







GROWTH ADVISORS
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

Action Learning Lab: HR w akcji. Realne wyzwanie, realna praca.

Numer usługi 2026/04/29/203301/3523400

-  Usługa szkoleniowa
-  zdalna w czasie rzeczywistym
-  09:00 h
-  07.07.2026 do 18.08.2026

1 845,00 PLN brutto
1 500,00 PLN netto
205,00 PLN brutto/h
166,67 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	HR-owiec z konkretnym, żywym przypadkiem – rotacja, której nie rozumiesz, zespół bez energii mimo pozornie dobrych warunków, kultura, którą wszyscy opisują tak samo, a nikt nie umie zmienić, exit interview, który niczego nie wyjaśnia. Jeśli nie masz teraz aktywnego przypadku, ta sesja da Ci mniej niż powinna.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	01-07-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	9
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Uczestnik po zakończeniu usługi rozwojowej będzie przygotowany do samodzielnego diagnozowania i rozwiązywania złożonych problemów organizacyjnych (takich jak rotacja, opór przed zmianą czy brak decyzyjności zarządu) przy użyciu metodologii Action Learning. Kurs przygotowuje do odróżniania symptomów od rzeczywistych przyczyn problemów HR, moderowania procesów szukania rozwiązań poprzez pytania otwarte oraz projektowania konkretnych planów naprawczych w oparciu o analizę systemową.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Wyjaśnia zasady pracy metodą Action Learning w kontekście HR.	Wskazuje kluczowe różnice między udzielaniem rad a procesem poszukiwania rozwiązań poprzez pytania.	Test teoretyczny
Umiejętności: Odróżnia objaw (symptom) od rzeczywistej przyczyny problemu.	Na podstawie opisanego przypadku (np. wysoka rotacja), identyfikuje, które elementy są faktami, a które jedynie subiektywną diagnozą.	Test teoretyczny
Umiejętności: Formułuje pytania otwarte poszerzające perspektywę w procesie HR.	Wybiera z listy pytania, które służą dekonstrukcji założeń, a nie sugerują gotowego rozwiązania.	Test teoretyczny
Umiejętności: Identyfikuje bariery decyzyjne w relacjach z kadrą zarządzającą.	Rozpoznaje różnice między problemem merytorycznym a blokadą o charakterze relacyjnym lub politycznym w organizacji.	Test teoretyczny
Umiejętności: Diagnozuje źródła oporu pracowników wobec zmian organizacyjnych.	Przyporządkowuje zachowania pracowników do odpowiednich typów oporu (np. informacyjny, emocjonalny, systemowy).	Test teoretyczny
Wiedza: Opisuje systemowe podejście do problemów kultury organizacyjnej.	Wyjaśnia, jak sygnały z zespołu (np. brak energii) łączą się z szerszym systemem zarządzania i procesami w firmie.	Test teoretyczny
Umiejętności: Interpretuje wyniki exit interview pod kątem ukrytych przyczyn odejść.	Wskazuje metody weryfikacji deklarowanych przyczyn rotacji w celu znalezienia ich rzeczywistych źródeł.	Test teoretyczny
Umiejętności: Stosuje zasady kontraktowania odpowiedzialności za rozwiązanie problemu.	Identyfikuje, kto w opisanym scenariuszu jest "właścicielem problemu" i jakie ma obowiązki wobec grupy roboczej.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Prezentuje gotowość do krytycznej refleksji nad własnymi założeniami w pracy HR.	Wskazuje korzyści płynące z uwzględniania perspektywy innych praktyków w celu uniknięcia błędu subiektywnego w diagnozie.	Test teoretyczny

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

Pre-work – identyczny dla każdej sesji

Uczestnik przesyła krótki opis swojego przypadku (max. pół strony A4) przed sesją:

1. Co konkretnie się dzieje: opisz sytuację, nie diagnozę
2. Od kiedy trwa i co już próbowałeś/aś
3. Co konkretnie się stanie, jeśli nic się nie zmieni w ciągu 4-6 tygodni? (to jest filtr jeśli odpowiedź brzmi "nic szczególnego", ten case nie jest materiałem na sesję)
4. Czego oczekujesz od grupy: nowej perspektywy, planu działania, decyzji?

JAK DZIAŁA KAŻDA SESJA (3h):

