



QMENTAL SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

6 ocen

DIAGNOZOWANIE, PROJEKTOWANIE I MONITOROWANIE ROZWOJU POTENCJAŁU LIDERSKIEGO – szkolenie zakończone egzaminem zewnętrznym GCCS / ICVC

Numer usługi 2026/07/30/212135/3720313

📍 Bystra

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 20:00 h

📅 09.10.2026 do 15.10.2026

5 000,00 PLN brutto

5 000,00 PLN netto

250,00 PLN brutto/h

250,00 PLN netto/h

284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Usługa skierowana jest do osób, które chcą zawodowo wspierać diagnozowanie i rozwój potencjału leaderskiego kandydatów do pełnienia ról przywódczych, w szczególności do:

- pracowników działów HR, learning & development oraz zarządzania talentami;
- specjalistów ds. szkoleń, rozwoju pracowników i sukcesji;
- trenerów biznesu, mentorów, coachów i konsultantów rozwojowych;
- menedżerów odpowiedzialnych za identyfikowanie i przygotowywanie przyszłych liderów;
- właścicieli firm i osób zarządzających przedsiębiorstwami, które chcą skuteczniej rozwijać potencjał leaderski swój oraz pracowników;
- osób planujących rozpoczęcie pracy w obszarze diagnozy i rozwoju potencjału leaderskiego;
- osób zainteresowanych rozwojem zawodowym, przekwalifikowaniem się lub zdobyciem nowych kwalifikacji związanych z rozwojem liderów.

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

10

Data zakończenia rekrutacji

07-10-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

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

Celem edukacyjnym usługi jest przygotowanie uczestników do uzyskania kwalifikacji w obszarze diagnozowania potencjału leaderskiego, analizowania indywidualnych i emocjonalnych uwarunkowań rozwoju oraz projektowania i monitorowania planów rozwojowych. Uczestnik dobiera działania wspierające sprawczość, odporność, dobrostan, efektywność i autorytet, formułuje informację zwrotną oraz rekomendacje dla kandydata i organizacji, z zachowaniem etyki, poufności i indywidualnego podejścia.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA 1. Charakteryzuje współczesne przywództwo oraz zasady diagnozowania potencjału leaderskiego.	Opisuje zmieniającą się rolę lidera oraz kompetencje przyszłości istotne dla skutecznego przywództwa.	Test teoretyczny
	Wyjaśnia znaczenie wartości, talentów, mocnych stron, predyspozycji, samoświadomości oraz rozróżniania faktów i interpretacji w diagnozie potencjału.	Test teoretyczny
	Wyjaśnia wpływ przekonań, mentalności rozwojowej, sprawczości, motywacji i nawyków na rozwój kandydata.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje wpływ syndromu oszusta, perfekcjonizmu, lęku przed porażką, stresu i emocji na funkcjonowanie przyszłego lidera.	Test teoretyczny
	Opisuje sposoby zarządzania stresem, emocjami, energią i regeneracją oraz zapobiegania wypaleniu.	Test teoretyczny
WIEDZA 2. Wyjaśnia indywidualne i emocjonalne mechanizmy wpływające na rozwój potencjału leaderskiego.		
WIEDZA 3.Charakteryzuje zasady budowania odporności, dobrostanu i efektywności osobistej.	Wyjaśnia zasady zarządzania koncentracją i priorytetami oraz możliwości i ograniczenia wykorzystania AI w planowaniu rozwoju.	Test teoretyczny
WIEDZA 4. Wyjaśnia zasady budowania autorytetu oraz projektowania i monitorowania procesu rozwoju.	Wyjaśnia znaczenie wartości, etyki, komunikacji, spójności i informacji zwrotnej w budowaniu autorytetu lidera.	Test teoretyczny
	Opisuje zasady formułowania celów, doboru działań, mierników oraz monitorowania i aktualizowania planu rozwoju.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI 1. Diagnozuje potencjał leaderski kandydata na podstawie studium przypadku.	Identyfikuje wartości, talenty, mocne strony, cechy rdzenne, predyspozycje i kompetencje kandydata.	Analiza dowodów i deklaracji
	Określa pułapki i obszary rozwoju na podstawie danych zawartych w analizowanym przypadku	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI 2. Analizuje indywidualne i emocjonalne uwarunkowania rozwoju kandydata. UMIEJĘTNOŚCI 3. Projektuje działania zwiększające efektywność, autorytet i profesjonalny wizerunek przyszłego lidera. UMIEJĘTNOŚCI 4. Opracowuje kompleksowy plan rozwoju potencjału leaderskiego.	Identyfikuje przekonania, źródła motywacji, nawyki, obciążenia i bariery rozwojowe kandydata.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera działania wzmacniające sprawczość, odporność, dobrostan i długofalową efektywność.	Analiza dowodów i deklaracji
	Opracowuje plan zwiększenia efektywności z wykorzystaniem Macierzy Eisenhowera i narzędzia AI, z uwzględnieniem oceny poprawności rezultatu AI.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przygotowuje rekomendacje dotyczące autorytetu oraz konstruktywną pisemną informację zwrotną.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przygotowuje rekomendacje dotyczące autorytetu oraz konstruktywną pisemną informację zwrotną.	Analiza dowodów i deklaracji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE 1. Uwzględnia zasady etyki, poufności i odpowiedzialności zawodowej. KOMPETENCJE SPOŁECZNE 2. Uwzględnia potrzeby kandydata i organizacji podczas projektowania procesu rozwoju.	Formułuje wnioski w granicach dostępnych danych, z wyraźnym podziałem na fakty i interpretacje bez etykietowania.	Analiza dowodów i deklaracji
	Anonimizuje informacje poprzez usunięcie danych identyfikacyjnych kandydata..	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozróżnia indywidualne potrzeby kandydata od wymagań roli leaderskiej i oczekiwań organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Formułuje rekomendacje łączące rozwój kandydata z potrzebami organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE 3. Formułuje informacje zwrotne i rekomendacje w sposób profesjonalny i wspierający rozwój.	Przedstawia mocne strony i obszary rozwoju w sposób rzeczowy, konkretny i nieocenający.	Analiza dowodów i deklaracji
	Uzasadnia rekomendacje wynikami diagnozy i analizą potrzeb rozwojowych.	Analiza dowodów i deklaracji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE 4. Uwzględnia indywidualne potrzeby i możliwości kandydata.	Dostosowuje cele i działania rozwojowe do wyników diagnozy, możliwości i sytuacji zawodowej kandydata.	Analiza dowodów i deklaracji
	Uwzględnia dobrostan oraz tempo rozwoju adekwatne do potrzeb kandydata.	Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kwalifikacje niewłączone do ZSK

