



Szkolenie - Jak i po co się różnimy? – Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy w branży HoReCa.

Numer usługi 2026/01/08/14311/3243815

3 075,00 PLN brutto
2 500,00 PLN netto
192,19 PLN brutto/h
156,25 PLN netto/h

Hotele i

Gastronomia PLUS

Sp. z o.o.

★★★★★ 4,8 / 5

4 457 ocen

📍 Rzeszów / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 27.04.2026 do 28.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Turystyka i hotelarstwo
Grupa docelowa usługi	Grupa docelowa to kadra managerska i kierownicza zatrudniona w branży HoReCa.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	7
Data zakończenia rekrutacji	26-04-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do zrozumienia różnorodności oraz mechanizmów nieuświadomionych uprzedzeń, które wpływają na relacje, komunikację i współpracę między ludźmi w miejscu pracy, rozmowy o różnicach bez oceniania i eskalacji konfliktów, wzmocnienia postaw sprzyjających równości, szacunkowi i włączaniu oraz poprawy jakości relacji i komunikacji w zespołach.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wyjaśnia, skąd wynikają napięcia i nieporozumienia w zróżnicowanych zespołach pracowniczych. Opisuje mechanizmy psychologiczne sprzyjające powstawaniu uprzedzeń (stereotypy, uproszczenia, projekcje).	Identyfikuje źródła napięć wynikające z różnic doświadczeń, wartości i stylów pracy	Wywiad swobodny
	Opisuje sytuacje zawodowe, w których różnice prowadzą do nieporozumień	Wywiad swobodny
	Wyjaśnia różnicę między konfliktem wynikającym z różnic a konfliktem wynikającym ze złej woli	Wywiad swobodny
	Definiuje pojęcia: stereotyp, uproszczenie poznawcze, projekcja	Wywiad swobodny
	Rozróżnia fakty od interpretacji opartych na schematach myślenia	Wywiad swobodny
Rozróżnia indywidualne style działania i komunikacji bez przypisywania etykiet i ocen. Identyfikuje błędy poznawcze i uprzedzenia pojawiające się w codziennych sytuacjach zawodowych.	Wskazuje przykłady działania tych mechanizmów w środowisku pracy HoReCa	Wywiad swobodny
	Opisuje cechy różnych stylów funkcjonowania (np. metafory stylów)	Wywiad swobodny
	Wyjaśnia, dlaczego style nie są „etykietami” ani ocenami	Wywiad swobodny
	Rozpoznaje ograniczenia uproszczonego przypisywania cech innym	Wywiad swobodny
	Rozpoznaje błędy poznawcze w konkretnych przykładach sytuacyjnych	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Oddziela obserwację od interpretacji i oceny	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Analizuje konsekwencje błędnych założeń dla relacji zespołowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
Stosuje proste narzędzia CBT do zmiany perspektywy i elastyczniejszego myślenia o innych.	Kwestionuje automatyczne myśli i „oczywiste prawdy”	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Formułuje alternatywne, bardziej elastyczne interpretacje sytuacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Dobiera adekwatną reakcję do sytuacji zawodowej	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Formułuje komunikaty bez ocen i ataków, wykorzystując elementy NVC i analizy transakcyjnej.	Stosuje komunikaty oparte na faktach zamiast ocen	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wyraża potrzeby i oczekiwania w sposób jasny i spokojny	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Konstruuje prośby zamiast żądań	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wykazuje większą otwartość na odmienność doświadczeń, wartości i stylów funkcjonowania.	Akceptuje odmienność stylów pracy i komunikacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Okazuje szacunek wobec różnic kulturowych i osobowościowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Powstrzymuje się od pochopnych ocen	Obserwacja w warunkach symulowanych
Reaguje w sposób konstruktywny na sytuacje napięć i potencjalnej dyskryminacji w miejscu pracy.	Zauważa sygnały wykluczenia lub nierównego traktowania	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Podejmuje działania sprzyjające dialogowi	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera osoby narażone na marginalizację	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje relacje oparte na szacunku i zaufaniu mimo różnic indywidualnych.	Promuje współpracę opartą na szacunku	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przeciwdziała zachowaniom dyskryminującym w codziennej pracy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wzmacnia atmosferę bezpieczeństwa psychologicznego	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

W celu osiągnięcia zamierzonych celów uczestnik powinien aktywnie uczestniczyć przynajmniej w 80% zajęć.

Adresaci usługi to kadra managerska zatrudniona w branży HoReCa.

