



house of skills

# Katalog programów rozwojowych House of Skills



# Spis treści

<b>Wprowadzenie – Od szkolenia do strategicznego partnerstwa</b> .....	2
--	---

## **Wyzwanie 1: Początek menedżerskiej kariery**

- Skuteczny Menedżer™ .....
- Przywództwo SLII Experience Blancharda™ .....

## **Wyzwanie 2: Rozwój menedżera – Budowanie przywództwa i kultury**

- Coaching Essentials™ .....
- Współpraca dla optymalnej motywacji™ .....
- Zarządzanie zmianą™ .....
- Zarządzanie konfliktem .....
- Ja ponad stresem – budowanie odporności psychicznej .....

## **Wyzwanie 3: Negocjacje, wywieranie wpływu i prezentacje**

- Skuteczne negocjacje .....
- Budowanie siły w negocjacjach – Negocjacje zaawansowane .....
- Sztuka prezentacji .....

## **Wyzwanie 4: Budowanie kultury współpracy**

- Różnorodność i włączanie .....
- Spektakl interaktywny Stereotape .....
- Komunikacja z Extended DISC .....
- Skala Współpracy™ .....

<b>Dlaczego House of Skills?</b> .....	28
--	----



## Od szkolenia do strategicznego partnerstwa – mapa wyzwań współczesnego biznesu.

W House of Skills wiemy, że menedżerowie nie szukają kolejnego szkolenia – szukają realnych rozwiązań dla swoich najpilniejszych problemów. Nasz katalog nie jest listą kursów, a **mapą** do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Skupiamy się na twardych, mierzalnych kompetencjach, które przekładają się na wzrost zaangażowania, efektywności i zysków.

Każdy program został zaprojektowany z myślą o konkretnych bolączkach biznesu i unikalnych potrzebach menedżerów na różnych etapach kariery – od liderów zespołów po kadrę C-level. Oferujemy nie tylko wiedzę, ale przede wszystkim doświadczenie i narzędzia, które zmieniają perspektywę i prowadzą do trwałych zmian. Rocznie szkolimy ponad **15 000 menedżerów**.

## Doświadczeni menedżerowie

1

mają trudności z motywowaniem zróżnicowanych zespołów i radzeniem sobie z wypaleniem zawodowym – zarówno swoim, jak i pracowników

2

czują, że brakuje im elastycznych narzędzi do zarządzania w dynamicznym środowisku

3

zmagają się z oporem zespołu wobec zmian i nie wiedzą, jak skutecznie przeprowadzić go przez proces transformacji

## Menedżerowie C-level, chcący wpływać na organizację

1

nie osiągają założonych celów podczas negocjacji, co prowadzi do utraty przychodów lub niekorzystnych warunków współpracy

2

mają poczucie, że ich pomysły są odrzucane, a kluczowe projekty nie uzyskują poparcia, ponieważ nie potrafią ich skutecznie "sprzedać"

3

brakuje im narzędzi do prowadzenia trudnych rozmów i narzędzi perswazji, co osłabia ich wpływ na kluczowe decyzje biznesowe

## Menedżerowie budujący kulturę pracy

1

mierzą się z wyzwaniami w zróżnicowanych zespołach i pracy hybrydowej, takimi jak mikroagresje, brak poczucia przynależności i nieefektywna komunikacja

2

zmagają się z niskim poczuciem bezpieczeństwa psychologicznego w zespole, co przekłada się na spadek produktywności i zwiększoną rotację pracowników

3

trudno im przekształcić rywalizację w współpracę i zbudować kulturę opartą na zaufaniu i wzajemnym szacunku



PIERWSZE KROKI  
W ZARZĄDZANIU

**Wyzwanie 1:**

# **POCZĄTEK MENEDŻERSKIEJ KARIERY**

Od indywidualnej odpowiedzialności do budowania siły zespołu.

## WYZWANIE 1:

### Początek menedżerskiej kariery – pierwsze kroki w zarządzaniu: od indywidualnej odpowiedzialności do budowania siły zespołu.



·Jak zyskać autorytet i pewność siebie w nowej roli, nie polegając tylko na swojej dotychczasowej wiedzy eksperckiej?"

·Jakie są nasze cele i priorytety? Dlaczego robimy to, co robimy, i jak to się przekłada na wyniki firmy?



