



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**MODULE4NCU - Podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej UMK w Toruniu
w latach 2024-2026**

Polityka przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na UMK

Bartłomiej Chludziński, Beata Rutkowska, Aleksandra Derra

- 1. Liczba godzin dydaktycznych – 3h**
- 2. Liczba dni szkolenia – 1**
- 3. Maksymalna liczba osób w grupie – 20**
- 4. Forma zajęć: stacjonarna**
- 5. Miejsce odbywania szkolenia: Toruń/Bydgoszcz**

15 maja (piątek) w godz. 10.00-13.00, Bydgoszcz

20 maja (środa), 10.00-13.00 Toruń

6. Zakładane efekty uczenia się

a) Wiedza

Osoba uczestnicząca w szkoleniu:

- definiuje pojęcia: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie oraz inne zachowania niepożądane w kontekście środowiska akademickiego
- zna podstawy prawne oraz regulacje wewnętrzne UMK dotyczące przeciwdziałania tym zjawiskom
- rozumie specyfikę relacji zależności w uczelni (np. przełożona–pracowniczka, promotor–doktorantka, prowadząca–student)
- rozróżnia konflikt akademicki (np. spór naukowy, krytyka merytoryczna) od mobbingu lub dyskryminacji
- zna podstawowe metody rozwiązywania konfliktów, w tym mediację jako narzędzie wsparcia w środowisku akademickim
- rozumie zasady prowadzenia mediacji (dobrowolność, poufność, bezstronność)
- zna procedury zgłaszania, wsparcia i rozpatrywania spraw na UMK, w tym możliwości wykorzystania mediacji
- rozumie konsekwencje nierozwiązanych konfliktów dla zespołów badawczych, procesu dydaktycznego i reputacji uczelni

b) Umiejętności

Osoba uczestnicząca w szkoleniu:



- rozpoznaje zachowania niepożądane w sytuacjach typowych dla uczelni (np. w relacji dydaktycznej, w zespole badawczym, w procesie awansu naukowego)
- rozpoznaje sytuacje konfliktowe i odróżnia je od zachowań niepożądanych
- analizuje konflikty z uwzględnieniem asymetrii władzy i zależności akademickich
- dobiera adekwatne sposoby reagowania — od komunikacji bezpośredniej po skierowanie sprawy do odpowiednich struktur
- wskazuje właściwe ścieżki wsparcia, w tym możliwość mediacji na UMK
- stosuje zasady komunikacji opartej na szacunku w dydaktyce i współpracy naukowej

c) Kompetencje społeczne

Osoba uczestnicząca w szkoleniu:

- wykazuje wrażliwość na przejawy mobbingu i nierównego traktowania w relacjach akademickich, w tym wynikających z hierarchii i zależności
- jest gotowa do reagowania na niepożądane zachowania z poszanowaniem zasad etyki akademickiej i wolności wypowiedzi naukowej
- wykazuje gotowość do konstruktywnego rozwiązywania sporów w środowisku akademickim
- jest otwarta na dialog i poszukiwanie rozwiązań uwzględniających różne perspektywy
- dba o kulturę debaty akademickiej — odróżnia krytykę naukową od ataku personalnego
- reaguje na napięcia i konflikty w sposób odpowiedzialny, nieeskalujący
- współtworzy środowisko sprzyjające bezpiecznej komunikacji i współpracy

7. Opis szkolenia:

Zagadnienia	Liczba godzin
Polityka antymobbingowa UMK /podstawowe definicje, regulacje prawne, rozwiązania systemowe na uczelni wyższej, przykłady dobrych praktyk/	1
Polityka antidyskryminacyjna UMK /podstawowe definicje, regulacje prawne, rozwiązania systemowe na uczelni wyższej, przykłady dobrych praktyk/	1
System rozwiązywania sporów na UMK /podstawowe definicje i rodzaje sporów, mediacja jako domyślny sposób rozwiązywania sporów, przykłady dobrych praktyk/	1