



Szkolenie: Psychologia w zarządzaniu zespołem

Numer usługi 2026/06/23/165578/3644234

5 500,00 PLN brutto

5 500,00 PLN netto

275,00 PLN brutto/h

275,00 PLN netto/h

249,58 PLN cena rynkowa ⓘ

LABA POLSKA
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

1 ocena

- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📄 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 20:00 h
- 📅 31.08.2026 do 12.10.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / PR
Identyfikatory projektów	Kierunek - Rozwój, Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe, Małopolski Pociąg do kariery
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa skierowana jest do osób indywidualnych, firm oraz pracowników pełniących lub przygotowujących się do pełnienia funkcji managerskich i liderskich, w szczególności managerów, project managerów, team leaderów, osób aspirujących do awansu na stanowisko kierownicze oraz przedsiębiorców zarządzających zespołem. Uczestnik powinien realizować lub planować zadania związane z motywowaniem pracowników, komunikacją, feedbackiem, trudnymi rozmowami, konfliktami, oceną pracowników, zmianą, współpracą z osobami neuroatypowymi oraz dobrostanem. Rekomendowane jest podstawowe doświadczenie w pracy zespołowej, koordynacyjnej, liderskiej lub managerskiej. Wymagana jest podstawowa znajomość komunikacji biznesowej oraz obsługi komputera i komunikatora.</p> <p>Usługa skierowana jest również do uczestników projektów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe” WUP w Szczecinie, • „Małopolski Pociąg do kariery” WUP Kraków, • „Nowy start w Małopolsce z EURESEM” WUP Kraków • „Kierunek Rozwój” WUP Toruń.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	28-08-2026

Cel

Cel edukacyjny

Usługa „Szkolenie: Psychologia w zarządzaniu zespołem” przygotowuje do samodzielnego wykorzystywania podstaw psychologii w pracy managerskiej, w tym do motywowania pracowników, dostosowania komunikacji, udzielania informacji zwrotnej, rozwiązywania konfliktów, prowadzenia trudnych rozmów, oceniania pracowników, wspierania zmiany oraz dbania o dobrostan własny i zespołu.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje psychologiczne mechanizmy wpływające na zarządzanie zespołem	rozdziela podstawowe mechanizmy motywacji, demotywacji, różnic indywidualnych, konfliktu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	charakteryzuje wpływ stylów komunikacji, informacji zwrotnej, oceny pracownika i trudnych rozmów na funkcjonowanie zespołu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje psychologiczne źródła trudności w pracy managera i zespołu	wskazuje przyczyny trudności związanych z komunikacją, motywacją, konfliktem, oceną pracownika, zmianą i stresem managerskim	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozdziela sytuacje wymagające dostosowania stylu komunikacji, strategii motywowania, interwencji managerskiej lub wsparcia dobrostanu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera strategie motywowania do potrzeb i sytuacji pracownika	dobiera źródła motywacji i czynniki demotywujące na podstawie opisu pracownika	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wybiera działania managerskie wspierające zaangażowanie, poczucie wpływu i odpowiedzialność pracownika	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Dopasowuje komunikację managerską do stylów komunikacyjnych członków zespołu	rozpoznaje styl komunikacyjny osoby na podstawie opisu zachowań, preferencji i sposobu reagowania	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	dobiera sposób przekazania komunikatu, informacji zwrotnej lub trudnej informacji do stylu komunikacyjnego odbiorcy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera działania managerskie do sytuacji konfliktu, zmiany, trudnej rozmowy i oceny pracownika.	Wybiera adekwatną strategię rozwiązania konfliktu na podstawie opisu sytuacji zespołowej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Dobiera interwencje managerskie do etapu zmiany, rozmowy oceniającej lub trudnej rozmowy z pracownikiem	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera odpowiedzialne postawy managerskie wspierające dobrostan i bezpieczeństwo psychologiczne zespołu	wybiera zachowania managera wspierające uważność, szacunek, konstruktywną komunikację, włączenie i ograniczanie eskalacji napięcia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	ocenia konsekwencje reakcji managera dla dobrostanu pracownika, relacji w zespole i jakości współpracy	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

Dla osiągnięcia celu edukacyjnego zakres szkolenia obejmuje:

Zakres tematyczny:

Moduł 1. W labiryncie umysłu – wprowadzenie do psychologii zarządzania

- Człowiek jako całość – integracyjna perspektywa pracownika z uwzględnieniem jego potrzeb psychologicznych
- Zrozumienie zachowań w kontekście pracy – wiedza/umiejętność/postawa/osobowość
- Konteksty w których funkcjonuje pracownik
- Dziedziny psychologii wykorzystywane w zarządzaniu