Jak delegować zadania, aby nie czuć, że 'szybciej zrobię to sam' i jednocześnie zbudować odpowiedzialność oraz zaangażowanie u pracowników?

**Świeżo upieczeni menedżerowie często wpadają w pułapkę gaszenia pożarów i przekonania, że „szybciej zrobią to sami”, co prowadzi do przeciążenia i wypalenia.**

**W tym czasie ich zespoły tracą motywację, nie mają jasnych celów i cierpią z powodu mikrozarządzania oraz braku wsparcia i rozwoju.**

## Merytoryczny opis programu:

- Solidny fundament dla osób po raz pierwszy zarządzających ludźmi
- Sprawdzone metody planowania i organizowania pracy
- Stawianie celów według modelu SMARTER
- Techniki doceniania i motywowania pracowników
- Budowanie silnego i zaangażowanego zespołu
- Uporządkowanie podstawowych procesów zarządczych

## Korzyści dla biznesu:

1

Szybsza adaptacja do nowej roli

2

Mniej błędów w zarządzaniu

3

Większa motywacja i zaangażowanie zespołu

## Co uczestnicy zyskują:

Praktyczny zestaw narzędzi do codziennego zarządzania, od stawiania celów po udzielanie informacji zwrotnej. Opanują podstawowe procesy zarządcze i rozwiążą problem braku struktury, co pozwoli im zyskać pewność siebie w nowej roli i zbudować autorytet w zespole.

## Wyróżniki programu:

Autorska metodologia House of Skills. Skoncentrowany na praktyce program, który daje gotowe rozwiązania na najczęstsze wyzwania.

Liczebność grupy

**10-12**  
uczestników

Czas trwania

**2 dni**

Grupa docelowa

**Nowo mianowani  
menedżerowie,  
liderzy projektów**

# PRZYWÓDZTWO SLII

## EXPERIENCE BLANCHARDA™

### Merytoryczny opis programu:

- Każdy pracownik wymaga innego stylu zarządzania – początkujący i ekspert potrzebują czegoś innego
- Program „Przywództwo SLII Experience™” uczy dopasowania stylu do poziomu rozwoju pracownika
- Oparty na modelu SLII® Kena Blancharda – globalnym standardzie przywództwa
- Wspiera menedżerów w skutecznym zarządzaniu zespołami na każdym etapie rozwoju
- Przyspiesza adaptację do nowych ról i wyzwań

### Korzyści dla biznesu:

1

Wzrost zaangażowania pracowników (nawet o 20%)

2

Partnerskie relacje oparte na zaufaniu i szacunku

3

Mniejsze ryzyko błędów w kluczowych decyzjach

### Co uczestnicy zyskują:

Elastyczność w zarządzaniu. Będą w stanie precyzyjnie diagnozować potrzeby swoich pracowników i dostosowywać styl przywództwa. Opanują umiejętność świadomego przywództwa, które buduje zaufanie i rozwija ludzi.

### Wyróżniki programu:

Jeden z najskuteczniejszych i najbardziej uznanych na świecie modeli przywództwa. Program licencjonowany, oparty na 40 latach badań i praktyki.

Liczebność grupy

**8-12**  
**uczestników**

Czas trwania

**Opcje: 2 dni**  
**(stacjonarnie) lub 4**  
**sesje po 3,5h (online)**

Grupa docelowa

**Wszyscy**  
**menedżerowie**

## Wyzwanie 2

# ROZWÓJ MENEDŻERA

Jak zarządzać ludźmi, a nie tylko zadaniami?.

## WYZWANIE 2:

### Rozwój menedżera – Budowanie przywództwa i kultury. Jak zarządzać ludźmi, a nie tylko zadaniami?



·Jak dostosować swój styl przywództwa do poziomu rozwoju każdego pracownika w zespole?

Jak zamienić konflikty, które paraliżują pracę zespołu, w szansę na rozwój i nowe, kreatywne rozwiązania?

Jak przyspieszyć rozwój kompetencji w zespole i zwiększyć jego zaangażowanie nawet o 20%?

W jaki sposób efektywnie komunikować zmiany, aby zmniejszyć opór pracowników i wspierać ich w procesie adaptacji?



