

NARUSZENIE DÓBR OSOBISTYCH W ORGANIZACJI



Szkolenie

MOBBING I ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW.

Rozróżnianie zachowań mobbingowych od zachowań monitorujących przebieg działań zawodowych pracownika.

Cel i korzyści z udziału w warsztatach.

Cele szkolenia:

- Nabywanie wiedzy z zakresu definiowania pojęcia mobbingu, jego źródeł, objawów.
- Nabywanie wiedzy oraz umiejętności pozwalających na odróżnienie mobbingu od innych podobnych zjawisk patologicznych, a także od zachowań prawidłowych.
- Nabywanie wiedzy jak przeciwdziałać przemocy psychicznej w pracy oraz jak uchronić się przed mobbingiem i przed fałszywymi oskarżeniami o mobbing.
- Nabywanie wiedzy dotyczącej stylów i sposobów reagowania na konflikt.
- Doskonalenie umiejętności z zakresu rozróżniania zachowań mobbingowych od zachowań prawidłowych, których celem jest bieżąca kontrola zachowań pracownika oraz poziomu realizowanych przez niego zadań,

Korzyści płynące ze szkolenia:

- Nabywanie wiedzy oraz umiejętności w zakresie rozróżniania zachowań mobbingowych od zachowań związanych z bieżącym zarządzaniem pracownikami.
- Przećwiczenie umiejętności:
 - ✓ **Komunikacji asertywnej** opartej na komunikacji „ja”, informacji zwrotnej.
 - ✓ **Komunikacji asertywnej** w wyrażaniu poleceń, prośb.
 - ✓ **Komunikacji asertywnej** w trakcie rozmów dyscyplinujących z pracownikami.
 - ✓ **Komunikacji asertywnej** w ocenie pracy pracownika i reagowaniu na jego samoocenę (w sytuacji, gdy odbiega ona od oceny przełożonego).
 - ✓ **Komunikacji asertywnej** w sytuacji ataku, wywierania presji na przełożonym przez pracownika.

Program szkolenia

1. Mobbing – definicja, przyczyny, objawy.

- Przyczyny zewnętrzne wpływające na organizację.
- Przyczyny wewnątrzorganizacyjne.
- Przyczyny związane z osobą mobbera i mobbowanego (cechy osobowości, zachowania, postawy).

2. Konflikt jako źródło mobbingu i jego przejaw . Definicja. Źródła. Modele reagowania na konflikt.

- Natura konfliktu.
- Elementy stanowiące podstawy konfliktu: indywidualne predyspozycje, normy i psychologia zespołu, stereotypy i uprzedzenia, władza.
- Konflikt twórczy, ukryty, antagonistyczny, oparty na zemście.
- Style reagowania na konflikt: walka, unikanie, kompromis, współpraca, dostosowanie się – kiedy, i jak stosować?
- Indywidualna percepcja konfliktu i pozycje życiowe a konflikt: model analizy transakcyjnej - osobiste nastawienie i pozycje życiowe jako źródła i sposoby reagowania na konflikt.

3. Algorytm mediacji jako konstruktywne narzędzie komunikacji i rozwiązywania konfliktów.

Kryteria diagnostyczne mobbingu.

a. Cechy mobbingu:

- bezzasadność
- subiektywność
- złożoność
- manipulacja
- długotrwałość

b. Rodzaje mobbingu.

- mobbing poziomy
- mobbing pionowy
- mobbing pochyły

4. Zachowania wskazujące na mobbing, czyli co na pewno jest mobbingiem?

- Oddziaływania wpływające negatywnie na proces komunikowania się osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- Oddziaływania wpływające negatywnie na stosunki społeczne osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- Oddziaływania wpływające na negatywną percepcję osoby mobbowanej w otoczeniu – kryteria, objawy, skutki.
- Oddziaływania wpływające na pozycję zawodową osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.
- Oddziaływania wywierające szkodliwy wpływ na zdrowie osoby mobbowanej – kryteria, objawy, skutki.

5. Monitorowanie pracy pracownika, czyli co na pewno nie jest mobbingiem?

- Przydzielanie zadań.
- Wydawanie poleceń.
- Ocenianie.
- Wyciąganie konsekwencji, dyscyplinowanie pracownika.
- Bieżąca informacja zwrotna.
- Bieżąca kontrola pracy.

6. Ćwiczenie umiejętności rozróżniania zachowań mobbingowych od zachowań monitorujących pracę podwładnych.

- Asertywna komunikacja oparta na komunikacie „Ja”.
- Asertywna komunikacja oparta na informacji zwrotnej.

Trener prowadzący szkolenie:

Szkolenie poprowadzi:



mgr Kinga Truś – psycholog społeczny, stały trener APM, specjalizuje się w szkoleniach prowadzonych technikami aktywnymi (m.in. NLP), głównie z zakresie komunikacji, kreatywności, stresu, asertywności itp. Bogate doświadczenie trenerskie zdobyła dzięki współpracy z polskimi, jak i zagranicznymi ośrodkami szkoleniowymi. Szkoliła min. Telefonię Lokalną Dialog, Cargill, Bank Poczty, Centralny Ośrodek Przetwarzania



Informacji KGHM Polska Miedź S.A., AUTOLIV POLAND Sp. z o.o., KolTram Sp. z o.o., Winuel SA, Mahle Krotoszyn SA, Centrum Badania Jakości Sp. z o.o. w Lubinie, JZO Sp. z o.o., Elektrownia RYBNIK SA, Pol-Motors Sp. z o.o., ELKOM SA w Opolu, KGHM Polska Miedź SA, EnergiaPro SA w Opolu, Legnicy, Wrocławiu i Jeleniej Górze, Max Elektronik w Zielonej Górze, Sygnity SA w Warszawie i in.

Miejsce i terminy realizacji szkolenia

Szkolenie realizowane będzie w salach dydaktycznych Wyższej Szkoły Zarządzania EDUKACJA, ul. Krakowska 56-62; 50-425 Wrocław.

TERMIN SZKOLENIA:

- **14-15 maja 2020 r.**

Szkolenie obejmuje 14 godzin dydaktycznych (1 godzina dydaktyczna = 45 minut) i realizowane jest w godzinach od 9⁰⁰ do 15¹⁵ w każdym dniu. W trakcie zajęć przewidziana jest pół godzinna przerwa na lunch.

Wycena inwestycji szkoleniowej

Koszt udziału w kursie wynosi **1090,00 PLN** + 23% VAT (słownie: jeden tysiąc dziewięćdziesiąt złotych + 23 % VAT).

Koszt ten obejmuje:

- udział w 14 godzinnych zajęciach,
- profesjonalne materiały szkoleniowe,
- całodzienny serwis kawowy,
- obiad,
- zaświadczenie o ukończeniu kursu.

Kontakt w sprawie szkolenia:

W przypadku pytań prosimy o kontakt z nami:
Tadeusz Plewa

APM

tel.: +48 531 972 279

e-mail: szkolenia@apm.wroclaw.pl

www.apm.wroclaw.pl

Podmiotem prawnym składającym niniejszą ofertę jest firma: APM Przemysław Plewa, ul. Boczna 6, 55-003 Nadolice Wielkie. Firma jest wpisana do Ewidencji Działalności Gospodarczej, REGON: 932213013, NIP: 897-158-40-48