinka jednym z najsilniejszych źródeł motywacji jest **poczucie sensu**, czyli przekonanie, że to, co robię, **ma znaczenie** i służy czemuś więcej niż tylko wykonaniu zadania.

Omawiamy m.in.:

- jak pokazywać sens zadań i decyzji,
- jak łączyć cele firmy z codzienną pracą zespołu,
- dlaczego poczucie znaczenia wzmacnia odpowiedzialność,
- jak wydobywać z ludzi więcej niż tylko wykonanie polecenia.

Ćwiczenie:

Przekładanie celu na język zespołu – jak mówić o pracy, żeby angażowała.

8. Najlepsi też mogą się wycofać – jak chronić motywację kluczowych pracowników

W tym module pracujemy nad sytuacją, w której najbardziej zaangażowane osoby zaczynają tracić energię, bo stale dostają więcej, a słabsze postawy innych pozostają bez reakcji. Celem jest pokazanie, jak budować poczucie sprawiedliwości, chronić kluczowych pracowników i nie dopuszczać do cichego wypalenia.

Omawiamy m.in.:

- dlaczego najlepsi tracą motywację,
- jak wzmacniać uczciwe standardy odpowiedzialności.

Ćwiczenie:

Case study: „najlepsi już nie chcą”.

9. Codziennosc, która motywuje – menedżerskie rytuały 3.0

Na końcu przekładamy całe szkolenie na codzienną praktykę. Ten moduł pokazuje, jakie krótkie, regularne działania menedżera budują motywację i docenienie w zespole bez wielkich programów i bez sztucznych akcji. Uczestnicy wychodzą z gotowym planem wdrożenia.

Omawiamy m.in.:

- jakie rytuały dzienne i tygodniowe wzmacniają zaangażowanie,
- jak łączyć wymaganie wyników z docenianiem i wsparciem,
- jak nie wrócić po szkoleniu do starych nawyków,
- jak zbudować własny system Motywowania 3.0 w zespole.

Ćwiczenie:

Plan 30 dni: wdrożenie Motywowania 3.0 i doceniania w moim zespole.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 8

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 Motywowanie 3.0 i docenianie pracowników - Moduł I- wykład+ćwicz enia-Od motywowania „kijem i marchewką” do motywowania 3.0-Zanim zacznieś motywować, przestań demotywowa ć	Zajęcia	Olga Borgieł	21-08-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 8 -	Przerwa	-	21-08-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 8 Motywowanie 3.0 i docenianie pracowników - Moduł II- wykład+ćwicz enia- Autonomia bez chaosu- Rozwój, który napędza- Docenianie, które buduje motywację	Zajęcia	Olga Borgieł	21-08-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 8 -	Przerwa	-	21-08-2026	12:15	12:45	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 8 Motywowanie 3.0 i docenianie pracowników - Moduł III- wykład+ćwiczenia- Rozmowy o wynikach, które budują odpowiedzialność-Najlepsi też mogą się wycofać – jak chronić motywację kluczowych pracowników	Zajęcia	Olga Borgieł	21-08-2026	12:45	14:00	01:15

6 z 8 -	Przerwa	-	21-08-2026	14:00	14:15	00:15
--------------------	---------	---	------------	-------	-------	-------

7 z 8 Motywowanie 3.0 i docenianie pracowników - Moduł IV- wykład+ćwiczenia- Codzienność, która motywuje – menedżerskie rytuały 3.0	Zajęcia	Olga Borgieł	21-08-2026	14:15	14:45	00:30
8 z 8 -	Walidacja	-	21-08-2026	14:45	15:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	06:00
w tym suma godzin zajęć	04:45
w tym suma godzin walidacji	00:15
w tym suma przerw	01:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	06:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 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 w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 094,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	890,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,45 PLN
Koszt osobogodziny netto	148,33 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	06:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Olga Borgieł

Psycholog ze specjalnością psychologia biznesu i motywacji. Należy do czołówki trenerów w Polsce, certyfikowany trener TTT University of Wales. Od 20 lat pracuje z menedżerami nad poprawą efektywności zespołów. Od 1992 roku prowadzi treningi i warsztaty z elementami coachingu dla kadry zarządzającej i menedżerskiej z zakresu zarządzania zespołami poruszające zagadnienia skutecznego przywództwa, kierowania zespołem, komunikacją w zespole, rozwiązywaniem trudnych sytuacji w zarządzaniu zespołem, rozwoju kompetencji menedżerskich i rozwoju osobistego. Jej treningi interpersonalne oparte na motywacyjnym DNA biją rekordy popularności i uzyskują najlepsze oceny. Łącznie przeprowadziła dla kadry zarządzającej i menedżerskiej około kilkuset projektów, w tym dla największych instytucji sektora bankowego m.in. BRE Bank SA, NBP, Kredyt

Bank SA, PKO BP, PKO SA, organizacji rynkowych m. in. PGE SA, Polkomtel SA, Magna Polska, Star Foods Ltd., Netia SA, Air Products Polska Sp. z o.o. Pełniła funkcję merytorycznego lidera projektu w zakresie zarządzania zespołem i rozwoju menedżerskiego, który obejmował ponad 5 tysięcy osób – kadry zarządzającej i kierowniczej. Posiada doświadczenie zdobyte co najmniej 5 lat przed opublikowaniem karty w Bazie Usług Rozwojowych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały - Pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF

Informacje dodatkowe

Godziny zajęć w harmonogramie podawane są jako godziny zegarowe.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu, 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

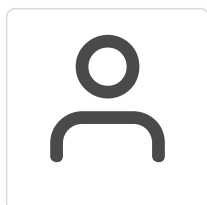
Logowanie przez kliknięcie w link, który uczestnik otrzymuje drogą mailową, przed rozpoczęciem usługi (aktywny w godzinach 8.00-16.00 w dniu szkolenia)

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.

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689