Jak budować kulturę, która zatrzymuje najlepszych pracowników i zmniejsza rotację?

Jak unikać wypalenia zawodowego i efektywnie zarządzać sobą w obliczu przewlekłego stresu?

**Muszą motywować pracowników o różnym stażu i zaangażowaniu, a także radzić sobie z własnym i zespołowym wypaleniem. Ich rola staje się bardziej strategiczna, wymagając budowania kultury współpracy i adaptacji do dynamicznych zmian.**

**Z perspektywy pracownika, bolesna jest niekonsekwencja w zarządzaniu i brak inspiracji od przełożonego. W tej roli lider nie może już bazować tylko na intuicji, ale potrzebuje sprawdzonych, elastycznych narzędzi.**

## Merytoryczny opis programu:

- Menedżerowie często tracą czas na problemy, które zespół mógłby rozwiązać samodzielnie
- Program uczy włączania coachingu do codziennego zarządzania
- Zamiast mówić „co robić”, menedżerowie zadają właściwe pytania
- Rozwój samodzielności i proaktywności pracowników
- Przejście z roli „rozwiązującego problemy” do roli „wspierającego”

## Korzyści dla biznesu:

1

Wzrost zaangażowania i samodzielności pracowników

2

Partnerskie relacje oparte na zaufaniu i szacunku

## Co uczestnicy zyskują:

Opanują umiejętność prowadzenia rozmów coachingowych, które wzmacniają pracowników. Będą w stanie samodzielnie rozwiązać problem zależności pracowników od menedżera, co zwiększy ich efektywność i poczucie wpływu.

## Wyróżniki programu:

Licencjonowany, globalnie uznany program oparty na metodyce Kena Blancharda. Menedżerowie kończą szkolenie z certyfikatem potwierdzającym opanowanie kompetencji coachingowych.

Liczebność grupy

**8-12**  
uczestników

Czas trwania

**Opcje: 2 dni**  
**lub 3 sesje**  
**po 3,5h online**

Grupa docelowa

**Wszyscy**  
**menedżerowie**

# WSPÓŁPRACA DLA OPTYMALNEJ MOTYWACJI™

## Merytoryczny opis programu:

- Rosnące wypalenie i rotacja sprawiają, że tradycyjne metody motywowania zawodzą
- Program oparty na badaniach naukowych, obalający mity o motywacji
- Nauka świadomego zarządzania i budowania angażującego środowiska pracy
- Tworzenie warunków sprzyjających motywacji wewnętrznej
- Klucz do utrzymania cennych pracowników

## Korzyści dla biznesu:

1

Większa satysfakcja i mniejsza rotacja pracowników

2

Wzrost zaangażowania w realizację celów

3

Lepsze przywództwo – inspirujące zamiast wymagającego

## Co uczestnicy zyskują:

Zrozumienie, co naprawdę motywuje ludzi do pracy. Będą w stanie zdiagnozować przyczyny niskiego zaangażowania i stworzyć środowisko, które wspiera motywację wewnętrzną. Opanują umiejętność budowania kultury, która zatrzymuje najlepszych.

## Wyróżniki programu:

Program oparty na najnowszych badaniach naukowych, nie na anachronicznych teoriach. Uczy, jak wyjść poza schemat nagród i kar. Program licencjonowany.

Liczebność grupy

**10-12  
uczestników**

Czas trwania

**Opcje: 2 dni  
(stacjonarnie) lub 4  
sesje po 3,5h (online)**

Grupa docelowa

**Menedżerowie, pracownicy  
typowani do roli lidarskiej,  
liderzy projektów.**

## Merytoryczny opis programu:

- Program pokazuje wyzwania zmian z perspektywy różnych szczebli menedżerskich
- Nauka efektywnej komunikacji i wspierania pracowników w adaptacji
- Początkujący menedżer: zarządzanie postawą i wsparcie zespołu w zmianie
- Menedżer średniego szczebla: kaskadowanie zmian i łączenie strategii z wdrożeniem
- Liderzy C-level: całościowe, strategiczne zarządzanie zmianą z uwzględnieniem ludzi

## Korzyści dla biznesu:

1

Skuteczne wdrożenie zmian = oszczędność czasu i pieniędzy

2

Mniejszy opór pracowników wobec zmian

3

Lepsza komunikacja i radzenie sobie z emocjami w procesie zmian

## Co uczestnicy zyskują:

Sprawdzony model zarządzania zmianą, który pozwala na przejście przez nią w sposób kontrolowany i efektywny. Opanują umiejętność komunikacji zmiany i radzenia sobie z oporem, co pozwoli im sprawniej zarządzać procesami adaptacji.

