



WITAJ W BLACKBIRD

Twój partner w szkoleniach biznesowych i szkoleniach językowych



Jesteśmy dla Ciebie **od 2007** roku i oferujemy: **szkolenia dla managerów i zespołów, szkolenia międzykulturowe, szkolenia językowe, coaching rozwojowy i relokacyjny, tłumaczenia ustne i pisemne.**

SZKOLENIA DLA MANAGERÓW I ZESPOŁÓW

NASZE PROGRAMY SZKOLENIOWE powstają w odpowiedzi na konkretne wyzwania – szkolimy managerów i managerki i ich zespoły w zakresie kompetencji niezbędnych w środowisku VUCA: od skutecznej komunikacji po odporność psychiczną i empatyczne przywództwo. Najważniejsze są dla nas rezultaty dlatego pracujemy długofalowo i kompleksowo: od diagnozy organizacji po plan wdrożenia. Szkolimy zespoły w Polsce i zagranicą w 3 językach: po polsku, angielsku i hiszpańsku.



NASZE PROGRAMY



NARZĘDZIA PSYCHOMETRYCZNE I DIAGNOSTYCZNE:

- ▶ FRIS®
- ▶ Competence Game®
- ▶ Lencioni's Team Assessment
- ▶ MTQ48
- ▶ Gallup®

METODY PRACY:

- ▶ Action Learning
- ▶ Coaching
- ▶ NVC
- ▶ Agile
- ▶ Open Space Technology
- ▶ Praca z głosem (authentic voice)
- ▶ Improv

FORMY PRACY:

- ▶ Blended Learning
- ▶ e-learning
- ▶ Microlearning
- ▶ Warsztaty
- ▶ e-warsztaty
- ▶ Grupy focusowe
- ▶ Programy rozwojowe

PROGRAMY DLA MANAGERÓW I LIDERÓW

Prowadzimy i projektujemy 3 rodzaje programów dla liderów i managerów w organizacjach. Punktem wyjścia dla każdego z nich jest analiza wyników badania zaangażowania, analiza potrzeb oraz na poziomie indywidualnym - wyników oceny 360.

AKADEMIA MANAGERA (0-3 LATA DOŚWIADCZENIA) FIRST TIME MANAGER

FORMUŁA: 5-6 MODUŁÓW (4-6H) + 3 SESJE AC
OPCJONALNIE: FRIS/ GALLUP/ DISC, experiential

Cele:

- Zbudowanie fundamentów - kluczowe kompetencje
- Wsparcie w odnalezieniu się w nowej roli
- Zbudowanie zdrowych nawyków
- Wzmocnienie relacji z innymi managerami

DOŚWIADCZONY MANAGER (5+ LAT) BUL/ MANAGER OF MANAGERS

FORMUŁA: 3-5 MODUŁÓW + EXPERIENTIAL LEARNING + COACHING W PARACH LUB TRÓJKACH
OPCJONALNIE: FRIS/ GALLUP/ DISC

Cele:

- wzmocnienie wpływu na organizację
- rozbijanie silów i budowanie partnerstw
- wdrażanie zmian
- rozwój kompetencji i mentoring/ sponsoring

PROGRAMY DLA LIDERÓW (EXECUTIVE LEVEL) ZARZĄD -2, LIDERZY ZMIAN

FORMUŁA: 3-4 MODUŁY W ODPOWIEDZI NA KONKRETNE WYZWANIE (MODEL PRZYWÓDZTWA + EXPERIENTIAL LEARNING + WEWNĘTRZNY MENTORING)
OPCJONALNIE: COACHING INDYWIDUALNY

Cele:

- wzmocnienie wpływu liderów na organizację/interesariuszy
- budowanie i planowanie sukcesji
- wdrażanie strategicznych zmian
- rozbijanie silosów i budowanie partnerstw
- wdrożenie/ integracja modelu przywództwa

REKOMENDOWANE MODUŁY:

- Nowy manager (rola, oczekiwania, czynniki sukcesu) - budowanie zespołu
- Komunikacja - style komunikacji i działania - jak tworzyć synergie w zespole
- Przywództwo sytuacyjne
- Motywowanie i budowanie zaangażowania
- Feedback i kultura feedbacku
- Rozmowy rozwojowe - manager coachem
- Samodzielny i odpowiedzialny zespół

REKOMENDOWANE MODUŁY:

- Myślenie strategiczne w działaniu
- Manager jako coach i mentor
- Wywieranie wpływu w matrycowej organizacji - DNA LIDERA
- Kreatywność i rozwiązywanie problemów
- Managerska odwaga
- Budowanie kultury feedbacku
- Zarządzanie zmianą
- Service Excellence - budowanie kultury
- LEAN/ Agile w usługach - rola managera

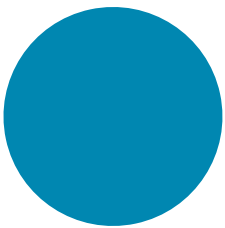
REKOMENDOWANE MODUŁY:

- Lider mentorem i coachem
- Planowanie sukcesji
- Komunikacja w kryzysie
- „Bycie” liderem - cele, misja, wartości
- Wzmacnianie wpływu - świadomy wpływ w organizacji i poza nią
- Rozbijanie silów i budowanie partnerstw
- Zarządzanie międzypokoleniową organizacją
- Efektywna organizacja w świecie ciągłej zmiany

Przygotowanie Zadania wdrożeniowe Partners not in crime

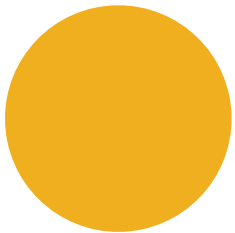
70 :20:10

Nasze programy są oparte o formułę **70:20:10** i mocno skoncentrowane na wdrażaniu nabytych umiejętności oraz osadzeniu programu w rzeczywistości firmy oraz pracowników. **Przygotowanie, zadania wdrożeniowe i formuły takie jak Partners not in crime czy Action Learning** pozwalają na **realizację celów szkoleniowych i realny wpływ** na kształtowanie postaw i zachowań managerów.



PRZYGOTOWANIE:

- Analiza modelu przywództwa i wyników 360
- Analiza wyników badania zaangażowania (puls)
- Badanie FRIS, Gallup, DISC
- Spotkanie 1:1 uczestnika z przełożonym - wyznaczenie celów

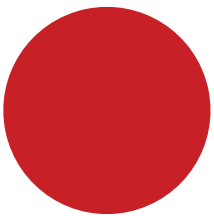


ZADANIE WDROŻENIOWE:

Po każdym module uczestnicy otrzymują zadania wdrożeniowe (instrukcja + szablon). Czas realizacji zadania waha się ok 1h i uczestnicy mają ok 2-3 tygodnie między modułami na jego realizację.

PRZYKŁADY ZADAŃ WDROŻENIOWYCH:

1. Poproś 4 osoby z grupy o feedback na swój temat - wybierz konkretne pytanie, na które chcesz poznać odpowiedź - feedback rozwojowy - feedback otrzymasz w formie pisemnej
2. Przeprowadź spotkanie z zespołem korzystając z Team Alignment Map (narzędzie)
3. Przeprowadź spotkanie 1:1 z pracownikiem wg scenariusza
4. Wybierz schemat RETRO i przeprowadź spotkanie z zespołem korzystając z tego formatu

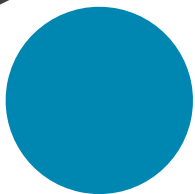


WDROŻENIE UMIEJĘTNOŚCI - DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE

Action Learning (2h)- to proces, który polega na tym, że grupa osób o zróżnicowanych kompetencjach i doświadczeniu pracuje nad rozwiązaniem prawdziwego, złożonego problemu i przy tym rozwija swoje umiejętności przywódcze, coachingowe i uczy się wykorzystywać wiedzę ze szkoleń do rozwiązywania problemów.

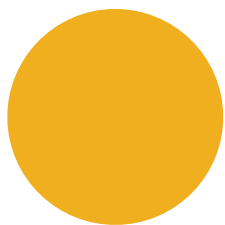
Coaching w trójkach (90min) - to świetny sposób na to, by zagwarantować wdrożenie nowych umiejętności i indywidualizację treści. Managerowie dzielą się swoimi doświadczeniami z wdrożenia nowych praktyk i otrzymują feedback i wsparcie ze strony trenera (doświadczonego coacha) oraz innych managerów.

Partners NOT in crime - to formuła wdrożeniowa, która wzmacnia proces uczenia się uczestników i motywuje do dzielenia się wiedzą, doświadczeniem z innymi uczestnikami. Na początku programu uczestnicy są dobierani w pary na zasadzie różnorodności. Po każdej sesji warsztatowej i wykonaniu zadania wdrożeniowego mają za zadanie spotkać się, żeby omówić zadanie i wyciągnąć wnioski/ podzielić się obserwacjami.



