



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Być przedsiębiorczym – nauka przez praktykę”
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6.08

Etyczny pracownik i pracodawca – mobbing w miejscu pracy

Izabela Śląska



Uniwersytet Rzeszowski

al. T. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
Projekt „Być przedsiębiorczym – nauka przez praktykę”
www.ur.edu.pl

KONSPEKT LEKCJI DO PRZEDMIOTU: PODSTAWY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

I. METRYCZKA KONSPEKTU

1. Imię i nazwisko nauczyciela prowadzącego lekcje:.....
2. Klasa:
3. Data:
4. Miejsce prowadzenia lekcji:
5. Czas prowadzenia lekcji:.....

II. UMIEJSCOWIENIE LEKCJI W STRUKTURZE JEDNOSTKI METODYCZNEJ

1. Temat lekcji: **Etyczny pracownik i pracodawca – mobbing w miejscu pracy**

III. CELE OPERACYJNE LEKCJI

A. Operacyjne cele instrumentalne:

1. WIADOMOŚCI

1.1 Wiadomości do zapamiętania:

Uczeń poprawnie:

- a) wyjaśni pojęcia:
 - lobbing,
 - obowiązek,
 - prawo,
 - etyka pracy.
- b) zdefiniuje pojęcia:
 - mobbing,
 - ofiara mobbingu,
 - mechanizm powstawania zjawiska mobbingu,
 - zachowania mobbingowe,
 - obrona przed mobbingiem),
 - etyka pracy.
- c) wymieni:
 - prawa i obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów ustawy Kodeks Pracy,
 - prawa i obowiązki pracownika wynikające z przepisów ustawy Kodeks Pracy,
 - działania sprzyjające kształtowaniu postaw etycznych.

1.2 Wiadomości do zrozumienia:

Uczeń potrafi poprawnie:

- a) własnymi słowami określić pojęcie etyki, mobbingu,
- b) scharakteryzować przejawy mobbingu,
- c) omawia na przykładach na czym polega zjawisko mobbingu,
- d) proponuje działania zmierzające do ochrony pracowników przed działaniami mającymi znamiona mobbingu,
- e) wskazuje standardy moralne.

2. UMIEJĘTNOŚCI

2.1 Umiejętności stosowania wiadomości w sytuacjach typowych:

Uczeń potrafi poprawnie:

- a) potrafi zaprezentować w dyskusji własny punkt widzenia oraz formułować rzeczowe argumenty na poparcie swojego stanowiska,
- b) wymienia, rozróżnia i charakteryzuje pojęcie mobbingu, etyki pracowniczej,
- c) wymienia, rozróżnia i charakteryzuje prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy,
- d) wymienia przejawy lobbingu.

2.2 Umiejętności stosowania wiadomości w sytuacjach problemowych:

Uczeń poprawnie:

- a) określa swoją postawę wobec przedstawionych problemów,
- b) rozumie potrzebę szacunku wobec poglądów innych osób,
- c) kształtuje umiejętności interpretowania i oceniania roli przepisów prawa w życiu zawodowym pracowników,
- d) kształtuje postawy solidarności wobec ofiar lobbingu,
- e) kształtuje umiejętność współpracy w grupie.

3. ZDOLNOŚCI POZNAWCZE:

- a) poznaje wpływu procesów związanych z etyką na kształt swojego życia i innych ludzi,
- b) poznaje i umiejętnie interpretuje przepisy prawa,
- c) kształtowanie świadomości, że wszyscy bierzemy odpowiedzialność za prawidłowy przebieg relacji zawodowych,
- d) prowadzi merytoryczną dyskusję na wskazany temat.

3.1 Spostrzegawczość:

- a) aktywne słuchanie i szybkość reakcji na zadane pytania,
- b) dobieranie w toku dyskusji właściwych argumentów i kontrargumentów,
- c) zwięzłe i komunikatywne formułowanie ustnej wypowiedzi.

3.2 Wyobraźnia:

- a) uczeń rozwija wyobraźnię, umiejętność wnioskowania, definiowania pojęć,
- b) uczeń przedstawia i uzasadnia własne stanowisko wobec problematyki lekcji.

3.3 Pamięć:

- a) dostosowywanie czasu przewidzianego na wykonanie konkretnych ćwiczeń do możliwości uczniów,
- b) powtarzanie definicji,
- c) posługiwanie się prezentacją ppt ułatwiającą zapamiętanie treści lekcji.

3.4 Uwaga:

- a) mobilizowanie uczniów do wysiłku intelektualnego,
- b) podtrzymywanie uwagi,
- c) stworzenie właściwej atmosfery lekcji,
- d) skierowanie uwagi uczniów do realizacji określonych celów i konkretnych zadań, poprzez uświadamianie wagi problemów etyki pracy,
- e) pozytywna motywacja,
- f) utrzymanie w czasie lekcji spokoju i ciszy,
- g) przeciwdziałanie odwracaniu uwagi i zajęciom ubocznym uczniów na lekcji,
- h) zwracanie uwagi na zachowanie „ważnej postawy” ucznia.

