



Szczegółowy opis szkolenia:

# Empatyczny lider



Dokument przygotowany przez:  
Marcelina Szydłowska  
marcelina.szydłowska@intellect-group.pl  
tel.: 530 414 080

# Spis treści

- 03** – Idea szkolenia
- 04** – Dla kogo to szkolenie?
- 05** – Korzyści dla firmy
- 06** – Korzyści dla pracownika
- 07** – Metodologia
- 08** – Program szkoleń
- 10** – Trenerzy
- 11** – Kontakt

# Idea szkolenia

Czyli nasze podejście do bycia liderem



Nasza idea skupia się na rozwijaniu umiejętności przywódczych opartych na empatii, które są kluczowe dla budowania zespołu pełnego zaangażowanych i motywowanych pracowników.

Podczas tego szkolenia odkryjesz, jak empatia może przyczynić się do rozwoju pozytywnych relacji w zespole, zwiększenia zaufania i efektywności komunikacji. Wprowadzimy Cię w świat empatycznego przywództwa, gdzie zdolność do zrozumienia i uwzględniania perspektyw innych staje się fundamentem sukcesu.

Poprzez interaktywne warsztaty, studia przypadków i symulacje, będziesz miał okazję praktycznie rozwijać umiejętności empatycznego przywództwa. Nauczysz się słuchać, rozumieć i reagować na potrzeby swojego zespołu, co pozwoli Ci inspirować i motywować pracowników do osiągnięcia doskonałych wyników.

# Dla kogo to szkolenie?

Szkolenie "Empatyczny lider" skierowane jest do menedżerów, liderów zespołów oraz wszystkich tych, którzy pragną rozwijać swoje umiejętności przywódcze oparte na empatii. Bez względu na branżę czy rozmiar organizacji, nasza oferta pomaga uczestnikom stworzyć pozytywny klimat pracy, budować zaufanie i efektywnie współpracować z zespołem.



Kadra zarządzająca



Kierownicy



Liderzy zespołów



HR

# Korzyści dla firmy



## **Poprawa wizerunku pracodawcy**

Firmy, które promują empatyczne przywództwo, budują pozytywny wizerunek jako pracodawcy dbającego o dobro pracowników. Taki wizerunek przyciąga utalentowane jednostki i zwiększa atrakcyjność firmy na rynku pracy.



## **Wdrożenie sposobów na pracę rozproszoną lub hybrydową**

Zrozumienie potrzeb swoich pracowników i dostosowanie do nich formy pracy, takie jak praca zdalna lub hybrydowa to ważny element w każdej organizacji.



## **Przeciwdziałanie zagrożeniom wynikającym z pracy zdalnej**

Lider potrafi zrozumieć trudności, jakie mogą wynikać z pracy zdalnej, takie jak izolacja społeczna czy trudności w utrzymaniu balansu między pracą a życiem prywatnym. Dzięki temu, szef może podjąć odpowiednie kroki, aby przeciwdziałać tym zagrożeniom i zapewnić pracownikom odpowiednie wsparcie.



## **Motywowanie pracowników**

Ważne jest by zrozumieć potrzeby swoich pracowników i dostosować do nich formy motywowania, takie jak dodatkowe szkolenia, elastyczne godziny pracy czy wyzwania związane z rozwojem kariery. Dzięki temu, pracownicy czują się docenieni i motywowani do dalszej pracy.



## **Zwiększona efektywność zespołu**

Liderzy, którzy stosują empatyczne podejście, tworzą atmosferę sprzyjającą efektywnej współpracy i osiągnięciu celów zespołowych. Skuteczna komunikacja i zrozumienie potrzeb pracowników przekładają się na wyższą wydajność i lepsze wyniki.

# Korzyści dla pracowników



## **Lepsze komunikacja na linii szef – pracownik, pracownik – pracownik**

Empatyczny lider potrafi słuchać i zrozumieć swoich pracowników, dzięki czemu komunikacja między szefem a podwładnymi oraz między samymi pracownikami staje się bardziej skuteczna i efektywna.



## **Zwiększenie zadowolenia z pracy w organizacji**

W organizacji ważne jest by odpowiednio zbadać potrzeby swoich pracowników i zadbać o ich dobre samopoczucie w pracy. Dzięki temu zespół czuje się doceniony i zauważony, co wpływa na ich zadowolenie z pracy w organizacji.



## **Skuteczniejsza priorytetyzacja zadań wśród pracowników**

Empatyczny lider potrafi zrozumieć, jakie zadania są dla pracowników najważniejsze i na co powinni poświęcać najwięcej czasu i uwagi. Dzięki temu, szef potrafi skuteczniej zarządzać zadaniami w zespole, a pracownicy czują się bardziej usatysfakcjonowani ze swojej pracy.



## **Sprawne i przyjazne wdrożenie nowych pracowników**

Dla nas ważne jest by pracownik szybciej i łatwiej przyswaja wiedzę na temat kultury organizacyjnej, celów firmy i oczekiwań stawianych przed pracownikiem. Sprawne wdrożenie nowych pracowników pozwala na szybsze osiągnięcie pełnej wydajności i integrację z zespołem

# Metodologia



## 6 punktów zaangażowania

Metoda pozwalająca na zbudowanie zaangażowania pracowników. Składa się z 6 czynników, które pokazują w jaki sposób możemy zwiększyć swoją lub innych aktywność zawodową



## Kolorystyczne typy osobowości

Metoda, która określa 4 główne typy osobowości wśród ludzi, z ang. 4 style: Dominant (Dominujący), Influencing (Wpływowy), Steady (Stąły), Compliance (Sumienny). Analiza ta nie ma jednak na celu oceniania człowieka. Zgłębia samoświadomość i daje możliwość przyjrzenia się swoim dobrym i słabszym stronom.



