



Centrum Terapii i
Rozwoju
MindMedica
Samanta
Urbanowicz
Brak ocen dla tego dostawcy

Kompetencje kadry kierowniczej w zarządzaniu i komunikacji z zespołem – przeciwdziałanie konfliktom, mobbingowi i dyskryminacji oraz budowanie współpracy w miejscu pracy

Numer usługi 2026/09/10/218149/3802933

📍 Opole
🏢 Usługa szkoleniowa
📄 stacjonarna
👥 Zajęcia grupowe
🕒 16:00 h
📅 09.11.2026 do 10.11.2026

2 400,00 PLN brutto
2 400,00 PLN netto
150,00 PLN brutto/h
150,00 PLN netto/h
128,21 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Edukacja
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do kadry kierowniczej, osób zarządzających zespołami, pracowników działów HR oraz osób odpowiedzialnych za organizację pracy i koordynację zespołów, w tym pracowników obszaru logistyki. Usługa przeznaczona jest dla osób, które w swojej pracy prowadzą rozmowy z pracownikami, rozwiązują sytuacje konfliktowe, przekazują informacje zwrotne, egzekwują obowiązki oraz odpowiadają za budowanie współpracy i właściwych relacji w zespole.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	25
Data zakończenia rekrutacji	06-11-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat VCC Akademia Edukacyjna

Cel

Cel edukacyjny

Celem edukacyjnym szkolenia jest rozwój praktycznych kompetencji uczestników w zakresie zarządzania zespołem i komunikacji z pracownikami. Po ukończeniu szkolenia uczestnik będzie przygotowany do prowadzenia trudnych rozmów, udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej, asertywnego stawiania granic i egzekwowania ustaleń,

rozpoznawania oraz deeskalowania konfliktów, identyfikowania zachowań mogących nosić znamiona mobbingu lub dyskryminacji oraz adekwatnego reagowania na zgłoszenia nieprawidłów

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
--------------------	----------------------	------------------

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje zasady skutecznej komunikacji w relacji przełożony–pracownik oraz identyfikuje bariery i błędy komunikacyjne. Prowadzi trudną rozmowę z pracownikiem, stosując komunikację asertywną, konstruktywną informację zwrotną oraz techniki stawiania granic i egzekwowania ustaleń. Rozpoznaje źródła i sygnały eskalacji konfliktów oraz dobiera adekwatne techniki deeskalacji w sytuacjach pracowniczych. Rozróżnia konflikt, konstruktywną krytykę i egzekwowanie obowiązków od zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub naruszania granic pracownika. Dobiera właściwy sposób reakcji na zgłoszenie niewłaściwego zachowania, z uwzględnieniem bezstronności, dokumentowania i procedur obowiązujących w organizacji. Stosuje działania wspierające dialog, partycypację pracowniczą, integrację i współpracę w zespole. Uwzględnia perspektywę pracownika i odpowiedzialność osoby zarządzającej za budowanie środowiska pracy opartego na szacunku, równym traktowaniu i bezpieczeństwie.	Wskazuje zasady skutecznej komunikacji przełożony–pracownik, formułuje konstruktywną informację zwrotną, Identyfikuje źródła konfliktu, rozpoznaje sygnały jego eskalacji oraz dobiera odpowiednie techniki deeskalacji. Rozpoznaje bariery i błędy komunikacyjne oraz określa ich wpływ na funkcjonowanie zespołu.	Test teoretyczny Test teoretyczny
	Dobiera sposób komunikacji do sytuacji pracowniczej,	Test teoretyczny
	Stawia granice i komunikuje wymagania z poszanowaniem pracownika oraz adekwatnie reaguje na opór lub silne emocje.	Test teoretyczny
	Rozpoznaje i rozróżnia konflikt, konstruktywną krytykę, egzekwowanie obowiązków, mobbing, dyskryminację oraz zachowania naruszające godność lub granice pracownika.	Test teoretyczny
	Określa właściwy sposób przyjęcia zgłoszenia niewłaściwego zachowania, zachowuje bezstronność, wskazuje sposób dokumentowania i dalszego przekazania informacji zgodnie z procedurami organizacji oraz dobiera działania ograniczające ryzyko eskalacji.	Test teoretyczny
	Analizuje sytuację z perspektywy pracownika i przełożonego, wskazuje odpowiedzialność osoby zarządzającej za sposób komunikacji i reagowania na niewłaściwe zachowania oraz dobiera działania wspierające szacunek, równe traktowanie i bezpieczeństwo w zespole. Dobiera działania wspierające dialog i aktywne słuchanie, wskazuje sposoby włączania pracowników w konsultowanie rozwiązań i komunikowanie zmian oraz proponuje działania wspierające integrację i współpracę zespołu.	Test teoretyczny Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Program szkolenia – 16 godzin zegarowych / 2 dni