AKADEMIA MANAGERA PROPOZYCJA PROGRAMU DLA MANAGERÓW 2 GRUPY PO 11 OSÓB

1. Manager – rola i oczekiwania – od managera do lidera (4h)
 2. Komunikacja w oparciu o model FRIS i NVC – empatia w przywództwie (4h)
 3. Motywowanie growth/ fixed mindset, model SCARF (4h)
 4. Prowadzenie spotkań 1:1 i zespołowych (4h)
 5. Feedback jako narzędzie managera (4h)
 6. Trudne rozmowy i sytuacje (2x4h) **opcjonalnie**
- 2 lub 3 sesje Action Learning po 2h/ grupa



AKADEMIA LIDERA PROPOZYCJA PROGRAMU DLA DYREKTORÓW 1 GRUPA - 15 OSÓB

1. Budowanie zaangażowania – model SCARF (4h)
 2. Komunikacja w oparciu o model FRIS i NVC – empatia w przywództwie (4h)
 3. Feedback jako narzędzie lidera (4h)
 4. Trudne rozmowy i sytuacje (4h lub 6h)
 5. Zarządzanie zmianą (4h lub 6h)
 6. Myślenie i działanie strategiczne (2x4h lub 6h) **opcjonalnie**
- 2 lub 3 sesje Action Learning po 2h/ grupa **LUB**
 - 2 lub 3 sesje w trójkach managerskich (90min) = 10 lub 15 sesji

DLA MANAGERÓW I DYREKTORÓW:

- Akademia Managera online (materiały w cenie)
- Wspólny kickoff i kickout programu (2h)
- Badanie i sesja FRIS (60 min)

RAMOWY ZAKRES MODUŁÓW

Szczegółowy program powstaje na etapie badania potrzeb i ustalania priorytetów szkoleniowych. Program zostanie dopasowany do wybranej długości sesji/ liczby sesji.

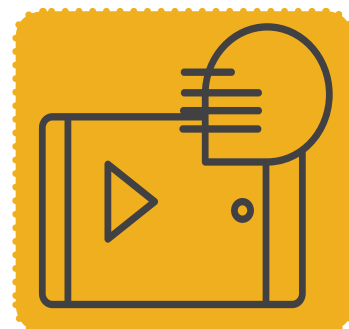
Manager - rola i oczekiwania - od managera do lidera (4h)

- Zmiana ról: kim jest manager – rola, oczekiwania, nawyki
- Skala współpracy: świat konfliktu, unikania, współpracy
- Etapy rozwoju zespołu - rola managera/ lidera
- Co sprawia, że zespół odnosi sukcesy – kluczowe czynniki
- Główne dysfunkcje zespołowe i sposoby ich adresowania
- Rola lidera we wprowadzaniu nowych osób do zespołu
- Strefa wpływu managera - manager jako role model (architekt wyboru)



Komunikacja FRIS i NVC (4h)

- Style myślenia i działania FRIS – mój styl myślenia i mój styl przywództwa
- Dlaczego tak trudno jest nam się porozumieć? Trudności w komunikacji –jak sobie z nimi radzić, wykorzystując do tego wiedzę nt. stylów myślenia – strategię komunikacji w zespole.
- Komunikacja, która skazuje na niezrozumienie – pułapki, w które wpadamy na co dzień (obwinianie siebie i innych)
- Rozwijanie umiejętności słuchania coachingowego. Pytania motywujące i wzmacniające i słuchanie potrzeb.
- Fakty i interpretacje, jak je rozróżniać i jak wdrażać w efektywnej komunikacji
- Inkluzywna komunikacja lidera – jak włączać wszystkich w rozmowę



Motywowanie i budowanie zaangażowania (4h)

- Rola managera w motywowaniu pracowników
- Model SCARF - czynniki motywujące i demotywujące (zagrożające) (neuroprzywództwo)
- Model SCARF: działania i praktyki managerskie pozytywnie wpływające na: status, certainty, autonomy, relatedness, fairness
- Koncepcja rockstars i superstars – potencjał rozwoju pracowników
- Delegowanie zadań i budowanie sprawczości (metoda TASC)
- Rola managera w rozwijaniu pracowników (fixed/ growth mindset) (sytuacyjne style przywództwa/ etapy rozwoju pracownika/ styl zarządzania)