## Moc TEAMu

Siła zespołu – razem każdy osiąga więcej, zrozumienie jak ważne są różnice pomiędzy poszczególnymi osobami i dlaczego najlepsze grupy tworzone są z przeciwstawnych osobowości



## Empatyczne słuchanie

Zwiększa jakość w komunikacji międzyludzkiej. Odnosi się do zrozumienia drugiej strony. To jedna z kluczowych umiejętności społecznych, nie tylko w życiu zawodowym.



## Model AIDA

Sposób uczenia się, który jest oparty na 4 etapach. Teoria oparta na uczeniu się poprzez doświadczenie. Ważnym elementem jest dopasowanie do osobistego stylu każdego z nas.



## Kwestionariusz Hogana

HPI, narzędzie wspierające rozwój i zarządzanie pracownikami, Mierzy ich kompetencje w kilku wymiarach. Bardzo przydatny w sferze zawodowej.

## A także:



GRY  
INTEGRACYJNE



MINI WYKŁADY



NOWE  
TECHNOLOGIE



PRACA Z  
SAMOŚWIADOMOŚCIĄ



# Program szkolenia (1/2)

## Moduł 1

### Wprowadzenie do empatycznego przywództwa

- ✓ Czym jest empatia w kontekście przywództwa
- ✓ Zalety empatycznego przywództwa dla organizacji i pracowników
- ✓ Znaczenie empatii dla budowania relacji z zespołem
- ✓ Techniki empatycznego przywództwa w praktyce
- ✓ Rodzaje empatii i sposoby ich wykorzystania w pracy z zespołem
- ✓ Ćwiczenia praktyczne na rozwijanie empatii

Przykładowe metody:



Styl partnerski



Język korzyści



Mini wykład

Przykładowe ćwiczenia:



Burza mózgów

## Moduł 2

### Komunikacja oparta na empatii

- ✓ Techniki słuchania aktywnego
- ✓ Wykorzystanie empatii w rozwiązywaniu konfliktów w zespole
- ✓ Jak budować zaufanie poprzez empatyczną komunikację
- ✓ Ćwiczenia praktyczne na doskonalenie umiejętności empatycznej komunikacji
- ✓ Poznawanie własnych emocji i reakcji w różnych sytuacjach
- ✓ Techniki zarządzania emocjami w trudnych sytuacjach

Przykładowe metody:



Empatyczne słuchanie



Moc teamu



Typologia Hogana

Przykładowe ćwiczenia:



Pierwsze strony gazet



Elementy improwizacji



# Program szkolenia (2/2)

## Moduł 3

### Motywowanie zespołu przez empatię

- ✓ Jak empatia wpływa na motywowanie pracowników
- ✓ Znaczenie rozumienia potrzeb i oczekiwań pracowników
- ✓ Budowanie autorytetu przez zaufanie do ludzi
- ✓ Wykorzystanie empatii w budowaniu długotrwałych relacji z pracownikami
- ✓ Ćwiczenia praktyczne na stosowanie empatii w motywowaniu zespołu
- ✓ Techniki inspirowania pracowników do realizacji celów organizacji

Przykładowe metody:



Moc pytań – efekty



Relacja jako klucz

Przykładowe ćwiczenia:



Synteza?



Moc pytań



Karty menadżerskie

## Moduł 4

### Praca z emocjami w zespole

- ✓ Emocje pracowników- jak sobie z nimi radzić
- ✓ Wykorzystanie empatii w rozumieniu i regulowaniu emocji w zespole
- ✓ Kultura organizacyjna oparta na i rozumieniu potrzeb pracowników
- Najczęstsze błędy liderów niepraktykujących empatii, i jak ich uniknąć
- Praktyczne wskazówki na wdrożenie empatycznego podejścia do pracy z zespołem
- ✓ Ćwiczenia praktyczne na regulowanie emocji w zespole przez empatię

Przykładowe metody:



Różnorodny zespół



Pozytywny feedback



Co znaczy dla mnie...



Słowa mocy

# Trenerzy

Sylwetki osób, które mogą poprowadzić dla Was szkolenie z Budowania wartości produktu



**MAGDALENA  
PIĄTKOWSKA**

Trener uważności i procesów grupowych. Od 7 lat buduje i prowadzi autorskie warsztaty i treningi. Wywodzi się z branży mediowej, w której od 13 lat szlifuje wiedzę i doświadczenie z obszaru reklamy, sprzedaży, komunikacji i wizerunku. Aktualnie pełni rolę Communications Managera w jednej z warszawskich firm IT.

Do swoich zainteresowań zalicza antropologię, historię, psychologię, muzykę, grę na perkusji oraz ludzi

W Intellect prowadzi szkolenia dotyczące HR i budowania relacji

---

# Kontakt

Skontaktuj się ze mną, a ustalimy szczegóły naszej współpracy



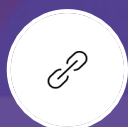
**Marcelina Szydłowska**  
Koordynator szkoleń



530 414 080



[marcelina.szydłowska@intellect-group.pl](mailto:marcelina.szydłowska@intellect-group.pl)



[www.intellect-group.pl](http://www.intellect-group.pl)