

# Analiza Transakcyjna w Organizacji

STUDIA PODYPLOMOWE



## Program

**9**

**160**

**10**

**10**

**2**

Liczba miesięcy nauki   Liczba godzin zajęć   Liczba zjazdów   Liczba modułów   Liczba semestrów

### **Fundamenty Analizy Transakcyjnej w Organizacjach (16 godz.)**

Integracja grupy i zapoznanie z zasadami kierunku. AT jako język rozumienia ludzi, zespołów i organizacji. Stany Ja i transakcje w komunikacji i zarządzaniu. Wprowadzenie do TOB i rozumienia organizacji jako systemu.

### **Kontraktowanie, role i ramy odniesienia (16 godz.)**

Kontraktowanie na różnych poziomach organizacji – lider, manager, dyrektor, zespół, HR, biznes. Role zawodowe i ukryte oczekiwania. Ramy odniesienia i budowanie jasnych zasad współpracy i odpowiedzialności.

### **Skrypt, drivery i autonomia w pracy lidera (16 godz.)**

Skrypt i jego wpływ na zachowania w pracy lidera i pracowników. Drivery i działanie pod presją. Autonomia jako cel AT. Wpływ wzorców na współpracę i kulturę organizacyjną.

### **Model osobowości i mechanizmów stresu - badanie PCM® (16 godz.)**

Praca z modelem Process Communication Model® (PCM) – style komunikacji, potrzeby psychologiczne i reakcje na stres. Analiza własnego profilu. Łączenie PCM® z koncepcją driverów AT. Wykorzystanie wiedzy w komunikacji, zarządzaniu i pracy z zespołem.

### **Dynamika grupy, przywództwo i interwencja w AT (16 godz.)**

TOB (Teoria Organizacji Berne'a) w praktyce. Dynamika grupy, napięcia i proces dostosowania imago grupy. Przywództwo w kontekście AT i wpływ lidera na funkcjonowanie zespołu. Prowadzenie trudnych rozmów, dobór adekwatnych interwencji do roli lidera, managera i HR oraz sytuacji organizacyjnej.

### **Gry psychologiczne w organizacji (16 godz.)**

Mechanizmy gier psychologicznych i ich wpływ na relacje zawodowe. Czym różnią się od gier władzy? Trójkąt dramatyczny i Trójkąt Wygrywający. Rozpoznawanie i przerywanie destrukcyjnych wzorców.

### **Praca z zespołem - struktura, emocje i relacje oraz wpływ (16 godz.)**

Zespół jako system. Różnice między grupą a zespołem. Granice, role i odpowiedzialność. Emocje i napięcia w relacjach, mechanizmy oporu w zmianie. Praktyczne sposoby pracy z zespołem w AT.

### **Emerging Change - odpowiedzialność zespołu w zmianie (16 godz.)**

Zmiana planowana i wyłaniająca się w organizacji. Praca z napięciem, niepewnością i tym, co pojawia się



„tu i teraz”. Wzmacnianie odpowiedzialności zespołu zamiast przejmowania jej przez lidera.

### **Kultura organizacyjna, skrypty organizacyjne i zmiana (16 godz.)**

Organizacja jako system. Skrypty organizacyjne i ich wpływ na kulturę oraz wyniki. Kultura znaków rozpoznania w organizacji i pozycji życiowych w relacjach zawodowych. Diagnoza kultury i prowadzenie zmiany w oparciu o AT.

### **Superwizja grupowa i integracja podejścia AT (16 godz.)**

Praca w grupach na realnych case'ach uczestników. Integracja wiedzy: stany Ja, skrypt, kontraktowanie, gry, kultura organizacyjna i zmiana. Superwizja pracy z zespołem i organizacją. Omówienie adekwatnych interwencji. Przeniesienie wiedzy do codziennej praktyki lidera i HR.