

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Przejawy patologii społecznej w miejscu pracy
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Manifestations of social pathology in the workplace
Kierunek studiów	Psychologia
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	Jednolite magisterskie
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	Stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	Polski

Koordynator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	dr Bernadeta Lelonek - Kuleta
---	-------------------------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład	30	V	4
konwersatorium			
ćwiczenia	30		
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	Umiejętność przeprowadzania wywiadu, konstruowania ankiet i kwestionariuszy (zasady ogólne), znajomość specyfiki funkcjonowania osoby w różnych rolach w tym w środowisku pracy. Znajomość rodzajów i przejawów różnych rodzajów patologii społecznej
-------------------	---

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

C1. Wyposażenie studentów w pogłębioną wiedzę z zakresu specyfiki wybranych patologii społecznych przejawiających się w miejscu pracy.
C2. Nabycie przez studentów wiedzy w zakresie czynników ryzyka sprzyjających rozwojowi zachowań niepożądanych w środowisku pracy.
C3. Nabycie przez studentów wiedzy dotyczącej podstawowych zasad przeciwdziałania patologiom w miejscu pracy.
C4. Nabycie przez studentów kompetencji i umiejętności w zakresie diagnozy patologii w miejscu pracy.

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

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Student rozpoznaje i porządkuje wiedzę na temat zachowań patologicznych w okresie dorosłości w środowisku pracy, czynników wpływających na kształtowanie dysfunkcyjnych zachowań w środowisku pracy; student identyfikuje oraz objaśnia rolę czynników ryzyka oraz czynników chroniących przed powstawaniem dysfunkcyjnych zachowań w środowisku pracy	K_W07
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Student identyfikuje i opisuje uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) zachowań dysfunkcyjnych w środowisku pracy posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi; Student analizuje i interpretuje zachowania dysfunkcyjne w środowisku pracy	K_U01
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Student jest zdolny do podejmowania działań na rzecz wspierania jednostek i grup zawodowych w zakresie ich kompetencji psychospołecznych	K_K03
K_02	Student okazuje szacunek i zrozumienie dla sytuacji ludzi z różnymi problemami i trudnościami ujawniającymi się w środowisku pracy	K_K04
K_03	Student działa czynnie na rzecz identyfikacji zagrożeń indywidualnych, społecznych i środowiskowych w zakresie powstawania dysfunkcji w miejscu pracy, które wpływają na dobrostan psychofizyczny pracowników	K_K05
K_04	Student okazuje troskę o prawidłowy przebieg diagnozy i psychologicznej, tak by nie przyniosła jakiegokolwiek szkody badanym osobom. Jest otwarty na pomoc ekspertów i superwizorów pracujących w środowisku pracy	K_K06

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

1. Patologie społeczne – definiowanie pojęcia.
2. Podstawowe założenia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu oraz odstępstwa od niej jako tło patologii w miejscu pracy.
3. Zachowania patologiczne występujące w różnych sytuacjach pracowniczych (rekrutacja, ocena pracownicza, zarządzanie szkoleniami, wykonywanie pracy).
4. Zachowania nieetyczne w środowisku pracy (korupcja, nepotyzm i kumoterstwo, faworyzowanie, nieuczciwość, donosicielstwo, itp.).
5. Agresja, przemoc, stalking i mobbing w pracy: przyczyny, fenomen, konsekwencje podmiotowe i społeczne.
6. Zagrożenia uzależnieniami od czynności w środowisku pracy (fenomen, przyczyny, skutki: hazard, pracoholizm, i in.).
7. Zagrożenie związane z używaniem substancji chemicznych w środowisku pracy (fenomen, przyczyny, skutki: uzależnienia od alkoholu, narkotyków, zażywanie psychoaktywnych substancji syntetycznych).

8. Przykładowe sposoby radzenie sobie z zagrożeniami uzależnieniami w środowisku pracy.
 9. Wprowadzenie w problematykę diagnozy patologii społecznej w środowisku pracy - analiza stanowisk pracy w kontekście ryzyka zachowań patologicznych.
 10. Przedstawienie i omówienie metod do diagnozy zagrożeń w organizacji.