B. Operacyjne cele kierunkowe.

1. Uczestnictwo w działaniu:

- a) pobudzenie uczniowie do rozwijania aktywności własnej w rozwiązywaniu problemów otwartych,
- b) rozwijanie poczucia odpowiedzialności za wykonane zadania,
- c) ćwiczenie umiejętności pracy w grupie.

2. Podejmowanie działania:

- a) uczeń potrafi korzystać z materiałów podanych przez nauczyciela,
- b) rozwijanie samodzielności w procesie rozwiązywania problemów,
- c) nauka techniki wizualizacji i prezentacji, doskonalenie umiejętności selekcji informacji, czytania ze zrozumieniem

3. Nastawienie na działanie:

- a) uczeń prezentuje postawę poznawczą, zadaje pytania,
- b) uwrażliwia się na coraz częściej pojawiające się w życiu zawodowym sytuacje rozciągniętego w czasie szykanowania lub dręczenia psychicznego pracowników,
- c) dostrzega zależności między własnym postępowaniem a możliwością wystąpieniem mobbingu.

4. System działań:

- a) uczeń postępuje zgodnie z poleceniami prowadzącego zajęcia lekcyjne, wykonuje ćwiczenia oraz aktywnie bierze udział w rozwiązywaniu napotkanych problemów na forum klasy.

IV. METODY I ŚRODKI DZIAŁANIA

1. **Podstawowa strategia dydaktyczna:** informacyjno-operacyjna.
2. **Metody uczenia się - nauczania:**
 - pogadanka,
 - wykład problemowy -prezentacja multimedialna,
 - praca z tekstem-wyszukiwanie danych,
 - dyskusja.
3. **Środki dydaktyczne:** komputer, rzutnik multimedialny, zestaw zadań dla ucznia,
 - projektor,
 - komputer, dostęp do sieci WEB,
 - aranżacja przestrzeni: sala audiowizualna,
 - kodeks pracy,
 - karty pracy ucznia.
4. **Formy organizacji pracy uczniów:** wyszukiwanie informacji w sieci WEB, praca w grupach.

V. STRUKTURA LEKCJI

1. **Czynności organizacyjne:** 5 min
2. **Wprowadzenie do lekcji i uświadomienie uczniom celu lekcji:** 5 min
3. **Rozwiązywanie problemów grupowo i indywidualnie:** 30 min
4. **Podsumowanie lekcji:** 5 min
5. **Zakończenie zajęć.**

VI. PRZEBIEG LEKCJI

TOK LEKCJI	CZYNNOŚCI NAUCZYCIELA	CZYNNOŚCI UCZNIÓW	CZAS REALIZACJI
Czynności organizacyjne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Powitanie uczniów. 2. Sprawdzenie obecności. 3. Podanie tematu lekcji. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przywitanie nauczyciela. 2. Przygotowanie do zajęć. 	5 min
Uświadomienie celów lekcji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przypomnienie tematu ostatniej lekcji i nawiązanie do tematu poprzez przypomnienie uczniom o budowaniu prawidłowych relacji międzyludzkich w miejscu pracy. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chętnie odpowiadają na zadane pytania 	5 min
Omówienie tematu lekcji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentacja ppt Przebieg: 2. Nauczyciel dzieli tablicę na dwie części i zapisuje hasła; 3. PRZYKŁADY ZACHOWAŃ ETYCZNYCH I NIEETYCZNYCH 4. Nauczyciel prosi uczniów o podanie przykładów zachowań etycznych i nieetycznych (mogą je znać z artykułów prasowych, informacji znalezionych w sieci WEB, telewizji)– uczniowie zapisują własne propozycje na tablicy, nauczyciel wspólnie z uczniami porządkuje wypowiedzi. 5. Nauczyciel dzieli uczniów na zespoły (4), każdemu zespołowi przydziela materiały w postaci kart pracy (zał.1). Każda z grup swoją pracę dokumentuje na arkuszu papieru. 6. Kolejnym zadaniem dla zespołów jest wykonanie analizy przypadków mobbingu, karty pracy (zał.2). Nauczyciel poleca rozwiązanie przypadków. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracują nad przydzielonymi zadaniami 2. Biorą aktywny udział w lekcji 3. Wyciągają wnioski z pracy, dyskutują. 4. Podają rozwiązania problemów. 	30 min
Podsumowanie lekcji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uczniowie podsumowują temat, określając znaczenie przeciwdziałania mobbingowi. Osoby chętne próbują określić skutki jakie mobbing może wywołać w miejscu pracy. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktywnie włączają się do dyskusji 	5 min

.....
Podpis nauczyciela

Załącznik 1.

Karta pracy ucznia

Ćwiczenie 1.

