

**Bezpieczeństwo psychologiczne, action learning, mentoring menadżerski i rola talentów w budowaniu i zarządzaniu zespołem pracowniczym**

Numer usługi 2026/03/16/142611/3410470

12 500,00 PLN brutto
10 162,60 PLN netto
142,05 PLN brutto/h
115,48 PLN netto/h
213,44 PLN cena rynkowa ⓘ

CENTRUM
SZKOLENIOWE
GIELAR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

171 ocen

📍 Szczecin / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 88 h

📅 21.04.2026 do 28.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do:

- kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla,
- menedżerów zespołów i liderów projektów,
- osób przygotowujących się do objęcia funkcji kierowniczych,
- specjalistów odpowiedzialnych za rozwój zespołów lub zarządzanie pracownikami,
- osób chcących rozwijać kompetencje przywódcze, komunikacyjne oraz mentoringowe w zarządzaniu zespołem.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

20-04-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

88

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwinięcie kompetencji menedżerskich uczestników w zakresie budowania bezpieczeństwa psychologicznego w zespołach, świadomego wykorzystywania talentów pracowników, stosowania metod Action Learning oraz mentoringu menedżerskiego, a także wzmacniania własnej roli lidera w zarządzaniu zespołem w warunkach zmian i presji. Uczestnicy nauczą się identyfikować i wykorzystywać naturalne predyspozycje swoje oraz członków zespołu, stosować narzędzia komunikacyjne i rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
charakteryzuje rolę lidera w budowaniu efektywnego zespołu oraz znaczenie bezpieczeństwa psychologicznego w środowisku pracy	omawia pojęcie bezpieczeństwa psychologicznego w zespole	Debata swobodna
	wskazuje czynniki wpływające na poziom bezpieczeństwa psychologicznego	Debata swobodna
	opisuje rolę lidera w tworzeniu środowiska sprzyjającego otwartej komunikacji i współpracy	Debata swobodna
wyjaśnia znaczenie identyfikacji talentów i mocnych stron pracowników w zarządzaniu zespołem	opisuje koncepcję zarządzania w oparciu o mocne strony	Debata swobodna
	wskazuje sposoby wykorzystania wyników badania talentów w pracy menedżerskiej	Debata swobodna
	omawia rolę lidera w rozwijaniu potencjału pracowników	Debata swobodna
	definiuje metodę Action Learning i jej zastosowanie w rozwiązywaniu problemów zespołowych	Debata swobodna
opisuje podstawowe narzędzia i metody wspierające rozwój zespołu, w tym Action Learning i mentoring menedżerski	charakteryzuje rolę mentoringu w rozwoju kompetencji pracowników	Debata swobodna
	wskazuje sytuacje, w których można zastosować mentoring lub Action Learning	Debata swobodna

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
stosuje narzędzia komunikacyjne wspierające efektywną współpracę i rozwiązywanie konfliktów w zespole	stosuje techniki udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej	Debata swobodna
	wykorzystuje techniki komunikacji w sytuacjach konfliktowych	Debata swobodna
	prowadzi rozmowę wspierającą rozwiązanie problemu w zespole	Debata swobodna
wykorzystuje metody zarządzania zespołem wspierające zaangażowanie pracowników i współodpowiedzialność za rezultaty	stosuje zasady skutecznego delegowania zadań	Debata swobodna
	angażuje pracowników w proces rozwiązywania problemów zespołowych	Debata swobodna
	wykorzystuje elementy metody Action Learning w pracy zespołowej	Debata swobodna
wykorzystuje narzędzia wzmacniania odporności psychicznej własnej i zespołu w sytuacjach zmiany i presji	stosuje podstawowe techniki wspierania rezyliencji	Debata swobodna
	identyfikuje symptomy przeciążenia lub wypalenia zawodowego w zespole	Debata swobodna
	dobiera działania wspierające pracowników w sytuacjach kryzysowych	Debata swobodna

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

START PROGRAMU – Kick off

- Budowanie motywacji do udziału w programie
- Ustalenie zasad współpracy i wprowadzenie do narzędzi
- Przygotowanie do badań i testów

1. BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I POSTAWY LIDERA

Badanie talentów Gallupa:

- Identyfikacja naturalnych predyspozycji
- Analiza indywidualnego potencjału
- Mocne strony w działaniu

Wizerunek lidera:

- Budowanie wiarygodności i spójności
- Źródła autorytetu

Role i odpowiedzialność lidera:

- Świadomość różnych obszarów odpowiedzialności
- Opracowanie indywidualnej strategii rozwoju

2. NARZĘDZIA I TECHNIKI MENEDŻERSKIE

Zarządzanie zespołem:

- Bezpieczeństwo psychologiczne zespołu – środowisko skutecznych zespołów
- Angażowanie pracowników do wspólnego działania i zespołowego rozwiązywania problemów (Action Learning)

Efektywna komunikacja:

- Rozwiązywanie konfliktów
- Kultura informacji zwrotnej

Sprawność biznesowa menedżera:

- Skuteczne delegowanie zadań
- Zarządzanie zespołem w procesie zmiany

Zwiększenie odporności psychicznej i elastyczności w działaniu pod presją.

