



Poprawa zarządzania i komunikacji - przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi- kurs

Numer usługi 2026/04/13/21308/3483568

2 939,70 PLN brutto
2 390,00 PLN netto
104,99 PLN brutto/h
85,36 PLN netto/h
284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

AKADEMIA
KSZTAŁCENIA
KADR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★☆ 4,4 / 5

1 232 oceny

📄 Usługa szkoleniowa
📺 zdalna w czasie rzeczywistym
🕒 28:00 h
📅 08.06.2026 do 11.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Kurs kierowany jest do :

1. przedsiębiorców,
2. kierowników wszystkich szczebli,
3. pracowników bezpośrednio uczestniczących w zarządzaniu zakładem pracy,
4. pracowników zatrudnionych w komórkach zajmujących się organizacją oraz kontrolą wewnętrzną,
5. pracowników działów HR
6. pełnomocników pracodawców ds. mobbingu i dyskryminacji.
7. pracowników wszystkich szczebli organizacji.
8. przedstawicieli związków zawodowych i innych organizacji społecznych w firmie.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

30

Data zakończenia rekrutacji

07-06-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

28

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Kurs przygotowuje do rozpoznawania i odróżniania mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych, skutecznego reagowania na ich występowanie, stosowania zasad komunikacji i współpracy zapobiegających ich powstawaniu oraz podejmowania działań wspierających budowanie bezpiecznego środowiska pracy opartego na dialogu i szacunku.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozróżnia i klasyfikuje zachowania niepożądane w organizacji, w tym mobbing, dyskryminację i molestowanie	Identyfikuje przykłady zachowań, które mogą świadczyć o mobbingu lub molestowaniu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje różnice między mobbingiem, dyskryminacją, sporem i konfliktem	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa działania, które nie stanowią mobbingu lub molestowania	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Analizuje skutki zachowań niepożądanych dla pracowników, menedżerów i organizacji	Oceni wpływ mobbingu na jednostki i zespoły w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje rolę świadków w sytuacjach mobbingowych i sposób ich reakcji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Rozpoznaje korzyści płynące z wdrażania kultury dialogu i przeciwdziałania działaniom niepożądanym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje i stosuje działania zapobiegające mobbingowi w zespole i organizacji	Określa obowiązki menedżerów, pracowników i zespołów w zapobieganiu mobbingowi	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Nadzoruje proces komunikacji w zespole i międzyzespołowej w celu minimalizacji ryzyka konfliktów	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Oceni skuteczność stosowanych zasad współpracy i codziennego dzielenia się informacjami	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Reaguje na zgłoszenia mobbingu i obserwacje zachowań niepożądanych	Rozpoznaje oznaki mobbingu i procedury zgłaszania incydentów	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa obowiązki pracodawcy i menedżerów w przypadku podejrzenia mobbingu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Nadzoruje dalsze kroki po zgłoszeniu lub zaobserwowaniu działań niepożądanych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Analizuje komunikację i zachowania interpersonalne w kontekście przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	Rozpoznaje słowa i zachowania, które mogą prowadzić do nieporozumień lub konfliktów	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Oceni odpowiedzialność uczestników komunikacji w zapobieganiu zachowaniom niepożądanym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa zasady właściwej i konstruktywnej komunikacji w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Promuje dialog społeczny, kulturę zaufania i partycypację pracowniczą w miejscu pracy	Planować działania wspierające kulturę opartą na otwartości, szacunku i zaufaniu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Nadzoruje wdrażanie zasad współpracy i udzielania informacji zwrotnej w duchu partnerstwa	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Oceni praktyki organizacyjne pod kątem wspierania dialogu i przeciwdziałania mobbingowi	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z

zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają 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.

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

Kurs realizowany jest w formie zdalnej w czasie rzeczywistym, interakcja z trenerem może odbywać się za pomocą czatu lub głosowo bez podziału na grupy.

Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych (45 min) + przerwy (15 i 30 min), które zaplanowano w godzinach: 10:30-10:45 oraz 12:15-12:45 (przerwy nie wliczają się w czas trwania godzin usługi)

Kurs obejmuje 28 godzin w tym: 20 godzin teoretycznych i 8 godzin praktycznych.

