

---

# Praca z feedbackiem

Warsztat, w którym uczestnicy nie tylko dowiadują się o feedbacku, ale najpierw go doświadczają.

**Stacjonarnie | 4h lub pełny dzień | 8–16 osób**

Trener przygotowuje scenariusz, który pozwala poczuć na sobie, co sprzyja dawaniu i przyjmowaniu informacji zwrotnej, a co to utrudnia. To doświadczenie staje się punktem wyjścia do rozmowy o tym, jak feedback działa naprawdę w danej organizacji.

## Dla kogo

Grupy mieszane — menedżerowie, specjaliści, HR. Działa jako warsztat dla całego działu lub zespołu, który chce świadomie budować kulturę informacji zwrotnej.

## Kiedy ten warsztat ma największy sens

- w organizacji trudne rozmowy są odkładane albo prowadzone zbyt ostrożnie
- feedback jest obecny formalnie, ale nie przekłada się na uczenie się i zmianę
- menedżerowie i zespoły chcą pracować nad większą dojrzałością w rozmowach
- firma szuka praktycznego punktu wejścia do budowania kultury informacji zwrotnej

## Warianty

### Wariant A — 4 godziny

Dla firm, w których są osoby z kompetencjami do kontynuowania pracy z narzędziami samodzielnie, np. HRBP. Uczestnicy przechodzą przez symulację, omawiają swoje doświadczenia, poznają ramy i narzędzia (m.in. FUKO) i budują ścieżkę rozwojową dla swojego kontekstu. Intensywnie i konkretnie, bez rozbudowanych sesji feedbackowych.

### Wariant B — pełny dzień

Zalecany przy pracy z zespołem lub osobami blisko współpracującymi. Rozszerzony o realne sesje feedbackowe między uczestnikami. Po wprowadzeniu i pierwszej symulacji uczestnicy pracują z prawdziwymi sytuacjami ze swojej organizacji, przygotowanymi i przeprowadzonymi podczas warsztatu pod okiem trenera. Daje głębsze doświadczenie i trwalsze efekty.

### Program (oba warianty)

- Symulacja — doświadczenie sytuacji feedbackowej i omówienie tego, co pomagało, a co utrudniało

- Diagnoza kultury feedbacku w grupie i wprowadzenie ram (m.in. FUKO)
- Drugie ćwiczenie z zastosowaniem nowej wiedzy
- Budowanie ścieżki rozwojowej dla kontekstu organizacji

## **Co uczestnicy wynoszą**

- Świadome rozumienie własnych wzorców w dawaniu i przyjmowaniu feedbacku
- Narzędzia i ramy (m.in. FUKO)
- Konkretna ścieżka rozwojowa dopasowana do kontekstu organizacji
- W wariacie B — także doświadczenie pracy z realnymi sytuacjami i realnymi rozmowami

## **Po czym organizacja pozna wartość tego warsztatu**

- spada napięcie wokół informacji zwrotnej, bo uczestnicy lepiej rozumieją, co ją utrudnia
- feedback staje się bardziej użyteczny, konkretny i rozwojowy
- menedżerowie i zespoły dostają wspólne ramy do prowadzenia rozmów
- organizacja zyskuje punkt wyjścia do dalszej, bardziej świadomej pracy nad kulturą komunikacji

## **Warto wiedzieć**

- Nie zastępuje długofalowego programu budowania kultury feedbacku — jest punktem wyjścia lub intensywnym uzupełnieniem
- Wariant A zakłada, że organizacja ma zasoby wewnętrzne do kontynuowania pracy z narzędziami
- Sala po stronie klienta
- Dostępna opcja follow-up z trenerem, 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](mailto:mariusz.petlic@sube.pl) | [www.mariuszpetlic.pl](http://www.mariuszpetlic.pl)