

Psychologiczna sprawność komunikacyjna lidera

SZKOLENIE



Program szkolenia

Etap I

DIAGNOZA PSYCHOLOGICZNA I PERSONALIZACJA

Narzędzia:

Test psychometryczny (MPA)

Wywiady indywidualne (komunikacyjne i przywódcze)

Nagrania wideo – analiza autoprezentacji

Rezultat: Indywidualna karta kompetencji menedżera z planem rozwojowym (przedstawiana uczestnikowi podczas sesji 1:1)

Etap II

MODUŁY ROZWOJOWE I SZKOLENIA (STACJONARNIE)

Moduły warsztatowo-szkoleniowe (3-7 dzień warsztatowy)

Psychologia, komunikacja, odporność lidera.

M1-M2: Inteligencja emocjonalna, zarządzanie sobą i emocjami

M3-M4: Komunikacja interpersonalna, analiza transakcyjna

M5-M6: Analiza behawioralna

M7-M8: Wystąpienia publiczne, werbalna i niewerbalna mowa ciała

M9-M10: Relacje B2B, negocjacje handlowe

Moduł M1 - Inteligencja emocjonalna lidera

Cel: rozwój zdolności rozpoznawania, regulowania i wykorzystywania emocji w zarządzaniu sobą i zespołem.

Zakres:

- Model Golemana i Boyatzisa – 5 kompetencji EI w przywództwie
- Samoświadomość emocjonalna i jej wpływ na decyzje
- Praca z emocjami trudnymi – lęk, frustracja, napięcie
- Regulacja emocji w sytuacjach presji i niepewności
- Ćwiczenia: analiza mikroekspresji, mapowanie emocjonalne

Moduł M2 - Zarządzanie sobą i odporność psychiczna

Cel: wzmocnienie zdolności samoregulacji, budowanie rezyliencji i odporności na stres.

Zakres:

- Modele mentalne lidera (Scharmer, Sinek, Covey)
- Strategie wzmocniania odporności psychicznej
- Zarządzanie energią i stresem – praca z przekonaniem, oddechem i napięciem



- Wewnętrzna motywacja vs wypalenie zawodowe – prewencja
- Ćwiczenia: autoanaliza schematów reagowania, praca z linią czasu, „dziennik emocjonalny”

Moduł M3 - Komunikacja interpersonalna i asertywność

Cel: rozwój efektywnej, autentycznej i jednocześnie asertywnej komunikacji w relacjach zawodowych.

Zakres:

- Asertywność vs agresja i uległość – precyzyjne różnice i zastosowanie
- Komunikacja potrzeb, granic i oczekiwań – model NVC (Rosenberg)
- Zarządzanie konfliktem poprzez komunikat „ja”, aktywne słuchanie i intencjonalność wypowiedzi
- Diagnoza własnych stylów komunikacyjnych
- Ćwiczenia: „asertywna odmowa”, „rozmowa graniczna”, feedback 360°

Moduł M4 - Analiza transakcyjna w zarządzaniu zespołem

Cel: zastosowanie analizy transakcyjnej (AT) jako narzędzia do rozpoznawania schematów komunikacyjnych i budowania dorosłych relacji zawodowych.

Zakres:

- Ego-stany (Rodzic, Dorosły, Dziecko) – identyfikacja i zastosowanie w komunikacji
- Transakcje równoległe, skrzyżowane i ukryte – rozpoznawanie i korekta
- Skrypty życiowe i gierki psychologiczne – ich wpływ na zespół i lidera
- Budowanie dorosłej relacji z podwładnym – transparentność i konsekwencja
- Ćwiczenia: analiza przypadków, „mapowanie transakcji”, rekonstrukcja rozmów

Moduł M5 - Analiza behawioralna i psychotypy

Cel: nauka czytania zachowań, emocji i wzorców osobowości u współpracowników, klientów i partnerów biznesowych.

