

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)										
ZARZĄDZANIE ŚCIEŻKAMI ROZWOJU; ROZWÓJ WŁASNY, ROZWIJANIE ZESPOŁÓW										
Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:			Instytut Pedagogiki i Psychologii Katedra Psychologii							
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:			Psychologia, studia magisterskie							
Profil kształcenia:			praktyczny							
Nazwa specjalności:			Psychologia biznesu, pracy i zarządzania							
Rodzaj modułu uczenia się:			Moduł seminarium dyplomowe (specjalność)							
Rok / Semestr:			5/9							
Osoba koordynująca przedmiot:										
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):			Zainteresowanie tematyką przedmiotu, ukończenie kursów przewidzianych programem studiów							
II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN										
	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Konsultacje	Egzamin/zaliczenie	Suma godzin
Studia stacjonarne			15						Z	15
Studia niestacjonarne			15						z	15
III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH										
Formy zajęć			Metody dydaktyczne							
Wykład										
Konwersatorium			☐ Metody poszukujące/aktywizujące: problemowe (klasyczna metoda problemowa, burza mózgów, dyskusja, pogadanka, wykład problemowy), ćwiczeniowo-praktyczne (ćwiczebna, metoda projektu) ☐ Metody asymilacji wiedzy - praca z literaturą przedmiotu.							
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KIERUNKU I OBSZARÓW										
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się								Odniesienie do efektu kierunkowego	
Wiedza:										
1	Student zna podstawową aparaturę pojęciową używaną w środowisku naukowym osób zajmujących się problematyką zarządzania ścieżkami rozwoju. Posiada pogłębioną wiedzę na temat zarządzania ścieżkami rozwoju osobistego i zawodowego.								K_W02	
2.	Dzięki uporządkowanej wiedzy, opisuje zjawiska związane z rynkiem pracy na temat najnowszych trendów i narzędzi służących budowaniu własnej marki osobistej oraz ścieżek karier w firmie.								K_W08	
Umiejętności:										
3	Student posiada umiejętność rozumienia oraz wypowiedzania się na temat tekstów dotyczących tematyki zarządzania ścieżkami rozwoju. Sprawnie posługuje się								K_U04	

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

	szczegółową terminologią z zakresu problematyki zarządzania ścieżkami rozwoju - osobistego, zawodowego i rozwoju przedsiębiorstw.	
4	Student potrafi przekuć wiedzę teoretyczną na temat najnowszych trendów i narzędzi służących budowaniu ścieżek karier w firmie na praktyczne umiejętności pozwalające mu na opracowanie scenariusza i przeprowadzenie warsztatu z zakresu budowania marki osobistej lub rozwoju zespołu pracowników w obszarze dowolnej kompetencji w wybranym sektorze małych, średnich i dużych przedsiębiorstw.	K_U16
Kompetencje społeczne:		
5	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy z zakresu zarządzania ścieżkami rozwoju, a przy tym rozumie potrzebę ciągłego zgłębiania własnych kompetencji w tym zakresie, ze szczególnym uwzględnieniem własnej kariery.	K_K03
6	Student docenia znaczenie psychologii dla nauk o zarządzaniu i jej praktyczne zastosowanie dla rozwoju jednostki, budowania ścieżek w firmie czy rozwoju przedsiębiorstw.	K_K04
7	Student odznacza się odpowiedzialnością za budowanie własnej ścieżki rozwoju osobistego oraz zawodowego i pośrednio własną postawę modeluje to podejście wśród innych.	K_K09
V. TREŚCI PROGRAMOWE (UCZENIA SIĘ)		
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
Lp.	Konwersatorium:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
1.	Zajęcia organizacyjne. Wprowadzenie w problematykę zarządzania ścieżkami rozwoju. Rozwój osobisty i samodoskonalenie. Kariera i sukces, typy karier, współczesne trendy w planowaniu karier	1, 2, 5, 6 1, 2, 5, 6 1, 3, 4, 5, 7 1, 3, 4, 5, 7
2.	Rozwój zawodowy w ciągu życia, planowanie własnej ścieżki kariery zawodowej – idea, teorie. Praktyczne wykorzystanie wiedzy w zadaniach zawodowych psychologa	
3.	Kompetencje zawodowe – definicja, podział, monitorowanie i rozwój kompetencji. Role zespołowe. Kompetencje psychospołeczne a praca zawodowa	
4.	Cele rozwojowe współczesnych przedsiębiorstw. Klasyczne i nowoczesne formy rozwoju pracowników w organizacji.	
VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ		
Efekty uczenia się	Metoda weryfikacji	Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EUS(Efekt uczenia się)
Wiedza:		
K_W01	Quiz, zadania w trakcie zajęć lub w ramach pracy domowej (suma 100%)	konwersatorium
K_W08	Quiz, zadania w trakcie zajęć lub w ramach pracy domowej (suma 100%)	konwersatorium
Umiejętności:		
K_U08	Quiz, zadania w trakcie zajęć lub w ramach pracy domowej (suma 100%)	konwersatorium

