OFERTA ROZWOJU MENEDŻERSKIEGO DLA FIRM

AKADEMIA MANAGERA

Praktyczne kompetencje zarządzania, przywództwa i rozwoju osobistego lidera.

Warsztaty grupowe i indywidualny proces rozwojowy dopasowane do potrzeb Twojej firmy.



INSTYTUT ROZWOJU PERSONALNEGO
NATALIA WARSZAWSKA

www.nataliawarszawska.pl

01 · O AKADEMII MANAGERA

Rozwój menedżerów, który widać w codziennej pracy

Akademia Managera to praktyczny program rozwoju kompetencji menedżerskich. Pomaga firmom wzmacniać jakość zarządzania, rozwijać liderów, poprawiać komunikację i współpracę oraz przekładać zdobytą wiedzę na codzienną praktykę.

Instytut Rozwoju Personalnego nie oferuje wyłącznie szkoleń rozumianych jako przekazanie wiedzy. W zależności od wybranego wariantu współpraca może obejmować diagnozę potrzeb, ustalenie celów rozwojowych, warsztaty, zadania wdrożeniowe, ewaluację oraz dalszą pracę nad rozwojem kompetencji. To modułowy system: firma wybiera tematy i formę współpracy, które odpowiadają jej wyzwaniom. Oferta jest kierowana do mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw z województwa lubuskiego, w tym z Zielonej Góry i okolic.

Dwie ścieżki współpracy

ŚCIEŻKA 1

Warsztaty grupowe i Akademia Managera

Dla firm, które chcą rozwijać kompetencje kadry menedżerskiej poprzez pojedyncze warsztaty lub cykl spotkań.

- Pojedynczy warsztat na wybrany temat
- Pakiet 4 warsztatów z procesem rozwojowym
- Pakiet min. 8 warsztatów – kompleksowy program

ŚCIEŻKA 2

Indywidualny proces rozwojowy

Dla osób, które potrzebują pracy nad konkretnym zagadnieniem albo kompleksowego, indywidualnie zaplanowanego rozwoju kompetencji menedżerskich.

- Pojedyncze spotkanie (6 godzin zegarowych)
- Proces obejmujący 4–5 spotkań
- Kompleksowy proces rozwojowy (od 6 spotkań)

Obie ścieżki są profesjonalnymi usługami biznesowymi dopasowywanymi do potrzeb klienta. Nie trzeba realizować wszystkich tematów – wybieramy te, które są najbardziej potrzebne uczestnikom i organizacji.

Dla kogo jest program

Rozpoczynający pracę menedżerską
Osoby, które dopiero obejmują stanowiska kierownicze.

Świeżo awansowani liderzy
Awansowali, ale nie zostali wcześniej przygotowani do zarządzania ludźmi.

Menedżerowie z własnym doświadczeniem
Uczyli się zarządzania samodzielnie i chcą uporządkować swój warsztat.

Doświadczeni liderzy
Rozwijają kompetencje przywódcze, interpersonalne i psychologiczne.

Organizacje
Świadomie rozwijają kadrę menedżerską i podnoszą jakość zarządzania.

Nie wiesz, którą ścieżkę wybrać? Pomogę dobrać zakres do potrzeb firmy.

02 · WYZWANIA MENEDŻERSKIE I KORZYŚCI DLA FIRMY

Na jakie problemy odpowiada program

Program powstał z myślą o sytuacjach, z którymi menedżerowie mierzą się na co dzień. Poniżej zestawiono najczęstsze wyzwania z modułami, które na nie odpowiadają, oraz z korzyściami dla organizacji.