Moduł 2. Teoria motywacji w praktyce

- Motywacja z perspektywy psychologii – potrzeby i emocje
- Przegląd 5 teorii motywacji – od Maslowa do Locke'a – praktyczna aplikacja w zarządzaniu zespołem
- Jak przełożyć teorię na codzienną pracę menedżera? Praktyka motywowania

Moduł 3. Jeszcze o motywowaniu, motywacji i jej braku

- Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna – czyli do czego można, a do czego nie można zmotywować pracownika?
- Motywatory i demotywatory – jak ewoluują potrzeby pracownika?
- Strategie motywowania pracowników.

Moduł 4. Psychologiczne źródła różnic w zespole

- Przynależność do pokoleń X, Y, Z a potrzeby, wartości, motywatory pracowników
- Różnice w sposobach reagowania na konflikt
- Jak neurodiversność może wpływać na zachowania w zespole?

Moduł 5. Style komunikacyjne członków zespołu

- Znaczenie percepcji w budowaniu relacji z pracownikiem
- Style komunikacji w zespole
- Charakterystyka oraz słabe i mocne strony poszczególnych typów komunikacji – psychologia różnic indywidualnych na użytek biznesu
- Profil indywidualny – rozpoznanie własnego stylu komunikacji kierownika.

Moduł 6. Dostrojenie w komunikacji

- Zasady komunikacji z poszczególnymi „typami” komunikacyjnymi: jak się komunikować, czego w komunikacji unikać?
- Wartości wnoszone do zespołu przez osoby o różnych stylach komunikacyjnych
- Wpływ różnorodności na integrację zespołu wokół wspólnego celu.

Moduł 7. Konflikt w zespole

- Źródła konfliktu w zespole: różnice w celach, osobowości, stylach pracy
- Sposoby reagowania na konflikt: od unikania do współpracy
- Korzyści i zagrożenia wynikające z różnych sposobów reagowania na konflikt
- Jak menedżer może rozpoznać konflikt? Diagnoza zachowań: co widać a czego nie widać?
- Prowadzenie rozmów z pracownikiem/pracownikami zaangażowanymi w konflikt
- Oddawanie odpowiedzialności – neutralna postawa menedżera wobec stron konfliktu

Moduł 8. Wartościowa informacja zwrotna

- Zasady udzielania i kryteria informacji zwrotnej mającej dla pracownika wartość
- Kiedy informacja jest, a kiedy nie jest wsparciem rozwoju pracownika?
- Otwartość na dialog i empatia w udzielaniu informacji zwrotnej

Moduł 9. Prowadzenie trudnych rozmów

- Trudny pracownik, czy trudna sytuacja, w której się znalazł lub którą stworzył? Oddzielanie problemu od osoby
- Kierownik jako obiektywny obserwator; Okna Johari jako „przewodnik” w trudnych rozmowach
- Jak przeprowadzić trudną rozmowę? Jak zacząć, jak skończyć, czego nie robić?

- Efekty końcowe trudnej rozmowy: plan naprawczy, upomnienie, zwolnienie
- Konsekwencja jako element budujący autorytet kierownika.

Moduł 10. Psychologiczny wymiar oceny pracownika

- Cele i metody ocen pracowniczych
- Zniekształcenia, błędy poznawcze i rola percepcji w ocenianiu pracownika
- Wybrane mechanizmy psychologii społecznej jako zagrożenie dla obiektywizmu oceny

Moduł 11. Psychologia zmiany

- Jak doświadczenie wpływa na percepcję zmiany?
- Opór wobec zmiany oraz inne reakcje ludzi na zmianę
- Etapy przechodzenia przez zmianę: od zaprzeczenia do zaangażowania
- Potrzeby psychologiczne na kolejnych etapach zmiany

Moduł 12. Neuroatypowy pracownik w zespole

- Czym jest neuro różnorodność? Czy pracownik neuroatypowy tak naprawdę różni się czymś od innych?
- Zalety, wady i szczególne zasoby pracowników neuroatypowych – jak manager może je spożytkować w codziennej pracy zespołu?
- Szczególne potrzeby osób neuroatypowych w pracy – jak niewielka zmiana podejścia i warunków pracy może pozytywnie wpłynąć na komfort pracy osób z ADHD/spektrum?.

