



**Wyższa Szkoła Bankowa
Gdańsk Gdynia**

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku
Wydział Społeczno- Humanistyczny

Program studiów
Dla kierunku
„Psychologia w biznesie”
Studia Pierwszego Stopnia

Studia: stacjonarne

Profil: praktyczny

I. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA KIERUNKU STUDIÓW

nazwa kierunku studiów	Psychologia w biznesie	
Poziom kształcenia (studia pierwszego stopnia / studia drugiego stopnia / jednolite studia magisterskie)	Studia pierwszego stopnia	
Profil kształcenia	praktyczny	
Forma studiów stacjonarne/niestacjonarne	stacjonarne	
Czas trwania studiów (w semestrach)	6 semestrów	
Łączna liczba punktów ECTS dla danej formy studiów.	185	
Łączna liczba godzin określona w programie studiów	Studia stacjonarne 1714 h	Studia niestacjonarne -
Tytuł zawodowy nadawany absolwentom	licencjat	
Wymiar praktyk zawodowych	960 h	
Język prowadzenia studiów	polski	
Rok rozpoczęcia cyklu kształcenia	2023/2024	

II. EFEKTY UCZENIA SIĘ

Symbol efektu	Opis efektów uczenia się	Kod uniwersalnej charakterystyki
Wiedza absolwent zna i rozumie		
P_W01	w zaawansowanym stopniu zagadnienia z zakresu psychologii/zarządzania/ filozofii/etyki/socjologii/prawa w systemie nauk społecznych z uwzględnieniem różnic perspektywy poszczególnych nauk	P6S_W /P6S_WK
P_W02	w zaawansowanym stopniu zagadnienia dotyczące klasycznych i współczesnych teorii naukowych z zakresu psychologii i zarządzania	P6S_WG/P6S_WK
P_W03	w zaawansowanym stopniu charakter interakcji zachodzących między jednostką a organizacją i przedsiębiorstwem należącym do sektora publicznego	P6S_WG/P6S_WK
P_W04	w zaawansowanym stopniu typowe narzędzia komunikacji między człowiekiem a rynkiem	P6S_WG/P6S_WK
P_W05	w zaawansowanym stopniu kluczowe koncepcje funkcjonowania i rozwoju człowieka w małych grupach i organizacjach	P6S_WG/P6S_WK
P_W06	w zaawansowanym stopniu relacje zachodzące między człowiekiem a podmiotami gospodarczymi oraz innymi	P6S_WG/P6S_WK

	instytucjami społecznymi stanowiącymi jego bezpośrednie otoczenie	
P_W07	w zaawansowanym stopniu patologiczne zjawiska zachodzące w organizacjach i zna sposoby przeciwdziałania im (tj. stresowi, wypaleniu zawodowemu itp.)	P6S_WG/P6S_WK
P_W08	w zaawansowanym stopniu procesy związane z zaspakajaniem poszczególnych potrzeb człowieka, jego motywacji oraz dążeń	P6S_WG/P6S_WK
P_W09	w zaawansowanym stopniu uwarunkowania przedsiębiorczości człowieka i czynniki jej sprzyjające	P6S_WG/P6S_WK
P_W10	w zaawansowanym stopniu funkcje i style kierowania ludźmi w organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W11	w zaawansowanym stopniu pojęcie kultury organizacyjnej i ilustruje jej wpływ na sprawność działalności indywidualnej i zespołowej	P6S_WG/P6S_WK
P_W12	w zaawansowanym stopniu atrybuty przedsiębiorstwa / organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W13	w zaawansowanym stopniu narzędzia komunikacji wewnętrznej w organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W14	w zaawansowanym stopniu kluczowe koncepcje teorii przedsiębiorstwa dotyczących powstania, funkcjonowania i rozwoju organizacji gospodarczych	P6S_WG/P6S_WK
P_W15	w zaawansowanym stopniu relacje pomiędzy podmiotami gospodarczymi a innymi instytucjami społecznymi tworzącymi ich otoczenie w skali krajowej i międzynarodowej	P6S_WG/P6S_WK
P_W16	w zaawansowanym stopniu obszary funkcjonalne i procesowe przedsiębiorstwa oraz relacje między nimi	P6S_WG/P6S_WK
P_W17	w zaawansowanym stopniu role i funkcje procesu zarządzania	P6S_WG/P6S_WK
P_W18	w zaawansowanym stopniu typowe metody projektowania i przeprowadzania badań w obszarach działalności przedsiębiorstwa (np. badanie rynku, badanie poziomu jakości produktu)	P6S_WG/P6S_WK
P_W19	w zaawansowanym stopniu rolę i znaczenie struktur organizacyjnych oraz wskazuje zmiany strukturotwórcze	P6S_WG/P6S_WK
P_W20	w zaawansowanym stopniu funkcje i narzędzia procesu kreowania wizerunku osoby/organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W21	w zaawansowanym stopniu zasady etyki wykonywania zawodu	P6S_WG/P6S_WK
Umiejętności absolwent potrafi		
P_U01	stosować umiejętności z zakresu prowadzenia działalności organizacji	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO/ P6S_UU
P_U02	przeprowadzać obserwacje zjawisk zachodzących w człowieku, organizacji i otoczeniu oraz wstępnie je analizować i oceniać	P6S_UW/P6S_UU
P_U03	analizować typowe procesy zachodzące w człowieku i organizacji, również z użyciem narzędzi statystycznych i informatycznych	P6S_UW//P6S_UU
P_U04	wykorzystać oceny, metody, techniki i narzędzia służące do zarządzania ludźmi w organizacjach	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO

P_U05	prognozować dynamikę interakcji człowieka w organizacji oraz personalnej struktury organizacji	P6S_UW/P6S_UO
P_U06	określić kryteria i poziom mierników funkcjonowania człowieka w organizacji jak również samej organizacji	P6S_UW/P6S_UO
P_U07	podejmować decyzje operacyjne i taktyczne oraz ocenić proponowane rozwiązania	P6S_UK/P6S_UO
P_U08	zrozumieć i analizować zjawiska społeczne	P6S_UW/P6S_UK
P_U09	zastosować odpowiednie metody i narzędzia analityczne oraz systemy i narzędzia informatyczne wspomagające procesy podejmowania decyzji	P6S_UO/P6S_UU
P_U10	wykorzystać znajomość zachowań ludzi, przepisy prawa oraz systemy znormalizowane przedsiębiorstwa w celu uzasadniania konkretnych działań w kierowaniu organizacją	P6S_UW/P6S_UK
P_U11	posługiwać się językiem obcym również w zakresie nauk społecznych na poziomie B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego	P6S_UW/P6S_UK/
P_U12	wykorzystać umiejętność komunikowania się interpersonalnego z otoczeniem mono – i wielokulturowym	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO
P_U13	interpretować wyniki badań rynku	P6S_UW/P6S_UK
P_U14	przedstawić zdobytą wiedzę oraz umiejętności w mowie i piśmie w formie wystąpienia publicznego, również z użyciem nowoczesnych technologii	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO
P_U15	interpretować właściwie sytuacje i zachowania oraz potrafi wpłynąć na ich zmianę	P6S_UW/P6S_UK
P_U16	wykorzystać umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych poprzez właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi	P6S_UK/P6S_UO
P_U17	zarządzać czasem własnym oraz zespołu	P6S_UK/P6S_UO
P_U18	posługiwać się technologiami informacyjnymi w celu gromadzenia, przetwarzania i analizowania danych	P6S_UW/P6S_UO
P_U19	przewodzić negocjacje i mediacje z efektywnym wykorzystaniem komunikacji interpersonalnej w środowisku zróżnicowanym kulturowo	P6S_UK/P6S_UO
P_U20	wykorzystać umiejętność prognozowania, planowania i realizacji projektów wizerunkowych osób oraz organizacji	P6S_UK/P6S_UO
P_U21	kierować zespołem i pracy w nim, rozumie konieczność systematycznej pracy nad projektami mającymi długofalowy charakter	P6S_UO
P_U22	ocenić poziom własnej wiedzy, samodzielnie ją uzupełnia i doskonali umiejętności zawodowe	P6S_UU
Kompetencje społeczne absolwent jest gotów do		
P_K01	etycznego postępowania w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych	P6S_KK/P6S_KO/P6S_KR
P_K02	uczestniczenia w inicjatywach społecznych	P6S_KO/P6S_KR
P_K03	skutecznego poruszania się na rynku pracy	P6S_KO/P6S_KR
P_K04	działania w sposób przedsiębiorczy z uwzględnieniem różnic kulturowych	P6S_KK/P6S_KR
P_K05	dbania o klimat i atmosferę w miejscu pracy	P6S_KO/P6S_KR
P_K06	przyjęcia postawy otwartej z elementami partnerstwa i prawdy w relacjach interpersonalnych	P6S_KO/P6S_KR
P_K07	samodzielnego wyszukiwania potrzebnych informacji	P6S_KK/P6S_KO

