
Diagnostyka i definicja rozwoju

Warsztat dla organizacji chcących świadomie zaplanować swój rozwój, opierając się nie na założeniach, ale na tym, co naprawdę dzieje się wewnątrz.

Stacjonarnie | Pełny dzień + wywiady | 10–30 osób

Poprzedzają go wywiady, a sam dzień łączy ćwiczenie diagnostyczne z pracą nad konkretnymi procesami rozwojowymi. Najlepiej działa jako spotkanie przekrojowe, gdy zarząd, menedżerowie i HR są w jednym miejscu i patrzą na tę samą rzeczywistość.

Dla kogo

Zarząd, menedżerowie, HR, osoby odpowiedzialne za kierunek i kondycję organizacji.

Kiedy ten warsztat ma największy sens

- organizacja chce świadomie zaplanować rozwój, ale nie chce opierać się wyłącznie na deklaracjach
- potrzebne jest wspólne zobaczenie realnych wzorców współpracy, komunikacji i przywództwa
- firma chce połączyć diagnozę z wypracowaniem konkretnych kierunków rozwojowych
- ważne jest, aby kluczowe grupy w organizacji pracowały na tym samym obrazie rzeczywistości

Program

Przed warsztatem

Wywiady z uczestnikami — trener poznaje kontekst, wyzwania i punkt wyjścia.

Część 1 — Ćwiczenie diagnostyczne

Uczestnicy wspólnie rozwiązują zadanie. Trener prowadzi obserwację i notatki. To, co dzieje się w trakcie — sposób współpracy, komunikacja, podejmowanie decyzji, dynamika liderstwa — staje się materiałem do pracy.

Część 2 — Omówienie wielowymiarowe

Uczestnicy przyglądają się temu, co się wydarzyło przez kilka wymiarów: współpraca, komunikacja, złożoność, leadership, style zarządzania. Wnioski z wywiadów są tu wprowadzane przez trenera.

Część 3 — Projektowanie procesów rozwojowych

Na podstawie diagnozy uczestnicy wypracowują konkretne procesy i kierunki rozwoju dopasowane do swojej organizacji.

Co uczestnicy wynoszą

- Pogłębioną diagnozę rzeczywistości organizacyjnej, opartą na obserwacji, nie deklaracjach
- Konkretny procesy rozwojowe dopasowane do kontekstu
- Materiał do dalszego planowania i rozmów wewnątrz organizacji
- Wspólny obraz mocnych stron, napięć i obszarów rozwoju

Po czym organizacja pozna wartość tego warsztatu

- diagnoza opiera się na tym, co wydarza się w działaniu, a nie tylko na opiniach uczestników
- łatwiej uzgodnić priorytety rozwojowe i sensowne kolejne kroki
- zarząd, menedżerowie i HR pracują na wspólnym materiale zamiast na oddzielnych interpretacjach
- powstaje baza do dalszej pracy rozwojowej, projektowej albo strategicznej

Warto wiedzieć

- Wywiady przedwarsztatowe wliczone w cenę
- Nie obejmuje implementacji strategii — produkt to diagnoza i plan, nie prowadzenie zmiany
- Dla grup powyżej 30 osób wymagany co-trener, uwzględniany osobno w wycenie
- Sala z przestrzenią do pracy grupowej i catering po stronie klienta
- Dostępna opcja sesji follow-up po warsztacie, wyceniana osobno

Jak pracuję

Pracuję z organizacjami, które chcą lepiej rozumieć swoje wyzwania, a nie tylko szybciej reagować. Łączę szkolenie, facylitację i pracę na realnym kontekście organizacji. Tam, gdzie to potrzebne, pomagam budować wspólny język, uporządkować zależności i przełożyć wnioski na sensowne dalsze kroki.

W wielu organizacjach problemem nie jest brak działań, tylko brak wspólnego rozumienia sytuacji. Dlatego moja praca nie kończy się na przekazaniu narzędzia. Zależy mi na tym, żeby uczestnicy wyszli z większą klarownością, lepszym rozumieniem rzeczywistości i materiałem, który da się wykorzystać dalej.

Jeśli nie masz pewności, który format będzie najlepszy, zapraszam do kontaktu. Pomogę ocenić, czy lepszy będzie warsztat rozwojowy, praca z realnym wyzwaniem czy ścieżka bardziej kompleksowa.

Mariusz Petlic

+48 508 846 109 | mariusz.petlic@sube.pl | www.mariuszpetlic.pl