



Zarządzanie stresem zespołu podczas zmian technologicznych

Numer usługi 2026/04/07/205190/3467898

2 688,00 PLN brutto

2 688,00 PLN netto

168,00 PLN brutto/h

168,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Dr Agata
Wiśniewska-Szałek
Consulting

Brak ocen dla tego dostawcy

- 📍 Toruń
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 🕒 16:00 h
- 📅 25.06.2026 do 26.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową szkolenia są liderzy zespołów produkcyjnych, brygadziści, mistrzowie oraz kadra kierownicza średniego szczebla, odpowiedzialni za wdrażanie zmian organizacyjnych i technologicznych związanych z zieloną transformacją oraz gospodarką o obiegu zamkniętym. Szkolenie skierowane jest również do osób zarządzających projektami środowiskowymi, specjalistów ds. ESG, HR oraz wszystkich, którzy wspierają zespoły w adaptacji do nowych wymogów regulacyjnych, procesowych i operacyjnych wynikających z wdrażania zrównoważonych praktyk w organizacji.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	24-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat VCC Akademia Edukacyjna

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do samodzielnego zarządzania stresem zespołu w warunkach wdrażania zielonej transformacji oraz zasad gospodarki o obiegu zamkniętym, poprzez rozwój umiejętności rozpoznawania źródeł napięć, skutecznej komunikacji zmian środowiskowych, reagowania na opór pracowników oraz budowania zaangażowania i odporności zespołu w procesie dostosowywania organizacji do wymogów zrównoważonego rozwoju.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik identyfikuje źródła stresu w zespole w kontekście zielonej transformacji i GOZ	poprawnie wskazuje co najmniej 3 typowe źródła stresu związane ze zmianami środowiskowymi w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozróżnia stres indywidualny i zespołowy na przykładach sytuacji produkcyjnych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik wymienia symptomy stresu u pracowników i w zespole	wymienia minimum 4 psychologiczne lub behawioralne objawy stresu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	analizuje studium przypadku i poprawnie identyfikuje sygnały ostrzegawcze w zespole	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik skutecznie komunikuje zmiany związane z zieloną transformacją	formułuje komunikat wyjaśniający sens zmiany (ESG/GOZ) w sposób zrozumiały dla pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	stosuje co najmniej 2 zasady skutecznej komunikacji w symulacji rozmowy z zespołem	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik radzi sobie z oporem pracowników wobec zmian ekologicznych	identyfikuje co najmniej 2 źródła oporu wobec wdrażanych zmian	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	proponuje adekwatne sposoby reakcji na opór w oparciu o przedstawiony scenariusz	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik stosuje narzędzia wspierające adaptację zespołu do zmian	dobiera minimum 2 działania wspierające pracowników w procesie zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	angażuje zespół w przykładowe działanie związane z GOZ (np. redukcja odpadów) w ramach ćwiczenia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik buduje odporność zespołu na stres w procesie transformacji	wskazuje co najmniej 3 działania wzmacniające bezpieczeństwo psychologiczne w zespole	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	opracowuje propozycję działań zwiększających współpracę i zaufanie w zespole	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik opracowuje plan wdrożenia działań po szkoleniu	przygotowuje indywidualny plan działań zawierający minimum 2 konkretne inicjatywy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	określa mierniki sukcesu (np. zaangażowanie zespołu, liczba inicjatyw środowiskowych) dla zaplanowanych działań	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

1. Wprowadzenie do tematyki stresu w kontekście zielonej transformacji

- znaczenie zarządzania stresem w zespołach produkcyjnych w obliczu wymogów ESG i transformacji środowiskowej
- specyfika pracy zespołów produkcyjnych w warunkach wdrażania rozwiązań GOZ (recykling, redukcja odpadów, zmiana surowców)
- wpływ regulacji środowiskowych i presji rynkowej na funkcjonowanie zespołów
- rola lidera w utrzymaniu stabilności i efektywności zespołu podczas transformacji ekologicznej

2. Mechanizmy powstawania stresu w organizacji w kontekście zmian środowiskowych

- • czym jest stres i jakie są jego mechanizmy w sytuacji zmian organizacyjnych i środowiskowych
- najczęstsze źródła stresu związane z zieloną transformacją (np. nowe procedury, raportowanie ESG, zmiany procesów)
- stres wynikający z niepewności regulacyjnej i technologicznej
- stres indywidualny a stres zespołowy w kontekście zmian proekologicznych