WYZWANIE	KORZYŚĆ DLA FIRMY	MODUŁY
Delegowanie i egzekwowanie zadań	Zadania są oddawane na czas, a menedżer przestaje robić wszystko sam.	**Moduły 6, 7**
Komunikacja i trudne rozmowy	Mniej nieporozumień, jaśniejsze oczekiwania i skuteczniejsze rozmowy.	**Moduły 3, 8, 9**
Autorytet i pozycja lidera	Szybsze i pewniejsze wejście w rolę menedżerską.	**Moduły 1, 2, 5**
Motywowanie i angażowanie zespołu	Większa samodzielność i odpowiedzialność pracowników.	**Moduły 4, 5**
Konflikty i napięcia w zespole	Mniej sytuacji, które blokują współpracę.	**Moduły 4, 9**
Presja, emocje i odpowiedzialność	Dojrzalsza postawa lidera, lepsza samoregulacja.	**Moduły 4, 13**
Organizacja pracy, spotkania, raportowanie	Czytelne priorytety, krótsze i skuteczniejsze zebrania.	**Moduły 6, 11**
Współpraca między zespołami i kultura organizacji	Lepszy przepływ wiedzy i spójniejsze zarządzanie.	**Moduły 10, 5**

> **Pomagamy firmom, nie tylko uczestnikom.** Wartością programu jest przełożenie wiedzy na konkretne zachowania i decyzje menedżerskie. Cele i sposób sprawdzania postępów uzgadniamy z klientem na początku współpracy; nie obiecujemy z góry konkretnych wyników biznesowych.

03 · MODUŁY TEMATYCZNE

Trzynaście modułów do wyboru

Każdy moduł może być osobnym warsztatem lub częścią cyklu. Kolejność i dobór ustalamy po rozpoznaniu potrzeb. Przy szerszym zakresie tematu moduł można rozłożyć na kilka spotkań.

MODUŁ 1

Rola i odpowiedzialność menedżera

Wyzwanie: za co dokładnie odpowiadam i w jakim zakresie decyduję?

- Istota zarządzania i zakres odpowiedzialności
- Kompetencje menedżerskie
- Przejście od roli specjalisty do roli lidera
- Zakres decyzyjności i umocowanie w organizacji
- Kontraktowanie zasad współpracy

Korzyść: Jasny podział odpowiedzialności i zasad współpracy.

MODUŁ 2

Awans menedżerski i budowanie pozycji lidera

Wyzwanie: nowa rola wobec dotychczasowych współpracowników.

- Wyzwania związane z objęciem nowej roli
- Zarządzanie byłymi współpracownikami
- Ustalanie priorytetów – od czego zacząć
- Wartości i zasady w zarządzaniu, kodeks zarządzania
- Budowanie autorytetu i wiarygodności

Korzyść: Sprawniejsze wejście w rolę i wiarygodność lidera.

MODUŁ 3

Komunikacja menedżerska

Wyzwanie: oczekiwania rozumiane inaczej, niż zamierzono.

- Jasne komunikowanie oczekiwań
- Asertywność i aktywne słuchanie
- Rozmowy menedżerskie
- Dopasowanie komunikacji do sytuacji
- Relacje oparte na odpowiedzialności i współpracy

Korzyść: Mniej nieporozumień i czytelniejsze ustalenia w zespole.

MODUŁ 4

Psychologia w zarządzaniu

Wyzwanie: zachowania pracowników, które trudno zrozumieć.

- Psychologia poznawcza i mechanizmy podejmowania decyzji
- Emocje i potrzeby
- Psychologia konfliktów w organizacji
- Analiza transakcyjna i relacje partnerskie (OK–OK)
- Psychologiczne mechanizmy zachowań pracowników i zespołów

Korzyść: Trafniejsze decyzje i reakcje w relacjach z zespołem.

MODUŁ 5

Przywództwo, autorytet i motywowanie

Wyzwanie: utrzymanie zaangażowania i samodzielności zespołu.

- Style zarządzania
- Budowanie autorytetu
- Motywacja lidera i zespołu
- Wzmacnianie zaangażowania i samodzielności
- Rozwijanie odpowiedzialności pracowników

Korzyść: Zespół, który chętniej bierze odpowiedzialność.

MODUŁ 6

Planowanie i organizacja pracy

Wyzwanie: cele firmy rozmywają się w bieżących zadaniach.