Uznane kwalifikacje

Pytanie 3. Czy dokument jest certyfikatem wydawanym przez międzynarodowe instytucje?

TAK

Strona internetowa Instytucji Certyfikującej: <https://standardgccs.com/gccs-icvc/>

Strona internetowa Instytucji Walidującej: <https://icvc.eu/kwalifikacje-icvc/>

Informacje

Nazwa Podmiotu prowadzącego walidację	ICVC Certyfikacja Sp. z o.o.
Nazwa Podmiotu certyfikującego	Talent Odyssey Ltd

Program

Zajęcia szkoleniowe realizowane będą metodą teoretyczno-warsztatową z zachowaniem proporcji 30% części teoretycznej oraz 70% części praktycznej realizowanej w formule warsztatowej. Część praktyczna oparta będzie na pracy z jednym rozbudowanym studium przypadku kandydata do roli liderskiej, analizie danych diagnostycznych, ćwiczeniach indywidualnych i zespołowych, symulacjach rozmów rozwojowych oraz opracowywaniu kolejnych elementów dokumentacji doradczej.

W trakcie szkolenia uczestnicy rozwiną kompetencje związane z diagnozowaniem potencjału liderskiego, analizowaniem indywidualnych i emocjonalnych uwarunkowań rozwoju, projektowaniem działań wzmacniających sprawczość, odporność psychiczną, dobrostan i efektywność osobistą, budowaniem autorytetu i formułowaniem konstruktywnej informacji zwrotnej oraz opracowywaniem i

monitorowaniem indywidualnych planów rozwoju. Część warsztatowa realizowana będzie z wykorzystaniem Kwadrantu Ofmana, modelu Motywacji 3.0, Macierzy Eisenhowera, narzędzi sztucznej inteligencji wspierających planowanie rozwoju, modeli informacji zwrotnej Stop–Start–Continue i FUKO oraz opracowania indywidualnego planu rozwoju potencjału leaderskiego.