## Wyróżniki programu:

olistyczne podejście do zarządzania zmianą, dostosowane do specyfiki każdego poziomu menedżerskiego. Program uczy, jak zarządzać ludźmi, a nie tylko procesami.

Liczebność grupy

**8-12**

**uczestników**

Czas trwania

**2 dni**

Grupa docelowa

**Menedżerowie zaangażowani w kaskadowanie zmian**

# ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM

## Merytoryczny opis programu:

- Wykorzystanie konfliktu jako czynnika rozwoju
- Rozpoznawanie typów konfliktów i radzenie sobie z emocjami
- Unikanie zachowań prowadzących do eskalacji
- Prowadzenie trudnych rozmów, które budują zamiast ranić

## Korzyści dla biznesu:

1

Redukcja  
destrukcyjnych  
konfliktów

2

Poprawa  
współpracy i  
komunikacji

3

Zwiększenie  
kreatywności  
zespołu dzięki  
otwartej  
dyskusji

## Co uczestnicy zyskują:

Zestaw praktycznych technik rozwiązywania konfliktów. Opanują umiejętność mediacji i prowadzenia trudnych rozmów, co pozwoli na przekształcenie napięcia w szansę na rozwój i nowe pomysły.

## Wyróżniki programu:

Oparcie na metodologii, która zmienia postrzeganie konfliktu z problemu na szansę. Interaktywne ćwiczenia pozwalają na przećwiczenie trudnych scenariuszy w bezpiecznym środowisku.

Liczebność grupy

8-12  
uczestników

Czas trwania

Opcje: 2 dni  
lub  
4 x 3,5h (online)

Grupa docelowa

Osoby, którym zależy na  
zwiększeniu umiejętności  
zarządzania konfliktem

# JA PONAD STRESEM - BUDOWANIE ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ

## Merytoryczny opis programu:

- Budowanie odporności psychicznej i radzenie sobie ze stresem
- Techniki autorefleksji i samoregulacji emocjonalnej
- Zachowanie równowagi i unikanie wypalenia zawodowego
- Odzyskiwanie kontroli nad emocjami i jasności umysłu w kryzysie

## Korzyści dla biznesu:

1

Większa  
wydajność  
i satysfakcja  
z pracy

2

Lepsze  
radzenie sobie  
z trudnymi  
sytuacjami

3

Mniejsze  
ryzyko absencji  
w zespole

## Co uczestnicy zyskują:

Zestaw praktycznych technik radzenia sobie ze stresem i presją. Opanują umiejętność samoregulacji, co pozwoli im zachować energię i koncentrację na strategicznych celach.

## Wyróżniki programu:

Oparty na osiągnięciach psychologii i neurobiologii. Program dostarcza konkretnych, mierzalnych technik, które można wdrożyć od zaraz.

Liczebność grupy

**10-12  
uczestników**

Czas trwania

**2 dni**

Grupa docelowa

**Pracownicy każdego  
szczebla organizacji**



# Wyzwanie 3

# NEGOCJACJE, WYWIERANIE WPŁYWU I PREZENTACJE

Jak sprzedać pomysł w 5 minut?

## WYZWANIE 3:

### Wpływanie na organizację – Negocjacje, wywieranie wpływu i prezentacje. Jak sprzedać pomysł w 5 minut?



·W jaki sposób przygotować się do rozmów?  
Jak unikać typowych błędów negocjacyjnych?

Jak świadomie budować własną siłę negocjacyjną i używać jej w najtrudniejszych rozmowach biznesowych?  
W jaki sposób radzić sobie z emocjami i kontrolować je podczas negocjacji?



Jak stworzyć narrację, która zapada w pamięć i sprzedaje pomysł w 5 minut?  
W jaki sposób radzić sobie z trudnymi pytaniami i budować autentyczny, wiarygodny styl podczas wystąpień publicznych?

