

KARTA MODUŁU

I. OGÓLNE INFORMACJE O MODULE								
COLLEGIUM WITELONA UCZELNIA PAŃSTWOWA FILIA WE WROCŁAWIU								
Kierunek studiów:		Psychologia						
Poziom studiów:		Jednolite studia magisterskie						
Profil studiów:		Praktyczny						
Forma studiów:		Stacjonarne						
Nazwa modułu:		Mobbing jako patologiczne zjawisko w pracy						
Rodzaj modułu:		Moduł do wyboru						
Język wykładowy:		Język polski						
Rok studiów:	1	Formy prowadzenia zajęć wraz z liczbą godzin dydaktycznych:						
Semestr:	2	Wykłady	Warsztaty	-	-	-	-	-
Liczba punktów ECTS ogółem:	3	15	15	-	-	-	-	-
Forma zaliczenia:		Zaliczenie z oceną						
Wymagania wstępne:		Znajomość podstawowych pojęć psychologicznych i społecznych. Podstawowa umiejętność analizy zachowań jednostki. Gotowość do pracy w grupie.						
II. CELE KSZTAŁCENIA								
Cele kształcenia:								
<p>Cel 1: Poznanie definicji, determinant, przebiegu oraz konsekwencji mobbingu i molestowania seksualnego w środowisku pracy. Cel 2: Nabycie umiejętności diagnozowania, różnicowania oraz projektowania procedur antymobbingowych i prewencyjnych w organizacji. Cel 3: Kształtowanie odpowiedzialnych postaw społecznych sprzyjających reagowaniu na mobbing i tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy.</p>								
III. EFEKTY UCZENIA SIĘ WRAZ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW KIERUNKOWYCH								
Efekt uczenia się	Student, który zaliczył moduł w zakresie:						Odniesienie do efektów kierunkowych	
wiedzy:								
W01	zna i rozumie terminologię związaną z mobbingiem i molestowaniem seksualnym w środowisku pracy.						K3PS_W03	
W02	posiada pogłębioną wiedzę o różnicowaniu terminologicznym mobbingu i molestowania seksualnego od innych patologii środowiska pracy.						K3PS_W03	
W03	rozumie w pogłębionym stopniu determinanty oraz przebieg mobbingu i molestowania seksualnego, a także ich konsekwencje indywidualne, grupowe i społeczne w środowisku pracy.						K3PS_W07	
W04	zna zasady tworzenia polityki i procedur antymobbingowych w środowiskach pracy.						K3PS_W07	
umiejętności:								
U01	umie analizować środowisko pracy pod kątem identyfikacji czynników zagrożeń mobbingiem i molestowaniem seksualnym.						K3PS_U02	