- Wyznaczanie celów i priorytetów
- Przekładanie celów organizacji na zadania zespołu
- Organizowanie i planowanie pracy
- Zarządzanie procesami i projektami
- Monitorowanie realizacji celów

Korzyść: Czytelne priorytety i kontrola realizacji celów.

MODUŁ 7

Delegowanie i egzekwowanie zadań

Wyzwanie: zadania wracają niedokończone albo robi je lider.

- Skuteczne delegowanie
- Ustalanie standardów i oczekiwanych rezultatów
- Monitorowanie postępów i rozliczanie zadań
- Reagowanie na niewywiązywanie się z ustaleń
- Rozmowy korygujące i dyscyplinujące

Korzyść: Rozliczalność w zespole i odciążenie menedżera.

MODUŁ 8

Feedback, feedforward i rozmowy oceniające

Wyzwanie: unikanie rozmów o błędach i trudnościach.

- Udzielanie informacji zwrotnej
- Rozmowy rozwojowe i oceniające
- Rozmowy o błędach i trudnościach
- Rozwijanie kultury informacji zwrotnej
- Wspieranie odpowiedzialności i rozwoju pracowników

Korzyść: Kultura otwartej informacji zwrotnej i rozwoju ludzi.

MODUŁ 9

Konflikty i trudne sytuacje

Wyzwanie: napięcia, opór i trudne rozmowy.

- Rozpoznawanie źródeł konfliktów
- Reagowanie na napięcia i opór
- Prowadzenie trudnych rozmów
- Zarządzanie emocjami
- Poszukiwanie rozwiązań i odbudowywanie współpracy

Korzyść: Spokojniejsze i skuteczniejsze rozwiązywanie sytuacji spornych.

MODUŁ 10

Systemowe spojrzenie na organizację

Wyzwanie: zespoły pracują obok siebie, nie razem.

- Misja, wizja i cele przedsiębiorstwa
- Kultura organizacyjna
- Rola menedżera w systemie organizacyjnym
- Współpraca między zespołami
- Zarządzanie wiedzą oraz rola menedżera w zmianie

Korzyść: Lepsza współpraca między działami i przepływ wiedzy.

MODUŁ 11

Spotkania menedżerskie i raportowanie

Wyzwanie: zebrania bez decyzji i niejasne raporty.

- Prowadzenie zebrań stacjonarnych i online
- Moderowanie dyskusji
- Podejmowanie decyzji
- Ustalanie i monitorowanie działań
- Raportowanie pracy i rezultatów

Korzyść: Krótsze, bardziej decyzyjne spotkania i czytelne raportowanie.

MODUŁ 12

Zagadnienie zgłoszone przez klienta

Wyzwanie: temat ważny dla firmy, którego nie ma w katalogu.

- Temat wskazany przez firmę lub wynikający z diagnozy
- Ćwiczenia i przykłady z realiów organizacji
- Cele i sposób ewaluacji uzgodnione z klientem
- Możliwość połączenia z wybranymi modułami
- Praca na rzeczywistych sytuacjach uczestników

Korzyść: Warsztat szyty na miarę potrzeb konkretnej organizacji.

MODUŁ 13 · OBSZAR KLUCZOWY

Samorozwój lidera – przekonania, emocje i samoregulacja

Samodzielny obszar rozwoju, nie dodatek do innych tematów. Jakość zarządzania zespołem zaczyna się od świadomości lidera: tego, w co wierzy, jak reaguje pod presją i czego potrzebuje, by pełnić swoją rolę dojrzale. To rozwój osobisty i zawodowy w kontekście roli menedżerskiej, a nie terapia.

