



## Zarządzanie konfliktami i radzenie sobie w trudnych sytuacjach zawodowych – zielone kompetencje dla kadr górnictwa - szkolenie kwalifikacyjne

Numer usługi 2026/02/27/194381/3366904

5 250,00 PLN brutto

5 250,00 PLN netto

328,13 PLN brutto/h

328,13 PLN netto/h

166,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Celebrity Lashes

Dominika

Soboczyńska

★★★★★ 4,9 / 5

121 ocen

📍 Istebna

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 16:00 h

📅 09.05.2026 do 10.05.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Zdrowie i medycyna / Psychologia i rozwój osobisty

### Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do dorosłych osób aktywnych zawodowo zatrudnionych w sektorze górnictwa, których praca wiąże się z funkcjonowaniem w warunkach wysokiej presji, odpowiedzialności i terminów. Uczestnicy na co dzień uczestniczą w trudnych rozmowach zawodowych, konfliktach roboczych oraz sytuacjach napięcia, wymagających współpracy między działami oraz radzenia sobie z obciążeniem relacyjnym i emocjonalnym przy jednoczesnym zachowaniu sprawności zawodowej.

W szczególności szkolenie adresowane jest do:

- **kadr górnictwa po stronie biurowej**, w tym specjalistów, koordynatorów, pracowników administracyjnych i technicznych,
- **kadry kierowniczej i menedżerskiej** średniego szczebla (kierownicy, liderzy zespołów, osoby pełniące funkcje koordynacyjne)

Wymagania wstępne obejmują: podstawową znajomość organizacji pracy na własnym stanowisku, znajomość podstawowych zasad BHP, umiejętność obsługi komputera. Nie jest wymagana specjalistyczna wiedza w obszarze tematyki szkolenia.