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

K_U16				konwersatorium
Kompetencje społeczne:				
K_K01	- Quiz, zadania w trakcie zajęć lub w ramach pracy domowej (suma 100%)			konwersatorium
K_K03	Quiz, zadania w trakcie zajęć lub w ramach pracy domowej (suma 100%)			konwersatorium
K_K06	Quiz, zadania w trakcie zajęć lub w ramach pracy domowej (suma 100%)			konwersatorium
VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty uczenia się	Ocena niedostateczna Student nie zna i nie rozumie/nie potrafi/nie jest gotów:	Zakres ocen 3,0-3,5 Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:	Zakres ocen 4,0-4,5 Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:	Ocena bardzo dobra Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:
K_W01 K_W08	BRAK OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW W RAMACH ZREALIZOWANYCH ZAJĘĆ W ZAKRESIE W, U, KS: Wiedza: - terminologia, ujęcia teoretyczne: rozwój zawodowy, zarządzanie karierą, kompetencje	Student uzyskuje poniżej 75% max. liczby punktów dla danego efektu Wiedza: - terminologia, ujęcia teoretyczne: rozwój zawodowy, zarządzanie karierą, kompetencje	Student uzyskuje od 75-89% max. liczby punktów dla danego efektu Wiedza: - terminologia, ujęcia teoretyczne: rozwój zawodowy, zarządzanie karierą, kompetencje	Student uzyskuje powyżej 89% max. liczby punktów dla danego efektu Wiedza: - terminologia, ujęcia teoretyczne: rozwój zawodowy, zarządzanie karierą, kompetencje
K_U08 K_U16	Umiejętności: - wykorzystanie definicji i teorii psychologicznych do analizy procesów zachodzących na rynku pracy – w perspektywie indywidualnej i organizacyjnej i tworzenia prostych interwencji z zakresu zarządzania karierą	Umiejętności: - wykorzystanie definicji i teorii psychologicznych do analizy procesów zachodzących na rynku pracy – w perspektywie indywidualnej i organizacyjnej i tworzenia prostych interwencji z zakresu zarządzania karierą	Umiejętności: - wykorzystanie definicji i teorii psychologicznych do analizy procesów zachodzących na rynku pracy – w perspektywie indywidualnej i organizacyjnej i tworzenia prostych interwencji z zakresu zarządzania karierą	Umiejętności: - wykorzystanie definicji i teorii psychologicznych do analizy procesów zachodzących na rynku pracy – w perspektywie indywidualnej i organizacyjnej i tworzenia prostych interwencji z zakresu zarządzania karierą
K_K01 K_K03 K_K06	Kompetencje społeczne - jest świadomy swojej aktualnej sytuacji zawodowej rozumie osobisty wpływ na kształtowanie kariery i fakt bycia własnym mecenasem w tym zakresie - docenia wiedzę psychologiczną jako drogowskaz planowania kariery - jest świadomy aspektów – pozytywnych i	Kompetencje społeczne - jest świadomy swojej aktualnej sytuacji zawodowej rozumie osobisty wpływ na kształtowanie kariery i fakt bycia własnym mecenasem w tym zakresie - docenia wiedzę psychologiczną jako drogowskaz planowania kariery - jest świadomy aspektów – pozytywnych i negatywnych - psychologicznych w zakresie projektowania	Kompetencje społeczne - jest świadomy swojej aktualnej sytuacji zawodowej rozumie osobisty wpływ na kształtowanie kariery i fakt bycia własnym mecenasem w tym zakresie - docenia wiedzę psychologiczną jako	Kompetencje społeczne - jest świadomy swojej aktualnej sytuacji zawodowej rozumie osobisty wpływ na kształtowanie kariery i fakt bycia własnym mecenasem w tym zakresie - docenia wiedzę psychologiczną jako

