*Załącznik nr 1.5 do Zarządzenia Rektora UR nr 12/2019*

**SYLABUS**

**dotyczy cyklu kształcenia** *2020-2022*

Rok akademicki 2021-2022

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Superwizja w działaniach instytucji pomocy społecznej |
| Kod przedmiotu\* | P2S[4]O\_05 |
| nazwa jednostki prowadzącej kierunek | Kolegium Nauk Społecznych |
| Nazwa jednostki realizującej przedmiot | Kolegium Nauk Społecznych |
| Kierunek studiów | Praca socjalna |
| Poziom studiów | II stopnia |
| Profil | Ogólnoakademicki |
| Forma studiów | stacjonarne |
| Rok i semestr/y studiów | Rok 2, semestr IV |
| Rodzaj przedmiotu | podstawowy |
| Język wykładowy | polski |
| Koordynator | Małgorzata Bozacka |
| Imię i nazwisko osoby prowadzącej / osób prowadzących | Małgorzata Bozacka |

\* *-opcjonalni*e, *zgodnie z ustaleniami w Jednostce*

1.1.Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semestr  (nr) | Wykł. | Ćw. | Konw. | Lab. | Sem. | ZP | Prakt. | Inne (jakie?) | **Liczba pkt. ECTS** |
| IV |  | 15 |  |  |  |  |  |  | **2** |

1.2. Sposób realizacji zajęć

X zajęcia w formie tradycyjnej

☐ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

1.3 Forma zaliczenia przedmiotu (z toku) (egzamin, zaliczenie z oceną, zaliczenie bez oceny)

zaliczenie z oceną

2.Wymagania wstępne

|  |
| --- |
| Podstawowa wiedza z zakresu: komunikacji interpersonalnej w pracy socjalnej; umiejętności zarządzania sobą, innymi i grupą, stąd też niezbędna w tym zakresie jest ogólna wiedza z socjologii organizacji i zarządzania w pomocy społecznej oraz z metodyki pracy socjalnej. |

3. cele, efekty uczenia się , treści Programowe i stosowane metody Dydaktyczne

3.1 Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Uzyskanie wiedzy na temat istoty, celów, rodzajów, funkcji i faz sesji superwizyjnej,  a także o koncepcjach i zastosowaniu superwizji w pracy socjalnej |
| C2 | Nabycie wiedzy oraz umiejętności z zakresu kierowania i zarządzania superwizyjnego jednostką pomocy społecznej, jak też poznanie praktycznych rozwiązań w tym zakresie |
| C3 | Uzyskanie wiedzy dotyczącej superwizji wobec stresu i wypalenia zawodowego  w sferze pomocy społecznej |
| C4 | Nabycie umiejętności w zakresie planowania, prezentowania i analizowania na forum grupy zajęciowej modelu działań superwizyjnych w wybranej jednostce pomocy społecznej |
| C5 | Przygotowanie studentów do aktywnego uczestnictwa w grupach, organizacjach, instytucjach podejmujących działania socjalne i realizujących działania z zakresu superwizji |