DZIEŃ I – Komunikacja i zarządzanie zespołem

Moduł 1. Rola komunikacji w zarządzaniu zespołem

Komunikacja przełożony–pracownik; style komunikacji; bariery i błędy komunikacyjne; wpływ sposobu komunikowania się przełożonego na funkcjonowanie zespołu; komunikacja oparta na szacunku przy zachowaniu roli kierowniczej.

Moduł 2. Trudne rozmowy z pracownikami

Przygotowanie do trudnej rozmowy; rozmowy dotyczące błędów, niewykonania obowiązków i niewłaściwych zachowań; konstruktywna informacja zwrotna; egzekwowanie ustaleń i obowiązków; asertywne stawianie granic; reagowanie na silne emocje, opór i postawy roszczeniowe. Ćwiczenia praktyczne i symulacje rozmów.

Moduł 3. Konflikty w zespole i deeskalacja

Źródła konfliktów; konflikty pracownik–pracownik i pracownik–przełożony; rozpoznawanie momentów eskalacji; techniki deeskalacji; rola przełożonego w sytuacji konfliktowej; błędy menedżerskie nasilające konflikt. Warsztat: analiza przypadków, symulacje, informacja zwrotna, stawianie granic i deeskalacja.

DZIEŃ II – Bezpieczne środowisko pracy i odpowiedzialność kadry kierowniczej

Moduł 4. Mobbing, dyskryminacja i zachowania niepożądane

Pojęcia i formy mobbingu oraz dyskryminacji; naruszanie godności i granic pracownika; konflikt a mobbing; egzekwowanie obowiązków i konstruktywna krytyka a mobbing; analiza sytuacji niejednoznacznych; konsekwencje niewłaściwych zachowań dla pracownika, zespołu i organizacji.

Moduł 5. Reagowanie przełożonego na nieprawidłowości

Sygnaly ostrzegawcze; przyjmowanie zgłoszenia od pracownika; prowadzenie pierwszej rozmowy; zachowanie bezstronności; błędy w reagowaniu; dokumentowanie i przekazywanie zgłoszeń zgodnie z procedurami organizacji; działania ograniczające dalszą eskalację.

Moduł 6. Dialog społeczny, partycypacja pracownicza, współpraca i integracja

Dialog pomiędzy pracodawcą, kadrami kierowniczą i pracownikami; aktywne słuchanie; włączanie pracowników w konsultowanie rozwiązań, zmian i usprawnień; komunikowanie decyzji i zmian; przeciwdziałanie wykluczeniu; wzmacnianie współpracy i współodpowiedzialności; działania menedżera wspierające integrację zespołu. Warsztat końcowy: analiza przypadków, symulacje reakcji menedżera i opracowanie właściwego sposobu postępowania.

Metody realizacji: miniwykład, moderowana dyskusja, analiza przypadków, ćwiczenia indywidualne i grupowe, odgrywanie ról, symulacje trudnych rozmów oraz praca na sytuacjach zbliżonych do rzeczywistych sytuacji menedżerskich.