Spotkania 1:1 i spotkania zespołu (4h)

- Do czego służą spotkania 1:1 (rola i wpływ)
- Rodzaje i struktura spotkania 1:1
- Narzędzia coachingowe do prowadzenia spotkań 1:1
- Spotkania zespołu – rodzaje, struktury, rola lidera
- Relacje przełożony- podwładny oraz relacje w zespole (SCARF)
- Wyznaczanie celów indywidualnych i zespołowych (metoda OKR)
- Retrospektywy jako forma pracy z zespołem
- Podejmowanie decyzji w zespole: skala zgodności, budowanie zaangażowania

Feedback jako narzędzie managera (4h)

- Intencje feedbacku w organizacji/ zespole
- Umiejętności potrzebne w informacji zwrotnej – samoocena
- Efektywny feedback czyli jaki? Konkretny, powiązany z celami organizacji, dany w dobrym czasie, szczery (warunki i zasady)
- Kultura autentycznego doceniania w organizacji
- 3 blokady w przyjmowaniu feedbacku (poziom jednostki)
- Sztuka przyjmowania feedbacku - model ACT (accept-clarify-thank)
- Fakty w dawaniu feedbacku jako podstawa efektywnej informacji zwrotnej (NVC)
- Negatywny i pozytywny feedback – różnice, wartość, zasady
- Wybrane modele informacji zwrotnej (FUKO, SBI)



Trudne rozmowy i sytuacje (4h - 6h)

- Dlaczego „trudne rozmowy” są trudne – model SCARF (status, certainty, fairness)
- Jak unikać trudnej rozmowy ze współpracownikiem czy klientem – sposoby profilaktyka
- Przygotowanie do rozmowy
- Schematy trudnych rozmów
- Techniki i strategie zarządzania obiekcjami, pretensjami i skargami
- Czerwona płachta na byka – jak unikać podstawowych błędów w komunikacji z niezadowolonym pracownikiem
- Sposoby redukcji napięcia emocjonalnego – komunikacja nieantagonizująca i porozumienie bez przemocy

Zarządzanie zmianą (4h-6h)

- Symulacja: 30 dni zmiany (30 min) – gra pozwala doświadczyć zmiany organizacyjnej i zaobserwować zachowania i styl komunikacji managerów
- Pracownika w zmianie: emocje (model William Bridgesa)
- Model psychologicznej reakcji na zmianę i jego praktyczne konsekwencje dla wspierania pracowników będących w zmianie
- Charakterystyka postaw wobec zmian – jak rozpoznawać i reagować na poszczególne postawy wśród pracowników
- Narzędzia i praktyki managerskie wspierające/ blokujące zmianę
- Radzenie sobie z obiekcjami i oporem



Myślenie strategiczne w działaniu (2x4h lub 6h)

- Inspiracja merytoryczna: (Nawigujące przywództwo w erze BANI, Model CANVAS i Team Navigation Teoria strategicznego myślenia i ... działania)
- Strategiczne kierunki rozwoju i działania – co jest ważne dla nas i dla odbiorców naszej pracy? Jakie są priorytetowe potrzeby innych, na które powinniśmy, możemy i chcemy mieć odpowiedź, aby pozycjonować się jako strategiczny partner?
- Moi klienci wewnętrzni i propozycja wartości dla kluczowego z nich. Wizja obszaru odpowiedzialności i budowanie marki, czyli kim chcę być i dla kogo?
- Filary strategii mojego obszaru odpowiedzialności – na czym postawię swoją strategię? Doprecyzowanie niezbędnych zasobów oraz aktywności (zasoby, strategic drivers, inicjatywy, filary strategii, kamienie milowe)
- Kaskadowanie strategii – model komunikacji wizji strategicznej

EXPERIENTIAL LEARNING Z IQŁ

PARTNER - INSTITUTE FOR QUALITY LEADERSHI - EKSPERCI OD 1975

IQŁ - Institute for Quality Leadership ([LINK](#)) to izraelska firma specjalizująca się w programach liderkich opartych o doświadczenie. Programy projektują i dostarczają od 1975 roku. Proponowane przez nich doświadczenia są projektowane pod konkretny model lub kompetencje przez psychologów i projektantów. Posiadają doświadczenie w prowadzeniu programów dla 500+ liderów. W ramach Partnerstwa realizujemy programy wspólnie.



