Wydział Filozofii Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II

rok akademicki 2012/2013

Kierunek **RETORYKA STOSOWANA**

stopień pierwszy

studia stacjonarne

Doradztwo personalne				
Forma zajęć:	ćwiczenia			
Wymiar godzinowy*	semestr zimowy	30	semestr letni	-
*Jeśli zajęcia prowadzone są np. w formie wykładu i ćwiczeń, należy podać wymiar godzinowy odrębnie dla każdej formy zajęć				
ECTS	semestr zimowy	2	semestr letni	-
Język przedmiotu	polski			
Forma zaliczenia*	semestr zimowy	Z	semestr letni	-
*Jeśli zajęcia prowadzone są np. w formie wykładu i ćwiczeń, należy podać formę zaliczenia odrębnie dla każdego typu zajęć				
CEL PRZEDMIOTU				
1.	Zapoznanie studentów z podstawowymi koncepcjami i strategiami zarządzania zasobami ludzkimi jako częścią szerszego procesu zarządzania organizacją			
2.	Zapoznanie z podstawową wiedzą oraz praktycznymi sposobami rozwiązywania konfliktów, prowadzenia negocjacji i mediacji.			
3.	Rozwijanie umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy w odniesieniu do zarządzania organizacją.			
4.	Rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji oraz dopasowanie odpowiednich działań.			
WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI				
1.	brak			
EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU				**Odniesienie do kierunkowego efektu kształcenia**
W kategorii wiedzy				
1.	Posiada wiedzę na temat tworzenia efektywnych zespołów i kierowania nimi.			K_W17
2.	Rozumie procesy zmiany i kryzysy, pojawiające się w cyklu życia organizacji oraz zachowania ludzi w tym kontekście (zjawiska związane z przyswajaniem innowacji, oporem wobec zmian, problemy etyczne z tym związane).			K_W10
3.	Posiada wiedzę na temat dysfunkcjonalnych zjawisk , pojawiających się w organizacjach różnego typu.			K_W10
4.	Zna metodykę diagnozy poziomu i struktury kompetencji pracowniczych.			K_W07
5.	Posiada podstawową wiedzę na temat stresu zawodowego, jego wielorakich uwarunkowań i skutków (zdrowotnych, interpersonalnych) oraz innych negatywnych zjawisk związanych z pracą (pracoholizm, wypalenie zawodowe).			K_W07

W kategorii umiejętności		
1.	Potrafi realizować podstawowe zadania w zakresie doradztwa personalnego i zawodowego.	K_U01
2.	Potrafi identyfikować oraz proponować rozwiązania zadań i problemów w różnych kontekstach sytuacyjnych i organizacyjnych, odnoszących się do: rekrutacji i selekcji pracowników, tworzenia efektywnych zespołów i organizacji, motywowania pracowników, zmian i kryzysów w organizacji.	K_U01
3.	Potrafi budować i wdrażać programy interwencyjne w obliczu pojawiających się problemów - stresu zawodowego, mobbingu, wypalenia zawodowego, itp.	K_U03
4.	Jest przygotowany do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w organizacji, do podejmowania decyzji, przekonywania do proponowanych przez siebie rozwiązań.	K_U05
5.	Potrafi zastosować wiedzę teoretyczną do opisu i wyjaśniania funkcjonowania człowieka w pracy.	K_U01
W kategorii kompetencji społecznych		
1.	Dostrzega problemy, jest zdolny do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania organizacji.	K_K02
2.	Jest otwarty na wiedzę z dyscyplin pogranicznych i pokrewnych oraz na współpracę na zasadach równości ze specjalistami z innych dziedzin; posiada kompetencje społeczne i przygotowanie merytoryczne pozwalające na pracę w zespołach interdyscyplinarnych.	K_K02
3.	Zna i stosuje standardy etyczne wynikające z wykonywania zawodu zaufania publicznego.	K_K03
4.	Posiada kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, mediacyjne i negocjacyjne, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i warunkach społecznych.	K_K02
5.	Potrafi zaaplikować zdobytą wiedzę teoretyczną do konkretnych sytuacji mających miejsce w danej organizacji.	K_K03
TREŚCI PROGRAMOWE (OPIS TREŚCI ZAJĘĆ)		
1. Doradztwo personalne teorie i zagadnienia podstawowe 2. Strategie doradztwa personalnego 3. Styl pracy doradcy 4. Charakterystyka cech zawodowych człowieka 5. Wypalenie zawodowe doradcy 6. Postrzeganie doradcy przez pryzmat klienta 7. Psychopatologie w środowisku pracy 8. Styl pracy doradcy i granice kompetencji doradcy 9. Rozmowa kwalifikacyjna (rekrutacja i selekcja)10. Sposoby efektywnego komunikowania się 11. Szkolenia 12. Planowanie działań i prewencja		