Weryfikacja efektów uczenia się: test wiedzy, analiza przypadku, zadanie praktyczne polegające na doborze właściwego sposobu reakcji i komunikacji w sytuacji pracowniczej oraz obserwacja wykonywania ćwiczeń praktycznych.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 9

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 9 Moduł 1. Rola komunikacji w zarządzaniu zespołem	Zajęcia	Kamil Czajkowski	09-11-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 9 Moduł 2. Trudne rozmowy z pracownikami	Zajęcia	Kamil Czajkowski	09-11-2026	10:00	13:00	03:00
3 z 9 -	Przerwa	-	09-11-2026	13:00	14:15	01:15
4 z 9 Moduł 3. Konflikty w zespole i deeskalacja	Zajęcia	Kamil Czajkowski	09-11-2026	14:15	16:00	01:45
5 z 9 Moduł 4. Mobbing, dyskryminacja i zachowania niepożądane	Zajęcia	Kamil Czajkowski	10-11-2026	08:00	11:00	03:00
6 z 9 Moduł 5. Reagowanie przełożonego na nieprawidłowości	Zajęcia	Kamil Czajkowski	10-11-2026	11:00	12:45	01:45
7 z 9 -	Przerwa	-	10-11-2026	12:45	14:00	01:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 9 Moduł 6. Dialog społeczny, partycypacja pracownicza, współpraca i integracja	Zajęcia	Kamil Czajkowski	10-11-2026	15:00	16:00	01:00
9 z 9 -	Walidacja	-	10-11-2026	16:00	17:00	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	12:30
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	02:30
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:00

Cennik

Cennik

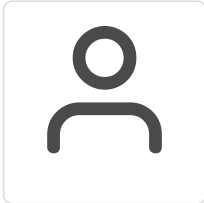
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 400,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o VAT ze względu na wartość sprzedaży	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 400,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
---------------	---------------

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Kamil Czajkowski

Kamil Czajkowski – psycholog, trener biznesu, coach ICF, psychoterapeuta poznawczo-behawioralny, wykładowca akademicki oraz menedżer z wykształceniem MBA. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie menedżerskie zdobyte na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla w branży HoReCa, w tym na stanowisku dyrektora generalnego.

Posiada wieloletnie doświadczenie szkoleniowe i coachingowe w zakresie rozwoju kompetencji menedżerskich i miękkich, komunikacji, przywództwa, motywowania pracowników, budowania współpracy oraz odporności psychicznej. Zrealizował setki godzin szkoleń dla pracowników i kadry organizacji, m.in. Shell, BASF, PepsiCo i BSH. Współpracuje jako trener i coach m.in. z Lyra Polska, Growth Advisors, Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów oraz Semper Szkolenia.

Jako wykładowca Uniwersytetu WSB Merito w Gdańsku i Gdyni prowadzi zajęcia z psychologii organizacji i zarządzania, przywództwa i motywacji oraz zachowań konsumenckich. Prowadzi również zajęcia dla uczestników programu Executive MBA Collegium Prometricum. Ukończył studia psychologiczne ze ścieżką psychologii klinicznej na Uniwersytecie Gdańskim, program MBA Wyższej Szkoły Bankowej i University of Northampton oraz akredytowany przez International Coach Federation program Szkoły Coachów Meritum.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Po ukończeniu usługi uczestnik otrzymuje zaświadczenie potwierdzające ukończenie szkolenia. Cena usługi obejmuje realizację programu szkoleniowego oraz materiały szkoleniowe. Cena nie obejmuje kosztów dojazdu, zakwaterowania i wyżywienia uczestników.

Warunkiem ukończenia usługi jest udział w szkoleniu oraz przystąpienie do weryfikacji efektów uczenia się. Usługa realizowana jest w formie stacjonarnej, warsztatowej.”

Adres

ul. Tadeusza Kościuszki 18/1a
45-057 Opole
woj. opolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Samanta Urbanowicz

E-mail mindmedica@gmail.com

Telefon (+48) 535 883 488