DLACZEGO EXPERIENTIAL LEARNING

- Obserwacja liderów i managerów w innym nieznanym im kontekście
- Budowanie świadomego wpływu
- Mocne personalne doświadczenia które ułatwia i przyspiesza uczenie bycia liderem
- Programy oparte o intensywne aktywności grupowe i feedback (hall of mirrors)
- Wgląd w nieskuteczne zachowania i praktyki
- Zmiana na poziomie osobistym
- Niezapomniane doświadczenie modelu przywództwa w praktyce



EXPERIENTIAL LEARNING - MANAGERS (ok 9h) 4 aktywności - 6h + 3h feedback

12 lub 16 osób - praca w zespołach 4 osobowych, każdy jest liderem

Przykłady aktywności i zadań:

- Akrobalance - zespołowe
- Ścianka wspinaczkowa
- Questy w przestrzeni miejskiej
- Studio nagrań - tworzenie i nagrywanie piosenki

EXPERIENTIAL LEARNING SENIOR MANAGERS (2 dni) 4 aktywności (1 dzień - 9h) + Feedback day (1 dzień, 9h)

Przykłady aktywności i zadań:

- Courage quest - odwaga lidera i managera
- Warsztat taneczny i wyzwanie taneczne
- Virtual reality - zadania w studiu VR
- Warsztaty stolarskie
- Tworzenie nagrywanie filmu dla organizacji
- Handball - siatkówka plażowa



INWESTYCJA:



- Akademia managera 5 modułów po 4h + 2 sesje AC, kickoff i kickout: od **29 500zł netto**
- 1 dodatkowa sesja AC online (2h): **1600zł netto**
- 1 dodatkowa sesja AC Warszawa (2h): **1800zł netto**
- Badanie FRIS/ Gallup + sesja 60 min, online: **od 650zł netto**
- Materiały online - Akademia Managera + certyfikaty: **w cenie**

****w cenę Akademii są wliczone 2 sesje AC/ grupa**

*****cena szkolenia nie obejmuje kosztów sali i posiłków**

****** opcja modułu 6-7h - koszt danego modułu jest wyższy o 2200zł netto.**

INNE DZIAŁANIA: EXPERIENTIAL LEARNING

Experiential learning: 1 dzień (10h) Warszawa/Kraków/ Gdańsk/ Wrocław od 430 euro/ osoba* (w cenie: aktywności, facylitacja instruktorzy, transport, śniadanie/ lunch, sale, materiały - grupa 12 lub 16 osób), dzień feedbacku od 7500 zł netto/ Warszawa.

ELEARNING:

dysponujemy również dodatkowymi materiałami w formie kursów oraz video dot. prowadzonych modułów. Są one dobrym uzupełnieniem programu Akademia Managera:

W CENIE - MATERIAŁY AKADEMIA MANAGERA PRZYKŁAD MODUŁU FEEDBACK

Feedback (6 video ok 30 min)

- Czym jest feedback **LINK**
- Feedback w zdrowym zespole **LINK**
- Rozmowa o faktach **LINK**
- 6 kluczowych elementów feedbacku **LINK**
- Feedback z lotu ptaka **LINK**
- Feedback negatywny i pozytywny **LINK**

LISTA MODUŁÓW AKADEMIA MANAGER ONLINE

- #1: Zaangażowany zespół**
- #2: Komunikacja**
- #3: Odpowiedzialność i wyniki**
- #4: Feedback i docenienie**
- #5: Konflikt w zespole**
- #6: Elastyczny lider, efektywny zespół**

BADANIE FRIS

FRIS® to narzędzie, które wspiera w budowaniu zespołowości, wzmacniania efektywności pracy i jakości komunikacji w firmie. Należy do grupy narzędzi diagnostyczno-rozwojowych, takich jak: MBTI, DISC, INSIGHT i GALLUP.

W sfrisowanej organizacji pracownicy lepiej rozumieją, jak działają i jak wpływa to na grupę; jakie zadania są dla nich optymalne i co zrobić, aby stały się optymalne jeśli nie leżą w ich predyspozycjach. Liderzy z kolei lepiej rozumieją swoich pracowników/współpracowników i mogą efektywnie powierzać zadania w zespole, a także skutecznie motywować. Pozwala też zakotwiczyć u pracowników podejście oparte na docenianiu różnorodności oraz konstruktywnym podejściu do sytuacji trudnych i konfliktowych (NVC).

