

OFERTA ROZWOJOWA

SZKOLENIA MENEDŻERSKIE

Jak osiągać **wyniki**
poprzez **wzrost**
kompetencji menedżerów
w zarządzaniu **zwinnością, odpornością**
i potencjałem ludzi
w świecie pełnym zmian?

Osiągnięcie oczekiwanego Rezultatu (R) jest wynikiem współdziałania Zasobów i Zwinności w ich wykorzystywaniu.

$$Z \times Z = R$$

Zasoby x Zwinność = Rezultat

Zasoby to m.in.: energia, nastawienie, umiejętności, wiedza, czas, uwaga.

Zwinność to umiejętne działanie m.in.: zastosowanie wiedzy, elastyczność, optymalizacja, odporność, dopasowanie.

Rolą lidera jest takie zarządzanie sobą oraz zespołem, aby osiągnąć postawione przed nim cele w najbardziej zoptymalizowany sposób.

Menedżer ma prowadzić **ludzi do wyników** i aby tak się działo musi mieć **odpowiednie kompetencje**.

Oprócz tych „typowo menedżerskich” koniecznych w pracy, musi zarządzić ludźmi – a to oznacza zarządzanie „miękkie” tj.: umiejętnościami, nastrojami, talentami, konfliktami, różnorodnością.

Menedżer wzmacniając swoje kompetencje przenosi swój rozwój na rozwój zespołu.

Kontekst sytuacyjny

Dlaczego inwestycja w kompetencje społeczne i transformacyjne ma kluczowe znaczenie?

Lata 2020-2025 charakteryzują się niestabilnością (VUCA/BANI), szybką transformacją technologiczną (AI), pracą hybrydową oraz **rosnącą presją na wydajność i ciągłe zmiany.**

Menedżerowie w korporacjach często są **przytłoczeni** nadmiarem obowiązków, presją na wyniki i koniecznością zarządzania zespołami w zmianie.

Jednocześnie **wymaga się od nich elastyczności działania i zarządzania kulturą bezpieczeństwa i dobrostanu.**

Tradycyjne metody zarządzania zawodzą, bo są niedopasowane. Menedżerowie często koncentrują się na wynikach (celach), zapominając o procesie i zasobach (energii, ludziach), co prowadzi do utraty zaangażowania i wysokiej rotacji zarówno wśród samych menedżerów, jak i ich zespołów. **W rezultacie spada efektywność biznesowa.**

Wysoki stres menedżerki/a,
zwłaszcza chroniczny:

Kontekst sytuacyjny

Jest skorelowany
ze wzrostem absencji
w zespole, wzrostem
niechęci i frustracji w
pracy oraz odpływem
talentów

Upośledza funkcje
poznawcze,
**prowadząc do
błędnych,**
pochłópnych lub
niepełnych **decyzji**

Obniża sprawność
wykonawczą zespołu,
poprzez nieświadome
"zarażanie"
emocjonalne
i niestabilny styl
zarządzania

Prowadzi do 5
dysfunkcji pracy
zespołowej,
czyli do braku zaufania,
odpowiedzialności
i zaangażowanie, lęku
przed konfliktami i brak
wyników

Koncentruje na
przetrywaniu i kontroli,
co prowadzi do oporu
wobec zmian i tłumienia
innowacyjności w zespole

67%
kierowników przyznaje,
że doświadcza
wypalenia zawodowego

Kontekst sytuacyjny

Dlaczego inwestycja w kompetencje społeczne i transformacyjne ma kluczowe znaczenie?



Jak dowodzi agencja McKinsey firmy często ignorują systemowe przyczyny wypalenia, stawiając na powierzchowne programy “wellbeing”, co nie przynosi trwałych efektów. (McKinsey & Company). Same “benefity” nie wystarczą, nie pomogą też tradycyjne programy rozwojowe — potrzeba głębokiej zmiany w podejściu do roli menedżera, kultury zarządzania energią, autonomii i relacji.

SKUTECZNE ROZWIĄZANIA

Biorąc pod uwagę kontekst i obecną sytuację **kluczowy jest rozwój kompetencji** poprzez szkolenia nastawione na:

- **Odporność psychiczną** - rozwijającą aż 8 obszarów zawodowej efektywności osobistej
- **Spójność wewnętrzną** - obniżającą ryzyko wypalenia i poprawiającą skuteczność
- **Zwinność poznawczą** - praca z elastycznością myślenia i działania, radzenie sobie ze zmianą i wysokim tempem działania
- **Zarządzanie energią** osobistą i zespołu
- **Efektywność** poprzez zarządzanie własnymi zasobami i zasobami zespołu
- **Empowerment** - wzrost poczucia wpływu menedżera na ludzi i zespoły

FORMATY SZKOLEŃ: *webinary, szkolenia 1-2 dniowe, kluby rozwojowe, programy rozwojowe, coachingowe i mentoringowe*

Korzyści menedżera/ki

Menedżer/ka zyska:

- Wzrost skuteczność działania przy obniżonych kosztach: mentalnych, energii i czasu
- Wysoki poziom skupienia i podejmowanie trafniejszych decyzji biznesowych.
- Więcej spokoju i obniżenie poziomu stresu
- Zdolność delegowania i budowania poczucia wpływu u współpracowników
- Większą elastyczność w podejmowaniu decyzji i adaptacji do zmiany
- Umiejętność radzenia sobie z konfliktem i budowania konstruktywnych relacji
- Bardziej zaangażowane, spokojne i efektywne zespoły
- Poprawę efektywności osobistej i zespołowej
- Profilaktykę wypalenia zawodowego

Menedżer będzie wiedział jak:

- Świadomie zarządzać swoją energią i dobrostanem (wellbeing), budując własną odporność psychiczną.
- Podejmować spójne decyzje, które prowadzą do zamierzonego efektu.
- Obniżać poziom stresu swojego i zespołu, utrzymywać determinację i koncentrować na rezultatach.
- Budować zaufanie, bezpieczeństwo psychologiczne i zaangażowanie w zespole (szczególnie hybrydowym/rozproszonym).
- Świadomie zarządzać energią, uwagą i potencjałem zespołu kierując go na wyniki radząc sobie z dysfunkcjami pracy zespołowej

Korzyści organizacji

Po wdrożeniu zaproponowanych rozwiązań organizacja zyska:

- Menedżerów bardziej zaangażowanych, świadomych własnej energii i granic
- Lepsze utrzymanie talentów — obniżenie rotacji menedżerów i kluczowych osób
- Wyższą odporność zespołów na stres i zmiany
- Doskonalszą komunikację, mniej konfliktów
- Większe bezpieczeństwo psychologiczne — sprzyjające innowacyjności i przełamywaniu barier
- Zmniejszenie wypalenia liderów i poprawę wyników zaangażowania
- Koncentrację na wynikach i poprawę efektywności
- Wsparcie w rozwoju kompetencji pracowników, która przekłada się na wzrost kompetencji organizacji
- Wzrost kluczowych kompetencji menedżerów, które kształtują leaderskie postawy oraz wpływają na efektywność zespołu
- Wzrost efektywności menedżerów, dzięki wzmocnieniu umiejętności z obszaru zarządzania własną energią oraz energią zespołu
- Kreowanie kultury adaptacyjnej i odpornej na zmienność rynku
- Budowanie wizerunku pracodawcy, który dba o ludzi i ceni ich rozwój

SPIS SZKOLEŃ

Od spójności **MENEDŻERA** DO BIZNESOWEJ **SKUTECZNOŚCI**

Jak wyłączyć wewnętrzny hamulec, przestać tracić energię na opór i przekuć spójność w natychmiastową skuteczność działania na poziomie osobistym i zespołu?

str. 10

8 źródeł **EFEKTYWNOŚCI** W OPARCIU O **ODPORNOŚĆ PSYCHICZNĄ**

Jak rozwijać siłę psychiczną, pewność siebie i skutecznie realizować cele zawodowe przy zachowaniu dobrostanu?
Szkolenie oparte na modelu 4C oraz badaniu MTQ.

str. 13

flow **MENEDŻERSKIE**

*Zarządzanie energią
i efektywnością menedżera*

Szkolenie, które uruchamia potencjał menedżera/ki, pozwala rozwiązać problem wypalenia i spadku zaangażowania. Uczy jak zarządzać energią na 4 poziomach energetycznych: fizycznym, emocjonalnym, mentalnym oraz tożsamościowym oraz jak odkrywać i usuwać blokady w przepływie energii.

str. 17

EFEKTYWNOŚĆ **MENEDŻERA** PRZEZ ZARZĄDZANIE **ZASOBAMI**

Jak dzięki zarządzaniu zasobami osobistymi i ich potencjałem zoptymalizować wyniki biznesowe?

str. 20

pozytywny wpływ **menedżera**

Szkolenie rozwijające samoświadomość oraz 5 obszarów kompetencji: zarządzanie energią, pozytywności, sprawczość, zwinność i elastyczność, budowanie relacji oraz empowerment. Kompleksowy program dotyczący kluczowych obszarów efektywności oraz zmienności.

str. 23

SZKOLENIE

Od spójności
MENEDŻERA
DO BIZNESOWEJ
SKUTECZNOŚCI

Jak wyłączyć wewnętrzny hamulec, przestać tracić energię na opór i przekuć spójność w natychmiastową skuteczność działania na poziomie osobistym i zespołu?

Cel szkolenia

Wsparcie menedżerów w **osiąganiu wewnętrznej spójności na 8 poziomach rozwojowych**, co pomaga zarządzić energią, wzmocnić odporność psychiczną, redukuje “tarcia wewnętrzne”, co daje **większą skuteczność mniejszym kosztem**.

Uczestnicy poznają autorski model łączący poziom wartości, tożsamości i emocji z konkretnymi nawykami i twardymi rezultatami biznesowymi.