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona przez podmiot zewnętrzny – ICVC Certyfikacja, z zachowaniem rozdzielności funkcji procesu kształcenia i walidacji. Proces walidacji obejmować będzie test teoretyczny oraz analizę dowodów i deklaracji i zostanie przeprowadzony po zakończeniu części szkoleniowej realizowanej w dniach 09.10.2026 r. – 11.10.2026 r. Po pozytywnym wyniku walidacji uczestnicy otrzymają dokument potwierdzający uzyskanie kwalifikacji.

Certyfikat wydawany jest w terminie maksymalnie do 4 dni roboczych od dnia zakończenia walidacji (certyfikat może zostać wydany wcześniej, jednak co do zasady podmiot zewnętrzny ma na to maksymalnie 4 dni robocze).

Dowody wykorzystywane w ramach metody analizy dowodów i deklaracji powstają podczas części warsztatowej szkolenia, w pozycjach harmonogramu (4,8,11,14,17,22) Nie są one przygotowywane w ramach pozycji „Walidacja”. Czas przeznaczony na walidację obejmuje test teoretyczny oraz zebranie i uporządkowanie dowodów i deklaracji.

Z uwagi na ograniczenia techniczne systemu BUR harmonogram pozwala tylko na oznaczenie pozycji jako walidacja, bez możliwości opisanie metod walidacji. Dlatego metody walidacji wskazano w ramowym programie usługi oraz w tabeli efekty uczenia się, kryteria weryfikacji i metody walidacji.

Test teoretyczny trwa 15 minut (poz.23z24) Zebranie i uporządkowanie dowodów oraz deklaracji trwa od 5 do 15 minut, w zależności od liczebności grupy (poz.24z24) Obie czynności zostały uwzględnione w pozycji harmonogramu oznaczonej jako walidacja.

Łączny czas przygotowania dowodów i deklaracji podczas części warsztatowej wynosi od 45 do 60 minut, zależnie od liczebności grupy. Zgromadzona dokumentacja jest następnie przekazywana egzaminatorowi ICVC do oceny, która odbywa się poza czasem szkolenia.

Łączny czas szkolenia to 20 godzin. Przerwy i walidacja zostały wliczone do czasu trwania usługi.

Zakres tematyczny szkolenia:

MODUŁ I: Współczesne przywództwo i diagnoza potencjału leaderskiego (2 godz. 30 min)

Moduł buduje warsztat diagnostyczny doradcy i stanowi fundament kolejnych etapów procesu. Uczestnicy poznają ewolucję przywództwa, zmieniającą się rolę lidera oraz kompetencje przyszłości, a następnie pojęcie potencjału leaderskiego rozumianego jako zestaw wartości, talentów, mocnych stron, predyspozycji, samoświadomości i kompetencji. Kluczowym narzędziem jest Kwadrant Ofmana, wiążący cechę rdzenną z pułapką, wyzwaniem i alergią, dzięki czemu diagnoza wykracza poza listę zalet i wad. Uczestnicy uczą się zasad diagnozy rozwojowej – rozróżniania faktów, obserwacji, interpretacji i dowodów anegdotycznych – oraz granic własnej roli: odpowiedzialności, etyki i poufności.

Część warsztatowa: Analiza studium przypadku, identyfikacja wartości, talentów, mocnych stron, predyspozycji i kompetencji kandydata, opracowanie Kwadrantu Ofmana oraz formułowanie wniosków diagnostycznych i obszarów rozwoju.

