



CENTRUM
PSYCHOTERAPII I
ROZWOJU LUSTRO
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

Przeciwdziałanie przemocy w środowisku pracy – rola lidera. Jak skutecznie stawiać granice?

Numer usługi 2025/11/04/184057/3127742

3 700,00 PLN brutto

3 700,00 PLN netto

231,25 PLN brutto/h

231,25 PLN netto/h

📍 Biała Podlaska / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 12.01.2026 do 13.01.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie jest przeznaczone dla kadry kierowniczej, menedżerów oraz osób odpowiedzialnych za zarządzanie zespołami i budowanie bezpiecznego środowiska pracy.

Grupę docelową stanowią także specjaliści HR, osoby zajmujące się etyką organizacyjną, compliance, wellbeingiem oraz przeciwdziałaniem przemocy, mobbingowi i dyskryminacji.

Szkolenie jest skierowane zarówno do osób posiadających doświadczenie w reagowaniu na zachowania przemocowe, jak i tych, które dopiero rozwijają kompetencje w zakresie prowadzenia rozmów wspierających, stosowania narzędzi prewencji, stawiania granic i budowania kultury szacunku.

Udział w szkoleniu jest odpowiedni dla organizacji chcących wdrażać standardy etyczne, wzmacniać procedury ochronne oraz zwiększać bezpieczeństwo psychologiczne pracowników.

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

09-01-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

16

Cel

Cel edukacyjny

Uczestnik potrafi samodzielnie rozpoznawać, przeciwdziałać i reagować na przemoc, mobbing, dyskryminację i nadużycia w pracy zgodnie ze standardami etycznymi i prawnymi. Buduje bezpieczne środowisko poprzez jasną komunikację, stawianie granic i właściwe reakcje. Stosuje narzędzia prewencji, prowadzi rozmowy interwencyjne, wdraża działania naprawcze oraz współpracuje z HR przy procedurach antymobbingowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
1. Rozpoznaje różne formy przemocy i nadużyć w pracy	identyfikuje rodzaj przemocy (mobbing, molestowanie, agresja, mikroagresje, dyskryminacja) na podstawie opisu sytuacji i uzasadnia wybór	Test teoretyczny
2. Stosuje model reagowania na zachowania przemocowe	opisuje kroki interwencji lidera i dobiera narzędzia do zatrzymania zachowania	Test teoretyczny
3. Komunikuje granice i zatrzymuje zachowania przemocowe	formułuje komunikat zatrzymujący przemoc zgodnie z modelem (NVC, FUKO, DESC, SAFE)	Test teoretyczny
4. Prowadzi rozmowę interwencyjną i wspierającą	przeprowadza rozmowę z osobą stosującą przemoc oraz z osobą doświadczającą przemocy z zachowaniem zasad wsparcia, poufności i neutralności	Test teoretyczny
5. Współpracuje z HR w zakresie działań interwencyjnych	wskazuje zakres odpowiedzialności lidera i HR na poszczególnych etapach interwencji i postępowania wyjaśniającego	Test teoretyczny
6. Stosuje działania prewencyjne przeciw przemocy w zespole	projektuje minimum 3 działania prewencyjne wzmacniające bezpieczeństwo i kulturę szacunku w zespole	Test teoretyczny
7. Reaguje na zgłoszenia i sytuacje kryzysowe zgodnie z procedurą	tworzy schemat postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowania przemocowego (flow działania)	Test teoretyczny
8. Buduje kulturę szacunku i psychologicznego bezpieczeństwa w zespole	opracowuje plan mikrointerwencji i praktyk wspierających kulturę szacunku i bezpieczeństwa	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

PLAN SZKOLENIA – 2 dni (z teoriami, modelami, ćwiczeniami)

Moduł 1. Czym jest przemoc w środowisku pracy? – diagnoza i świadomość • Definicje: przemoc, mobbing, molestowanie, agresja, dyskryminacja, mikroagresje • Modele przemocy: Koło Przemocy, Model ABC przemocy w organizacji • Przemoc jawna vs. ukryta: sygnały, dynamika, konsekwencje dla zespołu Ćwiczenie: analiza studium przypadku – uczestnik samodzielnie identyfikuje rodzaj przemocy

Moduł 2. Rola lidera i granice odpowiedzialności • 4 poziomy odpowiedzialności lidera: osobista, zespołowa, organizacyjna, prawna • Granice – czym są i jak je komunikować zespołowi • Style przywództwa a ryzyko nadużyć: autorytarny, pozornie empatyczny, unieważniający Ćwiczenie: uczestnik definiuje i komunikuje własne granice liderskie

Moduł 3. Psychologia przemocy i mechanizmy nadużyć • Dynamika ofiara–sprawca–świadek – Trójkąt Dramatyczny Karpman'a → Trójkąt Empowermentu • Mechanizmy manipulacji i kontroli: gaslighting, triangulacja, wykluczanie • Reakcje psychiczne i emocjonalne osób doświadczających przemocy Ćwiczenie: rozpoznawanie manipulacji – analiza dialogów

Moduł 4. Komunikacja antyprzemocowa i stawianie granic • Modele komunikacji: NVC, FUKO, DESC, SAFE – formuły stopowania zachowań przemocowych • Jak zatrzymać przemoc tu i teraz – reakcja 5-sekundowa • Jak prowadzić rozmowę interwencyjną z osobą stosującą przemoc Ćwiczenie scenkowe: lider zatrzymuje zachowanie przemocowe (role-play)