U02	potrafi wykorzystywać wiedzę psychologiczną do rozwiązywania problemów związanych z bezpieczeństwem środowiska pracy.	K3PS_U02
U03	umie projektować procedury prewencyjne i antymobbingowe w środowisku pracy.	K3PS_U08
U04	potrafi przeprowadzić zaprojektowane działania prewencyjne i antymobbingowe w środowisku pracy.	K3PS_U08
U05	umie integrować wiedzę psychologiczną i społeczną do analizy zachowań jednostek i grup w środowisku pracy.	K3PS_U23
U06	potrafi analizować przyczyny oraz przebieg mobbingu i molestowania seksualnego w środowisku pracy w oparciu o wiedzę psychologiczną.	K3PS_U23
kompetencji społecznych:		
K01	jest świadomy znaczenia przestrzegania zasad etyki i praw człowieka w reagowaniu na mobbing i molestowanie seksualne w środowisku pracy.	K3PS_K04
K02	jest gotowy do kształtowania wrażliwości społecznej i wpływania na poprawę bezpieczeństwa w środowisku pracy.	K3PS_K11
IV. TREŚCI PROGRAMOWE		
Treści programowe (tematyka zajęć, zaprezentowana z podziałem na poszczególne formy zajęć z określeniem liczby godzin potrzebnych na ich realizację)		
Wykłady		
Kod	Tematyka zajęć	Liczba godzin
WY01	Przedstawienie treści karty modułu. Czym jest mobbing w środowisku pracy? Definicje i aspekty prawne, psychologiczne i społeczne. Znaczenie prawidłowego rozumienia pojęć dla diagnozy i interwencji w organizacji.	1
WY02	Charakterystyka mobbingu i molestowania seksualnego w pracy. Mechanizmy powstawania i utrwalania zjawisk. Znaczenie podejścia wielowymiarowego dla rozpoznawania zagrożeń w praktyce.	2
WY03	Pozostałe patologie organizacyjne i ich konsekwencje. Różnicowanie mobbingu od innych nadużyć. Znaczenie precyzyjnej klasyfikacji dla bezpieczeństwa pracowników i etyki organizacyjnej.	2
WY04	Jakie są wyniki badań nad mobbingiem i molestowaniem seksualnym w Polsce? Analiza danych i przypadków. Znaczenie poznania skali zjawiska dla oceny ryzyka i działań prewencyjnych.	2
WY05	Modele i fazy mobbingu w ujęciu psychologicznym. Mechanizmy stawania się ofiarą i taktyki sprawców. Znaczenie analizy przebiegu dla wczesnej interwencji i wsparcia psychologicznego.	2
WY06	Jak diagnozować środowisko pracy pod kątem mobbingu? Narzędzia i metody praktycznej oceny. Znaczenie rzetelnej diagnozy dla projektowania procedur prewencyjnych i minimalizacji ryzyka.	2
WY07	Psychologiczne i kliniczne konsekwencje mobbingu. Granica między normą a zaburzeniem. Znaczenie rozpoznania skutków dla ochrony jednostek i zespołów w organizacji.	2
WY08	Polityka i procedury antymobbingowe w praktyce organizacyjnej. Przykłady wdrożeń i zasady tworzenia procedur. Znaczenie praktycznych rozwiązań dla bezpiecznego środowiska pracy i etycznej kultury organizacyjnej. Podsumowanie zajęć.	2
Warsztaty		
Kod	Tematyka zajęć	Liczba godzin
WT01	Przedstawienie treści karty modułu. Mobbing i molestowanie seksualne jako zjawiska w środowisku pracy. Omówienie definicji psychologicznych i prawnych.	2
WT02	Patologie relacji zawodowych w organizacji. Rozpoznawanie i odróżnianie mobbingu i molestowania seksualnego od innych nadużyć w relacjach pracowniczych.	2
WT03	Psychologiczny profil sprawcy i taktyki mobbingu. Studia przypadków i identyfikowanie strategii sprawców w sytuacjach organizacyjnych.	2
WT04	Proces stawania się ofiarą mobbingu. Rekonstrukcja przebiegu przemocy w pracy zespołowej z analizą mechanizmów psychologicznych i punktów możliwej interwencji.	2
WT05	Konsekwencje kliniczne i psychospołeczne mobbingu. Analiza przypadków oraz moderowana dyskusja nad skutkami dla ofiar, zespołów i organizacji oraz formami możliwego wsparcia psychologicznego.	2
WT06	Diagnozowanie zagrożeń mobbingiem w środowisku pracy. Projektowanie narzędzi diagnostycznych do oceny środowiska pracy organizacji.	2

WT07	Procedury antymobbingowe i indywidualne formy obrony. Praca warsztatowa w grupach nad projektowaniem polityki prewencji i reagowania w konkretnych sytuacjach zawodowych.	2
WT08	Rola psychologa w sytuacji mobbingu. Symulacje interwencji z analizą granic kompetencji i odpowiedzialności etycznej. Podsumowanie zajęć.	1

V. METODY KSZTAŁCENIA, NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

- 1. Metody kształcenia:** wykład konwersatoryjny, metoda analizy przypadków, metoda warsztatowa, metoda problemowa, metoda projektowa, praca w grupach, dyskusja moderowana, ćwiczenia praktyczne
- 2. Narzędzia (środki) dydaktyczne:** komputer, projektor, prezentacja multimedialna, scenariusze przypadków, materiały ćwiczeniowe, karty pracy, tablica, flipchart, symulacje sytuacje, fragmenty materiałów wideo, fragmenty literatury przedmiotu.