To szkolenie pozwoli na:

- Wyjście z pułapki przekonania, że jedyną drogą do wysokich wyników jest dyscyplina, presja i ciągłe zmuszanie się do działania.
- Zrozumienie, że praca bez spójności rodzi tarcia wewnętrzne, prowadzi do zmęczenia decyzyjnego, prokrastynacji oraz wypalenia.
- Transformację z tradycyjnie rozumianej “sztywnej” i “wypalającej” dyscypliny na rzecz spójności wewnętrznej i większej skuteczności.

Szkolenie, które łączy aż **3 modele coachingu transformacyjnego**: koło sukcesu, poziomy neurologiczne R. Diltsa oraz autorski model 3Z - zauważ, zrozum, zadziałaj.



ZAKRES MERYTORYCZNY

- **Koszt konfliktu wewnętrznego - dysonansu poznawczego w pracy lidera:**
 - Mechanizm i skutki konfliktu wewnętrznego
 - 3 ukryte koszty braku spójności: paraliż decyzyjny, spadek motywacji autonomicznej oraz wypalenie zawodowe.
 - Odnawialna motywacja autonomiczna i stan koherencji wg. Antonovskiego
 - Długofalowa skuteczność w czasie
- **Koncepcja Koła Spójności:**
 - Przełożenie Poziomów Neurologicznych (Robert Dilts) na twardy Wskaźnik R (Rezultaty)
 - Wewnętrzny kompas wspierający dysponowanie czasem i zasobami - od tożsamości przez wartości, przekonania, umiejętności do rezultatów
- **Praktyka — Koło Spójności & Diagnostyka** szczegółowa analiza 8 poziomów funkcjonowania: Otoczenie, Zachowania, Umiejętności, Emocje, Przekonania, Wartości, Tożsamość, Misja/Sens. Lokalizowanie blokad uniemożliwiających spójność i w konsekwencji dowieżenie celów.
- Rola spójności lidera w budowaniu skuteczności zespołów
- **Stworzenie indywidualnej ścieżki i rekomendacji** wdrożeniowej z zaplanowaniem ścieżki dalszego rozwoju
- Interaktywna sesja pytań i odpowiedzi (Q&A)

SZKOLENIE

8 źródeł EFEKTYWNOŚCI

W OPARCIU O
ODPORNOŚĆ PSYCHICZNĄ

Jak rozwijać siłę psychiczną,
pewność siebie i skutecznie
realizować cele zawodowe przy
zachowaniu dobrostanu?
Szkolenie oparte na
modelu 4C oraz badaniu MTQ.

Cele szkolenia

Skuteczność w działaniu zależy między innymi od zarządzania swoją siłą psychiczną i nastawieniem.

Badania naukowe dowodzą, że siła psychiczna odpowiada aż za 25% różnic w osiągniętych wynikach i w 68% przekłada się na naszą codzienną efektywność. **Dobra wiadomość? Tę siłę można wytrenować!**

To szkolenie da uczestnikom **gotowe narzędzia do budowania wewnętrznej siły, pewności siebie i tym samym podnoszenia swojej skuteczności w działaniu.**

Rozwijanie odporności psychicznej jest istotnym czynnikiem, który umożliwia nam jak najlepsze wykorzystanie naszych umiejętności. Umożliwia dokonywanie lepszych wyborów.

W ramach szkolenia przyjrzymy się 8 obszarom – źródłom efektywności w oparciu o model odporności psychicznej 4C.



ZAKRES MERYTORYCZNY

Efektywność i odporność psychiczna:

1. Czym jest efektywność i od czego zależy w świetle odporności psychicznej.
2. Wynik jako iloczyn zasobów i odporności.
3. Model 4C - odporności psychicznej

8 źródeł efektywności w kontekście odporności psychicznej

Przejdziemy przez 8 kluczowych obszarów odporności psychicznej - Mental Toughness, przekładając je na konkretne sytuacje z życia zawodowego. Czym są, jak działają i jak je wzmacniać?