**III. ZAJĘCIA LUB GRUPY ZAJĘĆ NIEZŁAŻNIE OD FORMY PROWADZENIA
WRAZ Z PRZYPISANIEM DO NICH EFEKTÓW UCZEANI SIĘ I TREŚCI
PROGRAMOWYCH ZAPEWNIAJĄCYCH UZYSKANIE EFEKTÓW**

**A) PRZYPISANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DO ZAJĘĆ LUB GRUPY ZAJĘĆ NIEZALEŻNIE OD
FORMY ICH PROWADZENIA**

Zarządzanie zasobami ludzkimi		x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	
Motywowanie pracowników	x	x	x	x	x					x									x					x	x	
Psychologia nowych technologii		x		x					x	x										x				x		
Psychologia nowych technologii		x							x						x	x								x	x	
Work-life balance	x		x						x	x					x										x	
Seminarium dyplomowe								x		x	x				x	x	x	x					x	x	x	
Trudności i patologie w organizacji	x			x					x	x					x											
General electives	x														x			x	x						x	
Psychologia przywództwa w organizacji	x			x					x						x										x	x
Prawo pracy				x											x									x		
Profilaktyka zdrowia psychicznego w organizacji		x							x						x										x	x
Networking - sieci społeczne w biznesie	x	x	x		x					x	x												x		x	x
Przedmiot do wyboru	x					x				x	x				x									x	x	x
Przygotowanie studenta do rynku pracy	x	x	x		x										x											x
Seminarium dyplomowe								x		x	x				x	x	x	x						x	x	x
Wychowanie fizyczne																										x

**B) ZAJĘCIA LUB GRUPY ZAJĘĆ ORAZ TREŚCI PROGRAMOWE ZAPEWNIAJĄCE
UZYSKANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ**

ZAJĘCIA LUB GRUPY ZAJĘĆ	TREŚCI PROGRAMOWE
Podstawy biologiczne funkcjonowania człowieka	<p>Anatomia układu nerwowego człowieka. Budowa i fizjologia komórki nerwowej. Poziomy integracji czuciowo-ruchowej. Postawa i jej regulacja. Emocje i ich regulacja. Percepcja, uwaga i świadomość. Procesy poznawcze. Zachowanie i jego regulacja. Stres. Wybrane zaburzenia ośrodkowego układu nerwowego. Motywacja i podejmowanie decyzji. Uczenie się i pamięć.</p>
Podstawy psychologii z elementami historii myśli psychologicznej	<p>Przedmiot i zadania psychologii ogólnej. Korzenie psychologii. Historia myśli psychologicznej.</p> <p>Koncepcje psychologiczne człowieka.</p> <p>Procesy poznawcze (spostrzeganie, myślenie, rozwiązywanie problemów, procesy decyzyjne, pamięć, uwaga).</p> <p>Procesy emocjonalne i motywacyjne.</p> <p>Zjawisko frustracji i stresu psychologicznego.</p> <p>Teorie i pomiar osobowości.</p> <p>Współczesne problemy psychologii - psychologia pozytywna, ewolucyjna, cyberpsychologia.</p>
Trening umiejętności interpersonalnych	<p>Integracja i zawarcie kontraktu. Budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa w grupie.</p> <p>Trening interpersonalny - co to jest i dla kogo? Przebieg i efekty treningu interpersonalnego.</p> <p>Proces grupowy i jego znaczenie. Przykładowe ćwiczenia - omówienie. Rola, zadania, kompetencje trenera treningu interpersonalnego. Podstawowe zasady udzielania informacji zwrotnej. Komunikacja: werbalna, niewerbalna, aktywne słuchanie. Zasady dobrej komunikacji.</p> <p>Trening interpersonalny a inne metody wspierania rozwoju i zmiany - warsztaty umiejętności psychospołecznych, doradztwo i konsultacje, coaching, mentoring, tutoring (definicje, podobieństwa, różnice, obszary zastosowań).</p> <p>Kompetencje osobiste i społeczne i ich znaczenie w relacjach interpersonalnych. Samoświadomość jako kompetencja osobista.</p> <p>Metody autodiagnozy. Przykładowe ćwiczenia.</p> <p>Pojęcie zmiany rozwojowej. Etapy zmiany według modelu J.O. Prochaski.</p>

Warsztaty komunikacji i prezentacji	<p>Wprowadzenie do przedmiotu. Komunikacja - podstawowe pojęcia i definicje. Komunikacja werbalna, niewerbalna. Aktywne słuchanie. Bariery komunikacyjne. Kłamstwo. Udzielanie informacji zwrotnej. Asertywność. Sztuka argumentowania. Debata oksfordzka. Komunikacja w grupie.</p> <p>Autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem. Mówca doskonały. Wystąpienie publiczne. Podstawowe zasady tworzenia prezentacji multimedialnych wykorzystując nowoczesne technologie.</p>
Wprowadzenie do filozofii	<p>Od zdziwienia do wątpienia - czym jest filozofia, a czym etyka? Zwrot ku człowiekowi w filozoficzno-etycznych rozważaniach filozofów antyczny.</p> <p>Dylematy religijne w filozofii i etyce średniowiecza. Filozofia Odrodzenia i jej główne postaci.</p> <p>Filozofia nowożytna - specyfika filozofii francuskiej, brytyjskiej, niemieckiej i polskiej.</p> <p>Modele myślenia pozytywistycznego w XIX wieku. Kondycja człowieka - fenomenologia i egzystencjalizm (E. Husserl, J.P. Sartre, A. Camus).</p> <p>Personalizm jako zwrot ku człowiekowi jako osobie.</p>
Wprowadzenie do studiów	<p>Organizacja uczelni.</p> <p>Struktura programu studiów.</p> <p>Regulaminy i dokumenty wewnętrzne.</p> <p>Metody i formy dydaktyczne obowiązujące na uczelni.</p> <p>Zasady realizacji praktyk zawodowych.</p> <p>Działalność organizacji studenckich i samorządu studentów.</p>
BHP	<p>Regulacje prawne: uregulowania prawne dotyczące bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w prawodawstwie polskim i Unii Europejskiej; obowiązki uczelni, przełożonych w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki, czynniki ergonomiczne w kształtowaniu warunków pracy, w tym normy higieniczne dla stałych pomieszczeń pracy.</p> <p>Zagrożenia wypadkowe na zajęciach i w czasie praktyk zawodowych, obozach sportowych, zajęciach terenowych, unikanie zagrożeń. Postępowanie powypadkowe (uregulowania prawne, ubezpieczenie wypadkowe). Czynniki niebezpieczne i uciążliwe: fizyczne, biologiczne i chemiczne na zajęciach laboratoryjnych, w pracowniach, w czasie praktyk zawodowych i oraz zajęciach terenowych, obozach sportowych. Zagrożenia przy monitorach ekranowych, unikanie zagrożeń ze szczególnym uwzględnieniem środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, znajomość instrukcji bhp oraz kart charakterystyki substancji niebezpiecznych. Ogrzewanie, oświetlenie i wentylacja pomieszczeń.</p> <p>Udzielanie pierwszej pomocy przedmedycznej w sytuacji wypadkowej, apteczki pierwszej pomocy.</p> <p>Podstawy prawne w zakresie ochrony p.poż., systemy wykrywania pożarów, substancje palne i wybuchowe, zapobieganie</p>