VI. FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA MODUŁU

1. Formy zaliczenia:

Wykłady - zaliczenie z oceną
Warsztaty - zaliczenie z oceną

Zaliczenie modułu odbywa się z oceną zgodną z przyjętą skalą ocen obowiązującą na uczelni (od oceny niedostatecznej do oceny bardzo dobrej).

2. Sposób weryfikacji i oceniania efektów uczenia się:

A. Wykłady – opis formy zaliczenia i kryteria oceny formującej:

a1) Pisemny sprawdzian wiedzy

Pisemny sprawdzian wiedzy składający się z pytań/zadań z zakresu mobbingu. Warunkiem zaliczenia jest uzyskanie co najmniej 51% maksymalnej liczby punktów możliwych do zdobycia. Końcowa liczba punktów przyznanych studentowi za tę część zaliczenia stanowi sumę punktów uzyskanych z pisemnego sprawdzianu wiedzy.

Kryteria oceny podsumowującej wykłady:

Końcowa liczba punktów przyznanych studentowi za wykłady stanowi sumę punktów przyznanych za wszystkie formy zaliczenia wykładów. Końcowa liczba punktów za wykłady jest przeliczana na wartości procentowe, na jej podstawie powstaje ocena podsumowująca wykłady. Ocena podsumowująca wykłady jest przyznawana zgodnie z odpowiadającym jej progiem procentowym:

- 0% - 50% - ocena niedostateczna
- 51% - 60% - ocena dostateczna
- 61% - 70% - ocena dostateczna plus
- 71% - 80% - ocena dobra
- 81% - 90% - ocena dobra plus
- 91% - 100% - ocena bardzo dobra

B. Warsztaty – opis form zaliczenia i kryteria oceny formującej:

b1) Diagnoza indywidualnego przypadku

Diagnoza indywidualnego przypadku, w ramach tej formy zaliczenia studenci przygotowują szczegółową analizę wybranego przypadku mobbingu lub molestowania seksualnego w środowisku pracy. Maksymalna liczba punktów do zdobycia: 20 punktów. Minimalna liczba punktów konieczna do zaliczenia: 11 punktów. Końcowa liczba punktów przyznanych studentowi za tę część zaliczenia stanowi sumę punktów przyznanych za opracowanie diagnozy indywidualnego przypadku.

Kryteria oceny diagnozy indywidualnego przypadku::

a) Diagnoza indywidualnego przypadku (20 pkt):

- 0-5 pkt – wykorzystanie wiedzy o mobbingu i molestowaniu oraz odniesienie do determinantów i przebiegu zjawiska
- 0-5 pkt – uwzględnienie konsekwencji indywidualnych, grupowych i organizacyjnych
- 0-4 pkt – trafność i uzasadnienie proponowanego sposobu diagnozy
- 0-2 pkt – praktyczne i logiczne propozycje działań prewencyjnych
- 0-2 pkt – refleksja nad kompetencjami psychologa i aspektami etycznymi
- 0-2 pkt – spójność i logika pracy

b2) Aktywność oraz postawa studenta

Student może uzyskać punkty w toku zajęć za aktywne zachowania i postawy zgodne z pożądanymi kompetencjami społecznymi. Ocena dokonywana jest systematycznie podczas każdego zajęcia, a student może otrzymać maksymalnie 1,25 punktu za każde zajęcia w zależności od stopnia przejawiania aktywności i postaw. Maksymalna liczba punktów do zdobycia: 10 punktów. Minimalna liczba punktów konieczna do zaliczenia: 4 punkty. Końcowa liczba punktów przyznanych studentowi za tę część zaliczenia stanowi sumę punktów przyznanych na podstawie obserwacji i oceny przejawianych aktywnych zachowań i postaw zgodnych z pożądanymi kompetencjami społecznymi.

