



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★☆ 4,5 / 5

635 ocen

Odwaga menedżerska w zarządzaniu zespołem – praktyczne narzędzia w trudnych sytuacjach. Szkolenie dla menedżerów - szkolenie

Numer usługi 2026/09/08/7829/3796762

📍 Ustroń

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 10:30 h

📅 10.12.2026 do 11.12.2026

2 212,77 PLN brutto

1 799,00 PLN netto

210,74 PLN brutto/h

171,33 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

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

20

Data zakończenia rekrutacji

04-12-2026

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

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik definiuje 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 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 realizowana w ramach 1 grupy szkoleniowej, w trakcie ćwiczeń podział na grupy 3,5,7-osobowe w zależności od ilości uczestników.

Minimalne wyposażenie sali szkoleniowej to : rzutnik, ekran, flipchart, roll-up, odpowiednia ilość stołów i krzeseł w zależności od ilości uczestników

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi: I dzień - dwie przerwy 15min , przerwa obiadowa 45 min, II dzień - jedna przerwa kawowa 15 min.

Zajęcia teoretyczne - 6-godzin zegarowych, zajęcia praktyczne (ćwiczenia)-4,5 godzin zegarowych

WALIDACJA - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie, przeprowadzony na zakończenie szkolenia, wlicza się do czasu trwania usługi

[https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/szkolenie-z-odwagi-menedzerskiej-odwaga-w-podejmowaniu-decyzji-menedzerskich?](https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/szkolenie-z-odwagi-menedzerskiej-odwaga-w-podejmowaniu-decyzji-menedzerskich?date=90616)
date=90616

1. Odwaga w komunikowaniu trudnych decyzji

Cel: Menedżer potrafi z wyczuciem, 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 błędu

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

7. 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?

8. Odwaga w rozwiązywaniu konfliktów

Cel: Uczestnik potrafi wejść w sytuację konfliktu bez ucieczki lub odlewiania, prowadząc rozmowy z intencją rozwiązania, a nie „przegranej jednej strony”.

Zakres tematyczny:

- Odwaga jako element facylitacji konfliktu.
- Postawa lidera wobec konfliktu w zespole.
- Zasady prowadzenia rozmów naprawczych.

Ćwiczenia: Symulacja konfliktu: scenka z udziałem 2 osób skonfliktowanych – uczestnik jako lider prowadzi rozmowę medacyjną.

Rozmowa z osobą skonfliktowaną: jak pomóc pracownikowi „zejść z emocji” i otworzyć się na kompromis?

9. Odwaga w pracy z „trudnym talentem”

Opis: Jak rozmawiać z osobą wybitną, ale konfliktową? Jak nie pozwolić, by jeden „gwiazdor” demotywował cały zespół?

Ćwiczenie: Rozmowa 1:1 z wymagającym specjalistą: scenka, w której uczestnik ma przeprowadzić rozmowę z osobą o wysokich kompetencjach, ale niskiej współpracy – z naciskiem na odwagę w egzekwowaniu zasad.

10. Odwaga w budowaniu zaufania – także przez otwartość na krytykę

Opis: Czy masz odwagę poprosić zespół o feedback dla siebie? Czy wierzysz, że przyznanie się do błędu może zbudować, a nie osłabić Twój autorytet?

Ćwiczenie: Runda szczerości: uczestnicy w parach dzielą się sytuacją, w której uniknęli przyznania się do błędu i jakie miało to skutki.

Ćwiczenie „co mógłbym zrobić inaczej?”: analiza własnych błędów komunikacyjnych z ostatniego kwartału i przygotowanie komunikatu naprawczego do zespołu.

11. 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, protekcjonalne traktowanie pracowników).