3. Zielona transformacja i GOZ jako źródło napięcia w zespole

- • reakcje pracowników na zmiany związane z ekologią i zrównoważonym rozwojem
- typowe obawy:
 - utrata kompetencji (np. przy zmianie technologii produkcji)
 - zwiększona kontrola i raportowanie
 - „zielone” zmiany jako dodatkowe obciążenie
 - wpływ transformacji na motywację, zaangażowanie i współpracę
 - konflikt między celami produkcyjnymi a środowiskowymi

4. Rozpoznawanie symptomów stresu w procesie transformacji

- • psychologiczne i behawioralne objawy stresu przy zmianach ekologicznych
- sygnały ostrzegawcze:
 - spadek zaangażowania w inicjatywy środowiskowe
 - opór wobec nowych procedur (np. segregacji, optymalizacji zużycia)
 - diagnozowanie napięć związanych z wdrażaniem GOZ
 - identyfikacja „ukrytego oporu” wobec zmian ESG

5. Komunikacja lidera w zielonej transformacji

- • zasady skutecznej komunikacji zmian środowiskowych
- jak tłumaczyć sens działań ESG i GOZ pracownikom produkcyjnym
- przekazywanie trudnych informacji (np. zmiany procesów, nowe wymagania)
- budowanie zrozumienia: „dlaczego to robimy?” (biznes, regulacje, środowisko)
- angażowanie zespołu poprzez komunikację wartości i celów

6. Reagowanie na opór wobec zmian ekologicznych

- • źródła oporu wobec zielonej transformacji (np. brak zaufania, zmęczenie zmianą)
- praca z obawami:
 - „to tylko moda”
 - „to zwiększy nam pracę”
- techniki rozmowy i angażowania pracowników
- rozwiązywanie napięć i konfliktów między „starym” a „nowym” sposobem pracy

7. Narzędzia wspierające adaptację zespołu do GOZ i zmian środowiskowych

- • działania wspierające pracowników:
 - szkolenia z nowych procesów (np. recykling, efektywność energetyczna)
 - mikro-usprawnienia zgłaszane przez pracowników
 - angażowanie zespołu w inicjatywy środowiskowe (np. projekty redukcji odpadów)
 - budowanie współodpowiedzialności za wyniki środowiskowe
 - wykorzystanie podejścia partycypacyjnego w zmianie

8. Budowanie odporności zespołu na stres w procesie transformacji

- • rola lidera w budowaniu bezpieczeństwa psychologicznego w czasie zmian ESG
- wzmacnianie zaufania w kontekście długoterminowych zmian środowiskowych
- rozwijanie elastyczności i gotowości do zmian
- dobre praktyki zarządzania zespołem w okresie transformacji ekologicznej
- budowanie kultury odpowiedzialności środowiskowej

9. Podsumowanie i plan wdrożenia

- • omówienie wniosków w kontekście zielonej transformacji
- identyfikacja działań możliwych do wdrożenia:
 - quick wins (np. zmiany w organizacji pracy)
 - działania długofalowe (kultura GOZ)

- opracowanie mini planu działań lidera
- podsumowanie i ewaluacja szkolenia

Usługa jest prowadzona w sali z układem stołów w podkowę, ze zmiennym podziałem grupy na zespoły 2 i 5 osobowe, dostosowanym do przeprowadzanych ćwiczeń.

Walidacja usługi prowadzona jest na zakończenie usługi, poprzez test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Usługa jest realizowana w godzinach dydaktycznych (1 godzina dydaktyczna = 45 minut zegarowych) w podziale na 10 godzin zajęć praktycznych i 6 godzin teoretycznych

Przerwy w usłudze nie są wliczone w czas usługi rozwojowej

W trakcie realizacji usługi rozwojowej, przeprowadzana będzie weryfikację postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się poprzez ankiety, testy i quizy