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

	negatywnych - psychologicznych w zakresie projektowania ścieżek karier zarówno w organizacji, jak i w indywidualnej perspektywie - 1.	ścieżek karier zarówno w organizacji, jak i w indywidualnej perspektywie	drogowskaz planowania kariery - jest świadomy aspektów – pozytywnych i negatywnych - psychologicznych w zakresie projektowania ścieżek karier zarówno w organizacji, jak i w indywidualnej perspektywie	drogowskaz planowania kariery - jest świadomy aspektów – pozytywnych i negatywnych - psychologicznych w zakresie projektowania ścieżek karier zarówno w organizacji, jak i w indywidualnej perspektywie -
--	---	--	--	---

VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
Udział w zajęciach dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	15	15
Egzamin/zaliczenie		
Udział w konsultacjach		
Projekt / esej		
Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych	10	10
Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych	50	50
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS	75h/3 ECTS	75h/3 ECTS
Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem	15	15
Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym	15	15
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym	45	45
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań		

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Kariera i rozwój zawodowy / Marek Suchar. - Gdańsk : Oddk, 2003. Równowaga między życiem zawodowym a osobistym : przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych /David Clutterbuck, tłum. Grzegorz Łuczkiewicz. - Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2005. Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników / Joanna Moczyłowska. - Warszawa : Difin, 2008. Doradztwo zawodowe : wybrane metody badań / Anna Paszkowska-Rogacz. - Warszawa : Difin, 2009. Literatura uzupełniająca przedmiotu: Bańka A (2014). Bezdecyzyjność kariery jako psychospołeczny wzór tranzycji do dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Decyzyjności Kariery, Czasopismo Psychologiczne 20, 2, https://www.researchgate.net/profile/Augustyn_Banka/publication/308904784_Bezdecyzyjnosc_kariery_jako_psychospoleczny_wzor_tranzycji_do_doroslosci_Konstrukcja_i_charakterystyka_psychometryczna_Skali_Decyzyjnosci_Kariery/links/57f6
--

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

ae9d08ae280dd0bb320f/Bezdecyzyjnosc-kariery-jako-psychospoleczny-wzor-tranzycji-do-doroslosci-Konstrukcja-i-charakterystyka-psychometryczna-Skali-Decyzyjnosci-Kariery.pdf

Garski K., Gontarz J., Smartlink, (2009). *Jak efektywnie szkolić pracowników*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Myszka-Strychalska Lucyna (2018). Typy, wzory i modele karier w przestrzeni elastycznego rynku pracy. Problemy Profesjologii <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-d9c38672-1e94-496a-8246-682c1f22fe00>

Wojtowicz, E. (2014). Motywowanie do szczęścia. *Fides et Ratio*, 3(19), 29-37,

<https://stowarzyszeniefidesetratio.pl/Presentations0/04Wojtowicz.pdf>

Rutkowska, M (2010). "Nowa kariera" i jej egzemplifikacje w postaci kariery proteuszowej i kariery bez granic . Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 1 https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2013/02/m_rutkowska_zzl_1_2010.pdf

Jantura, J (1994). Rozwój zawodowy człowieka w Zeszyty Informacyjno – Metodyczne Doradcy zawodowego http://wupszczecin.home.pl/poradnik_gci/5_zeszyty_informacyjno_metodyczne/zeszyt_3.pdf

Marzec, I (2015). Zarządzanie karierą utalentowanych pracowników Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu https://wydawnictwo.wsb.pl/sites/wydawnictwo.wsb.pl/files/czasopisma-tresc/zn_poz_60_druk.pdf#page=95

Wujec, B (2012). Geneza i definicje coachingu COACHING REVIEW 1 https://www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/Czasopismo_MBA/CoachingReview_1-2012_Wujec_Geneza_i_definicje_coachingu.pdf

Łaguna, M (2010). Nowe tendencje w podejściu do szkoleń w organizacji (w) A Zawadzka Psychologia zarządzania w organizacji, PWN https://www.kul.pl/files/118/publikacje_artyk/Laguna_2010_Psych_zarzadz_w_organ.pdf

Baczyńska AK, Kosy K (2009). Pomoc pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy – metody rekrutacji i selekcji <http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl/publikacje/45.pdf>

Inne materiały dydaktyczne: