

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Wprowadzenie do psychologii przemysłowej
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Introduction to industrial 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 Justyna Nowicka-Kostrzevska
---	--------------------------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład			2
konwersatorium			
ćwiczenia	30	V	
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	W1 – Ukończenie przedmiotu <i>Psychologia różnic indywidualnych</i> W2 – Ukończenie przedmiotu <i>Osobowość</i> W3 – Ukończenie przedmiotu <i>Psychologia rozwoju człowieka</i> W4 – Ukończenie przedmiotu <i>Diagnoza psychologiczna</i>
-------------------	--

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

- C1 – nabycie umiejętności stosowania nabytej wiedzy niezbędnej do wykrywania i diagnozowania procesów w psychologii pracy i organizacji (psychologii przemysłowej)
- C2 – nabycie umiejętności odpowiedniego wspierania osób na rynku pracy (np. osób zmagających się ze stresem, pracujących w trudnych warunkach środowiska pracowniczego)
- C3 – nabycie umiejętności przeprowadzania szkoleń, profilaktyki w środowisku pracy – zarówno w kontakcie indywidualnym, jak i grupowym.
- C4 – wzmocnienie wrażliwości i empatii na problemy pracowników różnych środowisk pracy (np. zmagających się ze stresem i wypaleniem zawodowym)

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

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Student ma uporządkowaną wiedzę na temat mechanizmów zachowania człowieka w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu zachowania pracowników na rozwój organizacji. Rozumie na czym polega istota roli psychologa w organizacji, w tym w aspekcie wspierania funkcjonowania pracowników na różnych etapach	K_W06

	funkcjonowania organizacji.	
W_02	Student ma wiedzę na temat uwarunkowań rozwoju organizacji, w tym diagnozy problemów w organizacji oraz możliwości ich rozwiązania, zna zasady działania działu HR oraz nowoczesne techniki rekrutacji, selekcji i adaptacji pracowników i inne elementy zarządzania zasobami ludzkimi, zasady tworzenia wizerunku osobistego i organizacji, uwarunkowania radzenia sobie z wymaganiami pracy przy wykorzystaniu zasobów pracy, zna zasady zarządzania kulturą organizacji, potrafi rozpoznać potrzeby innych pracowników, zna formy udzielania pomocy psychologicznej w organizacji (np. psychoedukacji, poradnictwo, psychoprofilaktyka) oraz zna zasady rozpoznawania potrzeb szkoleniowych, prowadzenia i ewaluacji szkoleń pracowników.	K_W11
W_03	Student posiada uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, HR, zarządzania kapitałem ludzkim, szkoleń, sposobów diagnozy i rozwiązywania problemów w organizacji	K_W12
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Student potrafi wykorzystać wiedzę z zakresu psychologii organizacji i zarządzania do rozpoznawania, analizowania i interpretowania procesów organizacyjnych mających wpływ na funkcjonowanie pracowników; potrafi wskazać i opisać uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) ww. zachowań człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania określonych grup społecznych i organizacji posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi;	K_U01
U_02	Student potrafi przygotować prace pisemną, multimedialną prezentację oraz ustne wystąpienie indywidualne i grupowe z zakresu charakterystyki zjawisk w środowisku pracy sprzyjających zarówno budowaniu jakości (w tym dobrostanu zawodowego) jak i umożliwiających rozwiązywanie problemów w organizacji, potrafi podejmować działania wspierające własny rozwój osobowy i zawodowy oraz aktywności na rzecz uczenia się przez całe życie; Potrafi wykorzystać terminologię z zakresu psychologii pracy i organizacji oraz zarządzania integrując różne konstrukty psychologiczne, potrafi wypowiadać się używając precyzyjnej argumentacji	K_U03
U_03	Student potrafi zintegrować wiedzę ze źródeł pochodzących z różnych psychologicznych subdyscyplin na temat funkcjonowania człowieka w środowisku pracy i organizacji.	K_U08
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Student identyfikuje indywidualne i organizacyjne uwarunkowania funkcjonowania w pracy	K_K05
K_02	Student jest gotów do etycznego wyrażania dbałości o zdrowie psychiczne i fizyczne w pracy; identyfikuje indywidualne, społeczne i środowiskowe zagrożenia dla zdrowia psychicznego i somatycznego ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonowania ludzi w pracy.	K_K08
K_03	Student jest gotów do realizacji działań profilaktycznych zapobiegających występowaniu wybranych patologii w środowisku pracy.	K_K09

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

Treści programowe skupiają się wokół:

1. Psychologia organizacji i zarządzania, role zawodowe i zachowania organizacyjne. Wartości i postawy wobec środowiska pracy.
2. Współczesne koncepcje teoretyczne w psychologii pracy oraz zjawiska w miejscu pracy (zagadnienia: wymagania oraz zasoby pracy, zaangażowanie w pracę, stres, wypalenie zawodowe, dobrostan pracowników)
3. Psychologia pozytywna w psychologii pracy
4. Psychologia zatrudniania - mechanizmy naboru : proces rekrutacji i selekcji (w tym narzędzia selekcji). Profil psychologiczny pracownika.
5. Psychologia szkolenia i doskonalenia zawodowego.