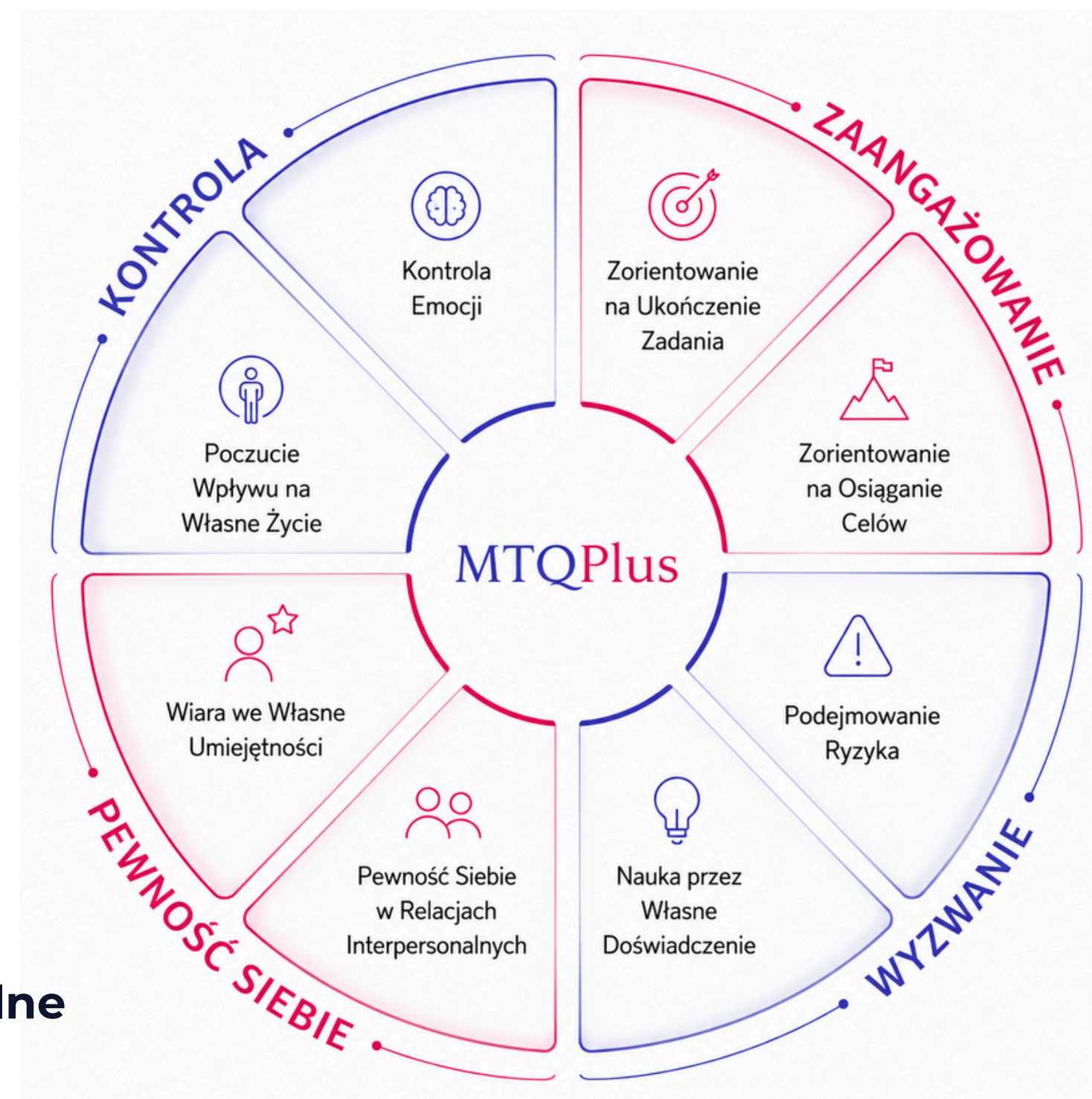
1. **Kontrola emocji** – samoregulacja, samoświadomość i wykorzystanie energii emocji
2. **Poczucie wpływu na własne życie** - sprawczość i nastawienie
3. **Orientacja na zadaniach** – podejście do realizacji, działania i skuteczności
4. **Orientacja na celu** – koncentracja i motywacja
5. **Radzenie sobie w relacjach** – budowanie relacji, komunikacja i asertywność
6. **Wiara we własne umiejętności** – świadomość siebie, swoich mocnych stron i potencjału
7. **Podejmowanie ryzyka** – wychodzenie ze strefy komfortu, odwaga w działaniu, lęk przed porażką i pola możliwości
8. **Nauka przez doświadczenia** – uczenie się w działaniu, popełnianie błędów.

W każdym obszarze będą wykonane ćwiczenia i podane techniki i narzędzia do rozwoju danego obszaru.

O METODOLOGII I NARZĘDZIU DIAGNOSTYCZNYM

- Program opiera się na uznanej na świecie, naukowej metodologii MTQ48 / MTQPlus opracowanej przez prof. Petera Clough'a oraz Douga Strycharczyka.
- To profesjonalny, poparty badaniami uniwersyteckimi model psychometryczny, który bada odporność psychiczną. Narzędzie to jest z powodzeniem wykorzystywane na całym świecie zarówno w biznesie, jak i w sporcie wyczynowym, pomagając ludziom osiągać optymalne wyniki (Peak Performance) przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej satysfakcji z życia.

Możliwe jest rozszerzenie szkolenia o badanie i raport odporności psychicznej każdego uczestnika oraz indywidualne sesje coachingowo-mentoringowe.



SZKOLENIE

flow **MENEDŻERSKIE**

Zarządzanie energią i efektywnością menedżera/ki

Szkolenie, które uruchamia potencjał menedżera/ki, pozwala rozwiązać problem wypalenia i spadku zaangażowania.