	zagrożeniom pożarowym, postępowanie w czasie pożaru i w innych miejscowych zagrożeniach, podręczny sprzęt gaśniczy, ewakuacja.
Doradztwo zawodowe	<p>Teorie poradnictwa zawodowego i rozwoju kariery zawodowej.</p> <p>Rynek pracy w Polsce: aspekty prawne, statystyki, instytucje publiczne i niepubliczne. Polityka rynku pracy. Wyzwań i zagrożenia na rynku pracy. Bezrobocie - psychologiczne aspekty, dziedziczenie wzorców, sytuacje specyficzne (młodzi vs osoby starsze, niepełnosprawność, powrót na rynek pracy po przerwie na wychowanie dzieci, powrót po okresie pracy za granicą).</p> <p>Kariera zawodowa i jej etapy.</p> <p>Schemat procesu doradczego.</p> <p>Uwarunkowania rozwoju zawodowego</p> <p>Poradnictwo indywidualne i grupowe - zasady właściwej pracy.</p> <p>Wybrane techniki i narzędzia stosowane w pracy doradcy zawodowego.</p>
Metody pisania prac projektowych	<p>Specyfika krótkiej pisemnej wypowiedzi zaliczeniowej na studiach. Różne sposoby przywoływania źródeł: styl oxfordzki i harwardzki. Specyfika stylu przypisów American Psychological Association (APA).</p> <p>Wybór i sformułowanie tematu pracy zaliczeniowej.</p> <p>Rodzaje informacji bibliograficznej, bazy abstraktów i bazy czasopism pełnotekstowych.</p> <p>Konstrukcja pracy. Sporządzanie konspektu pracy. Co może zawierać wstęp i zakończenie pracy.</p> <p>Referowanie wyników cudzych badań empirycznych. Psychologia jako nauka empiryczna bazuje na wynikach badań.</p> <p>Organizacja własnej pracy podczas przygotowywania opracowania zaliczeniowego. Radzenie sobie z emocjami podczas pisania prac.</p> <p>Prokrastynacja.</p>
Podstawy komunikacji społecznej	<p>Istota komunikowania się: typy, definicje, charakterystyka elementów procesu komunikacji.</p> <p>Poziomy procesu komunikowania się. Sposoby porozumiewania się: komunikowanie interpersonalne – bezpośrednio; komunikacja w mediach komunikacja w organizacji komunikacja międzykulturowa.</p> <p>Wybrane teorie z zakresu komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Typy komunikowania: komunikowanie informacyjne; komunikowanie perswazyjne. Typy i strategie perswazji</p> <p>Informacyjny i normatywny wpływ społeczny jako przykłady komunikacji społecznej.</p>
Psychologia emocji i motywacji	<p>Klasyfikacja stanów afektywnych. Funkcje emocji. Emocje pierwotne vs złożone, samoświadomościowe. Ekspresja emocji. Teorie emocji.</p> <p>Związek stanów emocjonalnych z procesami poznawczymi.</p> <p>Charakterystyka wybranych zjawisk afektywnych (stres, poczucie osamotnienia, szczęście/dobrostan, miłość, zazdrość).</p>

	<p>Stany afektywne a psychopatologia (PTSD, borderline).</p> <p>Koncepcje i ujęcia motywacji. Rodzaje motywacji. Mechanizmy motywacyjne: agresji, przywiązania u ludzi (Bowlby, Ainsworth).</p> <p>Inni ludzie w procesach motywacyjnych. Związek stymulacji wyobraźniowych z motywacją.</p>
Psychologia rozwoju człowieka w cyklu życia	<p>Historia psychologii rozwoju człowieka i poglądów na dzieciństwo. Periodyzacja rozwoju psychicznego człowieka. (Wykłady)</p> <p>Pojęcie rozwoju i zmiany rozwojowej. Czynniki genetyczne i środowiskowe i ich wpływ na rozwój. Strategie i metody badań w psychologii rozwoju człowieka. (Wykłady)</p> <p>Charakterystyka rozwoju fizyczno-motorycznego - wybrane zagadnienia (m.in. reflektoryka, motoryka, prawa rozwoju ruchowego, rysunek a rozwój sprawności manualnych). (Wykłady)</p> <p>Charakterystyka rozwoju poznawczego - wybrane zagadnienia (m.in. koncepcja Piageta i jej współczesna ocena, style poznawcze, rozwój mowy). (Wykłady)</p> <p>Charakterystyka rozwoju społeczno-emocjonalnego – wybrane zagadnienia (m.in. rodzaje i rozwój emocji, koncepcja przywiązania). (Wykłady)</p> <p>Początki życia - rozwój w okresie prenatalnym (m.in. wpływ zmian rozwojowych w okresie prenatalnym na rozwój w okresie postnatalnym). (Wykłady)</p> <p>Charakterystyka zmian rozwojowych w okresie wczesnego, średniego i późnego dzieciństwa. (ćwiczenia)</p> <p>Charakterystyka zmian rozwojowych w okresie wczesnej i późnej adolescencji. (ćwiczenia)</p> <p>Charakterystyka zmian rozwojowych w okresie wczesnej, średniej i późnej dorosłości. (ćwiczenia)</p> <p>Rozwój na przestrzeni życia – szanse i zagrożenia (ćwiczenia).</p>
Psychologia społeczna	<p>Cele i obszary zainteresowań psychologii społecznej, metody badań w psychologii społecznej.</p> <p>Postawy społeczne – definicje, geneza postaw – teorie kształtowania się postaw; funkcje postaw; wpływ postaw na funkcjonowanie człowieka.</p> <p>Zmiana postaw – teorie zmiany postaw, wyznaczniki skuteczności zmiany postaw.</p> <p>Błędy w spostrzeganiu i ocenianiu siebie i innych – heurystyki wydawania sądów; podstawowy błąd atrybucji, ukryte teorie osobowości; stereotypy i uprzedzenia – zjawisko stygmatyzacji społecznej.</p> <p>Procesy grupowe – myślenie grupowe, facylitacja społeczna, psychologia tłumu, metoda „burzy mózgu”.</p> <p>Relacje społeczne – atrakcyjność, konflikty społeczne, agresja.</p> <p>Zachowania prospołeczne – teorie, determinanty.</p>
Wprowadzenie do socjologii	<p>Co to jest socjologia? Czym zajmuje się socjolog?</p> <p>Narodziny socjologii i jej subdyscypliny</p> <p>Narodziny socjologii August Comte – ojciec socjologii, Sytuacja społeczna i intelektualna w Europie po Rewolucji Francuskiej</p> <p>Przemiany i diagnoza społeczna Społeczne konsekwencje rewolucji przemysłowej Demaskatorska rola socjologii Prekursorzy socjologii</p> <p>Subdyscypliny socjologii, Podział socjologii ze względu na skalę zjawisk społecznych</p> <p>Podział socjologii ze względu na orientację badawczą,</p>