- **15 min** Rundka startowa. Każdy uczestnik przedstawia swój przypadek w 3 zdaniach: co się dzieje, od kiedy, co jest stawką. Żadnej analizy, żadnych diagnoz na tym etapie. Chodzi o to, żeby problem był na stole w swojej surowej formie. Facylitator słucha i szuka wspólnego mianownika.
- **15 min** Wybór przypadku. Facylitator pokazuje grupie gdzie przypadki się przecinają i co jest wspólnym rdzeniem napięcia. Razem decydujecie, od czego zaczynamy – jeden lub dwa przypadki, które będą osią pracy. To nie jest decyzja facylitatora. To decyzja grupy.
- **90–120 min** Głęboka praca na wybranym wyzwaniu. To serce sesji. Właściciel problemu mówi, że reszta grupy pracuje wyłącznie przez pytania – nie przez rady ani opinie. Pytania, które poszerzają perspektywę, kwestionują ukryte założenia i otwierają możliwości, których właściciel problemu sam nie widzi, bo jest zbyt blisko. Facylitator pilnuje jakości procesu. Gdy grupa utknie lub kręci się w kółko, wnosi obserwację z własnego doświadczenia HR jako impuls do procesu, nie jako gotową odpowiedź.
- **30 min** Refleksja zamykająca i kontrakt działania: co jako grupa zobaczyliśmy? Czego się nauczyłem/am i co zabieram do swojej organizacji, (nawet jeśli mój konkretny przypadek nie był dziś na stole)?

Sesja 1: Zarząd Cię nie słyszy? Sprawdźmy razem dlaczego.

Sesja 2: Zmiana utknęła. Gdzie leży opór?

Sesja 3: Ludzie odchodzą. Co naprawdę za tym stoi?

Co konkretnie zyskujesz

- Diagnozę wypracowaną przez pytania grupy – praktyków HR z podobnych sytuacji, nie ekspertów z gotowymi modelami
- Odróżnienie objawu od przyczyny – zanim sięgniesz po kolejne narzędzie, warto wiedzieć co naprawdę leczy
- Konkretny krok działania zdefiniowany publicznie przed grupą – jedno działanie, konkretny termin
- Niekiedy zupełnie nową definicję problemu. Właśnie to jest w Action Learning najcenniejsze w skutkach.

Dlaczego to działa

Problemy z zaangażowaniem i retencją są prawie zawsze symptomem czegoś głębszego i najtrudniej to zobaczyć, gdy jest się wewnątrz. Perspektywa z różnych organizacji i pytania pomagające przejść od "co się dzieje" do "co ten sygnał mówi o systemie" wspierają szukanie kroków, które naprawdę mają szansę zadziałać.

Zobacz pełny program:

Sesja 1: Zarząd Cię nie słyszy? Sprawdźmy razem dlaczego.

Masz konkretny przypadek z zarządem lub senior leadership, który utknął i czujesz, że nie chodzi o merytorykę. Projekt bez decyzji, inicjatywa bez sponsora, rozmowa, która idzie nie tak mimo dobrego przygotowania. Przyniesiesz ten przypadek na sesję. Grupa – ludzie z podobnymi wyzwaniami – pomoże Ci zobaczyć go inaczej.

Kto powinien przyjść

HR-owiec z realnym, aktywnym przypadkiem z obszaru senior leadership – projekt bez decyzji, budżet odrzucony bez uzasadnienia, inicjatywa HR niewidzialna dla biznesu, zmiana bez sponsora.

HR-owiec, dla którego partnerska relacja z zarządem lub senior leadership jest teraz aktywnym problemem: projekt bez decyzji, budżet odrzucony, zmiana bez sponsora, trudna rozmowa o biznesie. Jeśli to nie boli Cię teraz, ta sesja nie jest dla Ciebie w tej chwili.

Co konkretnie zyskujesz:

- Pytania od grupy, których sam sobie nie zadałeś/aś – bo gdy jest się w środku problemu, pewnych rzeczy po prostu nie widać
- Nowe rozumienie, gdzie naprawdę leży blokada – rzadko jest tam, gdzie się wydaje na początku
- Konkretny następny krok zdefiniowany przed grupą – nie notatki do przemyślenia, ale zobowiązanie
- Niekiedy zupełnie inne ujęcie całego problemu. I to jest często więcej warte niż gotowe rozwiązanie.

Dlaczego to działa

Relacja zarząd–HR ma swoją specyficzną dynamikę i często blokada nie leży tam, gdzie HR ją widzi. Dynamika z doświadczenia w wielu organizacjach i zadawanie pytań, które pomagają odróżnić problem komunikacyjny od problemu politycznego, strukturalnego czy relacyjnego. To zmienia kierunek pracy.

Sesja 2: Zmiana utknęła. Gdzie leży opór?

Masz aktywną zmianę z mandatem z góry i ścianę w środku? Albo pozorne zaangażowanie, które nie przekłada się na żaden ruch? Przyniesiesz ten przypadek na sesję. Razem z grupą będziecie szukać nie tego co zrobić, ale najpierw – co tak naprawdę stoi za oporem.

Kto powinien przyjść

HR-owiec lub lider zmiany z wdrożeniem, które dzieje się teraz i utknęło – konkretny projekt, konkretni ludzie, konkretna ściana. Ta sesja da Ci najwięcej, gdy zmiana już boli.

Co konkretnie zyskujesz

- Nowe rozumienie źródła oporu – przez pytania grupy, nie przez analizę. Opór rzadko jest tym, czym się wydaje na powierzchni.
- Perspektywę ludzi z innych organizacji – podobne sytuacje, inne konteksty, inne rozwiązania. Właśnie ta różnorodność otwiera możliwości, których sam byś nie zobaczył.
- Konkretny następny krok zdefiniowany publicznie – z terminem, nie z intencją
- Często inne pytanie niż to, z którym przyszedłeś. Gdy zmienia się pytanie, zmienia się cała przestrzeń możliwych działań.

