



## Budowanie zaufania w zespole i 5 dysfunkcji pracy zespołowej Patricka Lencioniego

Numer usługi 2025/08/27/7596/2965613

2 337,00 PLN brutto  
1 900,00 PLN netto  
146,06 PLN brutto/h  
118,75 PLN netto/h

SGP-SORTING  
GROUP POLAND  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

94 oceny

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 09.10.2025 do 10.10.2025

## Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do:

- **Liderów zespołów**, zarówno z doświadczeniem, jak i rozpoczynających pracę w roli kierowniczej,
- **Menedżerów średniego i wyższego szczebla** odpowiedzialnych za efektywność pracy zespołów,
- **Kierowników projektów**, którzy zarządzają zespołami zadaniowymi lub projektowymi,
- **Specjalistów i pracowników działów HR**, odpowiedzialnych za rozwój zespołów i wspieranie liderów w organizacji,
- **Osób pracujących w środowiskach zespołowych**, które chcą lepiej rozumieć dynamikę współpracy i unikać typowych błędów w komunikacji i relacjach zespołowych.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

03-10-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

16

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem edukacyjnym szkolenia jest przekazanie wiedzy i rozwój umiejętności z zakresu budowania zaufania, konstruktywnego rozwiązywania konfliktów, wzmacniania odpowiedzialności i zaangażowania w zespole. Uczestnicy uczą się identyfikować pięć dysfunkcji pracy zespołowej oraz poznają konkretne metody i narzędzia pozwalające im przeciwdziałać – z uwzględnieniem wpływu stylu przywództwa i kultury organizacyjnej.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się                                                                            | Kryteria weryfikacji                                                                                  | Metoda walidacji                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Rozpoznaje i identyfikuje 5 dysfunkcji pracy zespołowej według modelu P. Lencioniego          | Trafna analiza sytuacji zespołowych, przyporządkowanie zachowań do konkretnych dysfunkcji             | Debata swobodna                      |
| Potrafi zastosować narzędzia wspierające budowanie zaufania i bezpieczeństwa psychologicznego | Udział w ćwiczeniach, symulacjach i pracy zespołowej, znajomość i praktyczne użycie poznanych technik | Obserwacja w warunkach rzeczywistych |
| Potrafi określić role zespołowe oraz ich wpływ na odpowiedzialność i zaangażowanie            | Praca z modelem Belbina, rozpoznanie typów ról i ich wpływu na współpracę i odpowiedzialność          | Prezentacja                          |

## Cel biznesowy

Celem biznesowym szkolenia jest zwiększenie efektywności pracy zespołowej poprzez eliminowanie barier utrudniających współpracę, takich jak brak zaufania, unikanie odpowiedzialności czy nieefektywna komunikacja. Szkolenie umożliwia liderom i menedżerom diagnozowanie i przełamywanie 5 kluczowych dysfunkcji zespołów według modelu Patricka Lencioniego, co przekłada się na większe zaangażowanie członków zespołu, lepsze wyniki pracy i zdrowszą kulturę organizacyjną.

## Effekt usługi

1. **Obserwacja uczestników przez trenera** podczas ćwiczeń praktycznych, scenek, symulacji i pracy zespołowej.
2. **Analiza prac uczestników** – w tym planów działań, arkuszy zespołowych, wyników ćwiczeń praktycznych.
3. **Rozmowy podsumowujące** i wspólna refleksja końcowa prowadzona z udziałem trenera.
4. **Autorefleksja uczestnika** w formie krótkiego formularza lub rozmowy.

## Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Osiągnięcie efektów usługi będzie potwierdzane na podstawie:

- obserwacji uczestników przez trenera podczas pracy warsztatowej, symulacji i ćwiczeń zespołowych (ocena postaw i zachowań),
- zaliczenia zadań praktycznych (np. praca z modelem 5 dysfunkcji, określanie ról Belbina, tworzenie planów działań naprawczych),
- analizy wypełnionych narzędzi szkoleniowych i materiałów pracy własnej,
- złożenia przez uczestnika planu działań rozwojowych lub podsumowania wniosków z pracy zespołowej,
- aktywnego udziału w ćwiczeniach i obecności na szkoleniu,
- informacji zwrotnej od trenera oraz autorefleksji uczestników.

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

## Program

### Część I: Wprowadzenie:

- Grupa a Zespół – na czym polega różnica?
- Zjawiska utrudniające pracę: dysfunkcja czy patologia.