Uczy jak zarządzać energią na 4 poziomach energetycznych: fizycznym, emocjonalnym, mentalnym oraz tożsamościowym oraz jak odkrywać i usuwać blokady w przepływie energii.

Wyzwanie biznesowe:

Współcześni menedżerowie rzadko zmagają się z brakiem wiedzy, czy umiejętności zarządzania czasem – **ich główną barierą jest wyczerpanie własnych zasobów energetycznych**. Przeciążenie informacyjne, praca w warunkach presji oraz ciągłe przełączanie uwagi prowadzą do spadku efektywności, trudności w podejmowaniu decyzji i wypalenia zawodowego.

Warsztat **FLOW Menedżera** łączy w sobie elementy: coachingu, neurobiologii, psychologii i fizjologii stresu. Szkolenie dostarcza kadrze menedżerskiej praktycznej wiedzy oraz narzędzi do zarządzania własnymi zasobami na 4 kluczowych poziomach:

- **Fizycznym** – praca z ciałem: odżywianie, oddech, regeneracja, zarządzanie zmęczeniem.
- **Emocjonalnym** – regulacja emocji pod presją i budowanie odporności psychicznej (rezyliencja).
- **Mentalnym** – koncentracja i praca w stanie skupienia oraz praca w obszarze *growth mindset*
- **Duchowym / Wartości** – budowanie poczucia sensu, spójności i zaangażowania.

Dzięki temu zapewnia wzrost kluczowych umiejętności: samoświadomość, zarządzanie energią, inteligencja emocjonalna, samoregulacja, uważność, sprawczość, efektywność w zarządzaniu zasobami, otwartość, kreatywność, zwinność poznawcza, proaktywność, regeneracja

ZAKRES MERYTORYCZNY

Moduł 1: Psychologiczne, neurobiologiczne **mechanizmy związane z zarządzaniem energią oraz stanem FLOW**: przepływ i blokady energetyczne oraz 4 wymiary energetyczne, metoda 3Z w praktyce zarządzania energią i flow

Moduł 2: **Audyt osobistych zasobów menedżera** - mapa przepływów i stanów energetycznych.

Moduł 3: **Poziom Fizyczny** - kluczowe zasady odżywiania, regeneracji, higiena snu oraz oddech.

Moduł 4: **Poziom Emocjonalny** - samoświadomość i samoregulacja emocjonalna pod presją, przełączanie stanów reaktywnych, praktyki “ratunkowe” oraz profilaktyczne.

Moduł 5: **Poziom Mentalny** - praca z przekonaniami, growth mindset oraz techniki uważności

Moduł 6: **Poziom Wartości i Sensu** - tożsamość lidera, praca z poczuciem sensu i wartościami.

Moduł 7: Opracowanie **indywidualnego planu działania - Flow Plan**.

SZKOLENIE

EFEKTYWNOŚĆ
MENEDŻERA
PRZEZ ZARZĄDZANIE
ZASOBAMI

Jak dzięki zarządzaniu
zasobami osobistymi i
ich potencjałem
zoptymalizować wyniki
biznesowe?

Cel główny:

Rozwój skuteczności osobistej i menedżerskiej poprzez wdrożenie mechanizmów Teorii Zachowania Zasobów (COR) – wyjście z reaktywnego trybu zarządzania kryzysowego na rzecz proaktywnej ochrony, inwestowania i pomnażania zasobów własnych oraz zespołu.

W zakresie WIEDZY:

- Zrozumienie mechanizmów biznesowej efektywności i stresu w oparciu o dynamikę zysków i strat zasobów (zamiast tradycyjnych, często nieskutecznych technik radzenia sobie ze stresem).
- Poznanie 4-ech kategorii zasobów (materialne, stanu, osobiste, energii) oraz ich powiązanie z codzienną wydajnością menedżerską i ryzykiem wypalenia zawodowego.
- Zrozumienie mechanizmu spirali strat i zysków, czyli dlaczego braki zasobowe wywołują reakcję łańcuchową i jak zatrzymać ten proces.

W zakresie UMIEJĘTNOŚCI:

- Przeprowadzenie audytu własnych zasobów i zidentyfikowanie osobistych oraz organizacyjnych „wycieków energii”.
- Wzmocnienie kluczowych kompetencji menedżerskich niezbędnych do podnoszenia odporności osobistej i zespołowej.
- Mapowanie zysków i strat zasobów w swoim zespole poprzez diagnozę czynników blokujących efektywność pracowników.
- Opracowanie indywidualnego Planu Zarządzania Zasobami do zastosowania na poziomie własnym oraz zespołu.

W zakresie POSTAW / POSTĘPOWANIA:

- Przejście z reaktywnej postawy „gaszenia pożarów” do proaktywnego inwestowania w zasoby przed wystąpieniem sytuacji kryzysowych.
- Zwiększenie świadomości w zarządzaniu granicami własnej energii oraz w budowaniu bezpiecznego, wysokowydajnego środowiska pracy dla zespołu.