Moduł 13. Dobrostan psychiczny managera

- Model równowagi/balansu jako matryca alokacji czasu i energii kierownika
- Skutki nierównowagi w modelu balansu: przeciążenie pracą, wypalenie zawodowe
- Stres jako sygnał do zajęcia się sobą. Źródła stresu i sposoby radzenia sobie z nim

Walidacja

Łączna ilość godzin: 20 h zegarowych w tym: 8h teoria, 11,75h praktyka, 0,25h walidacja

Warunki organizacyjne

1. Szkolenie grupowe; maksymalna wielkość grupy: 30 osób
2. Szkolenie obejmuje: wykład interaktywny, rozmowę na żywo, ćwiczenia, analizę przykładów, studia przypadków.
3. Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych – 1h=60min
4. Usługa realizowana w formie zdalnej w czasie rzeczywistym
5. Szkolenie realizowane jest w formule 13 spotkań szkoleniowych po 1h 30 min wraz z walidacją trwającą 15 minut na zakończenie ostatniego dnia. Ze względu na długość pojedynczych spotkań nie zaplanowano przerw.
6. Warunek ukończenia: Uczestnik bierze udział w zajęciach przez minimum **80% czasu trwania szkolenia**.
7. Walidacja jest wliczona w czas trwania usługi i odbywa się na zakończenie ostatniego dnia szkolenia.
8. Metody walidacji efektów uczenia się: Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Organizacja walidacji:

1. Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona na zakończenie ostatniego spotkania, w czasie wskazanym w harmonogramie usługi. Czas trwania walidacji wynosi 15 minut i jest wliczony w całkowity czas trwania usługi.
2. Walidacja zostanie przeprowadzona zdalnie, w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie. Uczestnik otrzyma dostęp do testu online za pośrednictwem platformy lub narzędzia wskazanego przez Dostawcę Usług. Test będzie obejmował pytania pozwalające zweryfikować osiągnięcie efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
3. Wynik testu zostanie wygenerowany automatycznie po jego zakończeniu, bez udziału osoby prowadzącej szkolenie w ocenie odpowiedzi uczestnika.
4. Walidacja zostanie przeprowadzona z zachowaniem rozdzielności funkcji procesu szkoleniowego i procesu walidacji.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 14

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Moduł 1. W labiryncie umysłu – wprowadzenie do psychologii zarządzania – miniwykład interaktywny, rozmowa na żywo, czat	Zajęcia	Marcin Domaszewski	31-08-2026	18:30	20:00	01:30
2 z 14 Moduł 2. Teoria motywacji w praktyce – miniwykład interaktywny, analiza przykładów, rozmowa na żywo	Zajęcia	Marcin Domaszewski	02-09-2026	18:30	20:00	01:30
3 z 14 Moduł 3. Jeszcze o motywowaniu , motywacji i jej braku – case study, rozmowa na żywo, ćwiczenie decyzyjne na czacie	Zajęcia	Marcin Domaszewski	07-09-2026	18:30	20:00	01:30
4 z 14 Moduł 4. Psychologiczne źródła różnic w zespole – miniwykład interaktywny, dyskusja moderowana, czat	Zajęcia	Marcin Domaszewski	09-09-2026	18:30	20:00	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>5 z 14 Moduł 5. Jak zrozumieć różnice w stylach komunikowania się członków zespołu? – analiza przykładów, ćwiczenie rozpoznawania stylów, czat</p>	Zajęcia	Marcin Domaszewski	14-09-2026	18:30	20:00	01:30
<p>6 z 14 Moduł 6. Budujemy mosty – czyli o dostrojeniu w komunikacji – warsztat online, ćwiczenie dopasowania komunikatów, rozmowa na żywo</p>	Zajęcia	Marcin Domaszewski	16-09-2026	18:30	20:00	01:30
<p>7 z 14 Moduł 7. Konflikt w zespole, i co dalej? – case study, ćwiczenie wyboru strategii, dyskusja moderowana</p>	Zajęcia	Marcin Domaszewski	21-09-2026	18:30	20:00	01:30
<p>8 z 14 Moduł 8. Wartościowa informacja zwrotna, czyli jaka? – miniwykład interaktywny, ćwiczenia komunikacyjne, rozmowa na żywo</p>	Zajęcia	Marcin Domaszewski	23-09-2026	18:30	20:00	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 14 Moduł 9. Prowadzenie trudnych rozmów – warsztat online, analiza scenariuszy rozmów, ćwiczenia komunikacyjne	Zajęcia	Marcin Domaszewski	28-09-2026	18:30	20:00	01:30
10 z 14 Moduł 10. Psychologiczny wymiar oceny pracownika – miniwykład interaktywny, analiza przykładów, dyskusja moderowana	Zajęcia	Marcin Domaszewski	30-09-2026	18:30	20:00	01:30
11 z 14 Moduł 11. Psychologia zmiany – miniwykład interaktywny, case study, ćwiczenie doboru interwencji managerskich	Zajęcia	Marcin Domaszewski	05-10-2026	18:30	20:00	01:30
12 z 14 Moduł 12. Neuroatypowy pracownik w zespole – miniwykład interaktywny, test-układanka, analiza sytuacji, czat	Zajęcia	Marcin Domaszewski	07-10-2026	18:30	20:15	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 14 Moduł 13. W poszukiwaniu złotego środka – dobrostan psychiczny menedżera – miniwykład interaktywny, autodiagnoza, rozmowa na żywo	Zajęcia	Marcin Domaszewski	12-10-2026	18:30	20:00	01:30
14 z 14 -	Walidacja	Marcin Domaszewski	12-10-2026	20:00	20:15	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	20:00
w tym suma godzin zajęć	19:45
w tym suma godzin walidacji	00:15
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	26:30