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

25

Data zakończenia rekrutacji

08-05-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

16

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwój transferowalnych kompetencji zawodowych umożliwiających pracownikom sektora górnictwa adaptację do warunków zielonej transformacji oraz zmian organizacyjnych i społecznych. Usługa przygotowuje do funkcjonowania w warunkach presji, zmienności i konfliktów zawodowych oraz utrzymania sprawności zawodowej i ciągłości procesów pracy. Uczestnik uzyskuje kwalifikacje przekrojowe dot. radzenia sobie z konfliktami oraz współpracy zespołowej, zgodne z ESCO i GreenComp 2.1.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
charakteryzuje wczesne sygnały eskalacji napięcia psychicznego w środowisku pracy oraz ich znaczenie dla przebiegu współpracy i realizacji zadań, w odniesieniu do przekrojowych kompetencji zgodnych z klasyfikacją ESCO	wskazuje przykładowe wczesne sygnały eskalacji napięcia psychicznego występujące w środowisku pracy	Test teoretyczny
	charakteryzuje znaczenie wskazanych sygnałów dla przebiegu współpracy i realizacji zadań	Test teoretyczny
	identyfikuje potencjalne konsekwencje zignorowania wczesnych sygnałów napięcia w pracy	Test teoretyczny
rozdzieli typy konfliktów występujących w pracy oraz ich wpływ na funkcjonowanie pracowników i proces pracy, zgodnie z kompetencjami przekrojowymi ESCO	rozdzieli podstawowe typy konfliktów występujących w środowisku pracy, w tym konflikty interpersonalne, zadaniowe oraz organizacyjne	Test teoretyczny
	Charakteryzuje wpływ poszczególnych typów konfliktów na funkcjonowanie pracowników i przebieg procesu pracy	Test teoretyczny
	definiuje podstawowe różnice pomiędzy konfliktami interpersonalnymi, zadaniowymi i organizacyjnymi, wskazując ich typowe źródła w środowisku pracy	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>definiuje podstawowe techniki samoregulacji wykorzystywane w sytuacjach napięcia i konfliktu zawodowego oraz ich znaczenie dla utrzymania sprawności zawodowej w warunkach presji, w kontekście kompetencji zgodnych z klasyfikacją ESCO</p>	<p>definiuje techniki samoregulacji, takie jak techniki oddechowe, techniki świadomego zatrzymania reakcji, techniki regulacji pobudzenia emocjonalnego oraz techniki koncentracji uwagi, stosowane w sytuacjach napięcia i konfliktu zawodowego</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>wyjaśnia znaczenie technik samoregulacji dla utrzymania sprawności zawodowej i ograniczania negatywnych skutków napięcia w środowisku pracy</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>wskazuje przykłady zastosowania technik samoregulacji w środowisku pracy</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>analizuje sytuacje konfliktowe i trudne sytuacje zawodowe występujące w środowisku pracy, identyfikując ich kluczowe elementy oraz możliwe konsekwencje dla realizacji zadań i współpracy, zgodnie z przekrojowymi kompetencjami określonymi w klasyfikacji ESCO</p>	<p>opracowuje analizę sytuacji konfliktowej lub trudnej sytuacji zawodowej z wykorzystaniem zaproponowanego schematu analizy</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>analizuje informacje zawarte w opisie sytuacji zawodowej według określonych kryteriów (uczestnicy, źródło konfliktu, uwarunkowania organizacyjne)</p> <p>stosuje wnioski z przeprowadzonej analizy dotyczące możliwych konsekwencji sytuacji konfliktowej dla realizacji zadań i współpracy</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>stosuje adekwatne sposoby reagowania w sytuacjach napięcia i konfliktu zawodowego, z uwzględnieniem charakteru sytuacji, ograniczeń organizacyjnych oraz konsekwencji dla procesu pracy, w odniesieniu do kompetencji przekrojowych ESCO</p>	<p>modyfikuje sposób reagowania w trakcie symulacji lub analizy przypadku, uwzględniając wskazane ograniczenia organizacyjne (np. zakres odpowiedzialności, procedury, role)</p> <p>stosuje działania ograniczające eskalację napięcia w tym: zastosowanie przerwy w interakcji, zmianę sposobu komunikacji, obniżenie intensywności reakcji oraz ukierunkowanie rozmowy na realizację zadania</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>planuje przebieg reakcji w sytuacji napięcia lub konfliktu zawodowego w taki sposób, aby utrzymać ciągłość realizacji zadania pomimo występujących zakłóceń interpersonalnych</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>stosuje techniki samoregulacji w sytuacjach napięcia i presji zawodowej w celu ograniczenia eskalacji konfliktu i utrzymania sprawności zawodowej, zgodnie z kompetencjami określonymi w klasyfikacji ESCO</p>	<p>wykonuje ćwiczenia samoregulacyjne adekwatne do przedstawionej sytuacji napięcia zawodowego, w tym ćwiczenia oddechowe lub krótkie techniki obniżania pobudzenia</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>stosuje technikę świadomego zatrzymania reakcji (pauzy regulacyjnej) w trakcie symulowanej rozmowy lub sytuacji konfliktowej, ograniczając eskalację napięcia w przebiegu interakcji</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>stosuje technikę przekierowania rozmowy na cel zadaniowy po zastosowaniu techniki samoregulacji, porządkując dalszy przebieg interakcji zawodowej</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>ponosi odpowiedzialność za sposób reagowania w sytuacjach napięcia i konfliktu zawodowego, uwzględniając konsekwencje swoich działań dla współpracy, realizacji zadań oraz bezpieczeństwa procesu pracy, zgodnie z założeniami GreenComp 2.1.</p>	<p>uwzględnia konsekwencje swojego sposobu reagowania dla realizacji zadań i współpracy zespołowej w trakcie symulowanej sytuacji zawodowej</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>dostosowuje swoje zachowanie w sytuacji napięcia lub konfliktu zawodowego w celu ograniczenia negatywnego wpływu na przebieg procesu pracy</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>współpracuje z innymi uczestnikami procesu pracy w sposób wspierający ograniczanie eskalacji konfliktów oraz utrzymanie sprawności zawodowej zespołu w warunkach presji i zmienności, w odniesieniu do kompetencji określonych w GreenComp 2.1.</p>	<p>współdziała z innymi osobami w sytuacji napięcia zawodowego w sposób ograniczający eskalację konfliktu</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>współdziała z zespołem w sposób umożliwiający dalszą realizację wspólnego zadania pomimo występujących trudności relacyjnych</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>współpracuje z innymi uczestnikami procesu pracy w sposób wspierający ograniczanie eskalacji konfliktów oraz utrzymanie sprawności zawodowej zespołu w warunkach presji i zmienności, w odniesieniu do kompetencji określonych w GreenComp 2.1.</p>	<p>współpracuje z innymi członkami zespołu poprzez utrzymywanie roboczego kontaktu i wymiany informacji w sytuacji napięcia zawodowego</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>współpracuje z zespołem poprzez aktywne włączanie innych uczestników w przebieg pracy, umożliwiając wspólne uzgadnianie dalszych działań w sytuacji napięcia lub konfliktu zawodowego</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