ZAKRES MERYTORYCZNY

MODUŁ 1: Czym są zasoby i dlaczego tradycyjne zarządzanie stresem nie działa?

- Czym są zasoby? Czym jest efektywność? Mechanizmy zysków, strat, efektywności.
- Zrozumienie stresu biznesowego.
- 4 kategorie zasobów według Hobfolla w kontekście biznesu: materialne, stanu, osobiste, energii.
- Warsztat / Ćwiczenie:
 - Mapa zasobów menedżera: Audyt własny na bazie 4 kategorii.

MODUŁ 2: Dynamika strat i zysków – Zasady i spirale Hobfolla w biznesie

- Pierwsza i druga zasada COR - Inwestowanie w zasoby
 - Mechanizm spiral: spirala strat i spirala zysków
- Warsztat / Ćwiczenie:
 - Identyfikacja „Wycieków zasobów”

MODUŁ 3: Praca nad zwiększeniem 3 kluczowych zasobów menedżerskich: Wybrane na potrzeby szkolenia, np.: rezyliencja, asertywność, empowerment, growth mindset, proaktywne radzenie sobie

MODUŁ 4: Praca nad mapowaniem zysków i strat zasobów w zespole.

MODUŁ 5: Przekucie teorii w biznesowy efekt: Stworzenie „Planu Zarządzania Zasobami” na poziomie osobistym lub zespołu

SZKOLENIE

pozytywny wpływ menedżera

Szkolenie rozwijające **samoświadomość**
oraz 5 obszarów kompetencji:

*zarządzanie energią, pozytywności
sprawczość, zwinność i elastyczność,
budowanie relacji oraz empowerment.*

Kompleksowy program dotyczący
kluczowych obszarów w kontekście
efektywności oraz zmienności.

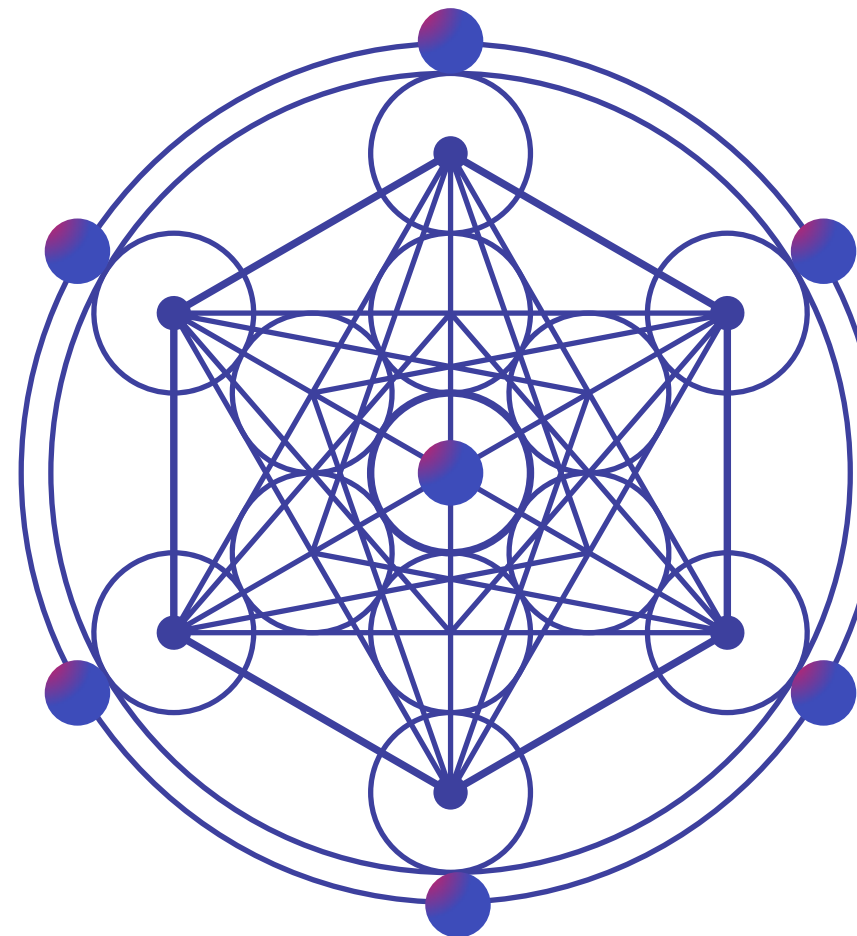
Autorski model rozwoju kompetencji leaderskich odpowiadający na wyzwania współczesnego menedżera. To proces rozwojowy, opracowany zgodnie ze standardami i aktualnymi potrzebami rynkowymi.

