



SIMPLYGROW

oświatowe.pl

centrum
szkoleń
i warsztatów
oświatowych

DOBRA WSPÓŁPRACA W MIEJSCU PRACY ORAZ PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI, I INNYM FORMOM NIEDOZWOLONYM W PLACÓWCE OŚWIATOWEJ

ONLINE

360zł

Renata Tomczyk

Osoby których udział w szkoleniu jest finansowany w co najmniej 70 % ze środków publicznych zwolnione są z podatku VAT, w przypadku braku finansowania ww. doliczony zostanie VAT w wysokości 23%.

Adresaci szkolenia:

Nauczyciele, specjaliści oraz pracownicy niepedagogiczni, dyrektor szkoły.

Forma szkolenia:

Wykład interaktywny połączony z praktycznym warsztatem.

W ramach szkolenia otrzymasz:

- certyfikat ukończenia warsztatu,
- pakiet materiałów merytorycznych,
- wsparcie trenera po warsztacie (mailowe lub telefoniczne).

Wstęp:

Dobra komunikacja i współpraca między pracownikami pedagogicznymi i niepedagogicznymi jest podstawą sprawnego i efektywnego zarządzania w placówce oświatowej.

Każdy pracownik ma prawa i obowiązki wynikające z prawa pracy oraz swojej podmiotowości jako człowiek w miejscu pracy.

W myśl Kodeksu Pracy na pracodawcy–dyrektorze ciąży główna odpowiedzialność za kształtowanie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.

Przepisy prawa pracy obligują pracodawcę–dyrektora do stosowania całego spektrum obowiązków w zakresie przeciwdziałania działaniom niepożądanym w miejscu pracy m.in. tj. dyskryminacji, nękania, molestowania czy mobbingu oraz kształtowania i kreowania zasad dobrej współpracy i rozwiązywania sporów i konfliktów w miejscu pracy.

Mobbing, dyskryminacja i inne niedozwolone postawy i zachowania w miejscu pracy zostały usankcjonowane w znowelizowanym Kodeksie Pracy, obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r.

Zjawiska zagrażają atmosferze i efektywności pracy, zaburzają pracę pracowników, prowadzą do permanentnego strachu, lęku, apatii i braku inicjatywy oraz braku aktywności ze strony pracowników. Pracownicy coraz częściej występują o pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy Sądu Pracy, a pracodawcy korzystają z form mediacji, negocjacji czy arbitrażu. Pracodawcy co raz częściej dostrzegają potrzebę przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym formom niedozwolonym.

Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę w art. 94(2) do przeciwdziałania mobbingowi oraz nakłada na niego odpowiedzialność odszkodowawczą, choćby osobą mobbującą był szeregowy pracownik, a nie sam pracodawca lub inna osoba z kadry kierowniczej placówki.

Jeżeli placówka wdraża elementy polityki antymobbingowej i **szkoli pracowników** z rozpoznawania i zwalczania mobbingu - może zostać zwolniona z konieczności wypłaty odszkodowań i zadośćuczynień, nawet, jeśli pracownik faktycznie został dotknięty mobbingiem, jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. I PK 35/11).

Stawia to pracodawców w zupełnie nowej sytuacji, w której aktywne działania szkoleniowe mogą zabezpieczyć placówkę przed ponoszeniem odpowiedzialności za konflikty pracownicze, kończące się wysokimi i niepotrzebnymi kosztami.

Zjawisko mobbingu, dyskryminacji itp. postrzegane są jako główne przyczyn problemów dzisiejszych organizacji. Pracodawca, który zatrudnia pracowników ma obowiązek wynikający z przepisów prawa do przeciwdziałania sytuacjom trudnym i konfliktowym w miejscu pracy i innym patologiom społecznym.

Cel szkolenia:

Celem szkolenia będzie zapoznanie uczestnika tj. dyrektora i pracowników z podstawowymi zagadnieniami dotyczącymi **dobrej współpracy i budowania partnerskich relacji w miejscu pracy**.

Zostaną przypomniane **prawa i obowiązki pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych oraz ich odpowiedzialności pracowniczej** tj. z kodeksu pracy, karty nauczyciela czy prawa oświatowego oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

Zostanie omówiony **katalog działań niepożądanych w miejscu pracy tj. m.in.: mobbing, dyskryminacja i inne formy zakazane – ich zakres, źródło oraz sposoby ich przeciwdziałania w miejscu pracy w kontekście organizacyjno-prawnym i dobrej praktyki**.

