Załącznik nr 1.5 do Zarządzenia Rektora UR nr 61/2025

SYLABUS

DOTYCZY CYKLU KSZTAŁCENIA *2026-2031*

Rok akademicki 2028-2029

1. PODSTAWOWE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE

Nazwa przedmiotu	**Psychologia pracy i organizacji**
Kod przedmiotu*	
nazwa jednostki prowadzącej kierunek	Wydział Nauk o Zdrowiu i Psychologii
Nazwa jednostki realizującej przedmiot	Katedra Psychologii
Kierunek studiów	Psychologia
Poziom studiów	jednolite magisterskie
Profil	praktyczny
Forma studiów	stacjonarna
Rok i semestr/y studiów	rok III/semestr 5
Rodzaj przedmiotu	kierunkowy
Język wykładowy	polski
Koordynator	dr Anna Wołpiuk - Ochocińska
Imię i nazwisko osoby prowadzącej / osób prowadzących	dr Anna Wołpiuk - Ochocińska

1.1.Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

Semestr (nr)	Wykł.	Ćw.	Konw.	Lab.	Sem.	ZP	Prakt.	Inne (jakie?)	**Liczba pkt. ECTS**
5	15	15							3

1.2. Sposób realizacji zajęć

X zajęcia w formie tradycyjnej

1.3 Forma zaliczenia przedmiotu (z toku)

ZALICZENIE Z OCENĄ

2.WYMAGANIA WSTĘPNE

Brak

3. CELE, EFEKTY UCZENIA SIĘ , TREŚCI PROGRAMOWE I STOSOWANE METODY DYDAKTYCZNE

3.1 Cele przedmiotu

C1	Student zapozna się na zajęciach z podstawowymi zagadnieniami z zakresu psychologii pracy i organizacji.

C2	Pozna zagadnienia z zakresu psychologicznych aspektów pracy i konsekwencji związanych z patologiami pracy, tj. mobbingiem, bezrobociem, stresem i wypaleniem zawodowym.
C3	Pozna charakterystykę relacji człowiek – inni w pracy i aspekty związane z motywowaniem i kierowaniem w pracy

3.2 Efekty uczenia się dla przedmiotu

EK (efekt uczenia się)	Treść efektu uczenia się zdefiniowanego dla przedmiotu	Odniesienie do efektów kierunkowych [1]
EK_01	Posługuje się właściwą terminologią związaną z psychologią pracy i organizacji. Wskazuje na psychologiczne uwarunkowania podejmowania pracy przez człowieka	K_W01
EK_02	Zna najważniejsze teorie z zakresu psychologii pracy i organizacji. Rozumie i opisuje patologiczne zjawiska w sytuacji pracy i sposoby przeciwdziałania im oraz ich psychologiczne implikacje	K_W02
EK__03	Planuje i realizuje własne uczenie się w kontekście rozwijania kompetencji przydatnych w pracy zawodowej	K_U02, K_U06
EK_04	Wykorzysta wiedzę psychologiczną do analizy uwarunkowań wykonywania określonej pracy zawodowej oraz procesów komunikowania się w środowisku pracy	K_U19
EK__05	Posiada przekonanie o konieczności rozwijania kompetencji w zakresie posiadanej wiedzy psychologicznej w prowadzonej przez siebie działalności zawodowej	K_K04

3.3 Treści programowe

A. Problematyka wykładu

Treści merytoryczne
Wprowadzenie do psychologii pracy i organizacji
Główne szkoły i kierunki w psychologii pracy
Równowaga praca–życie osobiste – elastyczne formy zatrudnienia.
Praca. Nowe formy pracy, Konsekwencje dla zdrowia psychicznego człowieka
Satysfakcja z pracy i jej uwarunkowania
Motywacja do pracy – teorie motywacji (Maslow, Herzberg, Deci i Ryan, Vroom)
Patologie w miejscu pracy. Sytuacje trudne i stres w pracy. Wypalenie zawodowe
Patologie w miejscu pracy. Mobbing

B. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych

Treści merytoryczne
Funkcje pracy ludzkiej – analiza własnych doświadczeń zawodowych

[1] W przypadku ścieżki kształcenia prowadzącej do uzyskania kwalifikacji nauczycielskich uwzględnić również efekty uczenia się ze standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela.