- Przekonania na temat roli lidera i zarządzania ludźmi
- Rozpoznawanie własnych schematów myślenia i reagowania
- Wpływ przekonań na decyzje, komunikację i zachowania menedżerskie
- Samoregulacja emocjonalna
- Radzenie sobie z napięciem, presją i odpowiedzialnością
- Rozpoznawanie własnych potrzeb, wartości i granic
- Świadomość mocnych stron i ograniczeń
- Budowanie dojrzałej postawy przywódczej
- Autorefleksja i rozwój osobisty
- Indywidualny plan wdrażania zmian

Przykładowe zestawy modułów

Moduły można łączyć w dowolny sposób. Poniższe zestawy to propozycje wyjściowe, które dopasowujemy do wyników rozmowy z firmą i diagnozy potrzeb.

Start w roli menedżera Moduły 1, 2, 3, 7	**Delegowanie i rozliczanie zadań** Moduły 6, 7, 8	**Trudne rozmowy i konflikty** Moduły 3, 4, 9, 13
Zaangażowany i samodzielny zespół Moduły 4, 5, 8, 10	**Dojrzała postawa przywódcza** Moduły 5, 9, 13	**Organizacja pracy i spotkania** Moduły 6, 7, 11

04 · WARSZTATY GRUPOWE – TRZY WARIANTY

Pojedynczy warsztat, pakiet 4 lub min. 8 warsztatów

Cena bazowa to **5 500 zł netto** za jeden warsztat i jest stała, niezależnie od tego, czy uczestniczy w nim 4, 7 czy 10 osób. Każdy warsztat obejmuje:

- 8 godzin dydaktycznych (6 godzin zegarowych), z przerwami
- grupę do 10 uczestników
- realizację wybranego tematu z programu
- elektroniczne materiały dla uczestników
- praktyczne ćwiczenia odnoszone do codziennych wyzwań menedżerskich
- rytm spotkań ustalany z klientem (np. co tydzień lub co dwa tygodnie)

WARIANT A

Pojedynczy warsztat

5 500 zł

netto · 1 warsztat

5 500 zł za warsztat

Dla firmy, która chce rozwinąć konkretną kompetencję lub przyjrzeć się wybranemu problemowi menedżerskiemu. Zakres obejmuje realizację warsztatu i materiały elektroniczne.

WARIANT B

Pakiet 4 warsztatów

19 800 zł

netto · 4 warsztaty

4 950 zł za warsztat

Rabat **10%** (cena bazowa 22 000 zł)

Oszczędność **2 200 zł** netto

Pierwszy wariant obejmujący zaplanowany proces rozwojowy: od diagnozy potrzeb po ewaluację.

WARIANT C

Pakiet min. 8 warsztatów

37 400 zł

netto · 8 warsztatów

4 675 zł za warsztat

Rabat **15%** (cena bazowa 44 000 zł)

Oszczędność **6 600 zł** netto

Przy większej liczbie: 15% od ceny każdego warsztatu

Kompleksowy program dla firm, które chcą systematycznie rozwijać kadrę menedżerską i planować wdrażanie kompetencji w dłuższej perspektywie.

Rabat 10% dotyczy pakietu 4 warsztatów, a rabat 15% – pakietu minimum 8 warsztatów. Do cen netto doliczany jest podatek VAT. Koszty sali, wyżywienia, noclegów i dojazdu, jeśli występują, rozliczane są odrębnie (sekcja 9).

Porównanie wariantów

ZAKRES	A · 1 WARSZTAT	B · 4 WARSZTATY (–10%)	C · MIN. 8 (–15%)
Cena (netto)	**5 500 zł**	**19 800 zł**	**37 400 zł**
Cena jednego warsztatu	**5 500 zł**	**4 950 zł**	**4 675 zł**
Rabat od ceny bazowej	–	**10%**	**15%**
Oszczędność (netto)	–	**2 200 zł**	**6 600 zł**
Czas i grupa	**6 h zegar. / 8 h dyd., do 10 os.**	**jak w A**	**jak w A**
Elektroniczne materiały dla uczestników	**Tak**	**Tak**	**Tak**
Rozmowa wstępna, ustalenie potrzeb i oczekiwanych rezultatów	–	**Tak**	**Tak**
Diagnoza w zakresie dopasowanym do firmy (wywiady, samoocena, informacja od przełożonego, rozmowa z HR, ankieta grupy)	–	**Tak**	**Tak**
Ustalenie celów i dopasowanie tematyki warsztatów	–	**Tak**	**Tak**
Zadania wdrożeniowe między spotkaniami	–	**Tak**	**Tak**
Ewaluacja programu	–	**Tak**	**Tak**
Follow-up po zakończeniu cyklu (termin i forma do uzgodnienia)	–	**Tak**	**Tak, bezpłatny**
Jedna bezpłatna sesja 90 min (coaching lub doradcza)	–	–	**Tak**
Podsumowanie efektów i rekomendacje dalszego rozwoju	–	–	**Tak**