# Kwalifikacje

## Kwalifikacje niewłączone do ZSK

### Uznane kwalifikacje

Pytanie 4. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kwalifikacji jest rozpoznawalny i uznawalny w danej branży/sektorze (czy certyfikat otrzymał pozytywne rekomendacje od co najmniej 5 pracodawców danej branży/ sektorów lub związku branżowego, zrzeszającego pracodawców danej branży/sektorów)?

TAK

### Informacje

<b>Podstawa prawna dla Podmiotów / kategorii Podmiotów</b>	uprawnione do realizacji procesów walidacji i certyfikowania na mocy innych przepisów prawa
<b>Nazwa Podmiotu prowadzącego walidację</b>	BAZA ROZWOJU SP. Z O.O.
<b>Nazwa Podmiotu certyfikującego</b>	BAZA ROZWOJU SP. Z O.O.

## Program

Warunki osiągnięcia celu edukacyjnego:

Dla osiągnięcia celu edukacyjnego uczestnik powinien posiadać podstawową znajomość organizacji pracy na własnym stanowisku, znajomość podstawowych zasad BHP, umiejętność obsługi komputera w zakresie pracy na formularzach i arkuszach (np. wypełnianie formularzy, praca na prostych narzędziach cyfrowych), gotowość do analizy własnych sytuacji zawodowych oraz udziału w ćwiczeniach opartych na rzeczywistych przykładach z pracy uczestników

Szkolenie skierowane jest do dorosłych osób aktywnych zawodowo zatrudnionych w sektorze górnictwa, których codzienna praca wiąże się z funkcjonowaniem w środowisku wysokiej presji odpowiedzialności, terminów i zależności międzydziałowych, uczestnictwem w trudnych rozmowach zawodowych, konfliktach roboczych oraz sytuacjach napięcia i eskalacji emocji oraz koniecznością radzenia sobie z obciążeniem relacyjnym i emocjonalnym, przy jednoczesnym zachowaniu sprawności zawodowej i jakości współpracy.

Zakres tematyczny:

### Dzień pierwszy

1. Moduł otwierający: kontrakt, cele, język pracy Ustalenie kontraktu pracy (poufność, szacunek, dobrowolność udziału w ćwiczeniach, „tu i teraz”, dbanie o siebie) oraz doprecyzowanie, co oznacza „trudna sytuacja” w realiach uczestników (np. konflikt o priorytety, negatywny feedback, spór między działami, przeciążenie, sytuacje po incydencie, naciski czasowe). Wprowadzenie zasady: „pracujemy na case’ach branżowych, ale uczymy się kompetencji transferowalnych”.
2. Moduł: stres i konflikt w praktyce organizacyjnej – co się dzieje w ciele, zanim coś powiesz Krótka psychoedukacja o stresie i automatyzmach reakcji (walka/ucieczka/zamrożenie, zawężenie perspektywy), połączona z autodiagnozą: jak rozpoznaję u siebie pierwsze sygnały eskalacji (ciało, emocje, myśli). Uczestnicy budują swoją „mapę detektorów” i listę typowych wyzwalaczy w pracy biurowej/menedżerskiej.
3. Moduł praktyczny: samoregulacja w 90 sekund Trening krótkich interwencji możliwych do użycia „w biegu”: wolniejszy oddech, mikro-rozluźnienie mięśni, mikro-przerwa i „uziemiające” uwagi. Praca na protokole pauzy (zatrzymaj–oddychaj–zauważ–nazwij–zdecyduj), tak aby zwiększać odzysk kontroli przed wejściem w rozmowę. Ćwiczenia są prowadzone w formie krótkich rund, z pomiarem subiektywnego napięcia (skala 1–10) przed i po.
4. Moduł: konflikt – różnica zdań czy eskalacja? Rozróżnienie nieporozumienia/różnicy poglądów od konfliktu (moment pojawienia się obwiniania, przypisywania intencji, negatywnych etykiet). Wprowadzenie typologii konfliktu (dane–interesy–struktura–relacja–wartości) oraz ćwiczenie diagnostyczne na przykładowych sytuacjach z organizacji uczestników (praca w małych grupach).
5. Moduł: drabina eskalacji i mikroeskalacje w spotkaniach Diagnozowanie „na jakim szczeblu eskalacji jesteście” i dobór adekwatnej reakcji (od pracy na faktach i interesach po zatrzymanie rozmowy i zmianę formatu). Ćwiczenie z mikroeskalacjami: uczestnicy