MODUŁ II: Mentalność i indywidualne uwarunkowania rozwoju potencjału leaderskiego (2 godz. 45 min)

Moduł odpowiada na pytanie, dlaczego osoby o zbliżonym potencjale rozwijają się w różnym tempie. Uczestnicy analizują przekonania wspierające i ograniczające, mentalność rozwojową oraz prawo do porażki jako warunek uczenia się na błędach. Omawiane są poczucie skuteczności, proaktywność i sprawczość – mechanizmy decydujące o tym, czy plan rozwojowy zostanie wdrożony – oraz model Motywacji 3.0 oparty na autonomii, mistrzostwie i poczuciu celu. Osobną część stanowią bariery emocjonalne: syndrom oszusta, perfekcjonizm i lęk przed porażką, których nierozpoznanie jest najczęstszą przyczyną nieskuteczności planów rozwojowych.

Część warsztatowa: Identyfikacja przekonani wspierających i ograniczających, analiza autonomii, mistrzostwa, poczucia celu i źródeł motywacji, rozpoznawanie perfekcjonizmu, syndromu oszusta i lęku przed porażką, dobór działań wzmacniających sprawczość i skuteczne nawyki oraz opracowanie analizy indywidualnych uwarunkowań rozwoju.

MODUŁ III: Odporność psychiczna i dobrostan lidera (2 godz. 30 min)

Moduł wprowadza perspektywę długofalowej wydolności kandydata do roli leaderskiej. Uczestnicy analizują odporność psychiczną w kontekście obciążeń typowych dla stanowisk przywódczych oraz identyfikują źródła stresu, presji, niepewności i przeciążenia. Omawiany jest wpływ emocji na decyzje, relacje i zachowania – z naciskiem na to, że stan emocjonalny jest czynnikiem decyzyjnym, a nie tłem procesu. Uczestnicy poznają zasady zarządzania emocjami, energią i regeneracją oraz uczą się rozpoznawać symptomy, przyczyny i konsekwencje wypalenia zawodowego, a także granice roli doradcy wobec obszarów wymagających wsparcia specjalistycznego.

Część warsztatowa: Analiza źródeł stresu i obciążeń kandydata, identyfikacja czynników ryzyka wypalenia, dobór działań wspierających odporność, energię i regenerację oraz opracowanie planu wzmacniania odporności psychicznej i dobrostanu.

MODUŁ IV: Efektywność osobista, kompetencje przyszłości i AI (2 godz. 30 min)

Moduł łączy narzędzia organizacji pracy z kompetencjami wymaganymi na stanowiskach przyszłości. Uczestnicy pracują nad zarządzaniem uwagą, koncentracją i obciążeniem poznawczym oraz analizują rozpraszacze realnie ograniczające efektywność kandydata. Wprowadzona zostaje Macierz Eisenhowera jako narzędzie porządkowania priorytetów i podstawa planu efektywności. Druga część dotyczy przekładania kompetencji przyszłości na cele rozwojowe oraz wykorzystania sztucznej inteligencji w planowaniu rozwoju, ze szczególnym naciskiem na weryfikowanie jej rezultatów, rozpoznawanie błędów i bezpieczeństwo danych kandydata.

Część warsztatowa: Analiza organizacji pracy i źródeł rozproszenia, opracowanie Macierzy Eisenhowera, wykorzystanie AI do przygotowania wariantów planu, weryfikacja i dostosowanie rezultatów AI oraz opracowanie końcowego planu zwiększenia efektywności zawodowej.

MODUŁ V: Budowanie autorytetu, wpływu i profesjonalnej komunikacji (2 godz. 15 min)

Moduł koncentruje się na tym, co decyduje o wiarygodności przyszłego lidera w oczach zespołu i organizacji. Uczestnicy analizują źródła autorytetu i zaufania oraz rolę profesjonalizmu, wartości, odpowiedzialności i etyki w ich budowaniu. Omawiana jest spójność komunikacji i działania jako warunek utrzymania autorytetu w czasie oraz marka osobista lidera rozumiana jako suma powtarzalnych zachowań, nie deklaracji. Druga część dotyczy informacji zwrotnej: jej funkcji, zasady oddzielania osoby od zachowania oraz modeli Stop–Start–Continue i FUKO.

Część warsztatowa: Analiza czynników wpływających na autorytet kandydata, opracowanie rekomendacji dotyczących budowania autorytetu, przygotowanie pisemnej informacji zwrotnej według wybranego modelu oraz weryfikacja języka pod kątem etyki, konkretności i nieoceniania.