**Bóle i wyzwania menedżerskie:** Liderzy na każdym poziomie, od menedżera po C-level, muszą prowadzić skuteczne negocjacje. Czy to z klientami, dostawcami, czy z własnym zarządem. Często brakuje im narzędzi do przełamывania impasu, radzenia sobie z trudnymi pytaniami i perswadowania, co przekłada się na słabsze wyniki i brak wpływu na kluczowe decyzje.

**Niefektywna komunikacja i prezentacje bez mocnego przekazu stanowią barierę w realizacji celów biznesowych i wdrażaniu strategicznych wizji.**

# SKUTECZNE NEGOCJACJE

## Merytoryczny opis programu:

- Trening skutecznych strategii negocjacyjnych
- Nauka przełamania impasu i przygotowania do rozmów
- Narzędzia do efektywnych negocjacji z klientami, dostawcami i partnerami
- Bezpośredni wpływ na wyniki finansowe firmy
- Rozwiązanie problemu niskiej skuteczności negocjacyjnej

## Korzyści dla biznesu:

1

Lepsze wyniki negocjacji z klientami i partnerami

2

Mniej błędów negocjacyjnych

3

Większa pewność siebie negocjatora

## Co uczestnicy zyskują:

praktyczne umiejętności negocjacyjne, które pozwolą im osiągać lepsze warunki handlowe i skuteczniej finalizować transakcje. Opanują techniki przygotowania do rozmów i prowadzenia ich w sposób asertywny. Będą w stanie rozwiązać problem niekorzystnych umów i braku pewności siebie w rozmowach biznesowych.

## Wyróżniki programu:

Trening oparty na realnych symulacjach, które pozwalają na przećwiczenie kluczowych scenariuszy. Skupienie na metodologii, a nie na trikach.

Liczebność grupy

**8-12  
uczestników**

Czas trwania

**Opcje: 2 dni lub  
4 x 3,5h (online)**

Grupa docelowa

**Pracownicy różnych  
szczebli i specjalizacji  
negocjujący z klientami,**

# BUDOWANIE SIŁY W NEGOCJACJACH - NEGOCJACJE ZAAWANSOWANE

## Merytoryczny opis programu:

- Rozwój osobistej siły negocjacyjnej
- Techniki zarządzania emocjami i przełamania impasu
- Doskonalenie umiejętności w trudnych, wieloetapowych negocjacjach
- Program dla doświadczonych menedżerów
- Skupienie na psychologicznych aspektach negocjacji

## Korzyści dla biznesu:

1

Nawyki skutecznego przygotowania do negocjacji

2

Budowanie własnej siły i autorytetu

3

Wykorzystanie umiejętności rozwiązywania konfliktów w negocjacjach

## Co uczestnicy zyskują:

Zdolność do prowadzenia skomplikowanych, wielowątkowych negocjacji z pewnością siebie i kontrolą emocji. Opanują zaawansowane techniki, które pozwolą im przełamywać impas i osiągać cele nawet w najtrudniejszych sytuacjach.

## Wyróżniki programu:

Oparcie na zaawansowanych modelach psychologicznych i behawioralnych. Trening prowadzony przez praktyków, którzy sami uczestniczyli w wielomilionowych negocjacjach.

Liczebność grupy

8-12  
uczestników

Czas trwania

Opcje: 2 dni  
lub 4 x 3,5h  
(online)

Grupa docelowa

Pracownicy różnych szczebli i specjalizacji negocjujący z klientami, dostawcami, inwestorami.

# SZTUKA PREZENTACJI

## Merytoryczny opis programu:

- Rozwój komunikacji werbalnej i niewerbalnej podczas prezentacji
- Tworzenie ciekawej narracji i radzenie sobie z trudnymi pytaniami
- Budowanie autentycznego stylu prezentera
- Przekształcenie prezentacji w narzędzie wpływu i zaangażowania

## Korzyści dla biznesu:

1

Większa efektywność komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej

2

Wzrost autorytetu prelegenta

3

Sprawniejsze wdrażanie pomysłów i projektów

## Co uczestnicy zyskują:

Umiejętność tworzenia i prowadzenia prezentacji, które angażują, a nie nudzą. Będą w stanie samodzielnie rozwiązać problem braku pewności siebie podczas wystąpień publicznych i zyskają zdolność do przekonywania słuchaczy do swoich pomysłów.

