



Poprawa zarządzania i komunikacji - przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi

Numer usługi 2026/01/14/21308/3258617

2 939,70 PLN brutto
2 390,00 PLN netto
104,99 PLN brutto/h
85,36 PLN netto/h

AKADEMIA
KSZTAŁCENIA
KADR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★☆ 4,4 / 5

1 225 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 28 h

📅 05.05.2026 do 08.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Szkolenie kierowane jest do :

- przedsiębiorcy,
- kierownicy wszystkich szczebli,
- pracownicy bezpośrednio uczestniczący w zarządzaniu zakładem pracy,
- pracownicy zatrudnieni w komórkach zajmujących się organizacją oraz kontrolą wewnętrzną,
- pracownicy działów HR
- pełnomocnicy pracodawcy ds. mobbingu i dyskryminacji.
- pracownicy wszystkich szczebli organizacji.
- przedstawiciele związków zawodowych i innych organizacji społecznych w firmie.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

04-05-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

28

Cel

Cel edukacyjny

Po zakończeniu szkolenia uczestnik będzie przygotowany do rozpoznawania zjawiska mobbingu oraz odróżniania go od innych niepożądanych zachowań, takich jak dyskryminacja czy molestowanie. Będzie znał obowiązujące w Polsce przepisy dotyczące mobbingu, potrafił identyfikować jego oznaki na podstawie konkretnych przykładów oraz wiedział, jakie działania należy podjąć w przypadku jego wystąpienia w organizacji. Uczestnik zdobędzie również umiejętności współtworzenia kultury organizacyjnej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie pojęcia mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz potrafi odróżnić je od konfliktu i sporu w środowisku pracy.	Uczestnik prawidłowo rozpoznaje i rozróżnia zachowania niepożądane oraz wskazuje sytuacje, które nie stanowią mobbingu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie role uczestników działań niepożądanych w organizacji oraz skutki mobbingu dla pracowników i organizacji.	Uczestnik wskazuje role sprawcy, osoby doświadczającej mobbingu i świadków oraz opisuje konsekwencje zachowań niepożądanych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie zasady zapobiegania mobbingowi oraz znaczenie komunikacji i współpracy w przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym.	Uczestnik identyfikuje działania prewencyjne oraz znaczenie prawidłowej komunikacji w zespole.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie rozpoznać sytuacje wymagające reakcji na mobbing oraz zna podstawowe zasady zgłaszania i reagowania na zachowania niepożądane.	Uczestnik wskazuje właściwe sposoby reagowania na mobbing z perspektywy osoby doświadczającej oraz obserwatora.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie wpływ języka i komunikacji na powstawanie konfliktów, dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.	Uczestnik rozpoznaje zachowania komunikacyjne mogące prowadzić do eskalacji konfliktu lub działań niepożądanych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie znaczenie kultury organizacyjnej opartej na dialogu, szacunku i partycypacji pracowniczej w zapobieganiu mobbingowi.	Uczestnik wskazuje elementy kultury organizacyjnej sprzyjające przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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

Blok 1: Mobbing, a inne zachowania niepożądane w organizacji

- Dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing, charakterystyka i rodzaje
- Jak odróżnić mobbing od dyskryminacji, sporu czy konfliktu
- Przykłady działań, które mobbingiem nie są
- Praktyczne przykłady sytuacji mogących świadczyć o zachowaniach nieprawidłowych
- Jak na bazie praktycznych przykładów odróżnić, jakie zachowanie może świadczyć o dyskryminacji, czy o molestowaniu i molestowaniu seksualnym
- Zmiany prawne i statystyki w Polsce w zakresie mobbingu

Blok 2: Praktyczny aspekt mobbingu – uczestnicy działań niepożądanych, skutki zachowań niepożądanych

- Trójkąt mobbingu – osoba doświadczająca mobbingu i sprawcy mobbingu – zachowania, cechy, motywy działań
- Znaczenie świadków – i kluczowa rola ich zachowań
- Wpływ działań niepożądanych na pracowników, menadżerów, osoby postronne, i organizację; oraz co możemy zyskać wdrażając kulturę opartą na dialogu, minimalizującą ryzyko zachowań niepożądanych

Blok 3: Działania przeciwdziałające mobbingowi, a jak reagować na zgłoszenie mobbingu czy innego zachowania niepożądanego

- Jak zapobiegać mobbingowi – od strony menadżera, pracownika, zespołu, i innych interesariuszy
- Komunikacja w zespole i międzydziałowa, międzyzespołowa – zasady współpracy, codzienne dzielenie się informacjami i zarządzania konfliktem jako kluczowe narzędzie przeciwdziałania mobbingowi