METODY DYDAKTYCZNE*	
ćwiczenia praktyczne	
SPOSOBY OCENY STUDENTA*	
1.	testy
2.	praca semestralna
3.	ćwiczenia praktyczne

* Powinien się tu znaleźć dokładny opis metod oceny pracy studenta, w ramach danego przedmiotu. Do najbardziej popularnych form pomiaru/oceny pracy studenta należą np.: egzaminy ustne lub pisemne, eseje/ wypracowania, dysertacje, prace semestralne/ roczne/ dyplomowe, projekty i ćwiczenia praktyczne, ocenianie ciągłe.

SPOSOBY OCENY STUDENTA - SZCZEGÓŁY*

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
Wiedza	**Student nie posiada wiedzy na temat cyklu życia organizacji i nie zna podstawowych koncepcji doradztwa personalnego, kluczowych pojęć, nie potrafi wymienić strategii doradztwa, nie umie dokonać charakterystyki środowiska pracy, nie potrafi dokonać opisu czynników patologicznych w organizacji, nie zna zasad właściwego komunikowania się, nie potrafi stosować podstawowych narzędzi rekrutacyjno - selekcyjnych, nie posiada wiedzy z zakresu radzenia sobie ze stresem**	**Student posiada minimalną wiedzę na temat cyklu życia organizacji zna w małym stopniu zna podstawowych koncepcji doradztwa personalnego, kluczowe pojęcia, potrafi wymienić strategie doradztwa, umie dokonać charakterystyki środowiska pracy, potrafi dokonać opisu chociażby części czynników patologicznych w organizacji, zna zasad właściwego komunikowania się i potrafi je stosować, potrafi stosować podstawowe narzędzia rekrutacyjno - selekcyjnych w stopniu minimalnym, posiada wiedzę z zakresu radzenia sobie ze stresem**	**Student posiada dobrą wiedzę na temat cyklu życia organizacji zna w zadowalającym stopniu podstawowe koncepcje doradztwa personalnego, kluczowe pojęcia, potrafi wymienić strategie doradztwa, umie dokonać charakterystyki środowiska pracy, potrafi dokonać trafnego opisu czynników patologicznych w organizacji, zna zasad właściwego komunikowania się i potrafi je stosować, potrafi stosować podstawowe narzędzia rekrutacyjno - selekcyjnych w stopniu dobrym, posiada wiedzę z zakresu radzenia sobie ze stresem i potrafi ją odnosić do różnych sytuacji zawodowych**	**Student posiada kompleksową wiedzę na temat cyklu życia organizacji zna bardzo dobrze podstawowe koncepcje doradztwa personalnego, kluczowe pojęcia, potrafi wymienić wszystkie strategie doradztwa, umie dokonać dokładnej charakterystyki środowiska pracy, potrafi dokonać trafnego opisu czynników patologicznych w organizacji, zna zasad właściwego komunikowania się i potrafi je stosować w różnych sytuacjach, potrafi stosować i tworzyć narzędzia rekrutacyjno - selekcyjnych, posiada bardzo dobrą wiedzę z zakresu radzenia sobie ze stresem i potrafi ją odnosić do różnych sytuacji zawodowych**