Zakres diagnozy dopasowujemy do skali programu i specyfiki firmy. Nie każda rozmowa czy ankieta jest potrzebna w każdym projekcie.

05 · INDYWIDUALNY PROCES ROZWOJOWY – TRZY WARIANTY

Od pojedynczego spotkania do kompleksowej współpracy

Jedno spotkanie indywidualne trwa **6 godzin zegarowych (8 godzin dydaktycznych)** i ma charakter intensywnej, praktycznej pracy nad kompetencjami menedżerskimi. To nie jest wyłącznie sesja coachingowa ani zwykłe szkolenie.

Trening kompetencji	Coaching	Mentoring	Doradztwo	Rzeczywiste wyzwania
Warsztat praktyczny i ćwiczenie umiejętności.	Autorefleksja, cele i decyzje uczestnika.	Dzielenie się doświadczeniem z praktyki zarządzania.	Konkretne rozwiązania w trudnych sytuacjach.	Praca na sprawach z codziennej pracy uczestnika.

Proporcje tych metod zależą od celu spotkania, poziomu kompetencji uczestnika i problemów, z którymi się mierzy.

WARIANT I

Pojedyncze spotkanie

2 000 zł

netto za spotkanie · 6 godz. zegarowych / 8 dydaktycznych

Praca nad konkretnym zagadnieniem, wyzwaniem menedżerskim lub kompetencją wymagającą rozwoju – bez deklarowania dłuższej współpracy.

- Spotkanie dobrane do jednego tematu
- Połączenie metod odpowiednie do celu
- Zakres odpowiada pojedynczemu spotkaniu

WARIANT II

Proces 4–5 spotkań

1 800 zł

netto za spotkanie · pakiet 4 spotkań: 7 200 zł netto

Proces rozwoju określonych kompetencji, a nie cztery niezależne spotkania.

- Ustalenie obszarów do rozwoju i celów
- Plan tematów i harmonogram
- Trening, coaching, mentoring, doradztwo
- Praca nad realnymi sytuacjami zawodowymi
- Zadania wdrożeniowe i refleksja
- Ocena postępów wobec celów

WARIANT III

Kompleksowy proces rozwojowy

1 500 zł

netto za spotkanie · od 6 spotkań · pakiet 6 spotkań: 9 000 zł netto

Dłuższa, zaplanowana współpraca obejmująca diagnozę, planowanie, rozwój i wdrażanie kompetencji.

- Diagnoza potrzeb i kompetencji
- Priorytetowe obszary i cele rozwoju
- Harmonogram i plan pracy
- Warsztaty, coaching, mentoring, doradztwo
- Zadania wdrożeniowe
- Monitorowanie postępów wobec celów

Czym różni się wariant III od II? Wariant III obejmuje minimum 6 spotkań (łącznie 36 godzin zegarowych). Niższa cena jednostkowa nie jest zwykłym rabatem za liczbę godzin. Wynika z decyzji o szerszej, zaplanowanej współpracy, w której metody wzajemnie się uzupełniają, a uczestnik może przepracować konkretne wyzwania i zastosować nowe rozwiązania w praktyce. Zakres diagnozy i planu rozwojowego ustalamy odpowiednio do potrzeb klienta.

