

Mobbing i molestowanie seksualne w środowisku pracy - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Mobbing i molestowanie seksualne w środowisku pracy
Kod przedmiotu	14.0-WP-PSChM-MiMSwŚP
Wydział	Wydział Nauk Społecznych
Kierunek	Psychologia
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	jednolite magisterskie
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2019/2020

Informacje o przedmiocie	
Semestr	9
Liczba punktów ECTS do zdobycia	2
Występuje w specjalnościach	Psychologia pracy, organizacji i zarządzania
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	dr inż. Anna Góralewska-Słońska

Formy zajęć					
Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Ćwiczenia	30	2	-	-	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Umiejętność identyfikacji przez studentów mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy, których podstawowe konsekwencje zauważalne są w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdolność do identyfikacji zjawiska jak również do wykrywania czynników determinujących mobbing i molestowane seksualne. Sprawność w tworzeniu zasad bezpiecznego środowiska pracy poprzez umiejętne kształtowanie zasad polityki antymobbingowej.

Celem przedmiotu jest także skłonienie studentów do refleksyjnego rozważania sytuacji organizacyjnej pod kątem skutków działań jednostki w obrębie organizacji, relacji z innymi ludźmi jak również konsekwencji mobbingu i molestowania seksualnego dla społeczeństwa. Uwrażliwienie studentów na problem wykluczenia ofiar mobbingu, molestowania seksualnego w środowisku pracy.

Wymagania wstępne

Brak.

Zakres tematyczny

Ćwiczenia: definicja mobbingu, molestowania seksualnego, charakterystyka zjawisk, determinanty molestowania seksualnego i mobbingu (indywidualne, organizacyjne, społeczne), problem różnicowania mobbingu i molestowania seksualnego od pozostałych patologii organizacyjnych, przebieg mobbingu, konsekwencje mobbingu i molestowania seksualnego w wymiarze indywidualnym, grupowym i społecznym, polityka i procedury antymobbingowe. Diagnoza mobbingu i molestowania seksualnego w środowisku pracy.

Metody kształcenia

Ćwiczenia: praca indywidualna, praca w grupach, praca z teksem naukowym, analiza przypadków, praca z książką, dyskusja, prezentacje,

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student tworzy narzędzia służące do diagnozowania środowiska pracy oraz projektuje procedury organizacyjne zachowań prewencyjnych w obszarze bezpiecznych warunków pracy, kształtuje politykę antymobbingowa	K_U11	bieżąca kontrola na zajęciach: w czasie pracy indywidualnej, pracy w grupach, wykonywania zadań problemowych, pracy z teksem naukowym, prezentacji, ocena aktywności,	Ćwiczenia
Student identyfikuje zjawiska: mobbingu i molestowania seksualnego Student charakteryzuje zjawiska mobbingu i molestowania seksualnego, Student rozumie interdyscyplinarny charakter problemu mobbingu.	K_W04 K_W10	końcowy test zaliczeniowy, bieżąca kontrola na zajęciach: w czasie pracy indywidualnej, pracy w grupach, wykonywania zadań problemowych, pracy z teksem, dyskusji, ocena aktywności,	Ćwiczenia

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student kształtuje świadomą postawę ukierunkowaną na zachowania ograniczające ryzyko wystąpienia mobbingu i molestowania seksualnego.	• K_K02	• bieżąca kontrola na zajęciach w czasie pracy indywidualnej i pracy w grupach, ocena aktywności,	• Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Ćwiczenia: Zaliczenie z oceną na podstawie:

- ocen cząstkowych z aktywności studenta uzyskanych w wyniku indywidualnej aktywności studenta weryfikowanej w toku dyskusji, - (student za jednorazową aktywność może uzyskać 0,05p. do 0,1p.)

- ocen cząstkowych z aktywności studenta w pracy zespołowej weryfikowanej podczas analizy przypadków, dyskusji - (student za jednorazową aktywność może uzyskać 0,05 do 0,1p.)

- sprawdzenia poziomu wiedzy teoretycznej studenta - (test 20% pytań stanowią pytania otwarte, 80% pytań stanowią pytania zamknięte, jednokrotnego wyboru – pytania zostają sformułowane w oparciu o zagadnienia omawiane na Ćwiczeniach) - student powinien zdobyć minimum 60% punktów (progi ocen z testu (60-64% 3,0; 65-69% 3,25; 70-74% 3,5; 75-79% 3,75; 80-84% 4,0; 85-99% 4,25; 90-94% 4,5; 95-97% 4,75; 98-100% 5,0;)).

Studentowi po pozytywnym zaliczeniu testu do oceny końcowej doliczane są punkty z aktywności. Suma punktów z testu oraz aktywności stanowi ocenę końcową z przedmiotu [bardzo dobry 5,0 – 4,75; dobry plus 4,74 – 4,35; dobry 4,34 – 3,75, dostateczny plus 3,74 – 3,35; dostateczny 3,34 – 3,0].

Literatura podstawowa

1. Gamian-Wilk, M. (2018). *Mobbing w miejscu pracy: uwarunkowania i konsekwencje bycia poddawany mobbingowi*. Wydawnictwo Naukowe PWN
2. Kokot, A. (2011). *Mobbing: zagrożenie życia zawodowego pracownika*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej.
3. Hirigoyen, M. (2003). *Molestowanie w pracy*. Poznań: Wydawnictwo „W drodze
4. Marciniak, J. (2011). *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*. Warszawa: Wydawnictwo: Wolters Kulwer Polska sp. z o.o.
5. Monks, C.P., Coyne, I. (red.) (2012). *Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

Literatura uzupełniająca

1. Gutowska, A. (2011). *Zjawisko molestowania seksualnego w uczelniach wyższych w Polsce i USA*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Grado
2. Merecz, D., Mościcka, A., Drabek, M. (2005). *Raport Mobbing w środowisku pracy*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy im prof. J. Nofera.
3. Bechowska-Gebhardt, A., Stalewski, T. (2004). *Mobbing: patologia zarządzania personelem*. Warszawa: Difin.
4. Jędrejek, G. (2017). *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*. Warszawa: Wolters Kluwer

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Anita Famuła-Jurczak, prof. UZ (ostatnia modyfikacja: 25-04-2019 07:19)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