dostają krótkie scenki (mail, Teams/spotkanie, rozmowa w gabinecie), identyfikują sygnały i projektują pierwsze 2–3 zdania deeskalacji.

## Dzień drugi

1. Moduł: trudna rozmowa krok po kroku – struktura i bezpieczeństwo Uczestnicy dostają prostą strukturę rozmowy: przygotowanie → otwarcie (cel i intencja) → fakty i wpływ → perspektywa drugiej strony → potrzeby/interesy → opcje i decyzje → ustalenia i follow-up. W tej części podkreślamy też „BHP rozmowy”: kiedy nie rozmawiać (zbyt wysoka eskalacja), jak umawiać rozmowę, jak dbać o warunki (czas, miejsce, brak „publiczności”).
2. Moduł narzędziowy: meta-komunikacja i pytania skalujące Trening metapoziomu: zatrzymanie rozmowy bez dominowania oraz oddawanie odpowiedzialności. Równolegle praktyka pytań skalujących (1–10) w trzech zastosowaniach: ocena napięcia, gotowość do rozmowy, gotowość do pierwszego kroku. Uczestnicy budują „ściąagę” pytań do natychmiastowego użycia w pracy.
3. Moduł: regulacja rozmówcy i „deeskalacja bez uległości” Co robić, gdy druga strona jest reaktywna (podniesiony głos, sarkazm, wycofanie, pasywna agresja). Uczestnicy ćwiczą: normalizowanie emocji bez przyznawania racji treści, parafrazę faktów, dopytywanie o potrzeby/interesy, nazywanie granic. W podgrupie menedżerskiej – dodatkowo: jak reagować, gdy konflikt dzieje się w zespole i lider ma wejść jako „trzecia strona”.
4. Moduł: negocjacje interesów i rozwiązań w konfliktach międzydziałowych Praca na case’ach typowych dla spółek górniczych po stronie biurowej (np. budżet vs termin, zgodność vs „dowiezienie wyniku”, zasoby wspólne, priorytety projektów). Uczestnicy przechodzą przez: wydobycie interesów, generowanie opcji, kryteria „sprawiedliwego” wyboru, komunikowanie decyzji w sposób minimalizujący utratę twarzy.
5. Moduł: prewencja i standard zespołowy Jak zmniejszać liczbę konfliktów wysokiej eskalacji: kontrakt zespołowy (normy spotkań, feedback, eskalowanie problemów), sygnały ostrzegawcze (unikanie, „drugi obieg”, formalizacja mailowa), mini-rytuały regulacyjne w krytycznych momentach (np. przed spotkaniami o wysokiej stawce). Uczestnicy tworzą 3–5 zasad do wdrożenia w swoich zespołach.
6. Zamknięcie: plan wdrożenia i transfer na rynek pracy Każda osoba buduje indywidualny plan 30 dni: (1) jedno narzędzie samoregulacji, (2) jedno narzędzie prowadzenia rozmowy, (3) jeden element prewencji zespołowej. Uczestnicy łączą kompetencje z „językiem rynku pracy” (np. negocjacje, zarządzanie konfliktem, komunikacja w kryzysie, odporność psychiczna, leadership).
7. Walidacja efektów uczenia się prowadzona jest z wykorzystaniem **metod**, dostosowanych do charakteru efektów w obszarze wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.