Szkolenie skupia się na tym, aby menedżer/ka potrafiła:

- Świadomie zarządzać swoją energią i dobrostanem (wellbeing), budując własną odporność psychiczną.
- Obniżać poziom stresu zespołu, utrzymywać determinację i koncentrować na rezultatach.
- Budować zaufanie, bezpieczeństwo psychologiczne i zaangażowanie w zespole.
- Podejmować spójne decyzje, które prowadzą do zamierzonego efektu.
- Świadomie zarządzać energią, uwagą i potencjałem zespołu kierując go na wyniki radząc sobie z dysfunkcjami pracy zespołowej

META KOMPETENCJE

SAMOŚWIADOMOŚĆ
SPÓJNOŚĆ
UWAŻNOŚĆ



Zarządzanie energią

Jak ją świadomie zarządzać, regenerować i utrzymywać?

Empowerment & wpływ

Jak rozwijać i wzmacniać poczucie wpływu u siebie i u innych?

Pozytywność i sprawczość

Jak budować stan umysłu, który pozwala osiągać cele liderskie i zespołowe?

Zwinność i elastyczność

Jak rozwijać odporność, radzić sobie ze zmianą, podejmować decyzje i ryzyko?

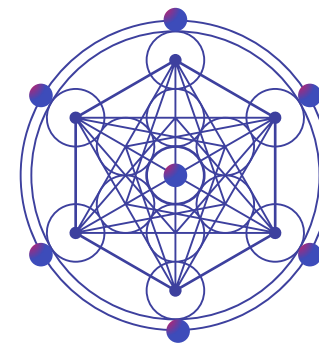
Budowanie relacji

Jak budować zaufanie i rozwiązywać konflikty?

Model kompetencji menedżera

KLUCZOWE KOMPETENCJE

AUTORSKI MODEL
SZKOLENIOWY



META KOMPETENCJE

Samoświadomość, spójność, uważność

- Cel i sens pracy menedżera/lider
- Model zespołowości, liderstwa oraz czynników wpływu
- Czym są metakompetencje?
- Czym jest samoświadomość jako kompetencja?
- Czym jest spójność i jak się nad nią pracuje?
- Technika pracy 3Z - Zauważ, zrozum, zadziałaj
- Uważność w pracy lidera
- Odporność psychiczna i lider

Zarządzanie energią

Jak ją świadomie zarządzać, regenerować i utrzymywać?

- Model potrzeb i zasobów
- Bilans energetyczny
- Bilans potrzeb i
- Przeciwdziałanie wypaleniu

Pozytywność i sprawczość

Jak budować stan umysłu, który pozwala osiągać cele liderskie i zespołowe?

- Metaprogramy i filtry poznawcze
- Czym jest pozytywność i jak z niej korzystać?
- Skąd się bierze pewność siebie i poczucie sprawczości
- Model R.E.A.C.T w budowaniu poczucia sprawczości

Zwinność i elastyczność

Jak rozwijać odporność, radzić sobie ze zmianą, podejmować decyzje i ryzyko?

- Ja i zmiana - krzywa zmiany, przechodzenie przez zmianę (myśli, emocje, działania)
- Wpływ przekonań na elastyczność w myśleniu?
- Jak trenować zwinność i "growth mindset"?
- Neuronaukowe wyjaśnienie skąd się bierze sztywność umysłu oraz jak pracować z jego elastycznością

Budowanie relacji

Jak budować zaufanie i rozwiązywać konflikty?

- Empatia i głębokie słuchanie w pracy lidera - jak skutecznie korzystać z tych umiejętności
- Tworzenie przestrzeni bezpieczeństwa psychologicznego i zaufania
- Interakcje, relacje, więzi - jak je tworzyć na poziomie zawodowym
- Język współpracy, który dopinguje do działania i osiągnięcia efektów

Empowerment & wpływ

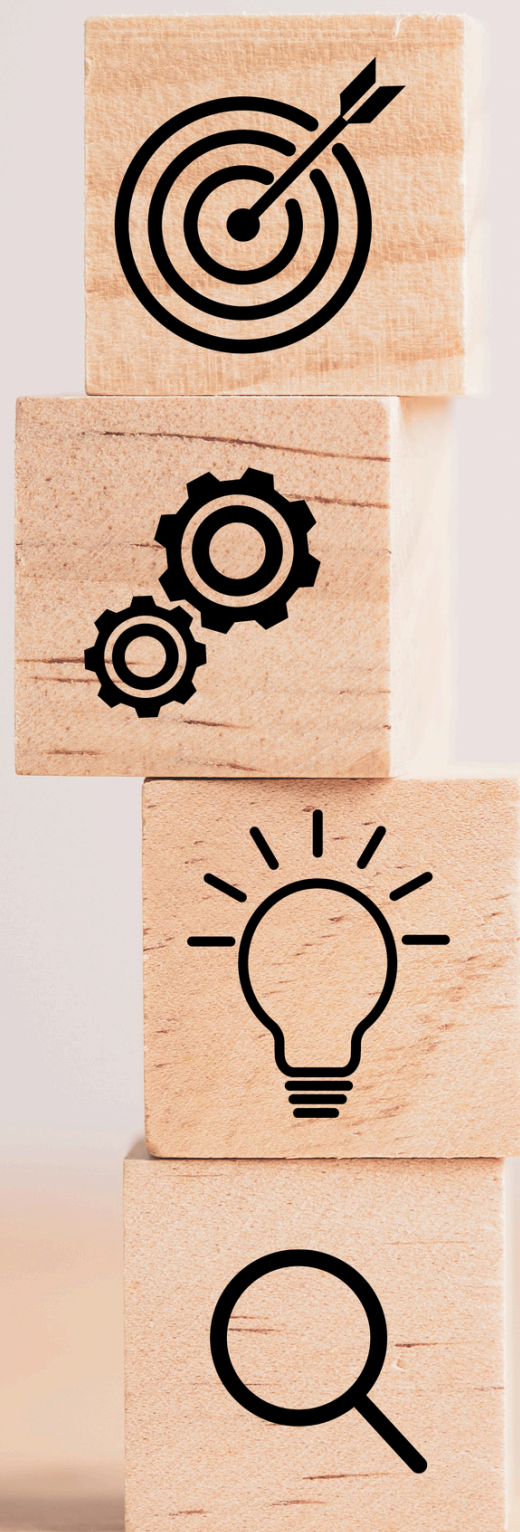
Jak rozwijać i wzmacniać poczucie wpływu u siebie i u innych?