	<p>Wyobrażenia socjologiczna, Obserwacje na ulicach miast, Wybór jednostki odzwierciedleniem jej pozycji w społeczeństwie, Trzy dziedziny życia tworzące współczesne społeczeństwo, Wojsko jako przykład instytucji totalnej, System przywilejów w instytucjach totalnych, Korporacje jako instytucje totalne, Miejsce zabawy - miejscem pracy</p> <p>Przywilej pracy, Negatywne skutki korporacjonizmu</p> <p>Instytucje i organizacje postrzegane z perspektywy socjologicznej</p> <p>Moda na socjologię, Socjologia jako nauka praktyczna, Socjologia - idea, której czas nadszedł, Poznawanie reguł wspólnego życia, Reifikacja, Łamanie zasad</p> <p>Tożsamość, status i rola, Definicje statusu i roli, Status jako maska, Wiele ról i wiele statusów, Socjalizacja, Odgrywanie roli w celu oszukania innych, Odgrywanie roli w celu oszukania samego siebie, Definicja sytuacji, Małżeństwo jako instytucja, Małżeństwo jako imperatyw instytucjonalny</p> <p>Teoria ról, Czego nauczysz się w tym temacie?, Rola, Wzmacnianie i przyjmowanie nowych ról, Zmiana ról, Tożsamość nadawana społecznie, Wpływ sytuacji na odgrywaną rolę – eksperyment Zimbardo, Posłuszeństwo wobec autorytetów – eksperyment Miligrama</p> <p>Teoria grup odniesienia, Grupy pierwotne i wtórne, Cechy grup społecznych, Organizacje, Tłum i publiczność, Grupy odniesienia, Wyobrażenie o grupie, Grupa odniesienia – definicja, Grupy odniesienia jako modele do naśladowania, „My” i „Oni”</p> <p>Grupa wewnętrzna i grupa zewnętrzna</p> <p>Badania socjologiczne</p> <p>Proces badawczy, Główne cele badań społecznych. Eksploracja, Próba reprezentatywna, Opis i wyjaśnienie, Jednostki analizy w badaniach socjologicznych, Jednostki analizy a zbiorowości, Jednostki indywidualne</p> <p>Problemy badawcze w naukach społecznych, Wymiar czasowy badań socjologicznych, Błędy wnioskowania, Błąd ekologiczny rozumowania</p> <p>Redukcjonizm, Redukcjonizm – jednostki analizy oraz zmienne bardziej i mniej istotne, Błędy wnioskowania, Badania przekrojowe i dynamiczne,</p> <p>Wymiar czasowy badań społecznych, Podział badań dynamicznych, Dlaczego ludzie kłamią w badaniach, Plan projektu badawczego, Elementy procesu badawczego</p> <p>Grupy społeczne w badaniach socjologicznych - przykłady jednostek analizy, Organizacje, Wpływ procesu globalizacji na organizacje</p>
Etyka w biznesie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pojęcie etyki zawodowej. Argumenty za i przeciwko etyce zawodowej. Wybrane przykłady etyki zawodowej. 2. Postawy etyczne a wizerunek firmy: misja firmy jako obietnica, reguły postępowania. Etos menadżera 3. Problemy etyczne przy zatrudnianiu pracowników. Etyczne warunki pracy. Sprawiedliwe wynagrodzenie. Problemy etyczne związane z oceną pracowników. Zwalnianie z pracy. 4. Programy etyczne w przedsiębiorstwach. Uzasadnienie potrzeby wdrażania kodeksów etycznych. Kodeksy etyczne w przedsiębiorstwach (przykłady)

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Zasady etycznych działań marketingowych. Etyka a legalność działań marketingowych. Podnoszenie świadomości etycznej. Ochrona długookresowych interesów klienta 6. Pojęcie globalizmu. Standardy etyczne w korporacjach. Kształtowanie globalnych instytucji 7. Etos pracy 8. Wskazania dla etyki XXI w. Pacyfizm. Odmiany humanizmu.
Język obcy	<p>Wprowadzenie do psychologii biznesu i zachowań organizacyjnych. Motywacja w pracy. Podejście do pracy i satysfakcja z pracy. Cechy osobowości. Stres i jego wpływa na pracę. Zarządzanie stresem. Zarządzanie zespołem. Techniki i metody.</p>
Metodologia badań psychologicznych i statystyka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Naukowe i nienaukowe metody poznania. Badania w naukach społecznych – przykłady. Czym jest metodologia badań psychologicznych? (wykład) 2. Metody badawcze ilościowe i jakościowe (wykład) 3. Problemy, pytania i hipotezy badawcze (wykład, laboratorium). 4. Dobór próby w badaniach psychologicznych, rachunek prawdopodobieństwa, prawo wielkich liczb, rozkład statystyczny danych i miary tendencji centralnej (wykład) 5. Wnioskowanie statystyczne (wykład) 6. Interfejs programu JASP, zakładanie baz danych, rodzaje zmiennych i skal . Prezentacja innych alternatywnych programów statystycznych (SPSS; Statistica) (laboratorium) 7. Statystyki opisowe i wizualizacja danych (średnia arytmetyczna, mediana, moda, kwartyle, skośność, kurioza, wariancja, odchylenie standardowe, minimum, maksimum, rozstęp, częstości, tworzenie podstawowych wykresów (histogram, wykres kołowy i słupkowy, eksportowanie wykresów i zapis w formie JPG) (laboratorium). 8. Korelacje (R-Pearsona, Ro – Spearmana, W – Kendalla) (laboratorium) 9. Testy t (test t dla jednej próby; test t dla prób niezależnych, test t dla prób zależnych), założenia testów, obliczanie wyników, interpretacja, wizualizacja różnic) (laboratorium) 10. Analiza wariancji ANOVA (laboratorium)
Podstawy zarządzania	<p>Wprowadzenie do zarządzania Skuteczność i sprawność działania jako podstawowe przesłanki zarządzania. Praca menedżera – podstawowe role i umiejętności menedżerskie, źródła umiejętności menedżerskich. Środowiskowy kontekst organizacji Otoczenie i środowisko wewnętrzne organizacji, otoczenie zewnętrzne, kultura organizacji, stosunki organizacji z jej otoczeniem (5 sił konkurencji). Funkcja zarządzania: planowanie i podejmowanie decyzji</p>

	<p>Proces podejmowania decyzji i planowania, cele organizacji, rodzaje planów organizacji i bariery w ustalaniu celów i planowaniu.</p> <p>Podejmowanie decyzji – istota, typy i warunki podejmowania decyzji.</p> <p>Klasyczny i administracyjny model podejmowania decyzji.</p> <p>Grupowe podejmowanie decyzji w organizacjach – rodzaje, wady, zalety</p> <p>Funkcja zarządzania: organizowanie</p> <p>Istota i elementy organizowania. Projektowanie stanowisk pracy – specjalizacja i jej alternatywy, grupowanie stanowisk pracy, ustalenie relacji podporządkowania, podział uprawnień decyzyjnych, działania koordynujące i rozróżnienia między stanowiskami. Uniwersalne i sytuacyjne podejścia do schematu organizacyjnego (model biurokratyczny i behawioralny). Czynniki sytuacyjne pomocne w ustalaniu schematu organizacyjnego.</p> <p>Podstawowe formy struktury organizacyjnej – struktury funkcjonalne, konglomeratowe, wielowydziałowe, macierzowe i hybrydowe. Nowe formy w tworzeniu struktur organizacji – organizacja zespołowa, wirtualna, ucząca się.</p> <p>Funkcja zarządzania: przewodzenie/ motywowanie</p> <p>Istota i znaczenie przywództwa w zarządzaniu. Przywództwo a władza. Podejście behawioralne. Podejścia sytuacyjne (teoria NPW, teoria ścieżki do celu, drzewo decyzyjne Vrooma). Siatka kierownicza. Motywowanie - istota, schematy motywacji, podejście od strony treści i procesu. Popularne strategie motywacji - upełnomocnienie i uczestnictwo, nowe formy organizacji pracy.</p> <p>Funkcja zarządzania: kontrolowanie.</p> <p>Istota i cel kontroli. Etapy procesu kontrolowania. Zarządzanie kontrolą w organizacjach.</p>
<p>Psychologia osobowości i różnic indywidualnych</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do problematyki osobowości i różnic indywidualnych. 2. Historia i podstawy psychologii różnic indywidualnych 3. Źródła różnic indywidualnych 4. Geny czy środowisko – współczesne podejście <p>Temperament a osobowość w starszych i nowych koncepcjach</p> <p>2. Pojęcie i struktura inteligencji</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biologiczne i poznawczo-rozwojowe koncepcje inteligencji - Poza IQ – różnorodność badań nad inteligencją - Styl jako konstrukt psychologiczny na przykładzie stylów poznawczych - Wybitne zdolności - Twórczość z perspektywy psychologii różnic indywidualnych (ćwiczenia). <p>3. Temperament: pojęcie i historyczny rodowód</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wybrane współczesne teorie temperamentu zorientowane na dziecko • Wybrane współczesne teorie temperamentu zorientowane na człowieka dorosłego • Regulacyjna teoria temperamentu J. Strelaua (RTT) • Test FCZ-KT i PTS Strelaua (ćwiczenia) • Funkcjonalne znaczenie temperamentu, temperamentalny