### • Test teoretyczny

- służy weryfikacji efektów uczenia się w zakresie wiedzy, w szczególności rozumienia mechanizmów konfliktu, eskalacji napięcia oraz podstawowych zasad reagowania w sytuacjach trudnych w środowisku pracy.

### • Obserwacja w warunkach symulowanych

- prowadzona jest podczas ćwiczeń praktycznych, symulacji oraz pracy zespołowej. Ocenie podlegają zachowania uczestników w sytuacjach napięcia i konfliktu zawodowego, w tym sposób reagowania, współpracy z innymi oraz funkcjonowania w relacji zespołowej.

Obserwacja umożliwia weryfikację efektów uczenia się w zakresie umiejętności oraz kompetencji społecznych, zgodnie z założeniami klasyfikacji ESCO oraz ramą kompetencji GreenComp 2.1.

Szkolenie realizowane w godzinach dydaktycznych: liczba teorii: 6 liczba praktyki: 6, łącznie 16 godzin dydaktycznych. Przerwy są wliczone w czas trwania usługi.

Usługa szkoleniowa realizuje cele Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) poprzez rozwój transferowalnych kompetencji zawodowych niezbędnych do funkcjonowania pracowników sektora górniczego w warunkach transformacji organizacyjnej i strukturalnej. Szkolenie wspiera zdolność utrzymania ciągłości procesów pracy, podejmowania decyzji oraz współpracy w środowisku zawodowym charakteryzującym się wysoką presją, zmiennością i koniecznością adaptacji do nowych uwarunkowań wynikających z transformacji gospodarczej.

Zakres szkolenia oraz zakładane efekty uczenia się zostały opracowane w odniesieniu do klasyfikacji ESCO, w szczególności do zielonych kompetencji przekrojowych, rozumianych jako kompetencje umożliwiające łagodzenie skutków transformacji, utrzymanie sprawności organizacyjnej oraz adaptację procesów pracy w sektorach objętych zmianami. Rozwijane kompetencje mają charakter systemowy i transferowalny, możliwy do zastosowania na różnych stanowiskach w strukturach organizacyjnych sektora górniczego.

Jednocześnie szkolenie rozwija kompetencje społeczne zgodnie z ramą GreenComp 2.1, w szczególności w obszarze odpowiedzialności za wpływ działań zawodowych na innych uczestników procesu pracy, współpracy zespołowej oraz zdolności funkcjonowania w warunkach presji i konfliktu. Kompetencje te wspierają zrównoważone funkcjonowanie organizacji w okresie transformacji, rozumiane jako utrzymanie zdolności do realizacji zadań, współpracy i podejmowania decyzji w zmieniającym się środowisku pracy, a nie jako indywidualne działania proekologiczne.

Usługa wpisuje się w założenia naboru nr. 10.17, w którym zielone kompetencje rozumiane są jako kompetencje umożliwiające adaptację rynku pracy do transformacji w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu, w tym poprzez wzmocnienie odporności zawodowej, organizacyjnej i społecznej pracowników sektorów objętych zmianą.

Warunki organizacyjne:

- Szkolenie realizowane w godzinach dydaktycznych, przerwy są wliczone w czas trwania szkolenia (16 godzin dydaktycznych, w tym 6godzin teorii, 10 godzin praktyki).
- Szkolenie ma charakter grupowy i realizowane jest w formie stacjonarnej.
- W przypadku ćwiczeń praca będzie się odbywała w mniejszych grupach w sali przystosowanej do pracy warsztatowej.
- Walidacja efektów uczenia się realizowana jest w ostatnim dniu szkolenia i wlicza się w czas trwania usługi.
- Metody walidacji efektów uczenia się: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych.
- Organizator zapewnia materiały szkoleniowe w formie skryptu.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 16