Cennik

Cennik

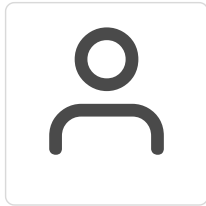
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 500,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	275,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	275,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	20:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marcin Domaszewski

Marcin Domaszewski – trener biznesu, psycholog, psychoterapeuta i coach specjalizujący się w psychologii zarządzania, komunikacji, motywacji, dobrostanie pracowników oraz pracy z managerami. W 2025 r. prowadził kurs „Psychologia w zarządzaniu zespołem”, pokazując praktyczne zastosowanie psychologii w rozwijaniu kompetencji managerskich i poprawie funkcjonowania zespołów. Współpracował m.in. z Samsung, Wedel, Mars i Henkel; posiada także doświadczenie biznesowe jako Ex-Sales Manager w Zentiva. Pracuje jako psychoterapeuta w poradni zdrowia psychicznego i prywatnym gabinecie, prowadzi porady psychologiczne dla studentów Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu oraz zajęcia z zarządzania dla managerów sportu w ramach studiów podyplomowych.

Osoba prowadząca usługę ma kwalifikacje i doświadczenie zgodne z tematyką usługi zdobyte w ostatnich 5 latach przed publikacją usługi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Organizator zapewnia następujące materiały dydaktyczne: dostęp do nagrań i materiałów z kursu przez okres 2 lat od zakończenia szkolenia.

Na życzenie uczestnika dostawca usługi dostarczy materiały zapewniające dostępność.

Informacje dodatkowe

Uczestnik, dokonując zapisu na usługę, oświadcza, że usługa rozwojowa odbywa się poza godzinami pracy lub w dni wolne od pracy. Warunkiem otrzymania zaświadczenia jest próg obecności na poziomie 80%.

Organizator zapewnia dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami podczas realizacji usług rozwojowych zgodnie z Ustawą z dn.19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2022 poz. 2240) oraz „Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027”. W przypadku potrzeby zapewnienia udogodnień prosimy o kontakt: +48 534 853 079,paulina.lukawska@l-a-b-a.pl przed zapisem na usługę.

Zawarto umowy z Wojewódzkimi Urzędami Pracy w:

- Szczecinie w ramach projektu „Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe”.
- Krakowie w ramach projektów „Małopolski Pociąg do kariery” i „Nowy start w Małopolsce z EURESEM”.
- Toruniu w ramach projektu "Kierunek – Rozwój”.

Warunki techniczne

Usługa realizowana jest w formie zdalnej w czasie rzeczywistym z wykorzystaniem platformy Zoom.

W celu prawidłowego udziału w szkoleniu uczestnik powinien posiadać:

- komputer lub laptop z dostępem do Internetu (zalecana prędkość min. 10 Mb/s),
- aktualną przeglądarkę internetową (np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge),
- sprawny mikrofon oraz kamerę, co zapewni możliwość dwustronnej komunikacji i właściwego nadzoru nad przebiegiem usługi.
- możliwość odbioru dźwięku (głośniki lub słuchawki),
- dostęp do poczty elektronicznej w celu otrzymania linku do szkolenia.

Dołączenie do szkolenia następuje poprzez kliknięcie w link przesłany przed rozpoczęciem zajęć. Link aktywny jest przez cały okres trwania usługi zgodnie z harmonogramem.

Uczestnicy otrzymują linki 5 h przed usługą.

Kontakt



PAULINA ŁUKAWSKA

E-mail plukawska1006@gmail.com

Telefon (+48) 534 853 079