**3.2 Efekty uczenia się dla przedmiotu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EK (efekt uczenia się) | Treść efektu uczenia się zdefiniowanego dla przedmiotu | Odniesienie do efektów kierunkowych [[1]](#footnote-1) |
| EK­\_01 | Posiada pogłębioną wiedzę w zakresie stosowania różnorodnych metod, technik i narzędzi badawczych  oraz zna główne tradycje badań społecznych , czy też najważniejsze zasady projektowania i prowadzenia badań osadzonych pod względem teoretycznym w naukach społecznych, (np. dotyczących kwestii związanych  z realizacją superwizji w różnych instytucjach pomocy  i integracji społecznej, bądź jej rolą w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu pracowników służb społecznych). | K\_W10 |
| EK\_02 | Posiada uporządkowaną i pogłębioną wiedzę w zakresie procesów przemian, struktury i organizacji systemu pomocy społecznej z uwzględnieniem działań pracowników socjalnych jako uczestników procesu superwizyjnego, bądź adresatów działań z zakresu kierowania i zarządzania superwizyjnego . | K\_W12 |
| EK\_03 | potrafi (w stopniu pogłębionym) prawidłowo rozróżniać, interpretować, wykorzystywać zjawiska społeczne (kulturowe, polityczne, prawne, ekonomiczne) oraz relacje między nimi przy pomocy pojęć i teorii pracy socjalnej dla procesów kształtujących problemy związane z pracą socjalną oraz potrafi aktywnie uczestniczyć w sesjach superwizyjnych dającymi możliwość rozwiązywania różnych problemów klientów pomocy społecznej i ich rodzin, a także doskonalącymi pracowników socjalnych  ramach szkoleń superwizyjnych. | K\_U01 |
| EK\_04 | Posiada umiejętność krytycznego analizowania przyczyn  i przebiegu ważnych dla wykonywania pracy socjalnej procesów i zjawisk społecznych (kulturowych, politycznych, prawnych, ekonomicznych) wykorzystując  w tym zakresie superwizję i jej liczne zalety. | K\_U03 |
| EK\_05 | Potrafi (w sposób pogłębiony) planować własny rozwój zawodowy oraz dbać o podnoszenie swoich kwalifikacji i kompetencji m.in. poprzez uczestnictwo w: szkoleniach (np. z zakresu superwizji) , warsztatach, seminariach, studiach podyplomowych i kursach specjalizacyjnych dla pracowników socjalnych Również potrafi skutecznie chronić się przed wypaleniem zwodowym. w ramach sesji superwizyjnych oraz uczestnicząc w warsztatach antywypaleniowych. | K\_U17 |
| EK\_06 | Projektuje działania w sposób przedsiębiorczy i we współpracy z otoczeniem w obszarze działań promocyjnych, prewencyjnych, profilaktycznych, edukacyjnych i doradczych i jest gotowy jest do zastosowania w tym zakresie właściwych dla superwizji procedur i metod. | K\_K09 |

**3.3 Treści programowe**

1. Problematyka wykładu

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| - |

1. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych, konwersatoryjnych, laboratoryjnych, zajęć praktycznych

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne: |
| Zajęcia wprowadzające w problematykę przedmiotu - szczegółowe omówienie treści programowych oraz kryteriów zaliczenia. |
| Przegląd różnorodnych podejść i koncepcji superwizji w pracy socjalnej:   * superwizja jako metoda zarządzania pracą socjalną i działanie umożliwiające profesjonalny rozwój pracowników * superwizja wobec stresu w pracy socjalnej * poszukiwanie rozwiązań konfliktu w ramach działań superwizyjnych * superwizja jako kierowanie zmianą i rozwojem organizacji i in. |
| Superwizja – wybrane aspekty definicyjne, jej funkcje, rodzaje oraz zakresy jej zastosowania w pracy socjalnej. Problem relacji między superwizorem a pracownikami korzystającymi z superwizji oraz pracodawcą. |
| Procedury i zastosowania superwizji w pracy socjalnej oraz specyfika działań superwizyjnych realizowanych w różnych typach instytucji pomocy społecznej. |
| Projektowanie modelowej sesji superwizyjnej dla dowolnie wybranej jednostki pomocy społecznej (ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb różnych grup pracowników) - jej fazy, cele i struktura. Analiza czynników determinujących skuteczność i nieskuteczność superwizji np. prezentowanej instytucji. |
| Elementy kierowania i zarządzania superwizyjnego, w tym:   * warsztaty pracy z zespołem, * zarządzanie superwizyjne, * umiejętności interpersonalne, * odróżnianie faktów od opinii, * rozmawianie z pracownikiem, * postawy wobec pracownika, * komunikaty zaczynające się od „ja”, * sprawdzanie własnych interpretacji, mniemań i domysłów, * parafraza, * uzyskiwanie informacji zwrotnej od pracownika, * wspieranie pracowników. |
| Rola i znaczenie superwizji w zakresie ograniczania stresu i wypalenie zawodowego wśród pracowników socjalnych i innych przedstawicieli służb społecznych. |
| Dylematy etyczne w superwizji pracy socjalnej i sposoby ich przezwyciężania. Podsumowanie zajęć, uwagi końcowe. |
| Kolokwium ustne i zaliczenie. |

3.4 Metody dydaktyczne

*analiza tekstów z dyskusją; wykład informacyjny z prezentacją multimedialną; praca indywidualna i grupowa nad projektowaniem modelu superwizji w wybranej jednostce pomocy społecznej oraz prezentacja i analiza zaprojektowanych działań superwizyjnych na forum grupy zajęciowej; aktywne uczestnictwo w zajęciach.*