Kurs kierowany jest do :

1. przedsiębiorców,
2. kierowników wszystkich szczebli,
3. pracowników bezpośrednio uczestniczących w zarządzaniu zakładem pracy,
4. pracowników zatrudnionych w komórkach zajmujących się organizacją oraz kontrolą wewnętrzną,
5. pracowników działów HR
6. pełnomocników pracodawców ds. mobbingu i dyskryminacji.
7. pracowników wszystkich szczebli organizacji.
8. przedstawicieli związków zawodowych i innych organizacji społecznych w firmie.

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

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 21

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="background-color: #f08080; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">1 z 21</div> Mobbing, a inne zachowania niepożądane w organizacji, przykłady działań, które mobbingiem nie są (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	08-06-2026	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 21 Przerwa	Emilia Kacprzyk	08-06-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 21 Jak na bazie praktycznych przykładów odróżnić jakie zachowanie może świadczyć o dyskryminacji czy o molestowaniu (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	08-06-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 21 przerwa	Emilia Kacprzyk	08-06-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 21 Praktyczny aspekt mobbingu – uczestnicy działań niepożądanych, skutki zachowań niepożądanych (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	08-06-2026	12:45	15:00	02:15
6 z 21 Działania przeciwdziałające mobbingowi, a jak reagować na zgłoszenie mobbingu czy innego zachowania niepożądanego (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	09-06-2026	09:00	10:30	01:30
7 z 21 Przerwa	Emilia Kacprzyk	09-06-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>8 z 21 Komunikacja w zespole i międzydziałowa, międzyzespołowa – zasady współpracy, (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)</p>	Emilia Kacprzyk	09-06-2026	10:45	12:15	01:30
<p>9 z 21 przerwa</p>	Emilia Kacprzyk	09-06-2026	12:15	12:45	00:30
<p>10 z 21 Reagowanie na mobbing (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)</p>	Emilia Kacprzyk	09-06-2026	12:45	15:00	02:15
<p>11 z 21 Od jednego słowa czy zachowania do mobbingu czy dyskryminacji (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)</p>	Emilia Kacprzyk	10-06-2026	09:00	10:30	01:30
<p>12 z 21 Przerwa</p>	Emilia Kacprzyk	10-06-2026	10:30	10:45	00:15
<p>13 z 21 Skąd może się brać mobbing – zasady komunikacji (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)</p>	Emilia Kacprzyk	10-06-2026	10:45	12:15	01:30

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 21 przerwa	Emilia Kacprzyk	10-06-2026	12:15	12:45	00:30
15 z 21 O sile języka – na jakie zwroty, słowa zwracać uwagę w komunikacji (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	10-06-2026	12:45	15:00	02:15
16 z 21 Promowanie dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	11-06-2026	09:00	10:30	01:30
17 z 21 Przerwa	Emilia Kacprzyk	11-06-2026	10:30	10:45	00:15
18 z 21 Warunki kultury organizacyjnej i zachowań oraz sprzyjających przeciwdziałaniu mobbingowi (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	11-06-2026	10:45	12:15	01:30
19 z 21 przerwa	Emilia Kacprzyk	11-06-2026	12:15	12:45	00:30

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 21 Otwartość, szacunek i zaufanie jako kluczowe elementy kultury nastawionej na dialog społeczny (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	11-06-2026	12:45	14:30	01:45
21 z 21 Walidacja	Emilia Kacprzyk	11-06-2026	14:30	15:00	00:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

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 wdrażania 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 kursu 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. kurs odbywa się za pomocą platformy ClickMeeting
2. wymagania sprzętowe – komputer/laptop lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji wbudowana lub zewnętrzna kamera oraz mikrofon, co zapewnia możliwość dwustronnej komunikacji oraz właściwego nadzoru nad przebiegiem usługi
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 kursu (kurs 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, kurs jest nagrywany

Kontakt



ANNA BAŁDA

E-mail abalda@akk.com.pl

Telefon (+48) 573 569 704