### Część II: Dysfunkcje wg Lencioniego:

- Przegląd i rozumienie modelu pięciu dysfunkcji pracy zespołowej.
- Etap „życia Zespołu” a dysfunkcje.
- Znaczenie stylu kierowania i kultury organizacyjnej na dysfunkcje pracy zespołowej.

### Część III: Przewycięzanie i praca nad dysfunkcjami pracy Zespołowej:

1. Kultura zaufania – jak ją zbudować?

- 4 poziomy bezpieczeństwa psychologicznego i rola lidera.
- Wykorzystanie wzorców komunikacji i relacji w codziennej pracy.

2. Konflikt – dlaczego warto go rozumieć?

- Koło konfliktu Moore’a.
- Strategie w sytuacji konfliktu.
- Porozumienie bez przemocy (NVC) – jest możliwe?

3. Jak budować zaangażowanie:

- Style przywództwa.
- Trio kierowania: delegowanie, egzekwowanie i monitorowanie.

4. Odpowiedzialność czyli co konkretnie?

- Definiowanie standardów i oczekiwań.
- Kultura feedbacku – wykorzystanie informacji zwrotnej w budowaniu odpowiedzialności.
- Poznaj Role w Zespole: 9 typów dr Belbina

5. Wyniki:

- Ustalanie celów i priorytetów.
- Cele Zespołowe a indywidualne.

Część IV Praca z wnioskami:

- Czy kolejność pracy nad dysfunkcjami ma znaczenie?
- OAPD - czyli zanim zaczniesz działać.
- Pułapki planów naprawczych.
- Wykorzystanie retrospektywy do doskonalenia wyników.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

| Przedmiot / temat zajęć                                                                               | Prowadzący         | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>1 z 2</div> Budowanie zaufania w zespole i 5 dysfunkcji pracy zespołowej<br>Patricka Lencioniego | Joanna Radosławska | 09-10-2025            | 09:00               | 16:00               | 07:00         |
| <div>2 z 2</div> Budowanie zaufania w zespole i 5 dysfunkcji pracy zespołowej<br>Patricka Lencioniego | Joanna Radosławska | 10-10-2025            | 09:00               | 16:00               | 07:00         |

# Cennik

## Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|-------------------------------------------|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 337,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 1 900,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 146,06 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 118,75 PLN   |

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Joanna Radośławska

Doświadczona liderka projektów, trenerka biznesu, HR Biznes Partner, coach i mentorka z ponad 20-letnim stażem zawodowym. Jej specjalizacja to:

- Rozwój kompetencji menedżerskich i liderskich;
- Projektowanie i prowadzenie programów rozwojowych (biznesowych, mentoringowych i talentowych);
- Komunikacja interpersonalna i wystąpienia publiczne;
- Facylitacja zespołów i budowanie kultury organizacyjnej opartej na wiedzy;
- HR strategiczny i operacyjny. Controlling, Audyt personalny.

Posiada podwójną europejską akredytację: Program Managera IPMA oraz coacha i mentora EMCC EIA, co potwierdza jej kompetencje zgodne z międzynarodowymi standardami.

Jest absolwentką kierunków inżynierskich i pedagogicznych, łącząc wiedzę techniczną z humanistycznym podejściem do rozwoju ludzi. Współpracuje z uczelniami wyższymi, m.in. Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu, jako mentorka w programach naukowych, WSB Merito oraz Fundacją Liderów Biznesu. Wyróżniona 5-krotnie tytułem Lidera Zarządzania Zasobami Ludzkimi przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz nagrodą „Jura Pride” przyznaną przez Prezydenta Miasta Częstochowy.

W swojej pracy łączy praktykę biznesową z empatycznym podejściem do uczestników, tworząc bezpieczną przestrzeń rozwojową, opartą na zaufaniu i refleksji. Jej szkolenia są wysoko oceniane za wartość merytoryczną, zaangażowanie i skuteczność

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- proces szkolenia,
- sala szkoleniowa,
- materiały szkoleniowe w formie książkowej wraz z długopisem,
- wszelkie koszty związane z trenerem,
- imienny certyfikat uczestnictwa w szkoleniu,
- przerwy kawowe, obiad,
- poszkoleniowe konsultacje z trenerem.

## Adres

Warszawa

Warszawa

woj. mazowieckie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt

Anna Gaik



**E-mail** [anna.gaik@sgpgroup.eu](mailto:anna.gaik@sgpgroup.eu)

**Telefon** (+48) 791 111 726