Poniżej zostały przytoczone przepisy prawne chroniące godność człowieka w Polsce. Przeczytaj je ze zrozumieniem i odpowiedz na pytania.

1. Art. 212 § 1 Kodeksu karnego określa, że: „kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie, karze ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku”.

Pytania: Jakiego rodzaju przestępstwo określa art. 212 § 1? Jakie grożą sankcje karne?

2. Art. 943 Kodeksu pracy stanowi:

§ 2 „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”,

§ 3 „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”,

§ 4 „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”.

Pytania: Dlaczego mobbing narusza godność osobistą pracownika? Jakie możliwości obrony ma pracownik?

Załącznik 2

Analiza przypadków mobbingu

Karta pracy 1 – *Porada prawna dla osoby mobbowanej*

„Pracuję w firmie, w której mobbing jest sprawą nagminną i stale stosowaną przez szefa. Objawia się to głównie jego gwałtownymi reakcjami, niekontrolowanymi napadami złości. Przełożony używa wulgaryzmów, lży i poniża pracowników naszej firmy. Stopień gwałtowności reakcji tego człowieka jest najczęściej niewspółmierny do stopnia problemu, który zazwyczaj można naprawić w krótkim czasie i bez strat dla firmy. Moje pytanie brzmi: W jaki sposób można takiemu człowiekowi udowodnić stosowanie praktyk mobbingu? Nikt z nas nie chodzi z dyktafonem ani kamerą, aby nagrywać jego krzyki, kopanie w biurka i niszczenie sprzętu biurowego”.

POLECENIA:

1. Przedstaw, co można zrobić, aby zmienić zaistniałą sytuację.
2. Zaproponuj działania, które należy podjąć, aby udowodnić praktyki mobbingu.
3. Określ, jakie instytucje mogą udzielić pomocy osobie mobbowanej.

Karta pracy 2 – *List do redakcji*

Witam, niestety, spotkałam się ze zjawiskiem dyskryminacji/mobbingu. Pracuję w zespole osób, które są zżyte ze sobą, wspierają się nawzajem i są naprawdę bardzo silnym i świadomym swych praw zespołem. Taka sytuacja jest niewygodna dla naszej pani dyrektor, która jest młodą osobą i widać, że „siłowo” próbuje kierować pracownikami. Pracuję z ludźmi, którzy nie potrafią zgodzić się z pewnymi zarządzeniami, decyzjami, działaniami, i mają odwagę o tym mówić. Dlatego też pani dyrektor próbuje osłabić nasz zespół, przywołuje każdą osobę na rozmowę w cztery oczy, aby zapytać o nasze samopoczucie w zaistniałej sytuacji (wobec której wcześniej zgłaszałyśmy sprzeciw), następnie podsumowuje to stwierdzeniem, że albo zaakceptujemy jej decyzję, albo musimy zmienić pracę. Przy przyznawaniu nagród pominęła osoby zgłaszające zastrzeżenia – nie uzasadniając decyzji. Dodam, że właśnie teraz dowiedziałam się, że pani dyrektor nie przedłużyła mi umowy, bo „nie spełniam jej oczekiwań” – dlaczego jednak na bieżąco nie informowała mnie o tym? Działania pani dyrektor osłabiają zespół – poprzez wyeliminowanie jednego z członków zespołu a tym samym pokazanie reszcie, że powinni się podporządkować. Sytuacja opisana jest bardzo ogólnikowo, ale błędy pani dyrektor są bardzo rażące. Proszę, aby ktoś doradził, co można zrobić w takiej sytuacji lub gdzie to zgłosić. Dodam, że w mojej pracy jedność i niezmienny skład zespołu są czynnikiem bardzo ważnym, wręcz podstawowym a zaburzenie tej jedności zaburzy ład i porządek pracy reszty zespołu.

POLECENIE:

1. Wyobraź sobie, że jesteś doradcą prawnym. Jakie rady i zalecenia przekazałbyś/łabyś autorce listu?

Karta pracy 3 – *Przypadek*

Młoda lekarka z doktoratem, która przeszła chorobę nowotworową i nie mogła dłużej pracować w zawodzie chirurga, chciała w jednej z polskich akademii medycznych zrobić habilitację. Kadra naukowa uczelni skutecznie jej to uniemożliwiła. Lekarkę pozbawiano odpowiedzialnych zadań. Nie liczone się z jej sugestiami przy planowaniu pracy. Utrudniano jej dostęp do nowoczesnego sprzętu. Przychodziła do pracy i siedziała bezużytecznie. Sprawa trafiła do rektoratu, izb lekarskich, związków zawodowych. Pozycja autorytetów naukowych z branży okazała się nie do podważenia. Od kilku miesięcy lekarka kontynuuje pracę naukową za granicą.

POLECENIA:

1. Określ, czy mamy do czynienia z przykładem mobbingu.
2. Jeżeli tak, to jakie działania o tym świadczą?
3. Zaproponuj powody, które mogły doprowadzić do zaistniałej sytuacji.

