



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Zasady rekrutacji na Szkolenie realizowane w projekcie „Baltic Welcome Hub – Your gateway to academia and global collaboration”, prowadzonym w ramach programu Welcome to Poland

PODSTAWOWE INFORMACJE

Nazwa

Kompetencje lidera

Cel

Celem szkolenia jest wyposażenie pracowników uczelni w praktyczne narzędzia wspierające skuteczne kierowanie zespołem, rozwijanie potencjału współpracowników oraz budowanie kultury zaangażowania i współpracy. Po szkoleniu pracownicy będą potrafili dobierać odpowiednie style przywództwa, efektywnie komunikować się i udzielać informacji zwrotnej, wzmacniać motywację, budować zespoły oparte na zaufaniu oraz skutecznie delegować zadania i monitorować realizację celów.

Czas trwania szkolenia

Szkolenie będzie realizowane stacjonarnie na Uniwersytecie Gdańskim (w Welcome Centre) w godzinach 8.00 – 15.00 i terminach:

1. grupa:

03-04.02.2026

2. grupa:

11-12.02.2026

Zestaw efektów uczenia się (kompetencji):

1. Skuteczne przywództwo i zarządzanie zespołem – dobór właściwego stylu kierowania, rozwijanie potencjału pracowników i budowanie efektywnej, opartej na zaufaniu współpracy.
2. Profesjonalna komunikacja i informacja zwrotna – stosowanie jasnych zasad komunikacji, udzielanie konstruktywnego feedbacku i prowadzenie rozmów trudnych.
3. Motywowanie, delegowanie i dbałość o dobrostan – wzmacnianie zaangażowania pracowników, skuteczne przekazywanie zadań oraz dbanie o własną odporność psychiczną i równowagę w pracy.

Efekty uczenia:

• Wiedza:

Uczestnik:

- 1.1. zna różne style przywództwa oraz zasady ich doboru do sytuacji i poziomu dojrzałości zespołu.
- 1.2. zna kluczowe elementy skutecznej komunikacji, udzielania informacji zwrotnej oraz prowadzenia rozmów trudnych i konfliktowych.
- 1.3. zna narzędzia motywowania, delegowania oraz budowania dobrostanu lidera i zespołu.

• Umiejętności:

Uczestnik:

- 2.1. potrafi stosować adekwatny styl kierowania, reagując elastycznie na potrzeby zespołu.
- 2.2. potrafi efektywnie komunikować się, udzielać konstruktywnego feedbacku oraz rozwiązywać sytuacje konfliktowe.





2.3. potrafi motywować pracowników, delegować zadania i monitorować ich realizację, budując zaufanie i odpowiedzialność.

• Kompetencje społeczne:

Uczestnik:

- 3.1. jest gotów do budowania kultury współpracy, opartej na zaufaniu, zaangażowaniu i odpowiedzialności.
- 3.2. wykazuje świadomość wpływu własnych postaw i zachowań na zespół oraz dąży do ich doskonalenia.
- 3.3. przejawia dbałość o dobrostan i równowagę w pracy – własną i członków zespołu – oraz podejmuje działania profilaktyczne przeciw wypaleniu zawodowemu.

Kryteria oceny efektów uczenia się:

Efekt uczenia się	Kryteria weryfikacji	Forma weryfikacji
1.1. zna różne style przywództwa oraz zasady ich doboru do sytuacji i poziomu dojrzałości zespołu	1.1.1. potrafi opisać i porównać różne style przywództwa, wskazując ich mocne i słabe strony oraz obszary zastosowania 1.1.2. dobiera właściwy styl kierowania do przedstawionej sytuacji zespołowej, uzasadniając swój wybór na podstawie poziomu dojrzałości i potrzeb zespołu	Test
1.2. zna kluczowe elementy skutecznej komunikacji, udzielania informacji zwrotnej oraz prowadzenia rozmów trudnych i konfliktowych	1.2.1. potrafi wskazać i omówić podstawowe zasady skutecznej komunikacji oraz elementy konstruktywnej informacji zwrotnej 1.2.2. analizuje przykładowe sytuacje trudnych lub konfliktowych rozmów, identyfikując właściwe techniki komunikacyjne i sposoby postępowania	Test
1.3. zna narzędzia motywowania, delegowania oraz budowania dobrostanu lidera i zespołu	1.3.1. potrafi wymienić i scharakteryzować narzędzia motywowania oraz delegowania zadań, wskazując ich zastosowanie w różnych sytuacjach organizacyjnych 1.3.2. wyjaśnia znaczenie dobrostanu lidera i zespołu, opisując działania i praktyki wspierające równowagę, odporność psychiczną i zapobieganie wypaleniu zawodowemu	Test
2.1. potrafi stosować adekwatny styl kierowania, reagując elastycznie na potrzeby zespołu	2.1.1. dobiera styl kierowania do konkretnej sytuacji zespołowej, uzasadniając wybór w odniesieniu do potrzeb i poziomu samodzielności pracowników 2.1.2. modyfikuje swoje podejście przy zmianie warunków lub dynamiki zespołu, wykazując elastyczność w reagowaniu na pojawiające się wyzwania	Test



2.2. potrafi efektywnie komunikować się, udzielać konstruktywnego feedbacku oraz rozwiązywać sytuacje konfliktowe	2.2.1. stosuje zasady jasnej i precyzyjnej komunikacji, dostosowując sposób przekazu do odbiorcy oraz celu rozmowy 2.2.2. udziela konstruktywnej informacji zwrotnej i proponuje rozwiązania w sytuacjach konfliktowych, wykorzystując adekwatne techniki komunikacyjne i mediacyjne	Test
2.3. potrafi motywować pracowników, delegować zadania i monitorować ich realizację, budując zaufanie i odpowiedzialność	2.3.1. dobiera odpowiednie narzędzia motywowania oraz deleguje zadania w sposób klarowny i adekwatny, uwzględniając kompetencje i potencjał pracowników 2.3.2. monitoruje przebieg realizacji zadań i udziela wsparcia, budując przy tym atmosferę zaufania, odpowiedzialności i współpracy w zespole	Test
3.1. jest gotów do budowania kultury współpracy, opartej na zaufaniu, zaangażowaniu i odpowiedzialności	3.1.1. wykazuje inicjatywę w tworzeniu warunków sprzyjających współpracy, otwartej komunikacji i wzajemnemu wsparciu w zespole 3.1.2. podejmuje działania wzmacniające zaufanie i odpowiedzialność, konsekwentnie dbając o zaangażowanie własne i pozostałych członków zespołu	Test
3.2. wykazuje świadomość wpływu własnych postaw i zachowań na zespół oraz dąży do ich doskonalenia	3.2.1. refleksyjnie ocenia własne zachowania i postawy, identyfikując ich wpływ na atmosferę, motywację i współpracę w zespole 3.2.2. wdraża działania rozwojowe ukierunkowane na doskonalenie własnych kompetencji liderkich, adekwatnie reagując na otrzymaną informację zwrotną	Test
3.3. przejawia dbałość o dobrostan i równowagę w pracy – własną i członków zespołu – oraz podejmuje działania profilaktyczne przeciw wypaleniu zawodowemu	3.3.1. identyfikuje sygnały obniżonego dobrostanu lub przeciążenia, zarówno u siebie, jak i u członków zespołu, oraz adekwatnie na nie reaguje 3.3.2. stosuje praktyki wspierające równowagę i odporność psychiczną, wdrażając działania profilaktyczne zapobiegające wypaleniu zawodowemu w zespole	Test

WYMAGANIA DLA SZKOLENIA

Uczestnicy szkolenia

Do rekrutacji na szkolenie może ubiegać się osoba o aktualnym statusie pracownika Uniwersytetu Gdańskiego na dzień przystąpienia do procesu rekrutacyjnego oraz zaplanowanego szkolenia. Osoby przystępujące do rekrutacji nie mogą aplikować, ani realizować szkolenia przebywając na jakimkolwiek urlopie.





Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Rekrutacja

Każda osoba przystępująca do procesu rekrutacji jest zobowiązana do wypełnienia specjalnego formularza rejestrującego: [Formularz rejestracyjny - Kompetencje lidera](#)

W przypadku liczby zgłoszeń przekraczającej liczbę dostępnych miejsc w grupie zastrzegamy sobie prawo do przypisania uczestnika do innej grupy szkoleniowej.

