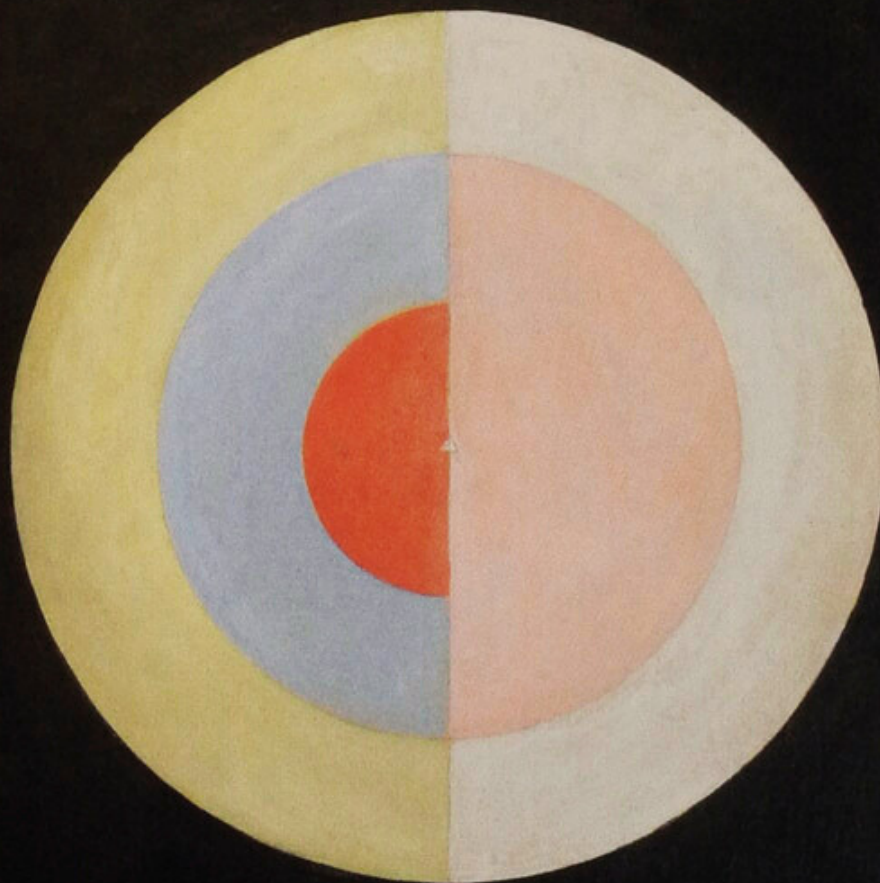


Jednostka w systemie. System w jednostce.



Wprowadzenie do organizacyjnej analizy transakcyjnej

25-26 września 2026 r.



Hilma af Klint - "Svanen, No.16"



Jak rozumieć doświadczenie jednostki w organizacji i skutecznie wspierać osoby pracujące w systemach?



Szkolenie jest **przeglądem kluczowych koncepcji organizacyjnej analizy transakcyjnej**, które pomagają rozumieć doświadczenie jednostki funkcjonującej w kontekście organizacyjnym. Umożliwia uchwycenie tego, **jak struktury, role, kontrakty i kultura organizacji wpływają na sposób myślenia, przeżywania i działania ludzi w pracy.**

Perspektywa ta pozwala widzieć pracownika jako **osobę pozostającą w relacji z organizacją** – z jej oczekiwaniami, ograniczeniami i możliwościami. Będziemy podczas jego trwania przyglądać się dynamicznej relacji pomiędzy odpowiedzialnością jednostki a logiką i celami systemu, w którym ona funkcjonuje.

Dzięki temu osoby uczestniczące w szkoleniu będą mogły **trafniej diagnozować źródła trudności osób zatrudnionych w organizacjach i skuteczniej je wspierać oraz działać z większą świadomością własnej roli**, pozostając w zgodzie z humanistycznymi wartościami analizy transakcyjnej.

Dla kogo?

Szkolenie kierowane jest do osób, które wspierają rozwój ludzi w kontekście organizacyjnym, w szczególności do:

- trenerów i trenerek rozwoju kompetencji psychospołecznych,
- coachów i coachów,
- HR Business Partnerów, specjalistów i liderów HR,
- konsultantów i osób pracujących rozwojowo w organizacjach.