Dlaczego to działa

Gdy jest się w środku utknięcia, bardzo trudno zobaczyć je jako system. Osoby z doświadczeniem w różnych organizacjach zadają pytania, które pomagają odróżnić opór jako informację zwrotną od oporu jako sabotażu i przesunąć się od "kto blokuje" do "co system mówi przez ten opór". To zmienia kierunek działania.

Sesja 3: Ludzie odchodzą. Co naprawdę za tym stoi?

Coś w organizacji lub zespole wyraźnie nie gra – rotacja, brak energii, kultura, którą czujesz, ale nie umiesz nazwać? Standardowe odpowiedzi (ankieta, benefity, team building) już nie wystarczają albo w ogóle nie dotyczą sedna. Przyniesiesz ten przypadek. Zamiast szukać kolejnego narzędzia, razem poszukamy przyczyny.

Kto powinien przyjść

HR-owiec z konkretnym, żywym przypadkiem – rotacja, której nie rozumiesz, zespół bez energii mimo pozornie dobrych warunków, kultura, którą wszyscy opisują tak samo, a nikt nie umie zmienić, exit interview, który niczego nie wyjaśnia. Jeśli nie masz teraz aktywnego przypadku, ta sesja da Ci mniej niż powinna.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 4

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 4 Zarząd Cię nie słyszy? Sprawdźmy razem dlaczego	Beata Strzałka	07-07-2026	10:00	13:00	03:00
2 z 4 Zmiana utknęła. Gdzie leży opór?	Beata Strzałka	14-07-2026	10:00	13:00	03:00
3 z 4 Ludzie odchodzą. Co naprawdę za tym stoi?	Beata Strzałka	18-08-2026	10:00	12:45	02:45
4 z 4 Walidacja	-	18-08-2026	12:45	13:00	00:15

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	1 845,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	205,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Strzałka

Jako trener specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i warsztatów oraz sesji coachingowych i mentoringowych zorientowanych na budowanie organizacji i zespołów w oparciu o mocne strony, koncentrując się na zwiększaniu efektywności osobistej i zespołowej, poprawie komunikacji i niwelowaniu konfliktów oraz motywacji i zaangażowania.

Jako certyfikowany coach Instytutu Gallupa bazuje w dużej mierze na wiedzy na temat wrodzonych talentów, umiejętności strategicznego myślenia i szukania rozwiązań poza schematem oraz doświadczenia biznesowego w zarządzaniu złożonymi, wielokulturowymi zespołami w międzynarodowych korporacjach.

Jest również certyfikowanym ekspertem i praktykiem w zakresie zwinności kulturowej, różnorodności i inkluzji, będąc przez kilka lat lokalnym Liderem ds. Diversity & Inclusion oraz ściśle współpracując z globalnym zespołem nad kompleksową strategią D&I, obejmującą: kulturę i pochodzenie, płeć, pokolenia, LGBT oraz osoby niepełnosprawne. Bardzo dobrze rozumie ludzi, ich złożoność na poziomie indywidualnym, jak i w różnych kulturach.

W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła warsztaty o zbliżonej tematyce dla osób dorosłych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1 godzina szkolenia to godzina zegarowa (60 min).

Uczestnik otrzyma od trenera:

- Podsumowanie warsztatów
- Prezentację

Od organizatora:

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia
- dyplom.

Szkolenie jest zwolnione z VAT dla uczestników z dofinansowaniem 70% lub więcej.

Dla uczestników z dofinansowaniem poniżej 70% lub bez dofinansowania do faktury będzie doliczony VAT 23%.

Informacje dodatkowe

1. Oferujemy kompleksowe wsparcie w **pozyskaniu dofinansowania** na wszystkie oferowane usługi.
2. Realizujemy szkolenia również **w formie zamkniętej, dla konkretnych organizacji**, oddziałów firm, z możliwością dopasowania usługi do konkretnych potrzeb organizacji.
3. Przed zgłoszeniem na usługę **prosimy o kontakt** w celu potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

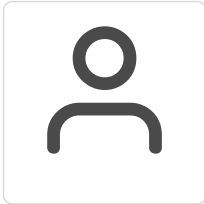
Warunki techniczne

Warsztaty będą prowadzone na platformie MS Teams. Uczestnik otrzyma link oraz niezbędne login i hasło do zalogowania się.

Uczestnik musi uczestniczyć w warsztatach z włączoną kamerą i być podpisany swoim imieniem i nazwiskiem, aby jego obecność na warsztatach została uznana.

Wymagany jest dostęp do komputera lub laptopa z kamerą, mikrofonem i głośnikami, sieci wifi lub internetu przewodowego.

Kontakt



Marta Kozłowska

E-mail marta.kozlowska@growthadvisors.pl

Telefon (+48) 884 214 768