

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Psychologia ról rodzinnych i zawodowych
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Work and family roles' psychology
Kierunek studiów	Psychologia
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	Jednolite magisterskie
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	dr hab. Bogusława Lachowska, prof. KUL
---	--

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład	30	III	5
ćwiczenia	30	III	

Wymagania wstępne	W1 - Posiadanie podstawowej wiedzy z zakresu psychologii różnic indywidualnych, rozwoju człowieka oraz psychologii biznesu W2 – Posiadanie wiedzy ogólnej w zakresie szkoły średniej
-------------------	---

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

C1 - Zdobyć wiedzy na temat mechanizmów psychologicznych, uwarunkowań i rezultatów godzenia wielorakich ról społecznych przez człowieka dorosłego.
C2 - Opanowanie umiejętności wykorzystania wiedzy teoretycznej z zakresu psychologii do analizowania i interpretowania zachowań pracowników godzących role zawodowe z rodzinnymi.
C3- Nabycie przekonania o potrzebie wspierania jednostek, grup i organizacji w kwestiach związanych z godzeniem wielorakich ról społecznych przez pracownika

III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Student objaśnia przedmiot psychologii ról społecznych, opisuje podstawy jej metodologii, wymienia cele psychologii ról społecznych – rodzinnych i zawodowych;	K_W01
W_02	Student definiuje terminologię używaną na gruncie psychologii wielorakich ról społecznych i głównych koncepcji teoretycznych dotyczących ich godzenia; student objaśnia historię psychologii wielorakich ról społecznych i głównych koncepcji teoretycznych dotyczących ich godzenia oraz jej współczesne główne nurty i koncepcje;	K_W02
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Student analizuje uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) różnych zachowań człowieka związanych z pełnieniem przez niego i godzeniem ról zawodowych z rodzinnymi oraz funkcjonowania rodziny i organizacji, posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi;	K_U01;
U_02	Student integruje wiedzę z zakresu różnych subdyscyplin psychologicznych dotyczących prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka w rodzinnych i zawodowych rolach społecznych ;	K_U08
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Student jest otwarty na dokonywanie samooceny i jest zorientowany na rozwój własnych kompetencji związanych z pracą psychologa w obszarach związanych z psychologią ról rodzinnych i zawodowych i z problematyką ich godzenia;	K_K02
K_02	Student jest otwarty na rozumienie znaczenia sfery psychicznej człowieka dla jakości jego funkcjonowania w obszarach związanych z pełnieniem i godzeniem ról rodzinnych i zawodowych; wyraża opinie o konieczności wspierania jednostek w aspekcie ich kompetencji psychospołecznych związanych z pełnieniem ról rodzinnych i zawodowych a także jednostek, ich rodzin i organizacji – w aspekcie kompetencji związanych z godzeniem tych ról społecznych; student wyraża opinie o znaczeniu odpowiedzialnego popularyzowania wiedzy z zakresu godzenia ról rodzinnych i zawodowych	K_K03

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe wykładu

<p>Historyczne uwarunkowania zainteresowania psychologii problematyką wielorakich ról społecznych w życiu człowieka. Psychologiczne aspekty pełnienia przez jednostkę ról rodzinnych (rodzica, małżonka, osoby sprawującej opiekę nad chorym członkiem rodziny itd.) oraz ich wpływ na funkcjonowanie w obszarze pracy. Podstawowa wiedza psychologiczna dotycząca roli pracy w życiu człowieka oraz wpływu pracy zawodowej na życie pozazawodowe a życia pozazawodowego na funkcjonowanie w pracy. Psychologiczne mechanizmy łączące różne role społeczne, szczególnie koncepcja konfliktu ról i facylitacja ról. Efekty pełnienia ról rodzinnych i zawodowych w odniesieniu do jednostki, jej rodziny i organizacji. Czynniki utrudniające godzenie ról</p>
--

zawodowych z pozazawodowymi, występujące na poziomie jednostki, organizacji i rodziny. Czynniki umożliwiające synergę między pracą i rodziną, występujące na poziomie jednostki, organizacji i rodziny. Specyfika godzenia ról rodzinnych i zawodowych na różnych etapach w cyklu życia rodziny pracownika. Potencjał, wyzwania i zagrożenia dla godzenia wielu ról związane ze współczesną kulturą i przemianami technologicznymi oraz cywilizacyjnymi.