BADANIE I SESJA INDYWIDUALNA (60min)

Uczestnik otrzymuje token do badania online. Badanie zajmuje ok 30 minut i pozwala określić dominujący styl myślenia (BADACZ, PARTNER, ZAWODNIK, WIZJONER) oraz nasz styl działania (POSTAWA). Po wykonaniu badania certyfikowany trener FRIS kontaktuje się z uczestnikiem i umawia na indywidualną sesję FRIS, podczas której omawia raport i pokazuje, w jaki sposób może na co dzień korzystać z tej wiedzy - jak się rozwijać, gdzie może wykorzystać swój potencjał, co pomoże dogadać się z innymi stylami.



Perspektywa FAKTÓW

Szybka ocena faktów ze względu na przydatność do osiągnięcia konkretnego celu. Bazuje na sprawnym rozpoznawaniu związków przyczynowo-skutkowych.

Powiązany Styl Myślenia:
ZAWODNIK

Perspektywa RELACJI

Intuicyjne rozpoznawanie tego, co łączy osoby, obiekty i zdarzenia. Związki te są najczęściej odbierane w sposób bardzo osobisty i subiektywny.

Powiązany Styl Myślenia:
PARTNER

Perspektywa IDEI

Wychodzenie poza obecny stan rzeczy, odbierany jako tylko jedna z możliwości. Wynika ze swobodnego podważania obecnych i odkrywania nowych zależności.

Powiązany Styl Myślenia:
WIZJONER

Perspektywa STRUKTUR

Wnikanie w głąb istoty problemu, aby uzyskać jego kompletny i spójny obraz. Wymaga operowania na wysokim poziomie szczegółowości z dużą liczbą kryteriów.

Powiązany Styl Myślenia:
BADACZ



FRIS®
style myślenia



- ✓ **RAPORT INDYWIDUALNY** - [link](#)
- ✓ **RAPORT GRUPOWY** - [link](#)
- ✓ **RZETELNOŚĆ BADANIA FRIS** - [link](#)

CO MÓWIĄ UCZESYTNICY NASZYCH SZKOLEŃ MANAGERSKICH:

„TO BYŁO BARDZO WARTOŚCIOWE SZKOLENIE. DZIĘKUJĘ ZA WSZYSTKIE RADY I WSKAZÓWKI!”

„WYCHODZENIE POZA STREFĘ KOMFORTU “NA MIĘKKO” A CO ZA TYM IDZIE ROZWÓJ OSOBISTY MACIE NIEJAKO GRATIS W RAMACH SZKOLENIA . ZDECYDOWANIE POLECAM!”

„TO BYŁA ŚWIETNA PRZYGODA, KTÓRA OTWORZYŁA MI OCZY NA WIELE RÓŻNYCH ASPEKTÓW ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM. ZESPOŁEM RÓŻNYCH LUDZI, MAJĄCYCH JEDEN CEL. DZIĘKUJĘ.”

PRZYKŁADOWE REFERENCJE OD KLIENTÓW:



Firma Blackbird Group Sp.z.o.o podczas przygotowania i realizacji serii szkoleń „Manager's Academy” oraz „Cross cultural Training” dla Zoetis Polska Sp. z.o.o wykazała się dużą sprawnością oraz profesjonalizmem.

Z przyjemnością rekomendujemy firmę Blackbird Group Sp. z o.o. jako doświadczonego partnera gwarantującego wysoki poziom świadczonych usług. Wysoka elastyczność, otwartość wobec klienta oraz już kilkuletnia współpraca stanowią niewątpliwie wizytówkę firmy.

zoetis



Allianz

Firma Blackbird realizowała program szkoleniowy dla kadry managerskiej w Allianz. Program składał się z 9 webinarów inspiracyjnych oraz 38 sesji Action Learning, był zróżnicowany tematycznie oraz dostosowany do różnych poziomów managerskich w organizacji.

Ankieta realizowana po zakończeniu programu wykazała 85% satysfakcji z wypracowanych rozwiązań. Uczestnicy wskazywali na profesjonalizm w przekazywaniu treści oraz dużą wartość merytoryczną.

Na wyróżnienie zasługuje też koordynacja programu po stronie Blackbird, a także duży wkład w onboarding uczestników w całość projektu.



Alcon

Blackbird conducted a programme “Manager's Academy” dedicated to Alcon People Managers. The programme consisted of 6 modules tackling different leadership challenges, such as: delegation, motivation, communication, leading remote / hybrid teams, and other. The programme was conducted in English for international groups.