	<p>czynnik ryzyka (TCR) Transakcyjny model temperamentu A. Eliasza (ćwiczenia) 4. Osobowość jako teoria cech</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formalne wymiary osobowości wg koncepcji PEN J.H. Eysencka • Rozpoznawanie różnic temperamentalno-osobowościowych na przykładach koncepcji H. Eysencka • Test EPQR i Test EPQR(S) (ćwiczenia) • Różnice indywidualne a radzenie sobie ze stresem • Temperament a tendencja do zachowań psychopatycznych <p>5. Współczesne podejścia do badania osobowości - J.M Oldham i L.B. Morris (ćwiczenia)</p>
Psychologia konfliktu	<p>Istota konfliktu. Rodzaje konfliktów - koło konfliktu - koncepcja Moore'a. Psychologiczne teorie konfliktu i jego rozwiązywania (teoria Johana Galtunga, koncepcja konfliktu Deana Pruittta i Jeffreya Rubina, teoria rozwiązywania i prewencji konfliktu Johna Burtona). Dynamika i fazy typowej sytuacji sporu. Style i taktyki stosowane w sytuacji konfliktowej. Indywidualne style reakcji na konflikt (wg H. Tosi). Metody rozwiązywania konfliktów. Negatywne i pozytywne skutki konfliktów. Procedury radzenia sobie z konfliktami: negocjacje, pacyfikacja, mediacje, arbitraż, sąd.</p>
Zachowania organizacyjne	<p>Zachowania organizacyjne jako nauka. Uwarunkowania zachowań indywidualnych. Uwarunkowania zachowań grupowych. Uwarunkowania zachowań międzyorganizacyjnych. Zmiana jako element zachowań organizacyjnych. Kształtowanie zachowań organizacyjnych przez motywowanie. Konflikty i ich wpływ na zachowania ludzi w organizacjach.</p>
Praktyka zawodowa	<p>Zapoznanie się ze strukturą organizacyjną instytucji i zakresem działania poszczególnych komórek organizacyjnych. Zapoznanie studenta z odpowiednimi regulacjami formalnoprawnym zakresem działania instytucji a w szczególności: - aktami prawnymi określającymi kompetencje, - statutem instytucji, strukturą organizacyjną, - przepisami BHP, regulaminem pracy, zasadami dotyczącymi obiegu informacji w tym zasadami bezpieczeństwa informacji. Zapoznanie się z obiegiem dokumentów oraz zasadami bezpieczeństwa informacji. Umiejętnie komunikuje się w zespole i relacjach zewnętrznych. Obserwuje i identyfikuje specyficzne modele komunikacji w organizacji. Praktyczna realizacja zadań powierzonych studentowi z zakresu pracy psychologa biznesu. Zapoznanie studenta z aktualnie prowadzonymi w organizacji projektami z zakresu psychologii/zarządzania i umiejscowienia stanowiska w organizacji. Angażowanie w czynności wynikające z zadań stanowiska pracy. Korzystanie w praktyce z podstawowych regulacji prawnych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi w tym rekrutacji i zatrudniania pracowników</p>

	<p>Samodzielne sporządzanie dokumentacji w miejscu pracy zwłaszcza w zakresie planowania oraz dokumentacji pracowniczej.</p> <p>Obsługa urządzeń informatycznych i innych wykorzystywanych w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.</p> <p>Zdobycie umiejętności związanych z wykonywaniem pracy zawodowej w obszarze psychologii w biznesie w zespole, obsługi klienta, etycznych aspektów wykonywanej pracy.</p> <p>Podejmuje działania aktywnego udziału w pracach zespołu w tym w realizacji projektów długofalowych realizowanych w przedsiębiorstwie.</p> <p>Umiejętne reprezentowanie instytucji na zewnątrz.</p> <p>Nabycie umiejętności pracy w zespole w tym radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi.</p> <p>Aktywne poszukiwanie możliwości rozwoju zawodowego. Kształtuje strategię rozwoju zawodowego i osobistego. Uczestniczy w szkoleniach zawodowych oraz sesjach coachingowych.</p> <p>Uczestniczy w tworzeniu narzędzi polityki kadrowej.</p> <p>Samodzielnie korzysta z różnych źródeł informacji, w tym stosowanych w pracy psychologa.</p> <p>Samodzielnie korzysta z opracowań i ekspertyz fachowych dotyczących rynku pracy oraz trendów w stosowaniu narzędzi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.</p> <p>Uczestniczy w procesach rekrutacyjnych w instytucji.</p>
Proseminarium	<p>Metodologia badań naukowych w ramach studiów I stopnia.</p> <p>Standardy pisania prac dyplomowych. Zasady formułowania strony tytułowej, wstępu, spisu treści, zakończenia pracy dyplomowej.</p> <p>Formułowanie projektu pracy dyplomowej - praca indywidualna na forum grupy.</p>
Zarządzanie zmianą	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istota zmian i źródła zmian. 2. Podstawowe formy zmian (transformacja, reorganizacja, restrukturyzacja). 3. Strategie realizowania zmian (konserwatywne, racjonalistyczne, ukierunkowane na ludzi, kompleksowe). 4. Etapy procesu zmian w organizacjach (faza preparacji, wdrożenia i oceny). 5. Zachowania pracowników wobec zmian i uwarunkowania ich reakcji. 6. Przywództwo i liderzy w procesie zmian, skuteczne komunikowanie zmiany. 7. Przyczyny i typy oporów wobec zmian. Metody zapobiegania oraz eliminowania oporów wobec zmian. Metody i techniki wspomagające proces zmian (Reengineering, Just in Time, Outsourcing, Kompleksowe Zarządzanie Jakością – TQM). 8. Psychospołeczne skutki wprowadzania zmian. 9. Kontrola procesu i efektów zmian.
Wywieranie wpływu społecznego	<p>Preswazja – jako fundament wywierania wpływu społecznego.</p> <p>Konformizm – informacyjny i normatywny.</p> <p>Efekt kameleona – naśladownictwo.</p> <p>Reguły i techniki wywierania wpływu społecznego wg R. Cialdiniego.</p>

	<p>Wpływ społeczny w różnych dziedzinach życia jednostki (np. marketing, związki).</p>
Zarządzanie zasobami ludzkimi	<p>Podstawowe pojęcia z zakresu ZZL, rozwój koncepcji ZZL, rola funkcji personalnej, determinanty zarządzania kadrami. Ewolucja funkcji personalnej. Zarządzanie zasobami ludzkimi – cechy i definicje. Proces kadrowy w organizacji.</p> <p>Planowanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Cele i obszary planowania zatrudnienia. Określenie potrzeb personalnych. Prognozowanie zmian w stanie zatrudnienia. Planowanie obsad personalnych. Analiza pracy.</p> <p>Kształtowanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Istota doboru kadr. Metody rekrutacji i selekcji personelu. Wprowadzenie do organizacji. Odejście z przedsiębiorstwa. Zwolnienia monitorowane (outplacement).</p> <p>Ocenianie pracowników. Cele, podmioty i przedmioty oceniania. Kryteria oceniania. Metody i procedury oceniania. Błędy oceniania.</p> <p>Rozwój zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Modele, strategie i instrumenty rozwoju zasobów ludzkich. Planowanie indywidualnego rozwoju pracowników. Proces szkoleniowy.</p> <p>Kierowanie ludźmi w organizacji. Style kierowania. Rola menedżera w organizacji.</p> <p>Motywowanie do pracy. Motywowanie a motywacja. Podstawowe teorie motywacji: Maslowa, Herzberga, Vrooma, Skinnera, Adamsa</p> <p>Systemy wynagradzania. Formy, determinanty, struktura systemu wynagrodzeń.</p> <p>Warunki i stosunki pracy. Kształtowanie treści pracy. Modele zbiorowych stosunków pracy.</p> <p>Kultura organizacyjna jako determinanta systemu zzl. Definicja i składowe kultury organizacyjnej, wpływ na obszary zzl.</p> <p>Delegowanie. Rodzaje, cele, warunki i przeszkody wprowadzania skutecznego delegowania.</p> <p>Patologie systemu zarządzania personelem. Dyskryminacja. Mobbing. Pracoholizm.</p> <p>Komunikowanie się w przedsiębiorstwie. Schemat komunikacji, rodzaje komunikatów, bariery komunikacyjne. Rola komunikacji w kierowaniu zespołem.</p>
Motywowanie pracowników	<p>Teorie i koncepcje związane z motywacją człowieka. Modele motywacji i system okresowych ocen pracowniczych/pracowników</p> <p>Wynagradzanie pracowników – jako motywator - pojęcia, metody i narzędzia.</p>

Psychologia nowych technologii	<p>1.Charakterystyka nowoczesnych technologii Zasady rozwoju technologii (prawa i dynamika) Interakcja człowiek-komputer (zasady organizacji współpracy) Technologie internetowe – kierunki rozwoju Projektowanie aplikacji interaktywnych – wybrane aspekty psychologiczne.</p> <p>2. Technologie mobilne Psychologiczne zasad tworzenia aplikacji mobilnych Technologia chmury Przegląd możliwości zastosowania bezprzewodowych urządzeń peryferyjnych.</p> <p>3. Nowe technologie w życiu społecznym Wprowadzenie do cyberpsychologii Dziecko w Internecie (zasady i metody zapewnienie bezpieczeństwa) Osoby starsze a Internet (zapobieganie wykluczeniu społecznemu) Portale społecznościowe.</p> <p>4. Patologia korzystania z mediów Cyfryzacja życia codziennego Konflikty i zagrożenia w Internecie Patologia (fora i możliwości) Psychologia gier komputerowych.</p> <p>5. Zastosowania nowych technologii w psychologii Trening kreatywności wspomagany oprogramowaniem Trening pamięci przy wykorzystaniu technologii internetowych Możliwości nowych technologii w diagnostyce i terapii psychologicznej.</p> <p>6. Psychologia w sieci Przegląd serwisów WWW o tematyce psychologicznej Psycholog w sieci – ocena dostępnych narzędzi (sprzęt i oprogramowanie) Możliwości wykorzystanie Internetu w badaniach psychologicznych</p> <p>7. Rola nauk społecznych w świecie technologii Kulturowe uwarunkowania komunikacji medialnej Różnice kulturowe w Internecie.</p>
Work-life balance	<p>1.Przemiany dokonujące się w sferze gospodarki, pod wpływem takich procesów, jak: globalizacja, rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), nasilania się presji konkurencyjnej, sytuacji epidemicznej wywołanej COVID determinujące możliwości harmonijnego łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym. Czynniki zakłócające równowagę między życiem prywatnym a zawodowym pracowników.</p> <p>2.Koncepcja równowagi praca-życie (Work-Life Balance) - istota, cele, korzyści/koszty.</p> <p>3. Znaczenie zarządzania czasem w osiągnięciu i utrzymaniu WLB. Zarządzanie czasem – autoanaliza, style, ustalanie celów i priorytetów, tworzenie harmonogramu, „pożeracze czasu”, podejmowanie decyzji i kontrola rezultatów; samodyscyplina Wybrane metody zarządzania czasem własnym (SMARTER; Matryca Eisenhowera, Metoda Gantta, Metoda Trzos).</p> <p>4.Podmioty mające potencjalny wpływ na tworzenie warunków do godzenia ról zawodowych i pozazawodowych przez pracowników.</p>

	Instrumenty ułatwiające godzenie ról zawodowych i pozazawodowych (dobre praktyki).
Seminarium dyplomowe	<p>Metodologia pracy naukowej.</p> <p>Cel, zakres i przedmiot seminarium dyplomowego.</p> <p>Praca dyplomowa – dobór tematu.</p> <p>Przegląd i prezentacja obszarów badawczych.</p> <p>Formułowanie tematów prac i problemów badawczych.</p> <p>Zasady konstrukcji i technika pisanie pracy.</p> <p>Dyskusja nad źródłami informacji i literaturą przedmiotu.</p> <p>Statystyczne opracowanie wyników badania własnego.</p>
Trudności i patologie w organizacji	<p>Pojęcie patologii w miejscu pracy. Przyczyny powstawania patologii w organizacjach.</p> <p>Typologie zachowań kontrproduktywnych.</p> <p>Konflikt jako źródło zachowań kontrproduktywnych i konsekwencja patologii w organizacji.</p> <p>Stres, wypalenie zawodowe, mobbing, dyskryminacja, molestowanie oraz inne zachowania kontrproduktywne – źródła i przebieg.</p> <p>Indywidualne predyspozycje i psychospołeczne warunki pracy a zagrożenie patologiami.</p> <p>Rozróżnianie zjawisk patologicznych w perspektywie prawnej i psychologicznej.</p> <p>Konsekwencje wybranych patologii organizacyjnych dla jednostki, zespołu i organizacji.</p> <p>Indywidualne metody ochrony przed wybranymi patologiami w miejscu pracy.</p> <p>Wewnątrzorganizacyjne metody przeciwdziałania i reagowania na patologie organizacyjne.</p>
General electives - The Psychology of Love	<p>Introduction to the psychology of love. History of the study of love. Definitions of love. Differences between love and desire attachment and affection. Concepts of love. Bowlby's theory of attachment. Sternberg's triangular theory of love. Fisk and Aronson's theory of imputed love. Hatfield and Rapson's theory of passionate love.</p> <p>The development and dynamics of love relationships. The initiation stage of a relationship. The approximation stages. The relationship maintenance stage. The stage of relationship breakdown.</p> <p>Gender differences in the experience of love. Differences in preferences and expectations. Differences in the expression of feelings and emotions. Differences in reactions to separation.</p> <p>Communication in love relationships. Communication styles in love relationships. Non-verbal communication in love relationships. Conflicts and how to resolve them.</p> <p>Sexuality in love relationships. The role of sexuality in a relationship. Sexual problems in a relationship and how to resolve them. Sexual disorders. Supporting relationship development. Strengthening relationships and building intimacy. Developing cooperation and trust in the relationship. Managing and countering crisis in the relationship.</p> <p>Cultural and social determinants of love. Cross-cultural differences in the experience of love. The role of stereotypes and social norms in love relationships. The impact of cultural and social context on relationship functioning.</p> <p>Therapy and counselling in love relationships. Types of therapy and counselling. Guidance for therapists and counsellors in working with couples. Support for people experiencing relationship difficulties.</p> <p>New technologies and social media and love. The impact of social media on love relationships. Long distance love and online relationships. Challenges arising from the use of new technologies.</p>
Psychologia przywództwa w organizacji	<p>Skuteczne budowanie zespołu, narzędzia i metody.</p> <p>Rola menadżera w zespole i organizacji, budowanie autorytetu.</p>

	<p>Efektywna komunikacja jako podstawa przywództwa i kierowania w organizacji.</p> <p>Style społeczne w komunikacji jako narzędzie skutecznego zarządzania i przywództwa w organizacji.</p> <p>Narzędzia wykorzystywane w czasie komunikacji, m.in feedbacku.</p> <p>Autoprezentacja i asertywność – budowanie osobistego autorytetu.</p> <p>Organizacja – cechy, kultura organizacji – rodzaje oraz implikacje dla organizacji oraz jej członków.</p>
Prawo pracy	<p>Pojęcie, przedmiot i właściwości prawa pracy.</p> <p>Zasady prawa pracy.</p> <p>Stosunek pracy.</p> <p>Nawiązanie stosunku pracy.</p> <p>Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.</p> <p>Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.</p> <p>Wygaśnięcie stosunku pracy.</p> <p>Roszczenia z tytułu wadliwego ustania stosunku pracy.</p> <p>Zmiana treści stosunku pracy.</p> <p>Obowiązku pracodawcy i pracownika.</p> <p>Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracownika.</p> <p>Odpowiedzialność materialna pracownika</p> <p>Wynagrodzenie za prace i inne świadczenia.</p> <p>Czas pracy.</p> <p>Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne.</p> <p>Ochrona pracy.</p> <p>Uprawnienia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.</p>
Profilaktyka zdrowia psychicznego w organizacji	<p>Istota zdrowia psychicznego.</p> <p>Ochrona zdrowia psychicznego – podstawowe akty prawne regulujące funkcjonowanie opieki psychiatrycznej. Ochrona zdrowia psychicznego w dokumentach UE, WHO.</p> <p>Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – raporty.</p> <p>Czynniki w miejscu pracy zarażające zdrowiu psychicznemu.</p> <p>Formy wsparcia zdrowia psychicznego w organizacji.</p> <p>Diagnostyka zdrowia psychicznego w organizacji – metody i narzędzia.</p>
Networking - sieci społeczne w biznesie	<p>Wprowadzenie do networkingu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sześć stóp oddalenia, - czym jest Networking - charakterystyka networkingu (dobre złe praktyki), - model Relacji Poznaj - Polub Zaufaj, - osobowość i jej znaczenie w networkingu, - czym jest kapitał networkingowy. <p>Komunikacja w biznesie. Problemy w komunikacji.</p> <p>Przygotowanie i największe błędy w networkingu. Jak przygotować się do spotkań online. Przygotowanie do sesji networkingowych. Jak skutecznie prowadzić rozmowy podczas sesji networkingowych. Najczęstsze błędy popełniane podczas networkingu.</p> <p>Przygotowanie One-Linera i Elevator Pitch. Definicja One-liner.</p> <p>Przykłady nieefektywnych One-linderów. Wspólne ćwiczenia.</p> <p>Prezentacja One-Linera. Definicja Elevator Pitch. Autoprezentacja</p> <p>Przykłady Elevator Pitch. Prezentacja Elevator Pitch.</p> <p>Rekomendacje, utrzymanie relacji i błędy poznawcze. Rodzaje spotkań networkingowych. Jak rekomendować innych.</p>

	<p>Rekomendację plusy i minusy. Utrzymanie sieci kontaktów. Psychologiczne uwarunkowania uwagi. Błędy w zachowaniu i podejmowaniu decyzji.</p> <p>Jak zjednać sobie ludzi i przyjaciół? Dobre praktyki w relacjach międzyludzkich. Jak radzić sobie podczas konfliktów z innymi? Umiejętność słuchania i nadsłuchania za rozmówcą. Przyjmowanie punktu widzenia innej osoby.</p> <p>Mapa Networkingowa. Czym jest technika S.M.A.R.T. Przygotowanie celu networkingowego opartego na technice S.M.A.R.T. Pojęcie i przykłady persony. Przygotowanie persony w networkingu. Zarządzanie lista kontaktów i przedstawienie form jej budowania.</p>
<p>Wychowanie fizyczne</p>	<p>1. Bhp na zajęciach, zasady treningu siłowego z obciążeniem. Obsługa sprzętu na siłowni; Asekuracja podczas ćwiczeń; Rozgrzewka ogólna; Rozgrzewka specjalna na poszczególne partie mięśniowe.</p> <p>2. Podstawowe metody treningu siłowego. Trening obwodowy wykorzystaniem obciążenia własnego ciała; Trening obwodowy na atlasie; Trening obwodowy na przyrządach z obciążeniem; Trening obwodowy z hantlami; Trening stacjonarny kształtujący podstawowe partie mięśniowe tj. mięśnie ramion, nóg, grzbietu, brzucha; Trening na rozwój masy mięśniowej; Trening siły maksymalnej; Trening mocy tzw. siły dynamicznej; Zasady treningu izometrycznego.</p> <p>3. Ćwiczenia aerobowe (tlenowe). Ćwiczenia anaerobowe (beztlenowe). Zasady wysiłku tlenowego; Ćwiczenia na bieżni, elipsie, rowerze stacjonarnym; Zasady ćwiczeń siłowych (beztlenowych).</p> <p>4. Podstawowe ćwiczenia na poszczególne grupy mięśniowe. Trening kształtujący mięśnie brzucha; Trening kształtujący mięśnie klatki piersiowej; Trening kształtujący mięśnie nóg; Trening kształtujący mięśnie ramion; Trening kształtujący mięśnie obręczy barkowej; Trening kształtujący mięśnie grzbietu; Trening kształtujący mięśnie łydek.</p> <p>5. Trójbój siłowy. Przysiad ze sztangą; Wyciskanie sztangi leżąc; „martwy ciąg”.</p> <p>6. Pierwsza pomoc w nagłych przypadkach. Pierwsza pomoc przedlekarska: Urazy i rozstroje organizmu, Złamanie, Zwichnięcie, Utrata przytomności, omdlenie.</p>
<p>Przedmiot do wyboru - Psychologia rozwoju osobistego w praktyce</p>	<p>Rozwój osobisty a psychologia rozwoju osobistego – podstawowe pojęcia.</p> <p>Jak rozwijała się psychologia rozwoju osobistego? Fenomen popularności rozwoju osobistego.</p> <p>Psychologiczne metody wspierania rozwoju i zmiany.</p> <p>Jak się rozwijać? – czyli wiedza psychologiczna w praktyce rozwoju osobistego.</p> <p>Psychologia rozwoju osobistego w ujęciu profesjonalnym i popularnym. Mity na temat rozwoju osobistego – przykłady.</p>

IV. PROGRAM STUDIÓW

Zgodnie z Uchwałą Senatu nr 37/III/2023 Uczelnia zatwierdziła następującą ofertę specjalności dla studentów rozpoczynających naukę w semestrze zimowym w roku akademickim 2023/2024:

1. Negocjacje i mediacje w biznesie
2. Coaching profesjonalny z elementami mentoringu
3. Psychologia w zarządzaniu zasobami ludzkimi
4. Psychologia zachowań konsumenckich

A) PRZYPORZĄDKOWANIE KIERUNKU STUDIÓW DO DYSYCYPLIN NAUKOWYCH

L.p.	Dyscypliny naukowe	% PUNKTÓW ECTS
1.	Psychologia (dyscyplina wiodąca)	60
2.	Nauki o zarządzaniu i jakości	40

B) PODSTAWOWE WSKAŹNIKI ECTS OKREŚLONE DLA PROGRAMU STUDIÓW

Nazwa wskaźnika	Liczba punktów ECTS/Liczba godzin
Łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	93,8
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom kształtującym umiejętności praktyczne	136,9
Łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych lub nauk społecznych w przypadku kierunków studiów przyporządkowanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne	0
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom do wyboru	84
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana praktykom zawodowym	39

C) WYMIAR, ZASADY I FORMY ODBYWANIA PRAKTYK ZAWODOWYCH

Wymiar: 960 godzin praktyk zawodowych.

Student wyznaczoną liczbę godzin (w sumie) musi odbyć do końca trybu kształcenia.

Student ma możliwość zorganizowania praktyki indywidualnie bądź z pomocą Biura Obsługi Studenta.

Student udający się na odbycie praktyk zawodowych, powinien wypełnić oświadczenie wstępne, na podstawie którego tworzona jest umowa oraz skierowanie (dla pracodawcy) jak również zaświadczenie o odbytej praktyce, program praktyk, karta czasu pracy praktykanta oraz efekty kształcenia. Po zakończonych praktykach student dostarcza całą dokumentację na uczelnię, gdzie jest ona opiniowana przez opiekuna praktyk.

Praktyki zawodowe mogą odbywać się w formie stacjonarnej lub hybrydowej.

D) SPOSOBY WERYFIKACJI I OCENY EFEKTÓW UCZENIA SIĘ OSIĄGANÝCH PRZEZ STUDENTA W TRAKCIE CAŁEGO CYKLU KSZTAŁCENIA

- a. **test, kolokwium** - zestaw punktowanych pytań lub zadań sprawdzający wiedzę studenta
 - i. Typ 1 - pytania zamknięte (jednokrotnego, wielokrotnego wyboru lub dopasowywania)
 - ii. Typ 2 - zadania obliczeniowe, problemowe, decyzyjne
 - iii. Typ 3 - pytania otwarte (analiza wybranego materiału)
- b. **egzamin pisemny** - zestaw pytań otwartych lub zamkniętych przeprowadzany w formie pisemnej
- c. **egzamin ustny** - przeprowadzany w formie ustnej – zawiera zestaw pytań otwartych
- d. **projekt** - przeprowadzenie złożonego działania zmierzającego do osiągnięcia określonego celu – zbieranie, opracowanie i przedstawienie informacji oraz wyników przeprowadzonych badań w formie pisemnej
- e. **referat** - krótka forma pisemna lub ustna, może być przedstawiona publicznie (np. w grupie)
- f. **prezentacja** - przedstawianie problemu, procesu, stanu, zjawiska z określonego tematu w sposób opisowy lub porządkujący. Samodzielne wyznaczenie klucza, według którego przebiega prezentacja
- g. **esej**:
 - i. Typ 1 - wybór tematu samodzielny lub spośród zaproponowanych przez nauczyciela akademickiego - tworzenie recenzji, interpretacji, opisu, diagnozy zjawiska lub problemu - przypisywanie ogólnych zjawisk do konkretnych przykładów
 - ii. Typ 2 - dokonywanie opisu i charakterystyki procesów, zjawisk na podstawie konkretnego materiału lub przypadku
- h. **wypowiedź ustna indywidualna** - wyjaśnienie lub odpowiedź ustna na postawione pytanie (student odpowiada samodzielnie i indywidualnie)
- i. **uczestnictwo w dyskusji** - udział w ustnej wymianie poglądów na określony temat poparty stosowną argumentacją
- j. **studium przypadku (case study)** - analiza pojedynczego przypadku, tj. szczegółowy opis przypadku, zazwyczaj rzeczywistego, pozwalający wyciągnąć wnioski co do przyczyn i rezultatów jego przebiegu i przełożenie ich szerzej do danego modelu biznesowego, cech rynku, uwarunkowań technicznych, kulturowych, społecznych itp.

- k. **raport, sprawozdanie z zadania terenowego** - zapoznanie się z formą pracy lub zadaniami oraz przygotowanie i opracowanie sprawozdania podsumowującego na ten temat
- l. **zadania praktyczne** - ukierunkowane na umiejętności zawodowe; w szczególności z wykorzystaniem właściwych programów komputerowych; wykonywanie konkretnych zadań aplikacyjnych
- m. **samodzielne rozwiązywanie zadań** - indywidualne dochodzenie do rozstrzygnięcia zadanego problemu lub kwestii
- n. **aktywny udział w zajęciach** – wykonywanie poleceń prowadzącego włączanie się studenta w przebieg zajęć, współpraca z prowadzącym
- o. **obserwacja studentów przez nauczyciela akademickiego** - obserwacja pewnych etapów zajęć przez prowadzącego zajęcia, sporządzanie notatek dot. poszczególnych studentów
- p. **praca dyplomowa** - praca pisemna w formie projektu, którą studenci przygotowują w grupie w celu zaliczenia seminarium i uzyskania możliwości przystąpienia do egzaminu dyplomowego
- q. **praca magisterska** - praca pisemna, którą student przygotowuje jako podsumowanie nauki w celu zdobycia tytułu zawodowego magistra po uzyskaniu pozytywnej oceny z egzaminu magisterskiego

Tabela form weryfikacji efektów uczenia się

Metoda weryfikacji/Obszary	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
Test, kolokwium	X	X	
Egzamin pisemny	X	X	
Egzamin ustny	X	X	
Projekt	X	X	X
Referat	X	X	
Prezentacja	X	X	X
Esej	X	X	X
Wypowiedź ustna indywidualna	X	X	
Uczestnictwo w dyskusji		X	X
Studium przypadku (case study)	X	X	
Raport, sprawozdanie z zadania terenowego	X	X	
Zadania praktyczne		X	X
Samodzielne rozwiązywanie zadań		X	
Aktywny udział w zajęciach		X	X
Obserwacja studentów przez nauczyciela akademickiego			X
Praca dyplomowa	X	X	X
Praca magisterska	X	X	

E) WYKAZ ZAJĘĆ LUB GRUPY ZAJĘĆ Z PRZYPISANIEM PUNKTÓW ECTS

WYKAZ ZAJĘĆ LUB GRUP ZAJĘĆ	PUNKTY ECTS
Podstawy biologiczne funkcjonowania człowieka	4

Podstawy psychologii z elementami historii myśli psychologicznej	6
Trening umiejętności interpersonalnych	2
Warsztaty komunikacji i prezentacji	3
Wprowadzenie do filozofii	2
Wprowadzenie do studiów	0
BHP	0
Doradztwo zawodowe	2
Przygotowanie studenta do rynku pracy	2
Metody pisania prac projektowych	3
Podstawy komunikacji społecznej	3
Psychologia emocji i motywacji	6
Psychologia rozwoju człowieka w cyklu życia	5
Psychologia społeczna	5
Wprowadzenie do socjologii	2
Wychowanie fizyczne	0
Etyka w biznesie	2
Język obcy	6
Metodologia badań psychologicznych i statystyka	5
Podstawy zarządzania	3
Psychologia osobowości i różnic indywidualnych	5
Psychologia konfliktu	2
Zachowania organizacyjne	6
Praktyka zawodowa	39
Proseminarium	3
Zarządzanie zmianą	2
Wywieranie wpływu społecznego	6
Spotkanie z opiekunem praktyk	0
Zarządzanie zasobami ludzkimi	6
Motywowanie pracowników	2
Psychologia nowych technologii	2
Work-life balance	2
Seminarium dyplomowe	14
Trudności i patologie w organizacji	2
General electives	3
Psychologia przywództwa w organizacji	2
Prawo pracy	2
Profilaktyka zdrowia psychicznego w organizacji	2
Networking - sieci społeczne w biznesie	2
Przedmiot do wyboru	2