Certyfikowane szkolenie wprowadzające do organizacyjnej analizy transakcyjnej 25-26 września 2026 r. w Poznaniu

”

Organizacyjna analiza transakcyjna pozwala mi rozumieć to, co dzieje się z ludźmi w pracy – na styku ich historii, ról, relacji i wymagań systemu, w którym funkcjonują. Pomaga uchwytować napięcia (często twórcze!) pomiędzy potrzebami jednostki a logiką organizacji, nazywać je i pracować z nimi w sposób, który wspiera zarówno rozwój ludzi, jak i realizację celów.

Dzięki tej perspektywie łatwiej zobaczyć, że wiele trudności, które zwyczajowo przypisujemy osobom lub relacjom, ma swoje źródło w systemie – w rolach, kontraktach, kulturze i nieświadomych dynamikach organizacyjnych. Znajomość organizacyjnej analizy transakcyjnej pozwala pracować rozwojowo w organizacjach z większą świadomością, odpowiedzialnością i szacunkiem dla wszystkich stron.

Zapraszam Cię do wspólnej refleksji i pracy przy pomocy organizacyjnej AT.

Joanna Krajewska
nauczycielka i superwizorka analizy transakcyjnej
w obszarze organizacji w kontrakcie z European
Association for Transactional Analysis



“

Ukończenie szkolenia zapewnia certyfikat z godzinami szkoleniowymi niezbędnymi do certyfikacji w **European Transactional Analysis Association/International Transactional Analysis Association**.

Szkolenie odbędzie się w **Poznaniu** w godzinach **9.00-17.00** z małymi przerwami w trakcie i dłuższą przerwą obiadową.

Zagadnienia:

1. Kontrakt trójstronny i dystanse psychologiczne

Przyjrzymy się pracy rozwojowej w sytuacjach, w które zaangażowanych jest więcej niż dwie strony: oprócz osoby wspierana i wspierającej - organizacja. Omówimy, jak układy dystansów psychologicznych wpływają na zaufanie, poczucie bezpieczeństwa, skuteczność działań oraz ryzyko wchodzenia w gry psychologiczne.

Korzyści: umiejętność konstruowania i utrzymywania przejrzystego kontraktu trójstronnego, większa świadomość własnej pozycji w systemie i związanych z nią dystansów psychologicznych, skuteczniejsze zapobieganie wchodzeniu w koalicje, gry psychologiczne i utracie mandatu w pracy z klientami organizacyjnymi.

2. Teoria organizacji Erica Berne'a

Organizacja zostanie ujęta jako system, który współtworzy zachowania, relacje i doświadczenia osób w niej pracujących. Zobaczymy, w jaki sposób systemowe uwarunkowania mogą generować napięcia i trudności, często interpretowane wyłącznie w kategoriach indywidualnych lub interpersonalnych.

Korzyści: umiejętność rozpoznawania systemowych źródeł trudności zgłaszanych przez klientów; poszerzenie perspektywy diagnostycznej poza poziom indywidualny i interpersonalny; większa skuteczność w pracy rozwojowej dzięki uwzględnianiu logiki, celów i ograniczeń organizacji.

3. Pozycje życiowe wobec organizacji

Omówimy różne postawy, jakie ludzie przyjmują wobec organizacji oraz ich wpływ na zaangażowanie, motywację i odpowiedzialność. Szczególną uwagę poświęcimy pozycji OK-OK jako fundamentowi zdrowego współdziałania.

Korzyści: umiejętność rozpoznawania pozycji życiowych przyjmowanych wobec organizacji; większa trafność w diagnozowaniu źródeł wycofania, oporu, nadmiernego podporządkowania lub pozornego zaangażowania; skuteczniejsze wspieranie klientów w przechodzeniu ku bardziej partnerskiej, odpowiedzialnej relacji z organizacją.



4. Role i przyjmowanie roli organizacyjnej

Zajmiemy się rolą jako dynamicznym procesem na styku osoby i organizacji, a nie jedynie opisem stanowiska. Przyjrzymy się trudnościom związanym z mieszaniem ról, utknięciem w roli lub brakiem jasności co do oczekiwań organizacyjnych.