Zaangażowanie pracownicze i budowanie zaangażowania – tworzenie strategii budowania zaufania pracowników do firmy
Człowiek w organizacji – role zawodowe, motywacje, wartości pracy.
Patologie w miejscu pracy. Zachowania nieetosowe w pracy
Przywództwo i style kierowania – teorie przywództwa, skuteczność lidera.
Zespół i praca zespołowa – procesy grupowe, role zespołowe, dynamika grup.

3.4 Metody dydaktyczne

Wykład: wykład problemowy/wykład z prezentacją multimedialną, dyskusja kierowana
Ćwiczenia: metoda projektów, projekt badawczy, praca w grupach/rozwiązywanie zadań/ dyskusja/, case study

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody oceny efektów uczenia się (np.: kolokwium, egzamin ustny, egzamin pisemny, projekt, sprawozdanie, obserwacja w trakcie zajęć)	Forma zajęć dydaktycznych (w, ćw, ...)
EK_01	zaliczenie pisemne	w
EK_02	praca projektowa	ćw
EK_03	praca projektowa	ćw
EK_04,	obserwacja w trakcie zajęć	ćw/w
EK__05	obserwacja w trakcie zajęć	ćw/w

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

Zaliczenie wykładu i ćwiczeń w formie pisemnej.
Na ocenę niedostateczną (2):
Student opanował mniej niż 60% wiedzy i umiejętności, objętych programem nauczania. Podawane przez niego definicje są błędne lub niekompletne, nie potrafi wykorzystać wiedzy w pytaniach i zadaniach sprawdzających umiejętności.
Na ocenę dostateczną (3):
Student opanował minimum 60% wiedzy i umiejętności, objętych programem nauczania. Operuje wiedzą ze zrozumieniem i potrafi ją wykorzystać w pytaniach sprawdzających umiejętności.
Na ocenę dobrą (4):
Student operuje ze zrozumieniem minimum 80% wiedzy, objętej tokiem nauczania. Potrafi wykorzystać tę wiedzę w pytaniach sprawdzających umiejętności.
Na ocenę bardzo dobrą (5):
Student dysponuje w zasadzie pełnym zakresem wiedzy i umiejętności, objętych tokiem nauczania. Potrafi w sposób wyczerpujący i kompetentny zaprezentować wiedzę metodologiczną, wykorzystuje ją poprawnie w pytaniach sprawdzających umiejętności i wykazuje się krytycznym podejściem do problemów metodologicznych.

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	30
Inne z udziałem nauczyciela akademickiego (udział w konsultacjach, egzaminie)	5
Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć, napisanie referatu, itp.)	40
SUMA GODZIN	75
SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS	3

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

6. PRAKTYKI ZAWODOWE W RAMACH PRZEDMIOTU

wymiar godzinowy	Nie dotyczy
zasady i formy odbywania praktyk	

7. LITERATURA

LITERATURA PODSTAWOWA:

Chmiel, N. (2003) Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

LUBRAŃSKA, A. (2008), PSYCHOLOGIA PRACY. PODSTAWOWE POJĘCIA I ZAGADNIENIA. WARSZAWA: DIFIN.

Schultz, D., Schultz, E. (2006) Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: PWN.

Strelau, J., (2000). Psychologia. Podręcznik akademicki, tom 3, Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej, (rozdz. 50 Psychologia pracy). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Wołpiuk-Ochocińska, A. (2024). Poczucie własnej skuteczności oraz zasoby osobiste i organizacyjne jako predyktory poziomu odczuwanego stresu. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 157(2), 87-102

Literatura uzupełniająca:

Ratajczak, Z. (2007). Psychologia pracy i organizacji. Warszawa: PWN.

Adamiec M., Kożusznik B. (2000). Zarządzanie zasobami ludzkimi., Kraków: Aktor. Kreator. Inspirator.

Wołpiuk - Ochocińska, A. (2016). Przywiązanie do organizacji młodych pracowników na polskim rynku pracy, [w:] D.Kisperska-Moroń, M. Pietras (red.) Problemy współczesnego rynku pracy, Katowice: Wyd. WSZOP, s.195-205, ISBN: 978-83-61378-61-7

Wołpiuk - Ochocińska, A.. (2014). Zaangażowanie w pracę pracowników o różnej strukturze rodziny, Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference Evropské pedagogické fórum 2014. Proměny pedagogiky a psychologie. Hradec Králové: MAGNANIMITAS 4.

Wołpiuk - Ochocińska, A. (2015). Motywacje do pracy i zaangażowanie w nią młodych pracowników na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, Nr 1(11), s. 72-84

Akceptacja Kierownika Jednostki lub osoby upoważnionej