

**Akademia Menedżera HR**

Numer usługi 2026/01/16/7323/3262682

5 880,00 PLN brutto

5 880,00 PLN netto

120,00 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

SZKOŁA

COACHINGU

EDUKACYJNEGO

Lilianna Kupaj

★★★★★ 4,7 / 5

163 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 49 h

📅 15.03.2026 do 20.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Zdrowie i medycyna / Psychologia i rozwój osobisty
Grupa docelowa usługi	Zajęcia skierowane są do osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi i pracownikami, a także kandydatów na te stanowiska. Obejmuje ona menedżerów, dyrektorów personalnych, specjalistów HR, a także pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	12-03-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	49
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Podniesienie kompetencji osób zarządzających zasobami ludzkimi, aby mogły one efektywnie odpowiadać na wyzwania współczesnego rynku pracy. Rozwój umiejętności strategicznych, przywódczych i operacyjnych, umożliwiając HR przejście z roli administracyjnej do partnera biznesowego, wspierającego zarząd w realizacji celów firmy. Wprowadzenie elementu coachingu w usprawnienie komunikacji w organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie, czym jest współczesny HR i potrafi działać świadomie	Wskazuje kluczowe funkcje HR w organizacji i opisuje ich wpływ na biznes.	Wywiad swobodny
	Opracowuje propozycję działań HR wspierających strategię organizacyjną.	Prezentacja
Uczestnik potrafi komunikować się w różnorodnych zespołach	Rozpoznaje bariery komunikacyjne i potrafi je eliminować.	Wywiad swobodny
	Stosuje narzędzia komunikacji oparte na empatii i jasności przekazu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik rozumie różnice pokoleniowe, neurotypowość i wpływ DEI	Wyjaśnia, czym jest neurotypowość i jak wpływa na funkcjonowanie zespołów.	Wywiad swobodny
Uczestnik potrafi rozpoznawać i reagować na zachowania niepożądane	Rozpoznaje zachowania takie jak mobbing, sabotowanie, bierność agresywną.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje procedurę szybkiej interwencji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik staje się bardziej świadomym liderem i partnerem biznesowym	Potrafi określić swój styl przywództwa.	Test teoretyczny
Uczestnik rozpoznaje wartości, przekonania i emocje pracownika	Odnajduje w wypowiedzi pracownika elementy: wartość – przekonanie – emocja.	Wywiad swobodny
	Potrafi przeformułować ograniczające przekonanie.	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

AKADEMIA MENERŻERA HR – PROGRAM SZCZEGÓŁOWY (7 DNI)

Dzień 1 – Strategiczna rola HR i fundamenty kultury organizacyjnej

HR jako partner biznesowy – od operacyjności do realnego wpływu na decyzje strategiczne

Rola HR w budowaniu organizacji odpornej na zmiany

Czym jest mocny fundament organizacji: bezpieczeństwo i zaufanie

Ćwiczenie: diagnoza kultury organizacyjnej w swojej organizacji

Budowanie kultury opartej na bezpieczeństwie psychologicznym

Świadome tworzenie wartości organizacyjnych i codziennych nawyków

Warsztat: analiza case studies i wyciąganie wniosków

Dzień 2 – Komunikacja i różnorodność w zespołach

Style zachowań w pracy zespołowej w oparciu o model MAXIE DISC

Neuroatypowość i inkluzyjność w praktyce

Różnice pokoleniowe – tworzą przestrzeń do współpracy lub blokują

Warsztat: symulacje sytuacji komunikacyjnych w zespołach

Barier w równym traktowaniu pracowników

Język inkluzyjny i praktyki codzienne

Ćwiczenie: analiza własnych procesów i komunikacji w organizacji

Dzień 3 – Zachowania niepożądane w miejscu pracy - profilaktyka i reagowanie

Mobbing, dyskryminacja, molestowanie

Rozpoznawanie zachowań niepożądanych

Tworzenie procedur prewencyjnych i reagowania

Case studies: trudne sytuacje i interwencje HR

Ćwiczenia: prowadzenie rozmów interwencyjnych

Budowanie środowiska pracy sprzyjającego bezpieczeństwu

Warsztat: opracowanie prostych procedur i wytycznych w organizacji

Dzień 4 - Coaching w HR: narzędzia rozwoju pracowników i rozmowa coachingowa

Coaching jako kompetencja HR-owca - Jak HR korzysta z coachingu na każdym etapie pracy z ludźmi: diagnoza, rozwój, rozmowy trudne, motywacja, doprecyzowanie ról.

Rozmowa coachingowa jako narzędzie rozwojowe w organizacji - Wprowadzenie do najważniejszych modeli (GROW, DEALS, Model Diltsa) z naciskiem na *Twój autorski styl pracy*: pytania o wartość, przekonanie, emocję i reakcję ciała.

Wartości, przekonania i emocje – 3 poziomy pracy z pracownikiem - Jak rozpoznawać ukryte motywacje, blokady, lęki i automatyzmy zachowania. Ćwiczenie: mini sesja coachingowa HR ↔ pracownik.