Zakres:

- Podstawy analizy behawioralnej – sygnały mikro, makro i adaptacyjne
- Klasyfikacje psychotypów: MBTI, Big Five, temperamenty, DISC
- Diagnozowanie stylu komunikacyjnego na podstawie mowy ciała i języka
- Rozpoznawanie emocji ukrytych i niespójności komunikacyjnych
- Ćwiczenia: symulacje, profilowanie w czasie rzeczywistym, analiza nagrań



Moduł M6 - Profilowanie i intuicyjna diagnostyka relacyjna

Cel: **rozwój zdolności do intuicyjnego rozpoznawania dynamiki relacyjnej i zagrożeń w komunikacji.**

Zakres:

- Profilowanie behawioralne w relacjach B2B i zespole
- Detekcja napięć, mikroeskalacji, zmian rytmu relacyjnego
- Budowanie „radaru społecznego” – szybkie rozpoznanie intencji rozmówcy
- Narzędzia elicytacyjne – zadawanie pytań diagnozujących motywacje
- Ćwiczenia: analiza scenariuszy konfliktowych, „czytanie rozmówcy”, praca w trójkach

Moduł M7 - Mowa ciała i obecność lidera

Cel: **rozwój świadomości niewerbalnej i spójności pomiędzy treścią a formą przekazu.**

Zakres:

- Mowa ciała w sytuacjach przywódczych – gesty, postawa, spojrzenie
- Autentyczność vs kontrola – kiedy ciało zdradza intencje
- Mikroekspresje i mimika – rozpoznawanie emocji u innych i u siebie
- Budowanie „obecności scenicznej” – praca z przestrzenią, ciszą/pauzą, anatomia sceny
- Ćwiczenia: nagrania, feedback wideo, „wyjście do kamery”

Moduł M8 - Wystąpienia publiczne i storytelling

Cel: **przygotowanie lidera do świadomego występowania w przestrzeni publicznej – od spotkania zespołu po prezentację przed publicznością.**

Zakres:

- Struktura efektywnego wystąpienia (hook, message, call to action)
- Zarządzanie uwagą i emocją odbiorcy
- Storytelling jako narzędzie wpływu i motywacji
- Techniki kontroli tremy i pracy z głosem
- Ćwiczenia: wystąpienia próbne, prezentacje z kamerą, sesje odzwierciedlania

Moduł M9 - Relacje B2B i współpraca z klientem

Cel: **rozwój kompetencji budowania trwałych, zaufanych relacji z partnerami biznesowymi.**

Zakres:

- Psychologia relacji w środowisku sprzedażowym i partnerskim
- Styl komunikacyjny a styl decyzyjny klienta
- Struktura rozmowy handlowej opartej na wartościach i zaufaniu



- Praca z obiekcjami i barierami relacyjnymi
- Ćwiczenia: scenki relacyjne B2B, symulacje kontaktu z trudnym klientem

Moduł M10 - Negocjacje handlowe i techniki wpływu

Cel: **nauka skutecznych strategii negocjacyjnych z klientami, zespołem i interesariuszami.**

Zakres:

- Style negocjacyjne – analiza własnych zasobów i ograniczeń
- Techniki wywierania wpływu (Cialdini, Lazan, Voss)
- Negocjacje w warunkach napięcia i sprzecznych interesów
- Przeciwdziałanie manipulacjom i budowanie scenariuszy win-win
- Ćwiczenia: negocjacje symulowane, informacja zwrotna

Etap III

Integracja i wdrożenie (8-15 dzień warsztatowy)

- **Symulacje biznesowe w oparciu o rzeczywiste scenariusze organizacyjne** – uczestnicy odgrywają role liderów, negocjatorów i mediatorów w sytuacjach wysokiego napięcia komunikacyjnego.
- **Nagrania i sesje informacji zwrotnej z wykorzystaniem technik odzwierciedlania, prowadzone przez trenera i uczestników**, które pozwalają na wgląd w styl komunikacyjny i skuteczność przywódczą.
- **Mini case-clinic** – grupowa analiza indywidualnych przypadków uczestników oraz wspólne opracowanie strategii działania w trudnych sytuacjach interpersonalnych.
- **Modelowanie zachowań liderekich** – praca z kamerą, analizą mowy ciała oraz przełamywaniem schematów komunikacyjnych.
- **Coaching grupowy i indywidualny** – wspierający autorefleksję i przeniesienie zdobytych kompetencji do realnego środowiska zawodowego.
- **Strategiczne sesje liderekie** – planowanie osobistej ścieżki rozwojowej, analiza własnej skuteczności oraz przygotowanie do wdrożenia nowych modeli komunikacyjnych.