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody oceny efektów kształcenia  ( np.: kolokwium, egzamin ustny, egzamin pisemny, projekt, sprawozdanie, obserwacja w trakcie zajęć) | Forma zajęć dydaktycznych  ( w, ćw, …) |
| EK\_ 01 | Kolokwium ustne | Ćwiczenia warsztatowe |
| EK\_ 02 | Kolokwium ustne | Ćwiczenia warsztatowe |
| EK\_03 | Projekt modelu superwizji | Ćwiczenia warsztatowe |
| EK\_04 | Projekt modelu superwizji | Ćwiczenia warsztatowe |
| EK\_05 | Projekt modelu superwizji , obserwacja  w trakcie zajęć | Ćwiczenia warsztatowe |
| EK\_06 | Projekt modelu superwizji | Ćwiczenia warsztatowe |

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| **Zaliczenie z oceną**  Ustalenie oceny Zaliczeniowej (końcowej ) na podstawie ocen z wyszczególnionych poniżej zadań cząstkowych\*:  Zadania cząstkowe:  1. OCENA Z KOLOKWIUM USTNEGO – (od 1% do 30 %).  2. OCENA ZA OPRACOWANIE: PROJEKTU MODELU SUPERWIZJI w jednostce pomocy i integracji społecznej (dla wybranej kategorii pracowników); jego PREZENTACJI MULTIMEDIALNEJ oraz za ANALIZĘ mocnych i słabych stron tego projektu – (od 1% do 50%).  3. OBECNOŚĆ I AKTYWNOŚĆ NA ZAJĘCIACH, UDZIAŁ W DYSKUSJI (od 1% do 20%).  \* Łączna suma punktów procentowych (%) uzyskanych z każdego, zadania cząstkowego - od 1 do 3 - będzie ostatecznie odnoszona do skali z oceną finalną (od 5.0 do 2.0), która jest załączona poniżej:   * 100 - 91% (5.0) * 90 - 82% (4.5) * 81 - 73% (4.0) * 72 - 64% (3.5) * 63 - 55% (3.0) * 54% i mniej (2.0) |

**5. CAŁKOWITY NAKŁAD PRACY STUDENTA POTRZEBNY DO OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH EFEKTÓW W GODZINACH ORAZ PUNKTACH ECTS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Forma aktywności** | **Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności** |
| Godziny kontaktowe wynikające z harmonogramu studiów | 15 |
| Inne z udziałem nauczyciela akademickiego  (udział w konsultacjach) | 4 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta  (przygotowanie do zajęć, egzaminu, napisanie referatu itp.) | 31 |
| SUMA GODZIN | 50 |
| **SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS** | 2 |

*\* Należy uwzględnić, że 1 pkt ECTS odpowiada 25-30 godzin całkowitego nakładu pracy studenta.*

6. PRAKTYKI ZAWODOWE W RAMACH PRZEDMIOTU

|  |  |
| --- | --- |
| wymiar godzinowy | - |
| zasady i formy odbywania praktyk | - |