Program szkolenia:

- I. Zadania i obowiązki pracodawcy - dyrektora oraz pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych w miejscu pracy wynikające z przepisów prawa tj. kodeks pracy, prawo oświatowe, karta nauczyciela, ustawa o pracownikach samorządowych itp.**
 1. Prawa i obowiązki pracodawcy-dyrektora.
 2. Prawa i obowiązki pracownika wynikające z przepisów prawa, pragmatyki i etyki zawodu.
 3. Odpowiedzialność pracownicza (cywilna, majątkowa, dyscyplinarna).
- II. Komunikacja i dobra współpraca oraz partnerskie relacji między pracownikami i kadrą zarządzającą.**
 1. Autoprezentacja - budowanie pozytywnego wizerunku pracownika szkoły.
 2. Skuteczna komunikacja werbalna i niewerbalna oraz korelacja między nimi.
 3. Asertywność jako najlepsza postawa życiowa i zachowanie pracownika.
- III. Konflikty – identyfikowanie źródeł problemów i konfliktów w oraz skuteczne metody ich rozwiązywania w miejscu pracy.**
 1. Komunikacja w sporach i konfliktach.
 2. Zasady zarządzania konfliktami.
 3. Metody rozwiązywania konfliktów (tj. negocjacje, mediacje, arbitraż).
- IV. Zjawiska niepożądane w miejscu pracy i ich przeciwdziałanie tj. mobbing, dyskryminacja itd.**

1. Kodeks pracy i inne przepisy prawa, a zjawiska niepożądane w tym mobbing w miejscu pracy.
2. Rozpoznawanie zjawisk niepożądanych w miejscu pracy – narzędzia i metody.
3. Mobbing w miejscu pracy – charakterystyka zjawiska.
 - a. Rozróżnianie zachowań mobbingowych od innych sytuacji patologicznych w miejscu pracy tj. konflikty i spory, dyskryminacja, molestowanie itp.
 - b. Kluczowe elementy mobbingu – próba uchwycenia zjawiska.
 - c. Ofiara w mobbingu – osobowość i predyspozycje do bycia ofiarą.
 - d. Taktyki, metody, narzędzia i działania mobberów w miejscu pracy.
 - e. Negatywne skutki mobbingu w wymiarze indywidualnym i organizacyjnym.
 - f. Skutki mobbingu – prawne, organizacyjne, finansowe, społeczne, indywidualne jednostki.
4. Dyskryminacja i inne formy niepożądane – przegląd form i analiza porównawcza.
5. Przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym i mobbingowi w miejscu pracy.
6. Psychologiczne oraz organizacyjne sposoby i techniki reagowania na sytuacje trudne i mobbing.
7. Obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, w tym mobbingowi, w aspekcie prawnym.
8. Prawa i obowiązki pracownika w obliczu sytuacji trudnej, w tym mobbingowej, w miejscu pracy.
9. Ustrukturalizowane sposoby przeciwdziałania sytuacjom trudnym, w tym mobbingowi, – dokumentacja: regulamin pracy i zapisy przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym i innymobbingowym, procedury przeciwdziałania sytuacjom trudnym w miejscu pracy: tj. polityka/pakt antymobbingowy, zasady dobrego postępowania pracowników zakładu pracy.
10. Zespół ds. etyki i moralnych zachowań oraz postaw w zakładzie pracy – rola i zadania.
11. Metody rozwiązywania sporów i konfliktów w zakładzie pracy. Mediacje – jako polubowny sposób rozwiązywania sytuacji trudnych tj. zjawisko niepożądane w tym mobbingu.
12. Podstawy prawa zewnętrznego i działanie instytucji pomocowych w zakresie przeciwdziałania zjawisku niepożądanym w miejscu pracy.
13. Metody i narzędzia diagnozowania sytuacji niepożądanych - mobbingowych.

V. Studia przypadków. Pytania i odpowiedzi.

Więcej niż szkolenia

CO NAS WYRÓŻNIA



WARSZTAT NIE TYLKO SZKOLENIE

Wszystkie problemy omawiane na warsztatach oparte są na prawdziwych przypadkach. Nie jest to więc jedynie teoretyczne szkolenie, a studium przypadków z życia wziętych.



TRENERZY- PRAKTYCY

Nasi Trenerzy to nie tylko teoretycy, swoją wiedzę zawdzięczają doświadczeniu i wieloletniej praktyce w omawianych przez siebie tematach.



WSPARCIE PO WARSZTATACH

Merytoryczne wsparcie po szkoleniu. Bezpłatne konsultacje mailowe lub telefoniczne z trenerem w przypadku wątpliwości po zakończeniu szkolenia.



WARSZTATY ONLINE, NIE WEBINARIA

Nasze warsztaty online nie odbiegają jakością od szkoleń stacjonarnych. Formuła, kontakt z Trenerem oraz czynny udział uczestników jak na tradycyjnym szkoleniu.