We appreciated the professionalism of the organization as well as curiosity and openness of the trainers.

The programme was a great way to share ideas and opinions with other leaders and get perspective about being a leader during additional action learning sessions.

Now we're in progress with the second edition of the “Manager's Academy” and we also run a mentoring programme where both: mentors and mentees went through upskilling workshops run by Blackbird.

I appreciate the high standards and great language skills the Blackbird trainers are presenting, which is especially important in our international organization - where work people from 29 different nationalities.

I truly recommend Blackbird as professional and trustworthy partner in delivering development programs.



TRENERZY DEDYKOWANI DO PROGRAMU:

MARTA CARTER (certyfikowana trenerka FRIS®)

Trenerka, coach, przedsiębiorczyni od 14 lat i managerka w firmie Blackbird. Wspiera firmy w szkoleniach i w coachingu z zakresu zarządzania zmianą, zagadnień komunikacji cross-kulturowej i rozwoju osobistego z naciskiem na feedback i asertywną komunikację. Pracuje w nurtach coachingu transformacyjnego i NVC (komunikacja konstruktywna). Jako narzędzi diagnostyczno-rozwojowych używa metodologii FRIS® (w środowisku międzykulturowym GlobeSmart®), których jest certyfikowanym trenerem. Pracowała w Polsce i w Anglii na projektach reprezentujących 13 narodowości. Współautorka programu autentycznego przywództwa „Dare to be you” dla kobiet w rolach liderkich. Z wykształcenia jest magistrem językoznawstwa kognitywnego na Wydziale Polonistyki Uniwersytetu Warszawskiego i absolwentką Zarządzania i Marketingu w Szkole Głównej Handlowej.



ZOFIA BARAŃSKA

Przedsiębiorczyni, coach, trenerka i facylitorka Open Space Technology, managerka w firmie Blackbird i specjalistka w zakresie skutecznej komunikacji. Certyfikowany partner The Competence Game. Od 2007 roku projektuje i prowadzi szkolenia dla biznesu. W ciągu ostatnich 15 lat odwiedziła ponad 25 różnych krajów: od Ekwadoru po Gruzję, Kirgistan i Bangladesz. Mieszkała i pracowała m.in. w Irlandii i Indiach. Ukończyła kulturoznawstwo na SWPS, kursy Art & Science of Coaching organizowane przez Wszechnicę UJ oraz liczne kursy trenerskie. Członek KIT Intercultural Professionals Network. Facylitorka programów liderkich IQL - Institute for Quality Leadership.



IREK ZYZAŃSKI

Konsultant, certyfikowany coach, mentor i trener. Specjalizuje się w zarządzaniu cross-kulturowymi zespołami i w programach dla wyższej kadry managerskiej oraz wdrażaniu programów mentoringowych w organizacjach. Jest trenerem i konsultantem w Center of Creative Leadership - międzynarodowym ośrodku rozwoju liderów. Irek ma 25 lat doświadczenia w zarządzaniu jako Head of HR and Sales w Phillip Morris International. Pracował w Polsce, w Libanie, w Ukrainie, w Dubaju, Rosji, Indonezji i Hong Kongu. Raportował do szefów z 14 różnych narodowości. Irek ukończył Uniwersytet Jagielloński z dyplomem Arabistyki. Prowadzi również sesje ACDC.



ADRIANNA KRZYSZTOF (certyfikowana trenerka FRIS®)

Doświadczona trenerka, coach, konsultantka i assesorka. Wspiera organizacje w zakresie doradztwa oraz rozwoju. Projektuje transformacje i moderuje działania wokół ich skutecznego wdrożenia. Realizuje projekty diagnozujące kompetencje i potencjał zawodowy kluczowej kadry - metodą @Assessment Center / Development Center oraz @OSTENDI TALENT HUNTER. Jej główny obszar to praca nad wzrostem efektywności zespołów oraz poziomu realizacji celów strategicznych. Realizowała projekty na rzecz: Play, Telewizja Polsat, Whirlpool Polska, Ernst&Young Polska, Danone, Informedia Polska, Shell Gas Polska, Tauron, Link4, Compensa, InterRisk, Auto-Ekspert, DPD, Grupa Kęty, MAN Truck&Bus, Franke Foodservice Systems, Smith&Nephew, Megatech, PGNIG.