Blok 4: Reagowanie na mobbing

- Reagowanie na różne zachowania osoby przejawiającej tendencje do bycia mobberem - z pozycji osoby doświadczającej mobbingu – jak rozpoznawać, jak i gdzie zgłaszać
- Reagowanie na mobbing czy podejrzenie mobbingu z perspektywy obserwatora

- Odpowiedzialność pracodawcy i menadżerów w przypadku zgłoszenia czy podejrzenia mobbingu, jak i działania uznanego za mobbing

- Zaobserwowanie lub zgłoszenie mobbingu – i co dalej

Blok 5: Od jednego słowa czy zachowania do mobbingu czy dyskryminacji

- Skąd może się brać mobbing – zasady komunikacji – i jak jedno nieprawidłowe słowo może doprowadzić do nieporozumienia, konfliktu, a w praktyce dyskryminacji, molestowania, czy mobbingu

- O sile języka – na jakie zwroty, słowa zwracać uwagę w komunikacji, jak nie popaść w skrajność nie urażając czy obrażając drugiej strony

- Odpowiedzialność w komunikacji i współpracy jako klucz zapobiegania działaniom niepożądanym

Blok 6: Promowanie dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej

- Warunki kultury organizacyjnej i zachowań oraz sprzyjających przeciwdziałaniu mobbingowi – odpowiedzialność wspólna pracowników na każdym szczeblu zarządzania

- Otwartość, szacunek i zaufanie jako kluczowe elementy kultury nastawionej na dialog społeczny

- Kika słów o komunikacji – jak budować zasady współpracy, udzielania informacji zwrotnej, prowadzenia spotkań, aby były one nastawione na partnerstwo

Warunki niezbędne do spełnienia, aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu: 80 % obecności na zajęciach.

Szkolenie realizowany jest w formie wykładu, prezentacji PPT, case study, sesji pytań i odpowiedzi po omówieniu poszczególnych bloków.

Szkolenie realizowane jest w formie zdalnej w czasie rzeczywistym, interakcja z trenerem może odbywać się za pomocą czatu lub głosowo.

Usługa realizowana jest w godzinach lekcyjnych z przerwami.

Szkolenie obejmuje 28 godzin lekcyjnych w tym: 20 godzin teoretycznych i 8 godziny praktycznych.

Po szkoleniu przewidziana jest walidacja realizowana w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie, uczestnik szkolenia otrzymuje link do testu.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 24

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 24 Mobbing, a inne zachowania niepożądane w organizacji	Emilia Kacprzyk	05-05-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 24 Przerwa	Emilia Kacprzyk	05-05-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 24 Przykłady działań, które mobbingiem nie są	Emilia Kacprzyk	05-05-2026	10:45	12:15	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 24 przerwa	Emilia Kacprzyk	05-05-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 24 Praktyczny aspekt mobbingu – uczestnicy działań niepożądanych, skutki zachowań niepożądanych	Emilia Kacprzyk	05-05-2026	12:45	14:30	01:45
6 z 24 Znaczenie świadków – i kluczowa rola ich zachowań	Emilia Kacprzyk	05-05-2026	14:30	15:00	00:30
7 z 24 Działania przeciwdziałające mobbingowi, a jak reagować na zgłoszenie mobbingu czy innego zachowania niepożądanego	Emilia Kacprzyk	06-05-2026	09:00	10:30	01:30
8 z 24 Przerwa	Emilia Kacprzyk	06-05-2026	10:30	10:45	00:15
9 z 24 Komunikacja w zespole i międzydziałowa, międzyzespołowa – zasady współpracy,	Emilia Kacprzyk	06-05-2026	10:45	12:15	01:30
10 z 24 przerwa	Emilia Kacprzyk	06-05-2026	12:15	12:45	00:30
11 z 24 Reagowanie na mobbing	Emilia Kacprzyk	06-05-2026	12:45	14:30	01:45
12 z 24 Odpowiedzialność pracodawcy i menadżerów w przypadku zgłoszenia czy podejrzenia mobbingu, jak i działania uznanego za mobbing	Emilia Kacprzyk	06-05-2026	14:30	15:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 24 Od jednego słowa czy zachowania do mobbingu czy dyskryminacji	Emilia Kacprzyk	07-05-2026	09:00	10:30	01:30
14 z 24 Przerwa	Emilia Kacprzyk	07-05-2026	10:30	10:45	00:15
15 z 24 Skąd może się brać mobbing – zasady komunikacji	Emilia Kacprzyk	07-05-2026	10:45	12:15	01:30
16 z 24 przerwa	Emilia Kacprzyk	07-05-2026	12:15	12:45	00:30
17 z 24 O sile języka – na jakie zwroty, słowa zwracać uwagę w komunikacji	Emilia Kacprzyk	07-05-2026	12:45	14:30	01:45
18 z 24 Odpowiedzialność w komunikacji i współpracy	Emilia Kacprzyk	07-05-2026	14:30	15:00	00:30
19 z 24 Promowanie dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej	Emilia Kacprzyk	08-05-2026	09:00	10:30	01:30
20 z 24 Przerwa	Emilia Kacprzyk	08-05-2026	10:30	10:45	00:15
21 z 24 Warunki kultury organizacyjnej i zachowań oraz sprzyjających przeciwdziałaniu mobbingowi	Emilia Kacprzyk	08-05-2026	10:45	12:15	01:30
22 z 24 przerwa	Emilia Kacprzyk	08-05-2026	12:15	12:45	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 24 Otwartość, szacunek i zaufanie jako kluczowe elementy kultury nastawionej na dialog społeczny	Emilia Kacprzyk	08-05-2026	12:45	14:30	01:45
24 z 24 Walidacja	Emilia Kacprzyk	08-05-2026	14:30	15:00	00:30