Opis przedmiotu/ treści programowe ćwiczeń

Zagadnienie roli społecznej – wskazanie przykładów ról społecznych, związanych z nimi wymagań i przywilejów oraz czynników wpływających na sposób realizacji ról. Mechanizmy pozytywne i negatywne łączące role społeczne – analiza przypadków. Kwestionariusz Dopasowania Pracy i Rodziny (Grzywacz, Bass, 2003) – praktyczne wykorzystanie w pracy psychologa. Konflikt i facylitacja w życiu jednostki – identyfikowanie przejawów, przyczyn i skutków w oparciu o przykłady z życia pracowników. Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca w aspekcie różnic międzypłciowych i międzypokoleniowych. Stres zawodowy i wypalenie zawodowe – dyskusja poświęcona czynnikom ryzyka i czynnikom ochronnym. Praca nad studium przypadku na temat: „różne oblicza wypalenia zawodowego” – analizowanie przyczyn i objawów wypalenia zawodowego przedstawicieli wybranych zawodów. Profilaktyka wypalenia zawodowego – opracowywanie propozycji. Budowanie zaangażowania – analiza korzyści z perspektywy pracownika i organizacji. Poszukiwanie źródeł zaangażowania – analiza czynników osobniczych i środowiskowych. Analiza funkcji i przejawów kultury pracy sprzyjającej godzeniu pracy i rodziny - omówienie przykładów kultur organizacyjnych.

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
W_01	Dyskusja, wykład konwencjonalny, wykład konwersatoryjny, wykład problemowy	test	Zapis w arkuszu ocen
	Praca z tekstem, burza mózgów, dyskusja	Kolokwium	Uzupełnione i ocenione kolokwium
W_02	Dyskusja, wykład konwencjonalny, wykład konwersatoryjny, wykład problemowy	test	Zapis w arkuszu ocen
	Praca z tekstem, burza mózgów, dyskusja	Kolokwium	Uzupełnione i ocenione kolokwium

UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Dyskusja, wykład konwencjonalny, wykład konwersatoryjny, wykład problemowy, prezentacja	Test	Zapis w arkuszu ocen
	Praca z tekstem	Prezentacja	Arkusz oceny prezentacji
U_02	Dyskusja, wykład konwencjonalny, wykład konwersatoryjny, wykład problemowy, prezentacja	Praca zaliczeniowa	Zapis w arkuszu ocen
	Praca z tekstem	Prezentacja	Arkusz oceny prezentacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01	Dyskusja, wykład konwencjonalny, wykład konwersatoryjny, wykład problemowy, prezentacja	Test	Zapis w arkuszu ocen
	Dyskusja	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_02	Dyskusja, wykład konwencjonalny, wykład konwersatoryjny, wykład problemowy, prezentacja	Praca zaliczeniowa	Zapis w arkuszu ocen
	Dyskusja	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście

VI. Kryteria oceny, wagi

Wykład: Wykład: Studenci oceniani są na podstawie uzyskania pozytywnej oceny z egzaminu pisemnego (pytania testowe wielokrotnego wyboru) z zakresu problematyki omawianej na wykładzie.

Warunkiem dopuszczenia do egzaminu jest uzyskanie zaliczenia z ćwiczeń z psychologii ról rodzinnych i zawodowych.

Studenci oceniani są według następującej skali: od 2 do 5:

Na ocenę 2 - brak osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się < 60%

Na ocenę 3 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami = 60-68%

Na ocenę 3,5 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się z pominięciem niewielu, ale ważnych aspektów lub z istotnymi nieścisłościami = 76-69%

Na ocenę 4,0 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów = 84-77%

Na ocenę 4,5 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się ze sporadycznym pominięciem niewielu mniej istotnych aspektów = 92-85%

Na ocenę 5 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty = 93-100%

Warunki zaliczenia ćwiczeń:

Ocena: średnia ważona z ocen uzyskanych z prezentacji (40%), aktywnego udziału w części praktycznej i dyskusjach (20%), ocen z kolokwium (40%)

Prezentacja oceniana jest według następującej skali:

- praca zawiera wszystkie elementy pod względem formalnym zgodnymi z wytycznymi podanymi na zajęciach , i jest w 91-100% poprawna merytorycznie - ocena 5,0
- praca zawiera wszystkie elementy pod względem formalnym, zgodnymi z wytycznymi podanymi na zajęciach i jest 81 - 90% poprawna merytorycznie - ocena 4,5
- praca zawiera większość elementów pod względem formalnym, zgodnymi z wytycznymi podanymi na zajęciach i jest 71 - 80% poprawna merytorycznie - ocena 4,0
- praca zawiera dużą część elementów pod względem formalnym, zgodnymi z wytycznymi podanymi na zajęciach i jest 61 - 70% poprawna merytorycznie - ocena 3,5
- praca zawiera dużą część elementów pod względem formalnym, zgodnymi z wytycznymi podanymi na zajęciach i jest 50 - 60% poprawna merytorycznie - ocena 3,0

Kolokwia oceniane są według następującej skali:

Na ocenę 2 - brak osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się < 60%

Na ocenę 3 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami = 60-68%

Na ocenę 3,5 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się z pominięciem niewielu, ale ważnych aspektów lub z istotnymi nieścisłościami = 76-69%

Na ocenę 4,0 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów = 84-77%

Na ocenę 4,5 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się ze sporadycznym pominięciem niewielu mniej istotnych aspektów = 92-85%

Na ocenę 5 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty = 93-100%

Kryteria oceny aktywności (udziału w dyskusjach i pracach grupowych)