Obserwacji i ocenie podlegają następujące aktywne zachowania i postawy zgodne z pożądanymi kompetencjami społecznymi:

- merytoryczny udział w dyskusji
- aktywna i zaangażowana postawa podczas ćwiczeń i zadań
- zaangażowanie w pracę grupową
- gotowość do współpracy i inicjatywy w proponowaniu rozwiązań
- umiejętność konstruktywnego dzielenia się spostrzeżeniami i pomysłami w kontekście etycznym
- wspieranie innych w rozwijaniu wrażliwości społecznej i świadomości zagrożeń w środowisku pracy
- otwartość na informację zwrotną dotyczącą postawy etycznej i działań prewencyjnych

- refleksja nad własnymi kompetencjami w zakresie etyki, praw człowieka i reagowania na mobbing
- postawa sprzyjająca tworzeniu bezpiecznej, otwartej i wspierającej atmosfery w grupie

Kryteria oceny podsumowującej warsztaty:

Maksymalna suma punktów do uzyskania z warsztatów za wszystkie formy zaliczenia: 30 punktów. Minimalna liczba punktów konieczna do zaliczenia ćwiczeń: 16 punktów. Końcowa liczba punktów przyznanych studentowi za warsztaty stanowi sumę punktów przyznanych za wszystkie formy zaliczenia warsztatów. Końcowa liczba punktów za warsztaty jest przeliczana na wartości procentowe, na jej podstawie powstaje ocena podsumowująca warsztaty. Ocena podsumowująca warsztaty jest przyznawana zgodnie z odpowiadającym jej progiem procentowym:

- 0% - 50% - ocena niedostateczna
- 51% - 60% - ocena dostateczna
- 61% - 70% - ocena dostateczna plus
- 71% - 80% - ocena dobra
- 81% - 90% - ocena dobra plus
- 91% - 100% - ocena bardzo dobra

3. Podstawowe kryteria zaliczenia i oceny modułu:

Student otrzymuje zaliczenie modułu jeżeli:

- spełnił warunki zaliczenia wykładów i otrzymał co najmniej ocenę dostateczną z wykładów (ocena podsumowująca wykłady)
 - spełnił warunki zaliczenia warsztatów i otrzymał co najmniej ocenę dostateczną z warsztatów (ocena podsumowująca warsztaty).
- Niezaliczenie przynajmniej jednej składowej (wykłady, warsztaty) skutkuje niezaliczeniem całego modułu.

Ocena podsumowująca moduł jest ustalana na podstawie średniej arytmetycznej ocen formujących (ocena podsumowująca wykłady i ocena podsumowująca warsztaty). Średnia jest obliczana zgodnie z regulaminem studiów i zaokrąglana do pełnego stopnia zgodnie ze skalą ocen obowiązującą na uczelni (od oceny niedostatecznej do oceny bardzo dobrej).

VII. BILANS PUNKTÓW ECTS - NAKŁAD PRACY STUDENTA

Kategoria	Obciążenie studenta
Liczba godzin realizowanych przy bezpośrednim udziale nauczyciela (godziny kontaktowe)	30
Udział w wykładach	15
Udział w warsztatach	15
Samodzielna praca studenta (godziny niekontaktowe)	45
Przygotowanie do wykładu	5
Przygotowanie do warsztatów	15
Przygotowanie do pisemnego sprawdzianu wiedzy	10
Przygotowanie do zaliczenia warsztatów	15
Łączna liczba godzin	75
Punkty ECTS za moduł	3

VIII. ZALECANA LITERATURA

Literatura podstawowa:

1. Chomczyński, P. (2014). *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej: Proces stawania się ofiarą*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
2. Bednarczykówna, K. (2024). *Masz się łasić. Mobbing w Polsce*. Wydawnictwo Czarne.

Literatura uzupełniająca:

1. Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339>
2. Kodeks pracy. (2023). Art. 94³ – przeciwdziałanie mobbingowi
3. Bialik, M. (2021). *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*. *Zeszyty Naukowe WSG*, 39.