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 14

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Wprowadzenie do tematyki stresu w kontekście zielonej transformacji	Ewa Mentel	25-06-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 14 Przerwa kawowa	Ewa Mentel	25-06-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 14 Mechanizmy powstawania stresu w organizacji w kontekście zmian środowiskowych	Ewa Mentel	25-06-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 14 Przerwa obiadowa	Ewa Mentel	25-06-2026	12:15	13:00	00:45
5 z 14 Zielona transformacja i GOZ jako źródło napięcia w zespole	Ewa Mentel	25-06-2026	13:00	14:30	01:30
6 z 14 Przerwa kawowa	Ewa Mentel	25-06-2026	14:30	14:45	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 14 Rozpoznawanie symptomów stresu w procesie transformacji	Ewa Mentel	25-06-2026	14:45	16:15	01:30
8 z 14 Komunikacja lidera w zielonej transformacji	Ewa Mentel	26-06-2026	09:00	10:30	01:30
9 z 14 Przerwa kawowa	Ewa Mentel	26-06-2026	10:30	10:45	00:15
10 z 14 Reagowanie na opór wobec zmian ekologicznych	Ewa Mentel	26-06-2026	10:45	12:15	01:30
11 z 14 Przerwa obiadowa	Ewa Mentel	26-06-2026	12:15	13:00	00:45
12 z 14 Narzędzia wspierające adaptację zespołu do GOZ i zmian środowiskowych	Ewa Mentel	26-06-2026	13:00	14:30	01:30
13 z 14 Przerwa kawowa	Ewa Mentel	26-06-2026	14:30	14:45	00:15
14 z 14 Budowanie odporności zespołu na stres w procesie transformacji i podsumowanie szkolenia	Ewa Mentel	26-06-2026	14:45	16:15	01:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 688,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 688,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	168,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	168,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ewa Mentel

Psycholog, absolwentka Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Trener Coach, Praktyk. Ekspert ds. szkoleń i projektów doradczych z zakresu przywództwa, zarządzania, Train The Trainer i umiejętności osobistych oraz interpersonalnych.

Asesor, specjalista d/s rekrutacji i selekcji, sesji AC/DC, sesji feedbackowych, outplacementów.

Od 20 lat związana silnie z rynkiem szkoleniowym i HR-owym jako trener, coach, konsultant, asesor, specjalista od AC/ DC, programów outplacementowych.

Od 1997 roku skoncentrowana na zastosowaniach psychologii menedżerskiej w praktyce. Od kilkunastu lat realizuje warsztaty z zakresu budowania zespołów, obsługi klienta, wystąpień publicznych, sztuki prezentacji, treningów antystresowych, zarządzania czasem i organizacji pracy. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu rozwoju osobistego, motywowania podwładnych, komunikacji interpersonalnej, zarządzania zmianą, radzenia sobie ze stresem, rozwoju kompetencji menedżerskich.

Autorka publikacji naukowych:

- Ewa Mentel: Cierpienie a rozwój osobowy w koncepcji V. Franka i K. Dąbrowskiego. W: Zdrowie Psychiczne 1991, Nr 1-4, s. 106-110
- Ewa Mentel: Wykorzystanie doświadczenia cierpienia w rozwoju osobowym w koncepcji V. Franka i K. Dąbrowskiego. W: Chowanna, Katowice 1994, t 2, s. 67-74
- MENTEL Ewa: Sensotwórcza rola cierpienia w rozwoju jednostki - w koncepcji V. E. Frankla i K. Dąbrowskiego s. 433-440; w: Człowiek - wartości - sens. Studia z psychologii egzystencji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Organizator zapewnia materiały szkoleniowe w formie skryptu

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy oraz spełnienie wszystkich warunków określonych przez Operatora, do którego składają Państwo dokumenty o dofinansowanie

Informacje dodatkowe

W przypadku potrzeby zapewnienia specjalnych udogodnień, przed zapisem na usługę, prosimy o kontakt

Adres

ul. Władysława Łokietka 1-3

87-100 Toruń

woj. kujawsko-pomorskie

Nowoczesna sala warsztatowa w Centrum Innowacyjnej Edukacji

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- multimedialna ściana ekranów bezszwowych oraz bezpłatny parking

Kontakt



AGATA WIŚNIEWSKA-SZALEK

E-mail agata.wisniewska@szalek.biz

Telefon (+48) 609 580 757