MODUŁ VI: Projektowanie i monitorowanie rozwoju potencjału liderkiego (3 godz. 45 min)

Moduł ma charakter integrujący – uczestnicy łączą wyniki diagnozy oraz analizy i plany cząstkowe z modułów I–V w jeden spójny dokument rozwojowy. Punktem wyjścia jest analiza potrzeb rozpatrywana na trzech poziomach: kandydata, wymagań roli liderkiej oraz oczekiwań organizacji. Uczestnicy formułują cele rozwojowe i dobierają do nich metody, budują scenariusz podstawowy i alternatywny wraz z identyfikacją ryzyk, a następnie uzupełniają plan o terminy, odpowiedzialności, oczekiwane rezultaty, mierniki i sposób monitorowania, bez których proces rozwojowy nie podlega ocenie skuteczności ani aktualizacji.

Część warsztatowa: Integracja wyników diagnozy i analiz z modułów I–V, opracowanie indywidualnego planu rozwoju potencjału liderkiego wraz ze scenariuszami, terminami, oczekiwanymi rezultatami, miernikami i sposobem monitorowania, przygotowanie rekomendacji oraz skompletowanie dokumentacji.

Usługa rozwojowa prowadzi na nabycia kwalifikacji: **Diagnozowanie, projektowanie i monitorowanie rozwoju potencjału liderkiego ICVC/DPM 27711.10**

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 24

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 24 Otwarcie: kontrakt grupowy, cele usługi, prezentacja studium przypadku, na którym powstają dowody. Omówienie zasad walidacji, kryteriów zaliczenia i wymogu anonimizacji danych.	Zajęcia	Renata Samson	09-10-2026	15:00	15:30	00:30
2 z 24 MODUŁ I. Współczesne przywództwo i diagnoza potencjału liderского – wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	09-10-2026	15:30	16:45	01:15
3 z 24 -	Przerwa	-	09-10-2026	16:45	17:00	00:15
4 z 24 MODUŁ I cd. Kwadrant Ofmana: cecha rdzenna, pułapka, wyzwanie, alergia-warsztat	Zajęcia	Renata Samson	09-10-2026	17:00	18:15	01:15
5 z 24 MODUŁ II. Mentalność i indywidualne uwarunkowania rozwoju – wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	09-10-2026	18:15	19:00	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 24 MODUŁ II cd. Poczucie skuteczności, proaktywność i sprawczość wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	10-10-2026	09:00	10:30	01:30
7 z 24 -	Przerwa	-	10-10-2026	10:30	10:45	00:15
8 z 24 MODUŁ II cd. Samodyscyplina, konsekwencja, skuteczne nawyki - warsztat	Zajęcia	Renata Samson	10-10-2026	10:45	11:15	00:30
9 z 24 MODUŁ III. Odporność psychiczna i dobrostan lidera – wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	10-10-2026	11:15	12:45	01:30
10 z 24 -	Przerwa	-	10-10-2026	12:45	13:15	00:30
11 z 24 MODUŁ III cd. Zarządzanie emocjami, energią i regeneracją- warsztat	Zajęcia	Renata Samson	10-10-2026	13:15	14:15	01:00
12 z 24 MODUŁ IV. Efektywność osobista, kompetencje przyszłości i AI – wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	10-10-2026	14:15	15:00	00:45
13 z 24 -	Przerwa	-	10-10-2026	15:00	15:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 24 MODUŁ IV cd. Rozpraszacze . Przekładanie kompetencji przyszłości na cele rozwojowe - warsztat	Zajęcia	Renata Samson	10-10-2026	15:15	17:00	01:45
15 z 24 MODUŁ V. Budowanie autorytetu, wpływu i profesjonalnej komunikacji – wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	11-10-2026	09:00	10:30	01:30
16 z 24 -	Przerwa	-	11-10-2026	10:30	10:45	00:15
17 z 24 MODUŁ V cd. Funkcje informacji zwrotnej, oddzielanie osoby od zachowania - warsztat	Zajęcia	Renata Samson	11-10-2026	10:45	11:30	00:45
18 z 24 MODUŁ VI. Projektowanie i monitorowanie rozwoju potencjału liderского – wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	11-10-2026	11:30	12:45	01:15
19 z 24 -	Przerwa	-	11-10-2026	12:45	13:15	00:30
20 z 24 MODUŁ VI cd. Scenariusz podstawowy i alternatywny, ryzyka - wykład + warsztat	Zajęcia	Renata Samson	11-10-2026	13:15	15:00	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 24 -	Przerwa	-	11-10-2026	15:00	15:15	00:15
22 z 24 MODUŁ VI cd. Rekomendacje dla kandydata i organizacji. Kompletowanie dokumentacji i portfolio doradców warsztat	Zajęcia	Renata Samson	11-10-2026	15:15	16:30	01:15
23 z 24 -	Walidacja	-	11-10-2026	16:30	16:45	00:15
24 z 24 -	Walidacja	-	11-10-2026	16:45	17:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	20:00
w tym suma godzin zajęć	17:15
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:15
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	23:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 000,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o VAT ze względu na wartość sprzedaży	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	250,00 PLN