Minimalna liczba uczestników, która powinna wziąć udział w usłudze to 4 osoby.

Usługa jest realizowana w formie godzin zegarowych. Przerwy są wliczone w czas trwania usługi. Usługa jest rozpisana na 4 godziny zajęć teoretycznych i 12 godzin zajęć praktycznych.

Minimalne wyposażenie sali szkoleniowej to : rzutnik, ekran, flipchart, roll-up, odpowiednia ilość stołów i krzeseł w zależności od ilości uczestników. Każdy z uczestników powinien posiadać laptop/tablet lub inny odpowiedni sprzęt elektroniczny umożliwiający wykonywanie poleceń trenera oraz dostęp do internetu. W zależności od potrzeb szkolenia oraz ilości osób, trener będzie dzielił uczestników na grupy.

Dostawca usług posiada dokumentację potwierdzającą przebieg całego procesu walidacji. Za przeprowadzenie ww. procesu odpowiedzialny jest Piotr Tabor. Walidator dokonuje walidacji za pomocą wywiadu swobodnego oraz obserwacji w warunkach symulowanych. Za pomocą wywiadu swobodnego poprzez zadawanie pytań kierunkowych sprawdza wiedzę nabytą podczas szkolenia. Przy użyciu metody obserwacji w warunkach symulowanych dokonuje walidacji umiejętności uczestników szkolenia poprzez zlecenie wykonania określonego zadania. Pod pojęciem walidacji kryją się wszystkie metody wskazane we wcześniejszej tabeli. Potwierdzeniem uzyskania kompetencji przez uczestników usługi jest certyfikat, natomiast przeprowadzenie procesu walidacji potwierdza protokół podpisany przez walidatora i trenera.

Program szkolenia:

Część 1. Różnimy się – i co z tego wynika

- Skąd biorą się napięcia w zróżnicowanych zespołach.
- Różnorodność doświadczeń, wartości i stylów funkcjonowania.
- Mechanizmy psychologiczne sprzyjające podziałom: stereotypy, uproszczenia, projekcje.
- Ćwiczenie z kartami metafor – refleksja nad własnymi przekonaniami i reakcjami.

Część 2. Przekonania i błędy poznawcze – jak wpływają na nasze oceny

- Obiegowe powiedzenia i „oczywiste prawdy” jako filtry postrzegania innych.
- Błędy poznawcze i ich rola w utrwalaniu uprzedzeń.
- Narzędzia CBT wspierające zmianę perspektywy i elastyczność myślenia.
- Warsztat pracy z przekonaniami utrudniającymi współpracę.

Część 3. Różne style działania i komunikacji

- Różnice indywidualne a nie „etykiety” – dlaczego nie wszyscy pracują tak samo.
- Metafory stylów (np. lew, wydra, sowa) jako sposób rozumienia zachowań.
- Jak rozpoznawać style swoje i innych oraz jak się z nimi dogadywać.
- Zapobieganie konfliktom wynikającym z różnic stylów, a nie złej woli.

Część 4. Komunikacja, która łączy zamiast dzielić

- Jak mówić o różnicach i trudnościach bez ocen i ataków.
- Analiza transakcyjna (Rodzic–Dorosły–Dziecko) jako narzędzie rozumienia komunikacji.
- Elementy komunikacji bez przemocy (NVC) w codziennych rozmowach.
- Ćwiczenia: zamiana ocen na fakty, potrzeby i prośby.

Część 5. Różnorodność jako zasób zespołu

- Jak korzystać z różnych perspektyw i doświadczeń.
- Budowanie zaufania i współpracy mimo różnic.
- • Praktyczne sposoby wzmacniania postaw równości i włączania w codziennej pracy.

Część 6. Weryfikacja efektów uczenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 19