DZIEŃ 8: SYMULACJE BIZNESOWE (I)

Temat: **Rola lidera w sytuacjach napięcia i niepewności**

Zawartość:

- Scenariusze kryzysowe: restrukturyzacja zespołu, sytuacje konfliktu z klientem, spór w zespole
- Role: lider, członek zespołu, klient, zarząd
- Praca w podgrupach z rotacją ról



- Metody: symulacje, informacja zwrotna na gorąco, „role-play z wyzwaniem”
Efekt: wzrost refleksyjności w zakresie zarządzania emocjami, budowanie odporności w sytuacjach niekomfortowych

DZIEŃ 9: SYMULACJE BIZNESOWE (II) + praca z kamerą

Temat: **Trudne rozmowy negocjacyjne i mediacyjne**

Zawartość:

- Symulacje negocjacji z trudnym klientem i mediacji wewnętrznej
- Nagrania sesji – analiza stylu negocjacyjnego i postawy przywódczej
- Refleksja na podstawie obserwacji własnych i grupowych
- Metody: Informacja zwrotna 360°, technika odzwierciedlania, analiza nagrań
Efekt: identyfikacja kluczowych mikro zachowań utrudniających skuteczność

DZIEŃ 10: MINI CASE-CLINIC (I)

Temat: **Rozpoznanie i przeformułowanie osobistych schematów komunikacyjnych**

Zawartość:

- Każdy uczestnik przedstawia wyzwanie z własnego środowiska zawodowego
- Grupa dokonuje analizy przypadku (modelowanie transakcyjne + EI)
- Tworzenie alternatywnych scenariuszy działania
- Metody: narzędzia diagnostyczne, feedback grupowy, mapa interakcji
Efekt: wsparcie w rozwiązywaniu realnych problemów, rozwój autorefleksji

DZIEŃ 11: MINI CASE-CLINIC (II) + strategia komunikacyjna

Temat: Od **teorii do strategii - jak wdrażać nowe wzorce komunikacyjne**

Zawartość:

- Ciąg dalszy analizy przypadków
- Budowanie indywidualnych strategii wdrożeniowych
- Mapowanie barier komunikacyjnych i możliwych sabotażu
- Metody: sesje grupowe, praca z arkuszem wdrożeniowym, analiza gier transakcyjnych
Efekt: gotowy plan przeniesienia wiedzy do środowiska pracy

DZIEŃ 12: MODELOWANIE ZACHOWAŃ LIDERSKICH (I)

Temat: **Mowa ciała, intencjonalność i obecność przywódcza**

Zawartość:

- Praca z kamerą – wystąpienia lidarskie (1-minutowa autoprezentacja przywódcza)
- Analiza zachowań niewerbalnych, mikroekspresji, ułożenia ciała
- Odgrywanie scenariuszy z użyciem świadomej mowy ciała



- Metody: feedback wideo, analiza nagrań z trenerem, ćwiczenia sceniczne
Efekt: podniesienie świadomości niewerbalnej i spójności przekazu

DZIEŃ 13: MODELOWANIE ZACHOWAŃ LIDERSKICH (II)

Temat: **Przełamywanie schematów i kształtowanie nowego stylu komunikacyjnego**

Zawartość:

- Praca nad autentycznością i elastycznością lidera
- Analiza „momentów przełomowych” z życia uczestników
- Techniki dekonstrukcji nieadaptacyjnych wzorców komunikacyjnych
- Metody: praca coachingowa, ćwiczenia w trójkach, mentoring rówieśniczy
Efekt: umiejętność zmiany stylu komunikacji pod wpływem sytuacji

DZIEŃ 14: COACHING GRUPOWY I INDYWIDUALNY (I)

Temat: **Wgląd i integracja osobistego stylu przywództwa**

Zawartość:

- Sesje grupowe z coachem prowadzącym
- Sesje 1:1 – analiza indywidualnych kart kompetencji
- Wzmocnienie zasobów i analiza ryzyka w codziennej praktyce
- Metody: coaching narracyjny, technika refleksyjna, modele GROW i 5R
Efekt: większa spójność tożsamości lidera i jego stylu komunikacyjnego

DZIEŃ 15: STRATEGICZNA SESJA LIDERSKA - plan rozwoju

Temat: **Indywidualny plan wdrożeniowy i dalsza ścieżka lidarska**

Zawartość:

- Podsumowanie efektów i samoocena skuteczności
- Tworzenie spersonalizowanego planu działań w organizacji
- Identyfikacja wskaźników rozwoju i barier systemowych
- Metody: mapa celów SMART + narzędzia wdrożeniowe
Efekt: gotowy plan działań do wdrożenia po zakończeniu programu + podstawa do mentoringu indywidualnego