Koszt osobogodziny netto	250,00 PLN
W tym koszt walidacji brutto	220,00 PLN
W tym koszt walidacji netto	220,00 PLN
W tym koszt certyfikowania brutto	100,00 PLN
W tym koszt certyfikowania netto	100,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	20:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Renata Samson

Renata Samson – trener mentalny w biznesie, doradczyni i mentor liderów, z ponad 30-letnim doświadczeniem zawodowym w środowisku biznesowym.

Posiada wieloletnie doświadczenie w pracy z kadrą menedżerską oraz zespołami operacyjnymi, obejmujące realizację działań rozwojowych, doradczych i wdrożeniowych w obszarze zarządzania, komunikacji oraz efektywności zespołów.

Specjalizuje się w rozwijaniu kompetencji liderskich, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji w warunkach zmienności i presji, zarządzania zmianą, budowania odpowiedzialności i skuteczności działania w zespołach oraz wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju (ESG) w praktyce zarządczej.

W ramach działalności zawodowej prowadzi szkolenia, warsztaty oraz procesy mentoringowe, których celem jest rozwój umiejętności praktycznych uczestników oraz ich zastosowanie w środowisku pracy. Przeprowadziła ponad 500 godzin warsztatów i procesów rozwojowych.

W swojej pracy wykorzystuje autorskie metody i narzędzia rozwojowe oparte na doświadczeniu w obszarach: zarządzania, zarządzania zmianą, komunikacji, negocjacji, finansów i rachunkowości zarządczej oraz zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności organizacyjnej.

Łączy doświadczenie zarządcze z empatią, pomagając liderom działać skutecznie i autentycznie. Zakres doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji jest bezpośrednio powiązany z tematyką świadczonych usług rozwojowych.

Posiada doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed publikacją usługi w BUR

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Opracowania własne trenera - prezentacja, skrypt szkoleniowy, karty pracy (materiały w formie papierowej)

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych oraz spełnienie wszystkich warunków określonych przez Operatora, do którego składają Państwo dokumenty o dofinansowanie.

Warunkiem ukończenia usługi rozwojowej jest udział uczestnika w minimum 80% czasu zajęć przewidzianych w harmonogramie szkolenia.

Warunkiem uzyskania kwalifikacji jest udział uczestnika w procesie walidacji realizowanym przez ICVC Certyfikacja Sp. z o.o. i po uzyskaniu co najmniej 75% poprawnych wyników w każdej zastosowanej metodzie walidacji.

Szkolenie realizowane jest w formule aktywnej pracy warsztatowej, opartej na praktycznych ćwiczeniach, analizie doświadczeń uczestników, pracy na przykładach oraz moderowanej dyskusji. Proces dydaktyczny uwzględnia zasady uczenia osób dorosłych, łącząc część merytoryczną z praktyką, wymianą doświadczeń oraz analizą rzeczywistych sytuacji zawodowych.

Informacje dodatkowe

Po ukończeniu szkolenia uczestnik otrzyma certyfikat potwierdzający uzyskanie kwalifikacji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji objętych programem szkolenia).

Adres

ul. Juliana Fałata 222

43-360 Bystra

woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Renata Samson

E-mail biuro@qmental.pl

Telefon (+48) 539 653 180