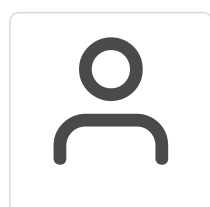
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 939,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 390,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	104,99 PLN
Koszt osobogodziny netto	85,36 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Emilia Kacprzyk

Trener Biznesu, Coach ICF, HR Head z kilkunastoletnim doświadczeniem w zarządzaniu obszarem Human Resources globalnych korporacji. Posiada wiedzę i praktyczne doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu standardów HR w start – upach, przedsiębiorstwach na etapie zmian organizacyjnych i wdrażających procesy HR od podstaw. W organizacjach polskich i zagranicznych na całym świecie wdrażała procesy HR tj. talent management, Employer Branding, zarządzanie oparte na kompetencjach, programy rozwojowe, czy wskaźniki efektywności HR. Na co dzień współpracuje z menadżerami wszelkich szczebli wdrażając ich i umacniając w przekonaniu o wartości wrażania procesów umożliwiających wzrost efektywności organizacji dzięki zaangażowaniu pracowników. Jako certyfikowany coach ICF w pracy stosuje podejście oparte na współpracy i wsparciu rozwoju innych. Od ponad 10 lat prowadzi szkolenia na arenie polskiej i międzynarodowej, w języku angielskim i polskim, z umiejętności miękkich i HR, dla top i mid menadżerów, specjalistów, jest opiekunem merytorycznym studiów podyplomowych Język angielski w biznesie, wykładowcą

akademickim z obszaru zarządzania biznesem i HR. Od 20 lat prowadzi kursy biznesowe języka angielskiego, w tym kursy specjalistyczne.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik szkolenia otrzymuje na wskazany adres mailowy materiały pomocnicze (prezentacja PPT, materiały dydaktyczne, konieczne dokumenty w tym wyciągi z ustaw i rozporządzeń) niezbędne do realizacji usługi oraz certyfikat ukończenia szkolenia w wersji elektronicznej (PDF).

Informacje dodatkowe

Są możliwości zastosowania zwolnienia z podatku VAT dla Uczestników, których poziom dofinansowania wynosi co najmniej 70% (na podstawie § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r., poz. 1983).

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1/dysponujemy własną platformą OTP BBB version kompilacja 862.

2/wymagania sprzętowe – komputer/laptop lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji wbudowana lub zewnętrzna kamera oraz mikrofon

3/nie ma wymogów co do łącza rekomendujemy prędkość 3/1,5 MB na sekundę

4/ niezbędne oprogramowanie – przeglądarka MOZILLA FIREFOX LUB GOOGLE CHROME

5/ okres ważności linku – dzień odbywania się szkolenia (szkolenie w czasie rzeczywistym)

6) generowany jest plik aktywności (rejestr czasu logowania i wylogowania się uczestników) w celu kontroli/audytu przez jednostkę kontrolną oraz wizerunek uczestnika jak wymaga tego regulamin.

7) JEŚLI WYMAGA TEGO REGULAMIN JEDNOSTKI FINANSUJĄCEJ SZKOLENIE JEST NAGRYWANE

Kontakt



ANNA BAŁDA

E-mail abalda@akk.com.pl

Telefon (+48) 573 569 704