Budowanie odpowiedzialności pracownika i wzmacnianie sprawczości - Jak przejść od „proszę mi powiedzieć, co robić” do „to ja jestem odpowiedzialny”. Praca z intencją pracownika i HR – aby rozwój był osadzony w rzeczywistości.

Trudne sytuacje, w których coaching działa najlepiej - brak zaangażowania, niska odpowiedzialność, konflikty wartości, emocje wymykające się spod kontroli, opór wobec zmian

Dzień 5 - Coaching w organizacji - rozmowy trudne, emocje i intencja rozmówcy

Psychologia trudnych rozmów w organizacji - Dlaczego większość trudnych rozmów kończy się obroną, a nie zmianą? Jak działają lęk, wstyd, zamrożenie i polaryzacja w relacji HR–pracownik?

Model „3 Umysły” – głowa, serce, ciało w praktyce HR Jak rozpoznawać: emocję w ciele, zniekształcenie w myśli niespójną intencję. HR jako osoba regulująca napięcie w rozmowie.

Rozmowy trudne w HR – struktura, aby nie szkodzić - rozmowa o jakości pracy, rozmowa o nieakceptowalnych zachowaniach, rozmowa o braku zaangażowania, rozmowa o konflikcie lub agresji pasywnej, rozmowa z pracownikiem w silnym stresie. Ćwiczenie: odkrywanie intencji (HR, pracownik, zespół).

Techniki, które pomagają regulować emocje pracownika - odzwierciedlanie emocji, pytania ukierunkowane na ciało, praca z oddechem, pauza emocjonalna, krótkie pytania coachingowe, praca z odpowiedzialnością. Symulacje „rozmów trudnych” oparte na scenariuszach z życia uczestników.

Dzień 6 – Przywództwo i autorytet lidera HR

Świadome budowanie autorytetu w organizacji

Styl przywództwa w różnorodnym zespole

Wpływ przywództwa na kulturę organizacyjną i zaangażowanie

Narzędzie TOP 360

Badanie odporności psychicznej lidera w 12 obszarach

Analiza wyników i refleksja nad własnym stylem przywództwa

Ćwiczenie: planowanie rozwoju własnych kompetencji przywódczych

Dzień 7– HR w praktyce i rozwój talentów

Zarządzanie talentami: identyfikacja, mapy kompetencji, planowanie ścieżek rozwojowych

Onboarding i offboarding – doświadczenie pracownika na każdym etapie

Rozwój talentów w organizacji jako element strategii HR

HR w roli partnera rozwoju

Coaching, mentoring, feedback w praktyce

Budowanie kultury odpowiedzialności i planowanie sukcesji

Praca z menedżerami nad wdrażaniem procesów rozwojowych

Efekty Akademii

Po ukończeniu programu uczestnicy:

rozumieją, czym jest współczesny HR — i potrafią działać świadomie

potrafią komunikować się w różnorodnych zespołach

rozumieją różnice pokoleniowe, neurotypowość i wpływ DEI

wiedzą, jak prowadzić rekrutację wolną od biasów

potrafią rozpoznawać i reagować na zachowania niepożądane

budując kulturę opartą na bezpieczeństwie i zaufaniu

stają się bardziej świadomymi liderami i partnerami biznesowymi

potrafią przeprowadzić krótką, skuteczną rozmowę coachingową, rozpoznawać poziomy problemu i pracować z wartościami, przekonaniami i emocjami pracownika.