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: 11

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Moduł I-Odwaga w komunikowaniu trudnych decyzji-Odwaga w rozmowach z pracownikami – feedback-wykład+ćwiczenia	Zajęcia	Trener Effect	10-12-2026	09:00	10:45	01:45
2 z 11 -	Przerwa	-	10-12-2026	10:45	11:00	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 11 Moduł II-Odwaga w podejmowaniu decyzji, także niepopularnych-Odwaga w wyrażaniu odmiennego zdania- wykład+ćwiczenia	Zajęcia	Trener Effect	10-12-2026	11:00	12:15	01:15
4 z 11 -	Przerwa	-	10-12-2026	12:15	12:30	00:15
5 z 11 Moduł III -Odwaga w delegowaniu i egzekwowaniu zadań- Odwaga w przyznawaniu się do błędu- wykład+ćwiczenia	Zajęcia	Trener Effect	10-12-2026	12:30	13:30	01:00
6 z 11 -	Przerwa	-	10-12-2026	13:30	14:15	00:45
7 z 11 Moduł IV -Odwaga w prezentowaniu się „w górę” – czyli wobec zarządu i przełożonych- Odwaga w rozwiązywaniu konfliktów- wykład+ćwiczenia	Zajęcia	Trener Effect	10-12-2026	14:15	16:00	01:45
8 z 11 Moduł V-Odwaga w pracy z „trudnym talentem”- Odwaga w budowaniu zaufania – także przez otwartość na krytykę- wykład+ćwiczenia	Zajęcia	Trener Effect	11-12-2026	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 11 -	Przerwa	-	11-12-2026	10:30	10:45	00:15
10 z 11 Moduł VI-Odwaga w stawianiu w obronie wartości i kultury organizacyjne j-Mój Plan odwagi (Courage Deployment Plan)- wykład+ćwiczenia	Zajęcia	Trener Effect	11-12-2026	10:45	12:15	01:30
11 z 11 -	Walidacja	-	11-12-2026	12:15	12:30	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	10:30
w tym suma godzin zajęć	08:45
w tym suma godzin walidacji	00:15
w tym suma przerw	01:30
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	12:00

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 z zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 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	2 212,77 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 799,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	210,74 PLN
Koszt osobogodziny netto	171,33 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	10:30

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Trener Effect

Psycholog, doświadczony trener z bogatą praktyką rekomendowany przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne rekomendacja trenera I i II stopnia PTP (licencja trenera nr 170). Doradca biznesowy, coach, inspirator rozwoju osobistego menedżerów polskich i zagranicznych przedsiębiorstw. Pełni funkcję menedżera ds. szkoleń w Katowickiej Strefie Ekonomicznej S.A. Swoją karierę trenerską zaczynała na początku lat 90-tych prowadząc treningi i seminaria z asertywności pod okiem doświadczonych superwizorów PTP. Należała do grona osób zaangażowanych w poszukiwanie zastosowania metodologii treningu asertywności w biznesie w ramach prac Stowarzyszenia Trenerów Asertywności. Specjalizuje się w treningach asertywności, asertywność w pracy, jak być asertywnym, asertywność na co dzień, asertywna komunikacja, asertywny kupiec, asertywność menedżera. Wykładowca w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach (studia podyplomowe: „Psychologia menedżerska”, „Trener i menedżer szkoleń”), Warszawskiej Wyższej Szkole Informatyki (studia podyplomowe: „Zarządzanie projektem”). Specjalizuje się w obszarze zarządzania i rozwoju potencjału kadry menedżerskiej ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw produkcyjnych. Ukończyła prestiżową szkołę coachów prowadzoną przez Erickson College International „The Art and Science of Coaching”. Posiada doświadczenie zdobyte co najmniej 5 lat przed opublikowaniem karty w Bazie Usług Rozwojowych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie papierowej

Informacje dodatkowe

Usługa w formie stacjonarnej.

Cena usługi zawiera: udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe i pomocnicze, konsultacje indywidualne z wykładowcą, certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w tym Organizator nie pokrywa kosztów związanych z dojazdem uczestnika na usługę, jego zakwaterowaniem lub wyżywieniem

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

Adres

ul. dr Michała Grażyńskiego 10

43-450 Ustron

woj. śląskie

Hotel OLYMPIC****Wellness&SPA – najlepiej oceniany czterogwiazdkowy hotel w Ustroniu z przepięknym nowo otwartym Centrum Wellness (basen, jacuzzi, sauny, siłownia). Luksusowy, urokliwie położony nad rzeką Wisłą, w samym centrum uzdrowiska.

Możliwe jest zakwaterowanie w hotelu na dzień przed rozpoczęciem szkolenia od godziny 16:00 bez dodatkowych opłat. Kolacja w tym dniu w godz. 19:00 – 21:00.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689