TOMASZ CICHOCKI

Konsultant, trener, facylitator. Od 2003 pracuje jako konsultant, przede wszystkim w obszarze zmiany kultury organizacyjnej i wdrażania innowacji. Specjalizuje się w facylitowaniu procesów strategicznych w organizacjach oraz usprawnianiu pracy zespołowej. Pracuje przede wszystkim z zarządami i kadrą managerską. Łącznie przeprowadził ponad 700 dni szkoleniowych, w tym ponad 1300 godzin dla kadry kierowniczej. Od 2012 na zlecenie Komisji Europejskiej wspomaga międzynarodowe konsorcja realizujące projekty badawcze w obszarze komercjalizacji wyników. Ukończył kursy PRINCE2 Foundation, szkołę trenerów biznesu Grupy TROP, kurs coachingu The Art and Science of Coaching Erickson College International i Wszechnicy UJ, warsztaty dynamiki grupowej OPUS oraz szkołę facylitacji Wszechnicy UJ i Perspecto.



IWONA PIWOWARCZYK (certyfikowana trenerka FRIS®)

Współzałożycielka firmy Blackbird, certyfikowana trenerka FRIS® – pracuje ze stylem myślenia i działania – oraz coach mocnych stron CliftonStrengths®. Posiada akredytację największej międzynarodowej organizacji coachingowej ICF (ACC) – zajmuje się coachingiem indywidualnym, grupowym i zespołowym. Coachingowo lubi pracować ze zmianą i z autentycznością w pracy i lubi wykorzystywać potencjał grupy. Dodatkowa perspektywa, którą wnosi w pracy, to perspektywa przedsiębiorcy, członka zarządu i managera. Jest w biznesie od 2007 roku. Przez ten czas pracowała z setkami klientów, w tym z kadrą zarządzającą z różnych krajów.



KAROLINA KOSZAŁKA

Certyfikowany coach, trenerka międzykulturowa, doświadczona training & development managerka w centrach usług wspólnych (Dixons Carphone). Od 14 lat prowadzi szkolenia międzykulturowe i managerskie (1000 dni szkoleniowych w 20 krajach, 500h coachingu) Karolina mieszkała i pracowała między innymi w Czechach, Irlandii, Kanadzie, USA, Indonezji, Argentynie. Ukończyła polonistykę i PR na Uniwersytecie Jagiellońskim. Absolwentka i certyfikowany coach Erickson College. Szkoli po polsku i angielsku. Zna również język czeski.



DOŚWIADCZENIE MANAGERSKIE TRENERÓW

Każdy z trenerów prowadzących szkolenia managerskie i lidarskie ma min. kilkuletnie doświadczenie w zarządzaniu zespołami stałymi i projektowymi w organizacjach o różnym rozmiarze od małych firm do międzynarodowych korporacji. Każda grupa jest prowadzona przez 2 trenerów, którzy prowadzą sesje w ramach swoich obszarów ekspertyzy. Wszyscy trenerzy mają zarówno doświadczenie trenerskie jak i coachingowe.

W Blackbird współpracujemy na stałe z ponad 25 trenerami.

Podczas szkoleń chętnie korzystamy w gier i symulacji biznesowych.

Wybrane modele i koncepcje:

- SCARF - neuroprzywódstwo
- Scale of cooperation (Skala współpracy)
- FRIS®, DISC, Gallup (Clifton Strengths®), MTQ48®
- NVC - empatyczna komunikacja
- Sytuacyjne przywództwo - Ken Blanchard
- Management 3.0 - Jurgen Appelo
- 5 dysfunkcji zespołowych - Patrick Lencioni
- Radykalna Szczerłość - Kim Scott
- Experiential learning

KONTAKT



Marta Carter

BOARD MEMBER
TRAINER, COACH
marta@hello-blackbird.com



Zofia Barańska

BOARD MEMBER
TRAINER, COACH
zofia@hello-blackbird.com



Alicja Sekret

TEAM LEADER
TRAINER, COACH
alicja.sekret@hello-blackbird.com

NASZE PRODUKTY



SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

www.hello-blackbird.com

Blackbird, CIC Warsaw, ul. Chmielna 73,
00-801 Warsaw; +48 501 29 93 38
office@hello-blackbird.com

DOŁĄCZ DO NAS:

Fb. /helloblackbirdcom

Lkd. /company/blackbirdgroup/

Inst. /blackbird_group