Cennik indywidualny jest odrębny od cennika warsztatów grupowych – to inne produkty, o innym czasie trwania, sposobie realizacji i zakresie pracy. Do cen netto doliczany jest podatek VAT.

Jak wygląda współpraca krok po kroku

Poniższy przebieg dotyczy pakietów grupowych obejmujących min. 4 warsztaty oraz indywidualnych procesów rozwojowych (warianty II i III). Zakres każdego kroku, zwłaszcza diagnozy, dopasowujemy do skali programu i specyfiki firmy.

1	**Rozmowa wstępna** Poznajemy firmę, jej wyzwania i oczekiwania wobec programu.
2	**Oczekiwane rezultaty** Ustalamy, co ma się zmienić w pracy menedżerów i jak to sprawdzimy.
3	**Diagnoza kompetencji i potrzeb** Wywiady z uczestnikami, samoocena w formie ankiety, informacja zwrotna od przełożonego, rozmowa z HR lub osobą odpowiedzialną za rozwój, ankieta potrzeb grupy – w zakresie odpowiednim dla wariantu.
4	**Plan pracy** Dobieramy tematy i metody, ustalamy cele rozwojowe, kolejność i harmonogram.
5	**Realizacja** Warsztaty grupowe lub indywidualne spotkania, oparte na realnych sytuacjach z firmy.
6	**Wdrożenie** Zadania wdrożeniowe między spotkaniami i praktyczne zastosowanie nowych umiejętności.
7	**Ewaluacja** Sprawdzenie realizacji celów zgodnie z ustaleniami z klientem.
8	**Follow-up i dalsze potrzeby** W odpowiednim pakiecie grupowym: spotkanie po zakończeniu cyklu i omówienie dalszego rozwoju.

Ewaluacja i wdrażanie kompetencji

Celem programu jest realne wykorzystanie kompetencji w pracy. Cele i sposób sprawdzania postępów są uzgadniane z klientem, a ewaluacja może przyjąć różne formy:

Test wiedzy	**Samoocena przed i po programie**	**Ocena realizacji celów**	**Podsumowanie projektu wdrożeniowego**	**Inna metoda uzgodniona z klientem**

Program ma charakter warsztatowy – opiera się na analizie przypadków, symulacjach i odgrywaniu ról, ćwiczeniach indywidualnych i zespołowych, narzędziach autodiagnostycznych, zadaniach wdrożeniowych oraz podejściu coachingowym do autorefleksji. Nie jest cyklem wykładów.

07 · MOŻLIWOŚĆ DOFINANSOWANIA

Możliwość dofinansowania

Rozwój kadry menedżerskiej z możliwością dofinansowania

Instytut Rozwoju Personalnego jest wpisany do **Bazy Usług Rozwojowych (BUR)** i może realizować usługi rozwojowe z możliwością uzyskania dofinansowania zgodnie z warunkami odpowiedniego programu.

W zależności od sytuacji przedsiębiorstwa i dostępnych programów istnieje możliwość ubiegania się o dofinansowanie usług rozwojowych. Jeśli chcesz rozwijać kompetencje menedżerskie w swojej firmie, porozmawiajmy o potrzebach organizacji i sprawdźmy możliwe ścieżki finansowania.

Przykładowe źródła wsparcia

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)
Środki na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

Fundusze europejskie
W tym projekty regionalne wspierające rozwój kompetencji.

Programy dla firm z woj. lubuskiego
W tym Lubuskie Bony Rozwojowe, dostępne dla przedsiębiorstw w regionie.

Dofinansowanie nie jest gwarantowane. Zakres i stawki dopasowujemy do wymogów programu (w tym limitów ceny za godzinę); programy regionalne działają w określonych ramach czasowych i na warunkach operatora. Szczegóły omawiamy indywidualnie.

08 · INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Organizacja i koszty dodatkowe

Poniższe pozycje nie są częścią ceny programu i są rozliczane odrębnie, jeśli występują. Możemy zorganizować salę, wyżywienie i noclegi; podane ceny są przykładowe i służą symulacji kosztów.