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 19 Różnimy się – i co z tego wynika, skąd biorą się napięcia w zróżnicowanych zespołach, różnorodność doświadczeń, wartości i stylów funkcjonowania.	Kamil Czajkowski	27-04-2026	09:00	10:00	01:00
2 z 19 Mechanizmy psychologiczne sprzyjające podziałom: stereotypy, uproszczenia, projekcje	Kamil Czajkowski	27-04-2026	10:00	11:00	01:00
3 z 19 Przerwa	Kamil Czajkowski	27-04-2026	11:00	11:15	00:15
4 z 19 Ćwiczenie z kartami metafor – refleksja nad własnymi przekonaniami i reakcjami.	Kamil Czajkowski	27-04-2026	11:15	12:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 19 Przekonania i błędy poznawcze – jak wpływają na nasze oceny, obiegowe powiedzenia i „oczywiste prawdy” jako filtry postrzegania innych, błędy poznawcze i ich rola w utrwalaniu uprzedzeń.	Kamil Czajkowski	27-04-2026	12:00	13:00	01:00
6 z 19 Narzędzia CBT wspierające zmianę perspektywy i elastyczność myślenia, warsztat pracy z przekonaniem utrudniającym współpracę.	Kamil Czajkowski	27-04-2026	13:00	14:00	01:00
7 z 19 Przerwa	Kamil Czajkowski	27-04-2026	14:00	14:30	00:30
8 z 19 Różne style działania i komunikacji, różnice indywidualne a nie „etykiety” – dlaczego nie wszyscy pracują tak samo, metafory stylów (np. lew, wydra, sowa) jako sposób rozumienia zachowań.	Kamil Czajkowski	27-04-2026	14:30	16:00	01:30
9 z 19 Jak rozpoznawać style swoje i innych oraz jak się z nimi dogadywać, zapobieganie konfliktom wynikającym z różnic stylów, a nie złej woli.	Kamil Czajkowski	27-04-2026	16:00	17:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 19 Komunikacja, która łączy zamiast dzielić, jak mówić o różnicach i trudnościach bez ocen i ataków.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	09:00	10:00	01:00
11 z 19 Analiza transakcyjna (Rodzic–Dorosły–Dziecko) jako narzędzie rozumienia komunikacji.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	10:00	11:45	01:45
12 z 19 Przerwa	Kamil Czajkowski	28-04-2026	11:45	12:00	00:15
13 z 19 Elementy komunikacji bez przemocy (NVC) w codziennych rozmowach.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	12:00	13:00	01:00
14 z 19 Ćwiczenia: zamiana ocen na fakty, potrzeby i prośby.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	13:00	13:45	00:45
15 z 19 Przerwa	Kamil Czajkowski	28-04-2026	13:45	14:15	00:30
16 z 19 Różnorodność jako zasób zespołu, jak korzystać z różnych perspektyw i doświadczeń.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	14:15	15:00	00:45
17 z 19 Budowanie zaufania i współpracy mimo różnic.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 19 Praktyczne sposoby wzmacniania postaw równości i włączania w codziennej pracy.	Kamil Czajkowski	28-04-2026	16:00	16:30	00:30
19 z 19 Weryfikacja efektów uczenia	-	28-04-2026	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 075,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	192,19 PLN
Koszt osobogodziny netto	156,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Kamil Czajkowski

Psycholog, trener biznesu, certyfikowany coach ICF, wykładowca akademicki, doświadczony menedżer hotelarski. Studiował filozofię i teologię na Uniwersytecie Papieskim w Krakowie i jest absolwentem psychologii klinicznej na Uniwersytecie Gdańskim. Ukończył również podyplomowe studia menedżerskie MBA w Wyższej Szkole Bankowej oraz na Uniwersytecie w Northampton. Obecnie jest doktorantem na Uniwersytecie Gdańskim.

Doświadczenie menedżerskie zdobywał pracując przez kilkanaście lat na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla w hotelach sieciowych (Starwood, Marriott) oraz obiektach niezależnych w Polsce i za granicą. Jako wykładowca akademicki prowadzi zajęcia z zakresu psychologii organizacji i zarządzania, przywództwa i motywacji oraz zachowań konsumenckich na Uniwersytecie Merito oraz w Wyższej Szkole Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku. Prowadzi szkolenia, webinary, wystąpienia publiczne i projekty doradcze związane z zrównoważonym zarządzaniem potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami.

Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w aspekcie optymalizacji wykorzystania potencjału. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Trener w Hotelach PLUS. Adres e-mail: biuro@hoteleplus.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe w formie pliku pdf oraz certyfikat poświadczający ukończenie szkolenia i nabycie nowych kompetencji.

Warunki uczestnictwa

Osoby zatrudnione na stanowiskach managerskich i kierowniczych.

Informacje dodatkowe

Jeśli szkolenie będzie dofinansowane w co najmniej w 70% ze środków publicznych, to usługa szkoleniowa będzie zwolniona z podatku VAT.

Adres

ul. Porąbki 91/1
35-317 Rzeszów
woj. podkarpackie

Siedziba firmy Hotele Plus Sp. z o.o.

Kontakt



Piotr Tabor

E-mail p.tabor@hoteleplus.pl

Telefon (+48) 519 147 105