7. LITERATURA

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa:   * Bozacka M., Superwizja jako metoda profesjonalnego rozwoju zawodowego pracowników i zwiększania efektywności funkcjonowania instytucji pomocy społecznej, [w:] Wybrane psychologiczne i społeczne aspekty pracy socjalnej (SELECTED SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SOCIAL WORK), pod red. W. Jedynak, J. Kinal, A. Lipczyński, D. Rynkowska, Rzeszów 2016, s. 52-71. * Domaradzki P., Krzyszkowski J., Sosnowski M., Włoch A., Superwizja pracy socjalnej dla praktyków, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016. * Krzyszkowski J., Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej, Łódź 1998. * Łuczyńska M, Olech A., Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej, Warszawa 2013. * Szmagalski J. (red.), Superwizja w pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy, Warszawa 2009. * Szmagalski J., Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych, Warszawa 2009. * Steciwko A., Mastalerz – Migas A., Stres oraz wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać  i leczyć?, Wrocław 2012. * Skowrońska A. (red.), Nowe kierunki i tendencje w organizacji i zarządzaniu pomocą społeczną, Warszawa 2013. * Szmagalski J., Nocuń J., Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie, Warszawa 1996. |
| Literatura uzupełniająca:   * + Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków 2002.   + Bittel I. R., Krótki kurs zarządzania, 1989.   + Blanchard K., Johnson S., Jednominutowy menadżer, Kraków 2001 (wersja polska w tłumaczeniu Ewy M. Zeller).   + Blanchard K., Zigarmi P., Zigarmi D., Jednominutowy menadżer i przywództwo: przywództwo sytuacyjne i lepsza komunikacja na linii przełożony-podwładny, Warszawa 2008 (wersja polska – przekład: Wojciech Sztukowski).   + Blanchard K., Lorber R., Techniki jednominutowego menadżera w praktyce, Warszawa 2008 (wersja polska – przekład: Marcin Karbowski).   + Cialdini R.I., Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka, Gdańsk 2010   + Chabot A., Nowe formy zatrudnienia, Warszawa 1998.   + Davies M., Socjologia pracy socjalnej, Katowice 1999.   + Drucker P.F., Społeczeństwo pokapitalistyczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.   + Ekiert D, Oldroyd D., Kierowanie zmianą, Program TERM, 1995.   + Gordon Th., Wychowanie bez porażek szefów, liderów, przywódców, PAX 1996.   + Griffin R.W., Podstawy zarządzania organizacjami, Wydanie II zmienione, PWN, Warszawa 2004.   + Gut J., Haman W., Psychologia szefa. Szef to zawód, Warszawa-Gliwice 2004   + Hardingham A., Praca w zespole, Warszawa 1998.   + Januszek H., Sikora J., Socjologia pracy, Poznań 1998, (s.7-27).   + Jastrzębska – Smolaga H., Pewność czy jej brak? Studium analizy faktów, Warszawa 1994.   + Koźminski A. K.; Piotrowski W., Zarzadzanie, PWN 1998.   + Koźmiński A. K., Piotrowski W., Zarządzanie. Teoria i praktyka, PWN Warszawa 2000.   + Kostera M., Zarządzanie personelem, PWE, 1994.   + Karney J. A., Człowiek i praca, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998.   + Konstańczak S., Odkryć sens życia w swej pracy: wokół problemów etyki zawodowej, Słupsk 2000.   + Kopmeyer M. R., Praktyczne metody osiągania sukcesu, Warszawa 1992.   + Masłyk-Musiał E., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN, Warszawa 2000.   + Masłyk – Musiał E., Społeczeństwo i organizacje. Socjologia organizacji i zarządzania, Lublin 1996.   + Machaczka J., Podstawy zarządzania, AE Kraków, Kraków 2001.   + Marody M. (red.), Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjacje polskiej rzeczywistości, Warszawa 2000.   + Mika S., Psychologia społeczna, PWN Warszawa 1987.   + Nęcki Z., Negocjacje w biznesie, Kraków 2000.   + Reinhold B. B., Toksyczna praca, Poznań 1999.   + Robbins S.P., Zasady zachowania w organizacji, Zysk i S-ka, Warszawa 2001.   + Sadler Ph., Zarządzanie w społeczeństwie postindustrialnym, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997.   + Sikorski Cz., Zachowania ludzi w organizacji, Warszawa 1999.   + Stoner J.A.F., Freeman Ch. R.E., Gilbert D. R. jr., Kierowanie, PWE Warszawa 2001.   + Szaban J., Miękkie zarządzanie: ze współczesnych problemów zarządzania ludźmi, PWN, Warszawa 2003.   + Stabryła A., Podstawy zarządzania firmą, PWN, Warszawa 1995.   + Treffinger D., Kreatywne rozwiązywanie problemów, Program TERM, 1995.   + Trybała P., Kierowanie, organizowanie, zarządzanie, Toruń 2002.   + Wajda A., Organizacja i zarządzanie, PWN, Warszawa 2003.   + Zieleniewski J., Organizacja zespołów ludzkich, Warszawa 1997. |

Akceptacja Kierownika Jednostki lub osoby upoważnionej

1. W przypadku ścieżki kształcenia prowadzącej do uzyskania kwalifikacji nauczycielskich uwzględnić również efekty uczenia się ze standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. [↑](#footnote-ref-1)