6. Psychologia bezpieczeństwa pracy. Psychologia inżynierska (ergonomia) optymalizacja miejsca pracy ze względu na możliwości człowieka – operatora.
7. Jakość życia a jakość pracy. Psychologia wieku (jakość życia oraz konstruktywne radzenie sobie na emeryturze)
8. Psychologia środowiskowa. Aspekty prawne i etyczne. Psychologia rynku zbytu – reklama i zachowania konsumenckie

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
K_W01	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
K_W02	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
K_W05	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
K_W6	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
K_W12	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
UMIEJĘTNOŚCI			
K_U01	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
K_U05	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
K_U07	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Obserwacja wypowiedzi, Kolokwium	Kolokwium pisemne; Karta oceny z obserwacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_K01	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Prezentacja ustna, Obserwacja wypowiedzi	Karta oceny z obserwacji
K_K05	Dyskusja, studium przypadku, praca w grupie	Prezentacja ustna, Obserwacja wypowiedzi	Karta oceny z obserwacji

VI. Kryteria oceny, wagi...

Napisanie kolokwium uwzględniającego treści poruszane na zajęciach; wykonanie prezentacji i zadanych ćwiczeń; aktywność na zajęciach (10% oceny końcowej)

Na ocenę 5 - osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty w stopniu bardzo dobrym. Student wykazuje realizację założonych celów na poziomie 90-100% oceny końcowej

Na ocenę 4,5- osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty w stopniu więcej niż dobrym. Student wykazuje realizację założonych celów na poziomie 80-89% oceny końcowej

Na ocenę 4 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty w stopniu dobrym. Student wykazuje realizację założonych celów na poziomie 70-79% oceny końcowej

Na ocenę 3,5 - osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty w stopniu więcej niż dostatecznym. Student wykazuje realizację założonych celów na poziomie 60-69% oceny końcowej

Na ocenę 3 – osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się obejmujących wszystkie istotne aspekty w stopniu dostatecznym. Student wykazuje realizację założonych celów na poziomie 50-59%

Brak zaliczenia – Brak napisania kolokwium, brak wykonania prezentacji, brak wykonania ćwiczeń zadanych, brak aktywności na zajęciach(10%) lub uzyskanie wyniku potwierdzającego realizację założonych celów na poziomie <50%. Brakiem zaliczenia skutkują 3 nieobecności na zajęciach w semestrze.

VII. Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	30

VIII. Literatura

Literatura podstawowa
Chirkowska-Smolak, T., Grobelny, J. (2015). Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia. Libron. Rożnowski, B., Fortuna, P. (red.) (2020) Psychologia biznesu. PWN. Schultz D.P., Schultz S.E., (2002). Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: PWN. Baka, Ł. (2018). Mechanizmy kształtowania się zdolności do pracy w świetle modelu wymagania w pracy – zasoby. <i>Czasopismo Psychologiczne</i> , 24(3), 481–490.
Literatura uzupełniająca
Chirkowska-Smolak, T. (2012). Psychologiczny model zaangażowania w pracę. Wyd.UAM. Czarnota-Bojarska, J. (2020). Proces doboru personelu: procedury i metody. W: B. Rożnowski, P. Fortuna (red.), <i>Psychologia biznesu</i> , (s.193-204). PWN. Czerw, A. (2017). Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy. PWN. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 86(3), 499–512. Derbis, R., Baka, Ł. (2011). Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. <i>Czasopismo Psychologiczne</i> , 17(2), 277-287. Grabowski, D. (2010). Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy. Od ciężkiej pracy do efektywności. W: B. Kożusznik, M. Chrupała-Pniak (red.), <i>Zastosowania psychologii w zarządzaniu</i> (s. 75–87). Wyd.UŚ Kasprzak, E. (2017). Pozytywna organizacja i pozytywna praca. Nowe trendy w zarządzaniu ludźmi. <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi</i> , 1 (114), 13-24. Kożusznik B., (2007). Zachowania człowieka w organizacji. PWE Maslach, C., Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 93(3), 498–512. Retowski, S., Podsiadły, M.J. (2016). Gdy nasza praca pasuje do naszych wartości. Ocena zgodności wartości własnych i organizacji a wypalenie zawodowe. <i>Psychologia Społeczna</i> , 11(1), 56-68. Czerw, A., Czarnota-Bojarska, J. (2016). Dopasowanie człowiek– środowisko i postawa wobec pracy jako motywy zachowań organizacyjnych. <i>Psychologia Społeczna</i> , 1(36), 8–19.