

Rok akademicki: 2020/2021

ID zajęć: 536537

ETAP: Semestr letni

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Grzegorz Kida

Organizator: Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii

Liczba godzin tygodni / semestr: 1 / 15

Jezyk wykładowy: Język polski

Kierunek studiów: Psychologia (stacjonarne jednolite magisterskie)

Lokalizacja w planach rocznych: Rok III - Semestr 6

Punkty ECTS: 3

Forma zaliczenia: Egzamin

Cele przedmiotu:

- C1 zapoznanie studentów z podstawami teoretycznymi doradztwa karier
- C2 przekazanie wiedzy na temat specyfiki psychologicznego doradztwa karier
- C3 wskazanie charakteru problemów oraz zadań pojawiających się w praktycznej działalności psychologa zajmującego się psychologicznym doradztwem karier
- C4 zapoznanie z metodami stosowanymi w psychologicznym doradztwie karier

Wymagania wstępne:

- W1 - znajomość zagadnień z przedmiotu wprowadzenie do psychologii przemysłowej oraz psychologiczne doradztwo zawodowe
- W2 - student potrafi kompetentnie posługiwać się testami oraz innymi technikami badań psychologicznych z poszanowaniem aspektów prawnych i etycznych
- W3 - wiedza na temat rozwoju człowieka w cyklu życia w różnych kontekstach społecznych oraz wiedza na temat mechanizmów rynku pracy

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA

- K_W12 posiada wiedzę teoretyczną właściwą dla psychologicznego doradztwa karier;
- K_W13 ma rozeznanie odnośnie do rodzaju i charakteru problemów oraz zadań pojawiających się w działalności zawodowej doradcy kariery
- K_W03 posiada podstawową wiedzę z zakresu dyscyplin pokrewnych, które odnoszą się do obszaru planowania i realizacji całościowej kariery zawodowej, umożliwiającą efektywną komunikację ze specjalistami z innych dziedzin i współdziałanie w ramach zespołów interdyscyplinarnych;
- K_W14 posiada wiedzę na temat procesu diagnostycznego oraz jego specyfiki, metod i narzędzi właściwych dla realizacji efektywnego procesu doradztwa kariery
- K_W11 zna podstawy i zasady opiniowania psychologicznego w danym obszarze działalności praktycznej;
- K_W15 ma wiedzę na temat metod i technik interwencji psychologicznej, odpowiednich do danej sfery działalności praktycznej, a także możliwości i ograniczeń w ich stosowaniu;

UMIEJĘTNOŚCI

- K_U01 posiada umiejętności posługiwania się wiedzą teoretyczną do opisu i wyjaśniania funkcjonowania jednostek w aspekcie realizacji swojej kariery zawodowej;
- K_U13 potrafi podejmować działania wspierające własny rozwój osobowy i zawodowy oraz aktywności na rzecz samodoskonalenia zawodowego w ramach studiów podyplomowych, kursów doskonalących, szkoleń specjalistycznych itp
- K_U05 ma umiejętność identyfikowania problemów i zadań pojawiających się w działalności doradcy kariery;
- K_U02 posiada umiejętność identyfikowania problemów wymagających współpracy interdyscyplinarnej oraz zdolność współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin;
- K_U07 posiada umiejętności rozpoznawania zwiastunów problemów psychologicznych, wymagających diagnostyki i interwencji;
- K_U09 ma podstawowe umiejętności w zakresie planowania i prowadzenia procesu diagnozowania – tworzenia hipotez, doboru metod, łączenia danych diagnostycznych uzyskanych z różnych źródeł, formułowania wniosków diagnostycznych;
- K_U08 posiada umiejętność sporządzania opinii psychologicznej w sposób komunikatywny i zrozumiały dla zleceniodawców;

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

- K_K10 posiada kompetencje społeczne pozwalające na pracę w zespołach interdyscyplinarnych; jest otwarty na wiedzę z innych dyscyplin oraz na współpracę na zasadach równości ze specjalistami z innych dziedzin
- K_K02 posiada świadomość etyczną oraz wrażliwość na problemy i dylematy etyczne pojawiające się w działalności profesjonalnej w doradcy

Opis zajęć: Psychologiczne doradztwo karier (PWJŻ) (wykład)

zawodowego, również w perspektywie interdyscyplinarnej w relacjach: psycholog – klient, psycholog – inny psycholog, psycholog – specjalista w innej dziedzinie);

K_K05 szanuje odmienność światopoglądową i kulturową klientów i współpracowników;

K_K08 posiada umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, mediacyjne i negocjacyjne, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i kontekstach społecznych;

K_K06 ma świadomość specyfiki relacji interpersonalnej w sytuacji doradztwa karier. Wykazuje troskę o prawidłowy przebieg diagnozy i interwencji psychologicznej, tak by nie przyniosła jakiegokolwiek szkody badanym osobom. Jest otwarty na pomoc ekspertów i supervisorów.

Metody dydaktyczne:

Wykłady, Prezentacje,

W ramach ćwiczeń: Dyskusja, dyskusja w podgrupach, odgrywanie ról, analiza przypadku (w oparciu o samodzielnie zebrane materiały badawcze), autoprezentacja, praca indywidualna

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Ocena niedostateczna

(W) - Student nie posiada wiedzy teoretycznej właściwej dla psychologicznego doradztwa karier, nie zna podstawowych metod pracy doradcy kariery

(U) - Student nie posiada podstawowych umiejętności posługiwania się wiedzą teoretyczną do praktycznej pomocy osobom w zakresie doradztwa kariery

(K) - Student nie rozwinął kompetencji społecznych oraz nie nabył wiedzy pozwalającej na pracę na rzecz osób potrzebujących psychologicznego doradztwa kariery, nie posiada świadomości problemów etycznych w działalności doradcy kariery

Ocena dostateczna

(W) - Student zna niektóre aspekty wiedzy teoretycznej właściwej dla psychologicznego doradztwa karier, posiada ograniczoną wiedzę o podstawowych metodach pracy doradcy kariery

(U) Student posiada elementarne umiejętności posługiwania się wiedzą teoretyczną oraz metodami dostępnymi doradcy zawodowemu w celu praktycznej pomocy osobom w zakresie zarządzania karierą

(K) - Student rozwinął podstawowe kompetencje społeczne oraz nabył podstawy wiedzy pozwalającej na pracę na rzecz osób potrzebujących psychologicznego doradztwa karierą, posiada świadomość wybranych problemów etycznych w zarządzaniu karierą

Ocena dobra

(W)- Student na poziomie dobrym opanował wiedzę teoretyczną właściwą dla psychologicznego doradztwa karier, posiada wiedzę o podstawowych metodach pracy doradcy kariery

(U)- Student na dobrym poziomie posługuje się wiedzą teoretyczną oraz poznanymi metodami pracy doradcy kariery w celu praktycznej pomocy osobom potrzebującym pomocy w zarządzaniu własną karierą

(K)- Student na dobrym poziomie rozwinął kompetencje społeczne oraz nabył wiedzę pozwalającą na pracę na rzecz osób potrzebujących psychologicznego doradztwa, posiada świadomość większości problemów etycznych w działalności doradcy kariery

Ocena bardzo dobra

(W)- Student na poziomie bardzo dobrym opanował wiedzę teoretyczną właściwą dla psychologicznego doradztwa karier, posiada wiedzę o metodach pracy doradcy kariery

(U)- Student na bardzo dobrym poziomie posługuje się wiedzą teoretyczną oraz poznanymi metodami pracy doradcy kariery w celu praktycznej pomocy osobom potrzebującym pomocy w zakresie planowania i zarządzania swoją karierą

(K)- Student na bardzo dobrym poziomie rozwinął kompetencje społeczne oraz nabył wiedzę pozwalającą na pracę na rzecz osób potrzebujących psychologicznego doradztwa w zarządzaniu swoją karierą, posiada świadomość problemów etycznych w działalności doradcy zawodowego

Treści programowe przedmiotu:

1. Specyfika doradztwa karier - porównanie z doradztwem zawodowym.
2. Poradnictwo zawodowe na tle innych form poradnictwa psychologicznego
3. Pojęcie kariery.
4. Kariera całościowa i kariera bez granic.
5. Polityka europejska w odniesieniu do doradztwa karier
6. Na czym polega proces doradztwa zawodowego
7. Metody diagnozy psychologicznej wykorzystywane w doradztwie karier
8. Rozmowa doradcza - zasady prowadzenia rozmowy doradczej
9. Kompetencje doradcy
10. Specyfika pracy z młodzieżą i pracy z dorosłymi
11. Źródła trudności w zarządzaniu karierą

Literatura:

Literatura podstawowa

1. Bańka, A. (2007). psychologiczne doradztwo karier, Poznań: Print-B.
2. Ertelt, B-J., Schulz, W.E. (2010). Podstawy doradztwa kariery, Warszawa-Kraków: NFDK
3. Guichard J. i Huteau M. (2005). Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego. Kraków: Impuls
4. Rożnowski B. (2011). Przejście z systemu edukacji na rynek pracy i jego uwarunkowania w: B.Rożnowski, M. Łaguna (red) Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna, s. 243-266. Lublin: Wyd. KUL

Lektury dodatkowe:

1. Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania (2003). Warszawa: IMC Consulting Limited.
2. Noworol Cz. (2007). Polityka Komisji Europejskiej w zakresie tworzenia narodowych forów całościowego doradztwa karier. W: A. Biela (red.). Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży, s. 66-74 . Warszawa: Kancelaria Senatu.
3. Bańka A. (2005). Zawodoznawstwo, Doradztwo zawodowe, Pośrednictwo pracy: Psychologiczne Metody i Strategie Pomocy Bezrobotnym. Poznań: Print-B.
4. Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. Journal of Vocational Behavior, 65, 96-111.
5. Stemplewska-Żakowicz, K. i Paluchowski, W.J. (2008). Podstawy diagnozy psychologicznej. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), Psychologia, t.2, s. 23-95. Gdańsk: GWP.
- 6.