umie prowadzić rozmowę tak, aby była rozwojowa, a nie eskalująca.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 HR jako partner biznesowy. Rola HR w budowaniu organizacji odpornej na zmiany. Czym jest mocny fundament organizacji. Ćwiczenie: diagnoza kultury organizacyjnej w swojej organizacji.	Dorota Konieczna - Herdzik	15-03-2026	08:00	12:00	04:00
2 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	15-03-2026	12:00	13:00	01:00
3 z 21 Budowanie kultury opartej na bezpieczeństwie psychologicznym Świadome tworzenie wartości organizacyjnych i codziennych nawyków Warsztat: analiza case studies i wyciąganie wniosków	Dorota Konieczna - Herdzik	15-03-2026	13:00	15:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 21 Coaching jako kompetencja HR-owca. Rozmowa coachingowa jako narzędzie rozwojowe w organizacji. Wartości, przekonania i emocje – 3 poziomy pracy z pracownikiem	Dorota Konieczna - Herdzik	22-03-2026	08:00	12:00	04:00
5 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	22-03-2026	12:00	13:00	01:00
6 z 21 Budowanie odpowiedzialności pracownika i wzmacnianie sprawczości. Trudne sytuacje, w których coaching działa najlepiej.	Dorota Konieczna - Herdzik	22-03-2026	13:00	15:00	02:00
7 z 21 Psychologia trudnych rozmów w organizacji. Model „3 Umysły”.	Dorota Konieczna - Herdzik	23-03-2026	08:00	12:00	04:00
8 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	23-03-2026	12:00	13:00	01:00
9 z 21 Techniki, które pomagają regulować emocje pracownika. Techniki, które pomagają regulować emocje pracownika .	Dorota Konieczna - Herdzik	23-03-2026	13:00	15:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 21 Style zachowań w pracy zespołowej w oparciu o model MAXIE DISC. Neuroatypowość i inkluzyność w praktyce. Różnice pokoleniowe. Warsztat: symulacje sytuacji komunikacyjnych w zespołach	Dorota Konieczna - Herdzik	09-04-2026	08:00	12:00	04:00
11 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	09-04-2026	12:00	13:00	01:00
12 z 21 Bariery w równym traktowaniu pracowników. Język inkluzywny i praktyki codzienne. Ćwiczenie: analiza własnych procesów i komunikacji w organizacji.	Dorota Konieczna - Herdzik	09-04-2026	13:00	15:00	02:00
13 z 21 Mobbing, dyskryminacja, molestowanie Rozpoznawanie zachowań niepożądanych Tworzenie procedur prewencyjnych i reagowania Case studies: trudne sytuacje i interwencje HR	Dorota Konieczna - Herdzik	10-04-2026	08:00	12:00	04:00
14 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	10-04-2026	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 21 Mobbing, dyskryminacja, molestowanie Rozpoznawanie zachowań niepożądanych Tworzenie procedur prewencyjnych i reagowania Case studies: trudne sytuacje i interwencje HR	Dorota Konieczna - Herdzik	10-04-2026	13:00	15:00	02:00
16 z 21 Świadome budowanie autorytetu w organizacji. Styl przywództwa w różnorodnym zespole. Wpływ przywództwa na kulturę organizacyjną i zaangażowanie. Narzędzie TOP 360.	Dorota Konieczna - Herdzik	19-04-2026	08:00	12:00	04:00
17 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	19-04-2026	12:00	13:00	01:00
18 z 21 Badanie odporności psychicznej lidera w 12 obszarach. Analiza wyników i refleksja nad własnym stylem przywództwa. Ćwiczenie: planowanie rozwoju własnych kompetencji przywódczych.	Dorota Konieczna - Herdzik	19-04-2026	13:00	15:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 21 Zarządzanie talentami. Onboarding i offboarding – doświadczenie pracownika na każdym etapie. Rozwój talentów w organizacji jako element strategii HR. HR w roli partnera rozwoju	Dorota Konieczna - Herdzik	20-04-2026	08:00	12:00	04:00
20 z 21 Przerwa	Dorota Konieczna - Herdzik	20-04-2026	12:00	13:00	01:00
21 z 21 Walidacja	-	20-04-2026	13:00	15:00	02:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 880,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 880,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	120,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Dorota Konieczna - Herdzik

Praktyk biznesu z 25-letnim doświadczeniem w pracy z ludźmi – zarówno w strukturach organizacyjnych, jak i w obszarze szkoleń, rozwoju oraz indywidualnego wsparcia. Przez lata związany z branżą HR na poziomie menedżerskim, m.in. jako dyrektor HR, HR Business Partner w firmach o zróżnicowanej strukturze i kulturze. Doświadczenie obejmuje m.in. przeprowadzenie

ponad 3000 rozmów kwalifikacyjnych na wszystkie poziomy stanowisk zarówno w firmach polskich, jak i międzynarodowych. Daje to głębokie zrozumienie procesów rekrutacyjnych oraz umiejętność trafnego rozpoznawania potencjału i dopasowania kandydatów do organizacji. W pracy koncentruje się na wspieraniu liderów i zespołów w budowaniu odporności, różnorodności i dojrzałego przywództwa. Certyfikowany coach ICI, trener dobrostanu i odporności psychicznej, konsultant MaxieDISC® oraz diagnosta odporności psychicznej TOP 360. Łączy podejście strategiczne z głęboką uważnością na człowieka, tworząc przestrzeń do rozwoju opartą na autentyczności, empatii i zaufaniu.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie elektronicznej.

Warunki techniczne

Warunki techniczne realizacji usługi:

Szkolenie prowadzone jest w trybie zdalnym z wykorzystaniem platformy **Zoom**, która umożliwia interaktywną pracę w grupach (m.in. w pokojach podziału, na tablicy interaktywnej oraz poprzez czat).

Wymagania dla uczestników:

- komputer, laptop lub tablet z dostępem do stabilnego Internetu (min. 5 Mb/s),
- kamera i mikrofon – niezbędne do aktywnego udziału w ćwiczeniach coachingowych,
- słuchawki – zalecane dla komfortu i jakości dźwięku,
- aktualna wersja aplikacji Zoom lub przeglądarki internetowej.

Materiały dydaktyczne: uczestnicy otrzymują wszystkie materiały w formie elektronicznej (prezentacje, karty pracy, ćwiczenia, testy).

Wsparcie techniczne: organizator zapewnia instrukcję logowania i korzystania z platformy oraz bieżącą pomoc techniczną w razie problemów.

Bezpieczeństwo: każde spotkanie zabezpieczone jest indywidualnym linkiem i hasłem dostępu. W przypadku nagrań – dostęp do nich mają wyłącznie uczestnicy kursu w okresie jego trwania.

Kontakt



JOANNA CHMURA

E-mail biuro@szkolacoachingu.edu.pl

Telefon (+48) 459 115 422