Korzyści: umiejętność nazywania trzech obszarów ról (prywatnych, zawodowych i organizacyjnych) oraz rozróżniania roli profesjonalnej i organizacyjnej; większa jasność w pracy z klientami nad granicami ról i oczekiwaniami systemu; skuteczniejsze wspieranie klientów w świadomym przyjmowaniu, negocjowaniu i realizowaniu ról w organizacji.

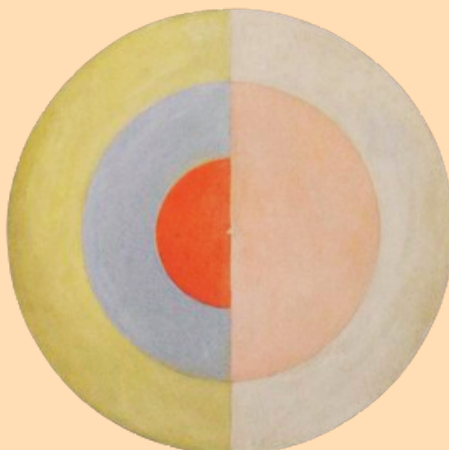
5. Odpowiedzialność w pracy

Przyjrzymy się odpowiedzialności jako zjawisku współtworzonemu przez jednostkę i system. Zbadamy, jak struktury, kontrakty i kultura organizacyjna mogą wspierać lub osłabiać branie odpowiedzialności w pracy.

Korzyści: umiejętność rozróżniania odpowiedzialności jednostki i odpowiedzialności systemowej; większa trafność w diagnozowaniu nadodpowiedzialności, bezradności i przenoszenia odpowiedzialności w organizacjach; skuteczniejsze wspieranie klientów w budowaniu dojrzałej, realistycznej odpowiedzialności w kontekście pracy.

Cena: 1100 zł netto

W cenie: materiały szkoleniowe, certyfikat uczestnictwa, konsultacja indywidualna przed szkoleniem



Joanna Krajewska - O mnie



Jestem nauczycielką i superwizorką analizy transakcyjnej w obszarze organizacji w kontrakcie z European Association for Transactional Analysis (PTSTA-O), która uczy AT i z poczuciem spełnienia korzysta z niej w rolach nauczycielki akademickiej, trenerki rozwoju umiejętności psychospołecznych, coachki i team coachki.

Współtworzę też Dialogi i Zmysły – miejsce rozwoju trenerów(-ek), coachów(-ek), edukatorów(-ek) i pracy z grupami, wydawcę polskiego tłumaczenia książki D. i A. Kolbów *Uczenie na podstawie doświadczenia*. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów. Należę do European Transactional Analysis Association i International Transactional Analysis Association.

Kierując się zasadami filozoficznymi AT, wierzę, że jesteśmy OK, że podejmujemy najlepsze decyzje odnosząc się do wiedzy, którą na dany moment dysponujemy, dotyczącej naszej rzeczywistości wewnętrznej i tej, w której funkcjonujemy. Że możemy podjąć inne decyzje. Często wiedza ta jest ograniczana przez różne mechanizmy obronne, przyzwyczajenia, otoczenie, w wyniku czego nasze wybory prowadzą do niesatysfakcjonujących czy nawet powodujących cierpienie skutków. Warto więc pracować na rzecz dobrego rozpoznania rzeczywistości. Jest to możliwe, jeśli w sposób uczciwy i bezpośredni rozmawiamy z ważnymi dla nas ludźmi o kwestiach istotnych, znaczących, wymagających, trudnych, wstydlivych lub nieprzyjemnych, a także określamy, co w naszym życiu działa i nie działa, z czego jesteśmy zadowoleni, a z czego nie. Dopiero dobre rozpoznanie rzeczywistości stwarza grunt dla wyszukiwania opcji i rozwiązań, dla zmiany i rozwoju.



**Zapisz się lub skontaktuj się ze mną, by
uzyskać więcej informacji i wspólnie
zastanowić się, czy to szkolenie
jest dla Ciebie.**

joanna.krajewska@dialogiizmysly.pl