Umiejętności	**Student nie potrafi identyfikować oraz proponować rozwiązań zadań w różnych kontekstach sytuacyjnych i organizacyjnych, odnoszących się do: rekrutacji i selekcji pracowników, tworzenia efektywnych zespołów i organizacji, motywowania pracowników, zmian i kryzysów w organizacji, Nie Potrafi budować i wdrażać programy interwencyjne w obliczu pojawiających się problemów - stresu zawodowego, mobbingu, wypalenia zawodowego, itp., nie jest przygotowany do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w organizacji, nie potrafi zastosować wiedzę teoretyczną do opisu i wyjaśniania funkcjonowania człowieka w pracy.**	**Student potrafi identyfikować oraz proponować rozwiązań zadań w kliku kontekstach sytuacyjnych i organizacyjnych, odnoszących się do: rekrutacji i selekcji pracowników, tworzenia efektywnych zespołów i organizacji, motywowania pracowników, zmian i kryzysów w organizacji, potrafi budować i wdrażać proste programy interwencyjne w obliczu pojawiających się problemów - stresu zawodowego, mobbingu, wypalenia zawodowego, itp., jest minimalnie przygotowany do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w organizacji, potrafi zastosować wiedzę teoretyczną do prostego opisu i wyjaśniania funkcjonowania człowieka w pracy**	**Student potrafi identyfikować oraz proponować rozwiązań zadań w różnych kontekstach sytuacyjnych i organizacyjnych, odnoszących się do: rekrutacji i selekcji pracowników, tworzenia efektywnych zespołów i organizacji, motywowania pracowników, zmian i kryzysów w organizacji, potrafi budować i wdrażać zaawansowane programy interwencyjne w obliczu pojawiających się problemów - stresu zawodowego, mobbingu, wypalenia zawodowego, itp., jest przygotowany do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w organizacji, potrafi zastosować wiedzę teoretyczną do opisu i wyjaśniania funkcjonowania człowieka w pracy**	**Student potrafi trafnie identyfikować oraz proponować liczne rozwiązania zadań w różnych kontekstach sytuacyjnych i organizacyjnych, odnoszących się do: rekrutacji i selekcji pracowników, tworzenia efektywnych zespołów i organizacji, motywowania pracowników, zmian i kryzysów w organizacji, potrafi budować i wdrażać zaawansowane programy interwencyjne w obliczu pojawiających się problemów - stresu zawodowego, mobbingu, wypalenia zawodowego, itp., jest przygotowany do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w organizacji, potrafi zastosować wiedzę teoretyczną do pełnego opisu i wyjaśniania funkcjonowania człowieka w pracy**

Kompetencje społeczne	**Nie dostrzega problemów i nie zdolny do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania organizacji, nie zna standardów etycznych wynikających z wykonywania zawodu zaufania publicznego oraz ich nie stosuje, nie posiada kompetencji komunikacyjnych, interpersonalnych, mediacyjnych, negocjacyjnych, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i warunkach społecznych.**	**Student dostrzega proste problemy i jest minimalnie przygotowany do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania organizacji, zna część standardów etycznych wynikających z wykonywania zawodu zaufania publicznego oraz je stosuje, posiada podstawowe kompetencje komunikacyjne, interpersonalne, mediacyjne, negocjacyjne, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i warunkach społecznych.**	**Student dostrzega liczne problemy i jest przygotowany do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania organizacji, zna standardy etyczne wynikających z wykonywania zawodu zaufania publicznego oraz je stosuje, posiada dobre kompetencje komunikacyjne, interpersonalne, mediacyjne, negocjacyjne, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i warunkach społecznych.**	**Student dostrzega liczne problemy i jest przygotowany do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania organizacji, zna standardy etyczne wynikających z wykonywania zawodu zaufania publicznego oraz je stosuje adekwatnie do sytuacji, posiada bardzo dobre kompetencje komunikacyjne, interpersonalne, mediacyjne, negocjacyjne, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i warunkach społecznych.**

OBCIĄŻENIE PRACĄ STUDENTA	
Forma aktywności	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności*
godziny kontaktowe z nauczycielem	30
przygotowanie się do zajęć	12
napisanie pracy zaliczeniowej	13
SUMA GODZIN:	55

* Średni nakład pracy studenta waha się od 1500 do 1800 godzin w roku akademickim, co oznacza, że **1 ECTS odpowiada 25-30 godzinom pracy studenta**.

SUMARYCZNA LICZBA ECTS DLA PRZEDMIOTU:	2

BIBLIOGRAFIA PODSTAWOWA	
1.	Armstrong M. (2010). Strategiczne Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.
2.	Zawadzka A.M. (2010). Psychologia zarządzania w organizacji. Wydawnictwo PWN.
3.	Law H., Ireland S., Hussain Z. (2010). Psychologia coachingu. Wydawnictwo PWN
4.	Schultz D., Schultz S.E. (2012). Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Wydawnictwo PWN.

BIBLIOGRAFIA UZUPEŁNIAJĄCA	
1.	Robbins Stephen P., Judge Timothy A. (2011). Zachowania w organizacji. Wydawnictwo PWE.
2.	Król H., Ludwiczyński A. (2011). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wydawnictwo PWN.
3.	Kozłowski W. (2009). Zarządzanie motywacją pracowników. Wydawnictwo CeDeWu.

Lublin, dn. 4.09.2012
miejsce, data

dr Piotr Mamcarz
podpis osoby odpowiedzialnej za przygotowanie karty przedmiotu