- Rezyliencja – umiejętność adaptowania się do zmieniających się warunków oraz szybkiego powrotu do równowagi po trudnych doświadczeniach
- Rola menedżera jako „stabilizatora” zespołu w sytuacjach kryzysowych.
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu u siebie i innych.
- Pierwsza pomoc przedpsychologiczna – techniki interwencji w sytuacjach kryzysowych

3. MENTORING MENEDŻERSKI OPARTY NA INDYWIDUALNYM POTENCJALE

- Wzmocnienie pewności siebie w roli lidera
- Zwiększenie efektywności w pracy menedżerskiej

ZAKOŃCZENIE PROGRAMU

- Raport końcowy Badania Bezpieczeństwa Psychologicznego Zespołu
- Podsumowanie indywidualnych strategii rozwoju
- Follow – up

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 12

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 12 START PROGRAMU – Kick off	Beata Pluta	21-04-2026	09:00	17:00	08:00
2 z 12 BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I POSTAWY LIDERA	Beata Pluta	23-04-2026	09:00	17:00	08:00
3 z 12 BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I POSTAWY LIDERA	Beata Pluta	28-04-2026	09:00	17:00	08:00
4 z 12 NARZĘDZIA I TECHNIKI MENEDŻERSKIE	Beata Pluta	05-05-2026	09:00	17:00	08:00
5 z 12 NARZĘDZIA I TECHNIKI MENEDŻERSKIE	Beata Pluta	07-05-2026	09:00	17:00	08:00
6 z 12 NARZĘDZIA I TECHNIKI MENEDŻERSKIE	Beata Pluta	12-05-2026	09:00	17:00	08:00
7 z 12 MENTORING MENEDŻERSKI OPARTY NA INDYWIDUALNYM POTENCJALE	Beata Pluta	14-05-2026	09:00	17:00	08:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 12 MENTORING MENEDŻERSKI OPARTY NA INDYWIDUALNY M POTENCJALE	Beata Pluta	19-05-2026	09:00	17:00	08:00
9 z 12 MENTORING MENEDŻERSKI OPARTY NA INDYWIDUALNY M POTENCJALE	Beata Pluta	21-05-2026	09:00	17:00	08:00
10 z 12 MENTORING MENEDŻERSKI OPARTY NA INDYWIDUALNY M POTENCJALE	Beata Pluta	26-05-2026	09:00	17:00	08:00
11 z 12 ZAKOŃCZENIE PROGRAMU	Beata Pluta	28-05-2026	09:00	17:00	08:00
12 z 12 Walidacja	-	28-05-2026	17:00	18:00	01:00

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	12 500,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	10 162,60 PLN
Koszt osobogodziny brutto	142,05 PLN
Koszt osobogodziny netto	115,48 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Pluta

Beata Pluta to mentor, trener biznesu, certyfikowany coach zespołu Action Learning (WIAL), certyfikowany coach mocnych stron (Strengths Community Coach), Certyfikowany Mentor Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, wykładowca na studiach podyplomowych wyższych uczelni. Prowadzi swoje autorskie programy studiów podyplomowych „Studia menedżerskie” i Akademia Coachingu i Mentoringu”. Menedżer z ponad 20 letnią praktyką w obszarze sprzedaży, finansów, usług w korporacjach z kapitałem skandynawskim, zarządzała dużymi zespołami na szczeblu Dyrektora Regionu i Dyrektora Sprzedaży.

W praktyce wykorzystuje mentoring i coaching współpracując z menadżerami i zespołami wielu korporacji (m.in. IT, produkcyjnych, logistycznych, medycznych i usługowych), dzieli się wiedzą oraz praktycznymi doświadczeniami. Jako trener prowadzi warsztaty z zakresu rozwoju kompetencji przywódczych i menedżerskich, mentoringu, zarządzania zmianą, efektywnej komunikacji, wykorzystywania Talentów w budowaniu i zarządzaniu zespołem, a także z technik sprzedaży i jakości obsługi klienta oraz radzenia sobie ze stresem. Prowadzi programy rozwojowe Akademia Lidera, Akademia Młodego Lidera, Akademia Coachingu i Mentoringu, Program Rozwoju Talentów i Budowania Mocnych Stron.

Propagatorka mentoringu wewnętrznego w przedsiębiorstwach. Pracuje z zespołami według modelu Action Learning.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt z prezentacjami z każdego z bloków tematycznych, teczkę, notatnik, długopis

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane w godz. dydaktycznych (1 h dydaktyczna = 45 min zegarowych).

Podczas szkolenia przewidziane są przerwy, które nie liczą się do czasu trwania szkolenia.

W przypadku uczestniczenia w usłudze osób z niepełnosprawnościami zostanie ona odpowiednio dostosowana - prosimy o kontakt (e-mail lub telefonicznie) w celu doprecyzowania zakresu wsparcia.

Adres

ul. Kablowa 1

70-895 Szczecin

woj. zachodniopomorskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



Monika Ziółkowska

E-mail biuro@gielar.pl

Telefon (+48) 884 858 285