Realizacja na miejscu u klienta	Jeśli warsztaty odbywają się w siedzibie klienta, **nie naliczamy dodatkowej opłaty za wynajem sali.**
Realizacja wyjazdowa	Przy dojeździe powyżej 50 km: • koszt dojazdu rozliczany zgodnie z kilometrówką, przy czym odległość liczona jest w obie strony, • nocleg zapewniany zgodnie z miejscem realizacji usługi rozwojowej.
Sala szkoleniowa	Przykładowy koszt sali dydaktycznej: **1 000 zł za dzień dla 12 osób.** Nie dotyczy spotkań w siedzibie klienta ani sytuacji, gdy sala jest zapewniona w ramach organizacji wyjazdu.
Wyżywienie (ceny przykładowe przy grupie 10 osób)	• bufet kawowy: **od 50 zł** za osobę za dzień, • lunch: **od 60 zł** za osobę. Są to przykładowe ceny partnerów współpracujących. Ostateczny koszt zależy od miejsca, liczebności grupy i wybranego wariantu.

Natalia Warszawska

Trenerka | Wykładowczyni akademicka | Coach | Doradczyni HR | Założycielka Instytutu Rozwoju Personalnego

Od ponad 15 lat wspiera rozwój ludzi i organizacji, łącząc doświadczenie biznesowe, wiedzę z zakresu HR oraz praktykę rozwojową. Swoją drogę zawodową rozpoczęła w obszarze edukacji akademickiej, a następnie rozwijała kompetencje trenerskie, coachingowe i HR-owe. Pracowała jako HR Business Partner, HR Manager i Dyrektorka Personalna, wspierając liderów i organizacje w rozwoju kompetencji, budowaniu kultury współpracy oraz przeprowadzaniu zmian.

15+ lat wspierania rozwoju ludzi i organizacji	**10+ lat** doświadczenia w HR	**5+ lat** na stanowiskach menedżerskich i dyrektorskich, w tym jako HR Manager	**Od 2023** prowadzi Instytut Rozwoju Personalnego

Instytut Rozwoju Personalnego

W ramach Instytutu realizuje szkolenia, warsztaty, coaching oraz programy rozwojowe dla liderów i organizacji. Koncentruje się na przywództwie, skutecznej komunikacji, współpracy, odporności psychicznej i rozwoju kompetencji menedżerskich. Łączy perspektywę człowieka, zespołu i organizacji, wspierając rozwój, który przekłada się na codzienną praktykę zawodową. Instytut jest wpisany do Bazy Usług Rozwojowych (BUR), w ramach której realizuje programy rozwojowe, szkolenia, warsztaty i usługi doradcze, z możliwością skorzystania z dostępnych form dofinansowania.

Prowadzi zajęcia jako wykładowczyni akademicka na Uniwersytecie DSW Ideis oraz w Wyższej Szkole Kształcenia Zawodowego we Wrocławiu, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem z zakresu HR, komunikacji, coachingu i rozwoju organizacji.

Autorskie programy rozwojowe

Akademia Managera	**4 warstwy komunikacji i przywództwa**	**Stop mobbingowi. Start szacunkowi**
TOP lidera – o odporności psychicznej	**Zwrot Q Sobie**	**Zmiana Perspektywy (współautorka)**

Szczegóły autorskich programów dostępne są na stronie **www.nataliawarszawska.pl**.

KONTAKT

Porozmawiajmy o rozwoju menedżerów w Twojej firmie

Wspólnie określimy potrzeby, dobierzemy formę pracy i ustalimy zakres programu. Omówimy również możliwość skorzystania z dostępnych źródeł dofinansowania.

„Wspieram w zmianie, bo zawsze chodzi o ludzi”.

Natalia Warszawska · Instytut Rozwoju Personalnego

WWW **www.nataliawarszawska.pl**

LINKEDIN **linkedin.com/in/natalia-warszawska**

E-MAIL **biuro@nataliawarszawska.pl**

TELEFON **660 473 792**