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
W_01	Wykład z prezentacją	Egzamin pisemny	Karta egzaminu
	Praca grupowa Dyskusja grupowa	Zestaw prac rysunkowych Opracowany raport z diagnozy profilaktycznej wybranego stanowiska zawodowego	Sprawdzone prace rysunkowe Raport z diagnozy profilaktycznej
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Wykład z prezentacją Studia przypadków	Egzamin pisemny	Karta egzaminu
	ćwiczenia w terenie polegające na przeprowadzeniu diagnozy	Opracowany raport z diagnozy profilaktycznej wybranego stanowiska zawodowego	Raport z diagnozy profilaktycznej
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01	Praca grupowa	Opracowany raport z diagnozy profilaktycznej wybranego stanowiska zawodowego	Raport z diagnozy profilaktycznej
K_02	Praca grupowa	Opracowany raport z diagnozy profilaktycznej wybranego stanowiska zawodowego	Raport z diagnozy profilaktycznej
K_03	Praca grupowa	Opracowany raport z diagnozy profilaktycznej wybranego stanowiska zawodowego	Raport z diagnozy profilaktycznej
K_04	Praca grupowa	Opracowany raport z diagnozy profilaktycznej wybranego stanowiska zawodowego	Raport z diagnozy profilaktycznej

VI. Kryteria oceny, wagi

Wykład:

Egzamin pisemny - 100%

Kryteria oceniania prac na egzaminie pisemnym:

91 - 100% punktów z egzaminu - ocena 5,0

81 - 90% punktów z egzaminu - ocena 4,5

71 - 80% punktów z egzaminu - ocena 4,0

61 - 70% punktów z egzaminu - ocena 3,5

50 - 60% punktów z egzaminu - ocena 3,0

Ćwiczenia:

Na końcową ocenę z ćwiczeń składają się:

- przygotowanie pracy projektowej 70%

- aktywny udział na zajęciach 20%

- obecność na zajęciach 10%

Kryteria oceniania pracy projektowej:

– 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

VII. Obciążenie pracą studenta

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

VIII. Literatura

Literatura podstawowa
1. Bogdanienko, J. (2014). Przejawy społecznej NIEodpowiedzialności organizacji publicznych. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, ss. 155.
2. Kowalik, W. (2012). Zjawiska patologiczne w sytuacji pracy. Wydział Zarządzania AGH. https://www.academia.edu/6204105/Zjawiska_patologiczne_w_sytuacji_pracy
3. Potocka A., (2010). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne, Medycyna Pracy, nr 61, s.341-352
4. Kamińska, B. (2014). Mobbing jako patologia w kierowaniu personelem. ZS WSH Zarządzanie, 1, 91-99.
5. Szymik, E., Brosz, Z. (2009). Wpływ mobbingu na zdrowie psychiczne pracowników. Problemy Profesjologii, 2, 167-185.
6. Szostek, D. (2017). Wypalenie zawodowe jako przejaw patologii w organizacji. Acta Universitatis Nicolai Copernici, ZARZĄDZANIE XLIV – NR 1.
7. Wojdyło, K. (2016). Uzależnienie od pracy. Teoria – Diagnoza – Psychoterapia. Lublin.

8. Woronowicz, B. (2009). Uzależnienia: geneza, terapia, powrót do zdrowia. Warszawa: Media Rodzina.
9. Jabłoński, P., Bukowska, B., Czabała, J. (2012). Uzależnienie od narkotyków. PODRĘCZNIK DLA TERAPEUTÓW. Warszawa: KBdsPN.
10. Lelonek-Kuleta, B. (2012). Uzależnienie od czynności – zdefiniowanie pojęcia, specyfika problemu oraz kierunki diagnozy. Serwis informacyjny NARKOMANIA, 1(57), s. 13-18.
11. Wskazówki do realizacji programów pracowniczych dotyczących problemów alkoholowych w środowisku pracy. European Workplace and Alcohol.

Literatura uzupełniająca

1. Goszczyńska, E., Korzeniowska, E., Knol, K., Pankonin, P., Plichta, P., Pyżalski, J., Puchalski, K., Wojtaszczyk, P. Informator dla zakładów pracy na temat problemów używania substancji psychoaktywnych przez pracowników opracowany w ramach projektu "Maximasing employee performance by minimising the impact of substances in the workplace". <https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2018/10/informator-dla-pracodawcow-mepmis-2-1.pdf>
2. Habrat, B. (red.). (2016). Zaburzenia uprawiania hazardu i inne tak zwane nałogi behawioralne. Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.
3. Ostrowska M., Michnik A., (2012). Wypalenie zawodowe – przyczyny objawy, skutki, zapobieganie, Bezpieczeństwo Pracy, nr 8, s.22-25
4. Warszewska-Makuch M., (2012). Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym. Bezpieczeństwo Pracy, nr 10, s.16-19
5. Ostrowska M., (2014). Pracoholizm – przyczyny, konsekwencje, przeciwdziałanie. Bezpieczeństwo Pracy, nr 12, s.10-13