Etap IV

Warsztaty z autoprezentacji i wystąpień publicznych (16-17 dzień warsztatowy)

- Warsztaty twórczej komunikacji i wystąpień publicznych
- Twórcza komunikacja lidera – siła narracji, obecności i autentyczności



- Wzmocnienie kompetencji wystąpień publicznych i autoprezentacji poprzez praktykę narracyjną, pracę z kamerą, głosem i ciałem oraz tworzenie własnej koncepcji autoprezentacji. Warsztat przygotowuje do świadomego zarządzania swoim wizerunkiem, wpływania na odbiorców i budowania autentycznej postawy i komunikacji, zarówno w codziennej komunikacji zespołowej czy podczas rozmów z klientami.

Cel główny:

Wzmocnienie umiejętności świadomego występowania w przestrzeni zawodowej – od codziennej komunikacji zespołowej po formalne prezentacje i spotkania z klientami. Uczestnik uczy się zarządzać swoim wizerunkiem, emocjami i narracją – **z pełną spójnością między ciałem, głosem a przekazem treściowym.**

DZIEŃ 16 - AUTOPREZENTACJA I TWÓRCZA KOMUNIKACJA

Blok 1: Psychologia autoprezentacji lidera

- Psychologia pierwszego wrażenia: efekt halo, efekt świeżości, heurystyki
- Spójność werbalna i niewerbalna w komunikacji wizerunkowej
- Komunikacja strategiczna vs komunikacja reaktywna – lider jako nadajnik treści
- Rozpoznawanie nieadaptacyjnych wzorców autoprezentacyjnych

Ćwiczenia:

- Analiza nagrań autoprezentacji (przed i po warsztacie)
- „Zderzenie wizerunku” – różnice między tym, co nadajesz, a tym, co odbierają inni
- Scena 90 sekund – pierwsze wystąpienie na forum z feedbackiem

Blok 2: Praca z ciałem, głosem i kamerą

- Dynamika postawy i mowy ciała – co zdradza Twoje ciało, zanim powiesz cokolwiek
- Głos jako narzędzie wpływu: rezonans, tempo, pauza, akcent
- Intonacja i rytm komunikacyjny jako fundament uwagi i wiarygodności
- Kameralna i sceniczna obecność – jak budować kontakt bez nadmiaru

Ćwiczenia:

- Trening głosu i oddechu (techniki aktorskie)
- Kamera na żywo – ćwiczenia z autoprezentacji w obiektywie
- Wystąpienia improwizowane – szybkie aktywacje „tu i teraz”

Blok 3: Tworzenie własnej narracji liderekiej (Storytelling)

- Struktury opowieści wpływających na emocje i decyzje (model narracyjny)
- Opowieść osobista jako fundament autentyczności lidera
- Zasady angażowania słuchaczy – reguła kontrastu, konkretności, emocji i celowości
- Autoprezentacja jako opowieść z sensem, nie tylko informacją



Ćwiczenia:

- Tworzenie krótkiej opowieści leaderskiej (1-2 minuty)
- Feedback 360 – co odbiera grupa, czego brakuje, co inspiruje
- Transformacja: jak zamienić „nudne przedstawienie się” w inspirującą narrację

DZIEŃ 17 - WYSTĄPIENIA KOŃCOWE

Blok 1: Finalne przygotowanie występów

- Analiza indywidualnych celów wystąpienia
- Praca z tremą i mechanizmami obronnymi (technikami psychologii sceny)
- Spójność trzech kanałów: treść – emocje – ciało
- Indywidualna konsultacja z trenerem (scenariusz wystąpienia)

Ćwiczenia:

- Trening 1:1 przed kamerą
- Ostatnie korekty w narracji, pracy z głosem i gestem

Blok 2: Wystąpienia finałowe

- Każdy uczestnik prezentuje swoje wystąpienie końcowe (live lub z kamerą)
- Wystąpienie zawiera elementy autoprezentacji, storytellingu i komunikacji lidera
- Informacja zwrotna od zespołu trenerskiego i grupy – ocena spójności, autentyczności i wpływu

Efekty końcowe:

- Gotowość do prowadzenia występów na spotkaniach zarządczych, prezentacjach ofertowych, wydarzeniach branżowych
- Własna narracja, osadzona w wartościach i celach zawodowych
- Świadomość mocnych i słabszych stron w zakresie autoprezentacji
- Poczucie sprawczości i komfortu w przestrzeni ekspozycji społecznej