Formularz należy wypełnić i wysłać do 14 stycznia 2026 roku.

Kolejność przyznawania miejsc na szkolenie zależy od łącznej liczby uzyskanych punktów — wnioski z wyższą liczbą punktów mają priorytet i będą realizowane zgodnie z listą rankingową.

Do udziału w szkoleniu mogą zostać zakwalifikowane osoby, które złożyły komplet wymaganych dokumentów oraz spełniły kryteria naboru. Udział w szkoleniu przewidziano dla 50 osób (2 grupy po 25 osób).

Rekrutacja odbywa się z uwzględnieniem respektowania zasad horyzontalnych opisanych w [Regulaminie Projektu §2 pkt 8](#). W razie potrzeby udzielenia wsparcia przy procesie rekrutacyjnym dla osób z niepełnosprawnością oraz specjalnymi potrzebami prosimy o kontakt z koordynatorem zadania wtp@ug.edu.pl.

Kryteria rekrutacyjne oceniane na podstawie formularza rejestracyjnego [Formularz rejestracyjny - Kompetencje lidera](#)

1	Kryteria formalne	Spełnione
	status pracownika UG	
	pełnienie funkcji kierowniczej lub związanej z koordynowaniem pracy zespołu	
	kompletne zgłoszenie	
	Kryteria merytoryczne	Punktacja
2	ocena merytoryczna uzasadniająca chęć wzięcia udziału w szkoleniu, która powinna służyć podniesieniu kompetencji	0-5
3	zgodność obowiązków służbowych uczestnika z tematyką szkolenia	0-5
4	dotychczasowe doświadczenie uczestnika w pracy zespołowej i kierowaniu ludźmi	0-5

Wyniki rekrutacji

Komisja dokonująca weryfikacji i oceny wniosków zobowiązana jest do sporządzenia listy rankingowej z podziałem na listę osób zakwalifikowanych, rezerwowych i niespełniających kryteriów. Wszystkie osoby biorące udział w rekrutacji zostaną indywidualnie poinformowane o jej wynikach drogą mailową do dnia **19 stycznia 2026 roku**. Lista laureatów będzie także dostępna na stronie [Welcome to Poland Project](#)

Dokumentacja przed odbyciem szkolenia

Osoby, które zostaną zakwalifikowane do odbycia szkolenia są zobowiązane do:

- wypełnienia elektronicznego pre-testu, który pozwoli określić poziom wiedzy uczestnika przed rozpoczęciem szkolenia,
- rejestracji na platformie NAWA potwierdzającej kwalifikowalność uczestnika projektu.





Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Dokumentacja po odbyciu szkolenia

Osoby, które zakończą szkolenie są zobowiązane do wypełnienia:

- elektronicznego post-testu, w którym uczestnik samodzielnie ocenia poziom swoich umiejętności po szkoleniu.

Ukończenie szkolenia

Osoby, które ukończą szkolenie otrzymają zaświadczenie o jego odbyciu.

Weryfikacja efektów uczenia się obejmuje uzupełnienie post-testu, w którym uczestnik powinien uzyskać większą liczbę punktów w porównaniu z pre-testem, aby uzyskać certyfikat podniesienia kompetencji. Ww. certyfikat może otrzymać wyłącznie uczestnik, który weźmie udział w obu dniach szkolenia. Oba testy są rozwiązywane w formie zdalnej za pośrednictwem aplikacji Microsoft Forms.

Kontakt do osoby koordynującej: wtp@ug.edu.pl

**Inicjatywa jest realizowana w ramach projektu "Baltic Welcome Hub" - Your gateway to academia and global collaboration, który jest częścią programu NAWA „Wsparcie instytucji szkolnictwa wyższego i nauki w obsłudze osób cudzoziemskich oraz Polek i Polaków wyjeżdżających za granicę” z programu Welcome to Poland finansowany przez Unię Europejską ze środków Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS)
UMOWA NR BPI/WTP/2024/1/00033/U/00001**