Moduł 5. Procedury i działania systemowe w organizacji • Elementy skutecznej polityki antymobbingowej / antyprzemocowej • Checklista działań prewencyjnych – poziom indywidualny, zespołowy, organizacyjny • Kanały zgłaszania, dokumentowanie zdarzeń, poufność, compliance Ćwiczenie: uczestnik opracowuje 5 kluczowych zasad „bezpiecznego zespołu”

Moduł 6. Współpraca z HR i reagowanie na zgłoszenia • Rola HR vs rola lidera – co należy do kogo? • Etapy interwencji i postępowania wyjaśniającego • Ryzyka błędnej reakcji (victim blaming, bagatelizowanie, nadreakcja) Ćwiczenie: mapa decyzyjna – jak reagować krok po kroku

Moduł 7. Wzmacnianie odporności psychicznej zespołu i kultury szacunku • Psychologiczne bezpieczeństwo (Amy Edmondson) jako fundament antyprzemocowy • 4 filary kultury szacunku i odpowiedzialności • Prewencja długoterminowa: edukacja, normy, feedback, rytuały zespołowe Ćwiczenie: uczestnik projektuje mikrointerwencje wzmacniające bezpieczeństwo w zespole

Moduł 8. Lider w sytuacjach trudnych i kryzysowych • Rozmowa z osobą doświadczającą przemocy: co mówić i czego nie mówić • Ustalanie granic, konsekwencji i planu naprawczego • Samoregulacja lidera – jak nie brać przemocy „na siebie” Ćwiczenie: scenki – trudne rozmowy i udzielanie wsparcia

Moduł 9. Walidacja efektów uczenia się • Utrwalenie wiedzy i narzędzi • Test walidacyjny i omówienie wdrożeń

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Otwarcie szkolenia, cele i zasady pracy	Aneta Mirończuk	12-01-2026	09:00	09:30	00:30
2 z 16 Moduł 1 Czym jest przemoc w środowisku pracy?	Aneta Mirończuk	12-01-2026	09:30	11:00	01:30
3 z 16 Przerwa kawowa	Aneta Mirończuk	12-01-2026	11:00	11:15	00:15
4 z 16 Moduł 2. Rola lidera i granice odpowiedzialności	Aneta Mirończuk	12-01-2026	11:15	13:00	01:45
5 z 16 Przerwa obiadowa	Aneta Mirończuk	12-01-2026	13:00	13:45	00:45
6 z 16 Moduł 3. Psychologia przemocy i mechanizmy nadużyć	Aneta Mirończuk	12-01-2026	13:45	15:30	01:45
7 z 16 Przerwa kawowa	Aneta Mirończuk	12-01-2026	15:30	15:45	00:15
8 z 16 Moduł 4. Komunikacja antyprzemocowa i stawianie granic	Aneta Mirończuk	12-01-2026	15:45	16:45	01:00
9 z 16 Moduł 5. Procedury i działania systemowe w organizacji	Aneta Mirończuk	13-01-2026	09:00	10:45	01:45
10 z 16 Przerwa kawowa	Aneta Mirończuk	13-01-2026	10:45	11:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 16 Moduł 6. Współpraca z HR i reagowanie na zgłoszenia	Aneta Mirończuk	13-01-2026	11:00	12:45	01:45
12 z 16 Przerwa obiadowa	Aneta Mirończuk	13-01-2026	12:45	13:15	00:30
13 z 16 Moduł 7. Wzmacnianie odporności psychicznej zespołu i kultury szacunku	Aneta Mirończuk	13-01-2026	13:15	15:15	02:00
14 z 16 Przerwa kawowa	Aneta Mirończuk	13-01-2026	15:15	15:30	00:15
15 z 16 Moduł 8. Lider w sytuacjach trudnych i kryzysowych	Aneta Mirończuk	13-01-2026	15:30	16:30	01:00
16 z 16 Moduł 9. Podsumowanie + test walidacyjny + indywidualne plany wdrożenia	Aneta Mirończuk	13-01-2026	16:30	17:15	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 700,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 700,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	231,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	231,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Aneta Mironczuk

Aktualizacja wiedzy i kompetencji odbyła się w 2023 roku, co gwarantuje aktualność i praktyczność przekazywanych treści. Coach ICF (ACC), trener z ponad 20-letnim doświadczeniem, psychoterapeutka w trakcie szkolenia, mediatorka, prawniczka. Specjalizuje się w rozwijaniu kompetencji przywódczych, pracy z zespołami w kryzysie, przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu, projektowaniu kultury współpracy oraz zarządzaniu przez wartości. Współtworzy modele kompetencyjne i wdraża systemy etyczne w organizacjach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzymuje: Ilustrowany skrypt, zestaw narzędzi, karty pracy, dostęp do prezentacji

Informacje dodatkowe

- Dostępność: Szkolenie zgodne ze Standardami dostępności polityki spójności 2021–2027
- Adres realizacji: ul. Moniuszki 28, 21-500 Biała Podlaska
- Kontakt: Edyta Hornowska, tel. 883 604 204, edyta.hornowska@gmail.com
- Strona: www.psychopark.pl

Adres

ul. Stanisława Moniuszki 28
21-500 Biała Podlaska
woj. lubelskie

Kontakt



Edyta Aktepe

E-mail edyta.hornowska@gmail.com

Telefon (+48) 883 604 204