Etap V

Mentoring Indywidualny (dni 18-20)

- **Sesje 1:1** – każda z indywidualnych sesji mentoringowych ma na celu monitorowanie wdrożenia nabytych kompetencji, wspieranie uczestnika w adaptacji nowych nawyków komunikacyjnych oraz eliminacji barier we wdrażaniu zmiany w środowisku pracy.
- **Uczestnicy mają możliwość pracy na realnych przypadkach z własnego środowiska zawodowego**, otrzymując ukierunkowany feedback i konkretne narzędzia rozwojowe.



- **Mentoring pełni również funkcję integrującą cały cykl** – pozwala podsumować proces rozwojowy, ocenić efekty i wyznaczyć dalsze kroki w ścieżce leaderskiej uczestnika. Każda sesja kończy się konkretnym planem działań oraz wskazaniem do dalszego rozwoju kompetencji interpersonalnych i przywódczych.

Temat przewodni: **Integracja, transfer i personalizacja ścieżki leaderskiej**

Cel główny:

Zapewnienie **indywidualnego wsparcia w przeniesieniu nabytych kompetencji do rzeczywistego środowiska zawodowego**. Mentoring pomaga uczestnikom w utrwaleniu nawyków komunikacyjnych, identyfikacji barier, dostosowaniu strategii działania i zaplanowaniu dalszego rozwoju przywództwa.

Struktura programu mentoringowego: **3 sesje 1:1 z mentorem**

SESJA 1: Monitoring i analiza wdrożenia

Cel: **Ocena stopnia wdrożenia kompetencji komunikacyjnych i przywódczych w środowisku pracy.**

Zakres:

- Diagnoza aktualnych wyzwań komunikacyjnych i zespołowych
- Weryfikacja stopnia realizacji celów rozwojowych z programu
- Identyfikacja obszarów oporu, barier systemowych i osobistych
- Analiza wdrożonej zmiany z perspektywy efektów i trudności

Narzędzia:

- Checklista transferowa
- Matryca komunikacyjnych „błędów powrotu” (czyli regresji w stare schematy)
- Informacja zwrotna od Trenera/Trenerów

Efekt:

- Uczestnik zyskuje świadomość tego, co się udało wdrożyć, a co wymaga korekty i wsparcia.

SESJA 2: Praca na realnych przypadkach zawodowych

Cel: **Skoncentrowana praca mentoringowa na konkretnych sytuacjach komunikacyjnych uczestnika.**

Zakres:

- Studium przypadku: np. konflikt w zespole, rozmowa z przełożonym, negocjacje
- Diagnoza relacyjna (styl komunikacji drugiej strony, napięcia ukryte)
- Wybór strategii działania: komunikaty, emocje, cele relacyjne
- Trening decyzyjny i komunikacyjny na konkretnym scenariuszu

Narzędzia:

- Macierz analizy relacji (pozycje Ja-Ty, analiza transakcyjna, wpływ emocji)
- Arkusz decyzji leaderskiej: co mówię, jak, po co i z jakim efektem



- Minisymulacja z mentorem lub odgrywanie scenariusza (jeśli stacjonarnie)

Efekt:

- Uczestnik otrzymuje konkretne strategie działania i wsparcie w przełamaniu barier komunikacyjnych.

SESJA 3: Planowanie dalszego rozwoju i ścieżki liderkiej

Cel: **Zintegrowanie zdobytych kompetencji z planem dalszego rozwoju zawodowego i osobistego.**

Zakres:

- Refleksja: co się zmieniło w myśleniu, reagowaniu i stylu komunikacji
- Ustalenie indywidualnych wskaźników skuteczności komunikacyjnej
- Tworzenie mapy dalszego rozwoju: cele, środki, rytm refleksji
- Wzmocnienie tożsamości lidera jako osoby sprawczej i elastycznej

Narzędzia:

- Karta ścieżki liderkiej: cele SMART, działania, wskaźniki
- Zasada 3 „M”: Monitoruj – Modyfikuj – Modeluj
- Refleksyjny arkusz „Mój nowy lider” – definicja osobistej filozofii przywództwa

Efekt:

Uczestnik opuszcza program z konkretnym planem rozwoju, samoświadomością i narzędziami do dalszej pracy.