## Wyróżniki programu:

Możliwość opcji z coachem prezentacji, który pracuje indywidualnie z każdym uczestnikiem. Trening nagrywany, co pozwala na dogłębną analizę i pracę nad autentycznością.

Liczebność grupy

**8-12  
uczestników**

Czas trwania

**Opcje: 2 dni  
(stacjonarnie) lub 4  
x 3,5h (online)**

Grupa docelowa

**Menedżerowie,  
specjaliści,  
liderzy projektów**



# Wyzwanie 4

# BUDOWANIE KULTURY WSPÓŁPRACY

Jak zbudować zaufanie w zespole?

## WYZWANIE 4:

### Budowanie kultury włączającej i opartej na współpracy. Jak zbudować zaufanie w zespole?



W jaki sposób budować kulturę opartą na bezpieczeństwie psychologicznym i wzajemnym szacunku, co przekłada się na produktywność i zaangażowanie?

Jak zrozumieć swój styl komunikacji i dostosować go do innych, aby unikać nieporozumień w zespole?



Jak przekształcić rywalizację w zespole w prawdziwą współpracę i osiągać lepsze wyniki?  
W jaki sposób zbudować w zespole poczucie zaufania i wzajemnego szacunku, które jest kluczowe dla realizacji wspólnych celów?

**Bóle i wyzwania menedżerskie:** W dobie różnorodnych zespołów i pracy zdalnej, menedżerowie mierzą się z wyzwaniami takimi jak mikroagresje, brak poczucia przynależności, konflikty i nieefektywna komunikacja. Tradycyjne metody zarządzania okazują się niewystarczające, a budowanie zaufania i szacunku wymaga nowych kompetencji i narzędzi.

Z perspektywy pracownika, problemem jest brak poczucia bezpieczeństwa psychologicznego i wykluczenie, co prowadzi do spadku produktywności i rotacji. Liderzy muszą stać się architektami kultury, a nie tylko jej obserwatorami.

# RÓŻNORODNOŚĆ I WŁĄCZANIE

## Merytoryczny opis programu:

- Rozwijanie świadomości w obszarze różnorodności i zachowań niepożądanych
- Budowanie kultury pracy opartej na bezpieczeństwie i szacunku
- Fundament zaangażowania i produktywności zespołu
- Rozpoznawanie i reagowanie na mikroagresje

## Korzyści dla biznesu:

1

Budowanie  
pozytywnej  
marki  
pracodawcy

2

Większa  
retencja i  
zaangażowanie  
pracowników

3

Wyższa  
efektywność  
dzięki  
różnorodności  
perspektyw

## Co uczestnicy zyskują:

Świadomość własnych uprzedzeń i umiejętność budowania kultury włączającej. Rozwiążą problem niepożądanych zachowań i zwiększą poczucie przynależności w zespole.

## Wyróżniki programu:

Praktyczne case studies i dyskusje oparte na realnych sytuacjach. Trening prowadzony przez ekspertów w dziedzinie różnorodności.

Liczebność grupy

**10-12**

**uczestników**

Czas trwania

**2 dni**

Grupa docelowa

**Pracownicy wszystkich  
szczebli, menedżerowie,  
liderzy zespołów**

# SPEKTAKL INTERAKTYWNY STEREOTAPE

## Merytoryczny opis programu:

- Interaktywny spektakl oparty na metodzie dramy zamiast wykładu
- Doświadczenie wpływu stereotypów i uprzedzeń na pracę zespołu
- Nauka reagowania na przejawy dyskryminacji
- Budowanie autentycznej, włączającej kultury

## Korzyści dla biznesu:

1

Zrozumienie  
korzyści z kultury  
włączającej

2

Świadomość  
mikronierówności

3

Umiejętność  
reagowania na  
przejawy  
dyskryminacji

## Co uczestnicy zyskują:

Zrozumienie, jak stereotypy wpływają na decyzje biznesowe i relacje międzyludzkie. Opanują umiejętność reagowania na niepożądane zachowania i zyskają świadomość, jak wpływać na budowanie włączającego środowiska pracy.

## Wyróżniki programu:

Innowacyjna i unikalna na rynku forma warsztatowa. Uczenie się przez doświadczenie i emocje, a nie tylko przez teorię.