- dyskusja zawiera wszystkie elementy pod względem formalnym i jest w 91-100% poprawna merytorycznie - ocena 5,0
- dyskusja zawiera wszystkie elementy pod względem formalnym i jest 81 - 90% poprawna merytorycznie - ocena 4,5
- dyskusja zawiera większość elementów pod względem formalnym i jest 71 - 80% poprawna merytorycznie - ocena 4,0
- dyskusja zawiera dużą część elementów pod względem formalnym i jest 61 - 70% poprawna merytorycznie - ocena 3,5
- dyskusja zawiera dużą część elementów pod względem formalnym i jest 50 - 60% poprawna merytorycznie - ocena 3,0

VII. Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	90
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	60

VIII. Literatura

Literatura podstawowa

1. Lachowska B. (2012). Praca i rodzina – konflikt czy synergia? Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi – uwarunkowania i znaczenie dla jakości życia kobiet i mężczyzn, Lublin: Wydawnictwo KUL.
2. Lachowska B. (2012). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców. Psychologia Społeczna, tom 4, 353-371.
3. Lachowska B. (2012). Wielorakie role społeczne – konflikt czy facylitacja? W: I. Ulfik-Jaworska i A. Gała (red.). Dalej w tę samą stronę (223-246). Lublin: Wydawnictwo KUL.
4. Lachowska B. i Łąguna M. (2011). Życie osobiste i praca zawodowa – nie tylko konflikt ról. W: B. Rożnowski i M. Łąguna (red.). Człowiek w pracy i organizacji. Perspektywa psychologiczna (185-205). Lublin: Wydawnictwo KUL.
5. Ten Brummelhuis L. i Bakker A. (2012). A resource perspective on the work-home interface. American psychologist, 67, 7, 545-556.
6. Pasikowski T. (2000). Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: H. Sęk (red.). Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie (135-148). Warszawa: PWN
7. Maslach Ch. (2000). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.). Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie (13-31). Warszawa: PWN
8. Lipińska-Grobelny A. (2010). Kształtowanie marki organizacyjnej przez kulturę organizacyjną firmy. W: A.M. Zawadzka (red.). Psychologia zarządzania w organizacji (15-40). Warszawa: PWN
9. Szabowska-Walaszczyk A. (2010). Zaangażowanie w pracy i organizacji – przegląd narzędzi i problematyki pomiaru. W: A.M. Zawadzka (red.). Psychologia zarządzania w organizacji (143-169). Warszawa: PWN
10. Zbiegień-Maciąg L. (2008). Kultura w organizacji. Identyfikacja kultur znanych firm. Warszawa: PWN

Literatura uzupełniająca

1. Lachowska B. (2012). Strategie współdziałania stosowane przez małżonków w dual-earner couples, sprzyjające synergicznemu dopasowaniu pracy i rodziny. W: Z. Uchnast (red.). Synergia a dobro wspólne (283-301). Lublin-Nowy Sącz: TN KUL i WSB-NLU.
2. Lachowska B. (2011). Charakterystyki środowiska rodzinnego a intencja odejścia z organizacji. W: L. Golińska i E. Bielawska-Batorowicz (red.). Rodzina i praca w warunkach kryzysu (453-469). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
3. Lachowska B. (2008). Człowiek dorosły wobec wymagań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia: zawodowej i rodzinnej. Psychologia Rozwojowa, tom 13 nr 1, 101 – 114.
4. Lachowska B. (2012). Strategie współdziałania stosowane przez małżonków w dual-earner couples, sprzyjające synergicznemu dopasowaniu pracy i rodziny. W: Z. Uchnast (red.). Synergia a dobro wspólne (283-301). Lublin-Nowy Sącz: TN KUL i WSB-NLU.
5. Lachowska B. (2009). Synergia między pracą i rodziną. Badania aktywnych zawodowo par małżeńskich mających dzieci. W: Z. Uchnast (red.) Synergia w relacjach interpersonalnych i w organizacjach. Wybrane zagadnienia z psychologii kierowania (157-170). Lublin-Nowy Sącz: TN KUL; WSB – National-Louis University.
6. Lachowska B. (2010). Konflikt i facylitacja jako mechanizmy wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny – analiza różnic płciowych. W: T. Rostowska i A. Peplińska (red.). Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego (283-298). Warszawa: Difin SA.
7. Porydzaj K. (2018). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a stres zawodowy w grupie nauczycieli. Medical Studies/Studia Medyczne 2018; 34 (1): 41-56
8. Maslach C. i Leiter M.P (2011). Prawda o wypaleniu zawodowym – co zrobić ze stresem w organizacji. Warszawa: PWN
- 9.. Stawiarska P. (2016). Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata. Warszawa: Difin
10. Banks, G.C., Whelpley C.E., Oh, I., Shin, K. (2012). (How) Are Emotionally Exhausted Employees Harmful? International Journal of Stress Management 19 (3), 198-216
11. Lubrańska, A. (2014). Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca w aspekcie różnic międzypłciowych i międzypokoleniowych. Medycyna pracy 65(4), 521-533