- Dostrzeganie potencjału osobistego
- Dostrzeganie potencjału w innych osobach
- Towarzyszenie w rozwoju - zasada lustra, techniki coachingowe
- Postawa wspierająca, coachingowa, mentorska w pracy menedżera



Dostępne Formaty i Metodologia

- Szkolenie 1-2 dniowe (8h-16h) lub podzielone na kilka 1-3h sesje online
 - Webinary oraz 2-3h sesje na szkoleniach wyjazdowych
 - Kluby rozwojowe - online
 - Programy rozwojowe
-
- 70% praktyki, 30% teorii – intensywne sesje ćwiczeniowe, symulacje, case study
 - Action learning: Zadania wdrożeniowe, uczestnicy pracują na realnych wyzwaniach.
 - Coaching menedżerski: Wsparcie w przełożeniu teorii na specyfikę branży i stanowiska
 - Materiały: workbooki, e-materiały
 - Raporty i metryki – pomiar efektów, rekomendacje dla zarządu
 - Liczba uczestników: od 8 (warsztaty) do kiluset (webinary)
 - Dodatkowe sesje Q&A online oraz mastermindy



Co dalej?

- Masz zdefiniowane potrzeby? Napisz lub zadzwoń, a przygotuję ofertę dla Ciebie.
- Nie do końca wiesz, co jest dobre dla Twojej firmy? Napisz, zadzwoń wybierzemy razem.
- Przygotuję dla Ciebie doprecyzowaną ofertę.
- Trafi w sedno? To działamy! I działamy!

**UMÓWMY SIĘ NA ROZMOWĘ O
POTRZEBACH TWOJEJ FIRMY**

+ 48 507 46 46 88
kontakt@agatapelc.pl

O mnie

Jako trener, doradca i coach towarzyszę ludziom i organizacjom od ponad 20 lat. Kompetencje doradcze, trenerskie i strategiczne zdobywałam współpracując z mniejszymi i większymi organizacjami w kontekście przywództwa, skuteczniejszej współpracy, zdrowia organizacji oraz wspierania zmian kultury organizacyjnej m.in. z Roche, Hitachi Energy, Bank Gospodarstwa Krajowego, McDonald's, Starbucks, EY, Orange, DHL, Unilever, Pekao SA, Volvo Trucks, Skanska, Gaz-System, Emerson, MOPS Bielsko Biała, Budimex, ZUS, Capgemini itp.

Przez ponad 6 lat zarządzałam Wellbeing Institute, w którym odpowiadałam za wdrażanie projektów wellbeingowych w organizacji celem budowania kultury dobrostanu. W ramach szkoleń i autorskich programów rozwojowych wspieram menedżerów w budowaniu kompetencji lidera na miarę współczesnych czasów, opartego na autentyczności oraz dobrostanie. Doskonale łączę koncepcje wellbeingu z zasadami biznesu.

Czerpię z bogatego i różnorodnego doświadczenia: lidera zespołów, zarządzania, stratega, trenera, coacha, trenera odporności psychicznej, psychometrii, psychodietetyka, psychologii pozytywnej, NLP, trenera oddechu, arteterapii i dziś wspieram ludzi i firmy w tym jak osiągać stan spełnienia i satysfakcji na co dzień.

Kontakt | +48 507 46 46 88 | kontakt@agatapelc.pl



L&D MENEDŻERA

DLA BIZNESOWEJ
EFEKTYWNOŚCI

A może potrzebujesz szkoleń
menedżerskich, które będą
dopasowana do potrzeb
rozwojowych Twojej **organizacji?**

UMÓWMY SIĘ NA SPOTKANIE:
+ 48 507 46 46 88
kontakt@agatapelc.pl