

Program szkolenia

Tytuł szkolenia	Mobbing i dyskryminacja w relacjach pracowniczych. Definicja- prewencja i reakcja.
Adresaci kursu	Pracownicy i pracowniczki administracji
Informacje dotyczące prowadzących szkolenie:	
Imię i nazwisko, kontakt	Anna Cybulko anna.cybulko@uw.edu.pl Magdalena Miksa magdalena.miksa2@adm.uw.edu.pl
Informacje dotyczące szkolenia:	
Liczba godzin dydaktycznych	16 godzin
Termin szkolenia	23 i 24 marca 2023
Godziny zajęć	9:00-16:00
Miejsce prowadzenia zajęć	Wydział Neofilologii UW, ul Dobra 55, sala 1.110
Rodzaj prowadzonych zajęć	Warsztaty
Cele szkolenia	Cel ogólny: podniesienie wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji

	<p>Cele szczegółowe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kryteria rozpoznawania mobbingu. Co nie jest mobbingiem.• Poznanie różnic pomiędzy dyskryminacją a mobbingiem.• Wskazanie czynników sprzyjających powstawaniu mobbingu w środowisku akademickim.• Budowanie świadomości gdzie szukać pomocy gdy doświadczyłeś mobbingu czy dyskryminacji. Ścieżka formalna i nieformalna.
--	---

Opis programu zajęć

1. Szkolenie obejmować będzie część prawną i warsztatową w zakresie poznania zjawiska konfliktu, mobbingu i dyskryminacji. Skupimy się na kryteriach rozpoznawania mobbingu, odpowiedzialności pracodawcy i bezpośredniego sprawcy mobbingu. Omówimy przesłanki mobbingu oraz ochronę antymobbingową (roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu) wynikającą z k.p. jak również wewnętrznych procedur. Poznamy fazy rozwoju mobbingu i sposoby reagowania na mobbing.
2. Szkolenie ma charakter edukacyjno-warsztatowy. Część I poświęcona będzie prawnym aspektom zjawiska mobbingu w formie wykładu i ćwiczeń warsztatowych w grupach. Na koniec będzie przestrzeń na zadawanie pytań. Druga część poświęcona będzie psychologicznym aspektom (dynamice rozwoju mobbingu, profilu sprawcy i ofiary). Część III poświęcona będzie przeciwdziałaniu mobbingowi na UW. W części IV omówimy sposoby reagowania na mobbing.

Efekty kształcenia:

Po ukończeniu szkolenia uczestnik/ uczestniczka:

1. Zna definicję konfliktu, mobbingu i dyskryminacji.
2. Potrafi rozpoznać jakie zachowania noszą znamiona mobbingu.
3. Ma wiedzę na temat odpowiedzialności bezpośredniego sprawcy mobbingu a pracodawcy.
4. Wie jakie są czynniki sprzyjające powstawaniu mobbingu i jak im przeciwdziałać.
5. Jest świadomy gdzie zwrócić się o pomoc w ramach struktur uniwersyteckich- ścieżka formalna i nieformalna.
6. Zna potrzeby ofiary mobbingu i jak powinno się reagować.

Metody pracy:

- Wykład
- Praca w grupach
- Dyskusja na forum
- Odgrywanie scenek
- Filmiki edukacyjne
- Ćwiczenia manualne

Metody weryfikacji efektów kształcenia:

- I. Pre post test**
- II. Ankieta ewaluacyjna**

Program przygotowany przez: Annę Cybulko, Magdalenę Miksa