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 16</b> Dzień 1 Blok 1. Wprowadzenie i ramy pracy	Monika Chmura	09-05-2026	09:00	09:30	00:30
<b>2 z 16</b> Blok 2. Konflikt w środowisku pracy – źródła	Monika Chmura	09-05-2026	09:30	10:00	00:30
<b>3 z 16</b> Przerwa	Monika Chmura	09-05-2026	10:30	10:45	00:15
<b>4 z 16</b> Blok 2. Typy konfliktów + przykłady	Monika Chmura	09-05-2026	10:45	12:15	01:30
<b>5 z 16</b> Przerwa obiadowa	Monika Chmura	09-05-2026	12:15	12:45	00:30
<b>6 z 16</b> Blok 3. Eskalacja napięcia – mechanizmy i skutki	Monika Chmura	09-05-2026	12:45	14:15	01:30
<b>7 z 16</b> Przerwa	Monika Chmura	09-05-2026	14:15	14:30	00:15
<b>8 z 16</b> Blok 4. Analiza trudnych sytuacji – praca na przykładach	Monika Chmura	09-05-2026	14:30	15:30	01:00
<b>9 z 16</b> Dzień 2 Blok 5. Reagowanie w sytuacjach napięcia i konfliktu	Monika Chmura	10-05-2026	09:00	09:30	00:30

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>10 z 16</b> Przerwa	Monika Chmura	10-05-2026	10:30	10:45	00:15
<b>11 z 16</b> Blok 6. Samoregulacja w warunkach presji zawodowej	Monika Chmura	10-05-2026	10:45	12:15	01:30
<b>12 z 16</b> Przerwa obiadowa	Monika Chmura	10-05-2026	12:15	12:45	00:30
<b>13 z 16</b> Blok 7. Współpraca zespołowa w sytuacjach konfliktowych	Monika Chmura	10-05-2026	12:45	14:15	01:30
<b>14 z 16</b> Przerwa	Monika Chmura	10-05-2026	14:15	14:30	00:15
<b>15 z 16</b> Blok 8. Symulacje sytuacji konfliktowych (integracja wiedzy i umiejętności)	Monika Chmura	10-05-2026	14:30	15:30	01:00
<b>16 z 16</b> walidacja: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych	-	10-05-2026	15:30	16:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 250,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 250,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	328,13 PLN
Koszt osobogodziny netto	328,13 PLN

W tym koszt walidacji brutto	150,00 PLN
W tym koszt walidacji netto	150,00 PLN
W tym koszt certyfikowania brutto	135,00 PLN
W tym koszt certyfikowania netto	135,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Monika Chmura

Monika Chmura jest trenerką rozwoju osobistego i coachką pracującą z osobami dorosłymi w obszarze odporności psychicznej, regulacji emocji, komunikacji oraz zarządzania stresem. Prowadzi szkolenia i procesy rozwojowe dla grup i klientów indywidualnych. Od 2021 r. stale podnosi kwalifikacje w nurcie ACT – Szkolenie ACT (lipiec 2021), Szkoła Profesjonalnego Coachingu (czerwiec 2022), Szkoła Treningu Grupowego i Zespołowego (marzec 2023), Kurs „6 kroków do elastyczności z matrycą ACT” (grudzień 2024), Szkolenie ACT (styczeń 2026).

Specjalizuje się w pracy z osobami funkcjonującymi w środowiskach o wysokim poziomie obciążenia zawodowego.

Osoba prowadząca usługę ma kwalifikacje / doświadczenie zgodne z tematyką usługi zdobyte w ostatnich 5 latach przed publikacją usługi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Organizator zapewnia materiały szkoleniowe w formie skryptu.

### Informacje dodatkowe

- Podstawa zwolnienia z VAT: § 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 2020r., poz. 1983)
- W przypadku potrzeby zapewnienia specjalnych udogodnień, przed zapisem na usługę, prosimy o kontakt.

## Adres

Istebna 1588  
43-470 Istebna  
woj. śląskie

Szkolenie odbędzie się w hotelu Kompleks Zagroń Istebna

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**DOMINIKA SOBOCZYŃSKA**

**E-mail** [dominika.soboczynska@poczta.fm](mailto:dominika.soboczynska@poczta.fm)

**Telefon** (+48) 730 009 526