Liczebność grupy

**10-15  
uczestników.**

Czas trwania

**Opcje: 0,5  
dnia, 1 dzień.**

Grupa docelowa

**Menedżerowie, Zarząd,  
pracownicy działu HR.**

# KOMUNIKACJA Z EXTENDED DISC

## Merytoryczny opis programu:

- Świadomość własnego stylu komunikacyjnego
- Diagnozowanie stylów współpracowników i dostosowanie komunikacji
- Budowanie efektywnych relacji i unikanie nieporozumień
- Oparcie warsztatu na modelu Extended DISC®
- Lepsze zrozumienie różnic w postawach i zachowaniach

## Korzyści dla biznesu:

1

Poprawa efektywności komunikacji w zespole

2

Unikanie konfliktów i nieporozumień

3

Zwiększenie produktywności

## Co uczestnicy zyskują:

:Świadomość własnego stylu komunikacji i umiejętność dostosowania go do stylu rozmówcy. Będą w stanie samodzielnie rozwiązywać problem nieporozumień w zespole i poprawią jakość współpracy, co przełoży się na lepszą synergię i wyniki.

## Wyróżniki programu:

Oparty na rzetelnym narzędziu diagnostycznym Extended DISC®. Każdy uczestnik otrzymuje swój profil, co zapewnia indywidualne podejście.

Liczebność grupy

**10-12  
uczestników.**

Czas trwania

**Opcje: 2 dni  
lub 4 x 3,5h.**

Grupa docelowa

**Menedżerowie,  
specjaliści, pracownicy  
zespołów.**

# SKALA WSPÓŁPRACY™

## Merytoryczny opis programu:

- Warsztat oparty na modelu Skali Współpracy™
- Ćwiczenia i symulacje rozwijające współpracę i zaufanie
- Budowanie pozytywnych relacji w zespole
- Współpraca jako klucz do lepszych wyników i synergii
- Zrozumienie, że współpraca to fundament efektywności biznesowej

## Korzyści dla biznesu:

1

Lepsza realizacja  
wspólnych celów

2

Zwiększona  
retencja  
pracowników

3

Większe  
zaangażowanie w  
pracę zespołową

## Co uczestnicy zyskują:

Umiejętność budowania relacji opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku. Będą w stanie samodzielnie rozwiązywać problem rywalizacji w zespole, co pozwoli na zwiększenie zaangażowania i lepszą realizację wspólnych celów.

## Wyróżniki programu:

Oparty na autorskim modelu House of Skills, stworzonym na bazie wieloletnich doświadczeń w pracy z polskimi firmami.

Liczebność grupy

**10-12  
uczestników.**

Czas trwania

**2 dni.**

Grupa docelowa

**Zespoły, grupy  
projektowe,  
liderzy zespołów.**



## Dlaczego House of Skills?

- **Metodologia oparta na doświadczeniu:** Jesteśmy partnerem globalnych liderów know-how, takich jak Blanchard, Harvard Business Impact, Celemi, The Culture Factor czy Fierce. Pomagamy Klientom wdrażać sprawdzone na całym świecie, licencjonowane programy, które gwarantują jakość i skuteczność.
- **Innowacyjne formy warsztatowe:** Oprócz standardowych szkoleń House of Skills wykorzystuje autorskie metody, takie jak technika dramy, gry czy modele symulacji biznesowych. Dzięki temu uczestnicy uczą się przez doświadczenie i emocje, a nie tylko przez teorię, co zapewnia trwałość zmian.
- **Praktycy, nie teoretycy:** Nasz zespół składa się z konsultantów ekspertów z wieloletnim doświadczeniem menedżerskim. Analizują oni najnowsze badania i trendy rynkowe, aby zapewnić najwyższą jakość i aktualność szkoleń. Jesteśmy partnerem biznesowym, który rozumie Twoje wyzwania.
- Pracujemy na danych: szkolimy **15 tysięcy menedżerów rocznie**. Znamy Wasze bolączki, projektujemy dla Was skuteczne rozwiązania.



ul. Równoległa 4a, 02-235 Warszawa  
tel. +48 22 37 63 000, fax +48 22 37 63 033  
e-mail: [office@houseofskills.pl](mailto:office@houseofskills.pl)