

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)

**Psychologia przywództwa i kierowania zespołem**

Tok studiów 2023/2024-2027/2028

Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:	Uczelnia Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia” w Warszawie Filia w Rzeszowie
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:	<b>Psychologia</b> - jednolite studia magisterskie
Liczba punktów ECTS	5
Język przedmiotu- polski, angielski, inny	polski
Profil kształcenia:	PRAKTYCZNY
Nazwa specjalności:	Psychologia biznesu i coaching, Psychologia sportu,
Rodzaj modułu kształcenia: (wskazać właściwe)	Podstawowy / kierunkowy/ <u>specjalnościowy</u> /obowiązkowy/ fakultatywny
Rok / Semestr:	5/9
Osoba koordynująca przedmiot:	
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):	Kurs pogłębionego kształcenia z psychologii społecznej, psychologii osobowości, psychologii emocji i motywacji, psychologii procesów poznawczych.
Cel zajęć:	Poznanie i zrozumienie przez studenta teorii i modeli przywództwa w organizacji w ujęciu psychologicznym, poznanie kluczowych problemów przywództwa organizacyjnego oraz nabycie przez studenta praktycznych umiejętności diagnozy i rozwoju kompetencji przywódczych, w tym również uwrażliwienie na ograniczenia i ciemne strony sprawowania władzy w organizacji.

II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN

	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Praktyki	Egzamin / zaliczenie	Konsultacje	Suma godzin	Ogółem ECTS
<b>Studia stacjonarne</b>	20	30						2	6	125	<b>5</b>
<b>Studia niestacjonarne</b>	10	20						2	6	125	<b>5</b>

III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH

Formy zajęć	Metody dydaktyczne -właściwe podkreślić
<b>Wykład/Ćwiczenia</b>	<u>Wykład podający (z prezentacją multimedialną)</u> <u>Wykład problemowy</u> <u>Wykład konwersatoryjny</u> <u>Dyskusja dydaktyczna</u> Ćwiczenia praktyczne pod kierunkiem Ćwiczenia z wykorzystaniem narzędzi informatycznych Metoda przypadków Metoda sytuacyjna Metoda inscenizacji Metoda projektów <u>Gry dydaktyczne (symulacyjne, decyzyjne, psychologiczne)</u> Demonstracja/ pokaz Analiza źródeł <u>Praca w grupie</u>

	Debata Inne: grupy zadaniowe	
<b>IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW KIERUNKU</b>		
<b>Lp.</b>	<b>Opis przedmiotowych efektów uczenia się</b>	<b>Odniesienie do efektu kierunkowego symbol</b>
<b>Wiedza:</b>		
P_W01	Zna i rozumie charakterystykę różnych rodzajów relacji społecznych na linii lider a współpracownicy w ramach organizacji oraz wymienia występujące między nimi prawidłowości.	K_W02
P_W02	Posiada pogłębioną wiedzę o liderze jako twórcy i aktywnym uczestniku zespołów i zasad ich funkcjonowania w odniesieniu do praktyki.	K_W10
P_W03	Posiada pogłębioną wiedzę z zakresu wymienienia ograniczeń ról przywódczej z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania organizacji.	K_W05
<b>Umiejętności:</b>		
P_U01	Potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska społeczne i warunkujące je procesy psychiczne oraz relacje między nimi w zakresie przywództwa.	K_U01
P_U02	Umie projektować model kompetencji liderek i planować ich rozwój.	K_U16
P_U03	Potrafi dobierać sposoby diagnozy i rozwoju kompetencji przywódczych zgodnie z praktyką zawodową.	K_U07
<b>Kompetencje społeczne:</b>		
P_K01	Jest gotów do pracy w grupie, przyjmowania w niej różnych ról, w szczególności rolę przywódcy.	K_K08
P_K02	Prezentuje postawę do odpowiedniego określenia priorytetów służących realizacji zadań własnych i zespołu.	K_K07
<b>V. TREŚCI KSZTAŁCENIA</b>		
<b>Lp.</b>	<b>Wykład</b>	<b>Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się</b>
W1	Wprowadzenie w problematykę psychologii przywództwa w organizacji. Przywództwo a kierowanie.	P_W01 P_W02 P_W03
W2	Teorie przywództwa: wybrane teorie zachowań, zależnościowe, model Full Range of Leadership Bruca Avolio i Bernarda Bassa (przywództwo transakcyjne, transformacyjne i leseferystyczne), przywództwo charyzmatyczne, teorie wymiany, przywództwo służebne, autentyczne, współdzielone, przywództwo piątego stopnia. Paradygmaty przywództwa: klasyczny, transakcyjny, wizjonerski, organiczny.	
W3	Ciemna triada przywództwa: makiawelizm, narcyzm i psychopatia.	
W4	Przywództwo a dobrostan psychiczny czy wypalenie zawodowe. Emocje a przywództwo. Inteligencja emocjonalna lidera.	
W5	Przywództwo sytuacyjne Paula Herseya i Kena Blancharda.	
W6	Zależnościowy model przywództwa Freda Fiedlera.	
W7	Empowerment (upełnomocnienie) w liderowaniu.	
W8	Ocena i rozwój kompetencji przywódczych.	
W9	Liderowanie w procesie zmian.	
W10	Wyzwania współczesnego przywództwa.	

Lp.	Ćwiczenia	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Jakimi cechami charakteryzuje się lider? Ćwiczenia praktyczne.	P_U01 P_U02 P_U03 P_K01 P_K02
T2	Wybrane teorie przywództwa. Zastosowanie w praktyce.	
T3	Trening umiejętności liderek: expose, niepopularna wiadomość.	
T4	Ciemna strona przywództwa: nadużywanie władzy i wpływu, negatywne reakcje podwładnych wobec władzy, wpływ a założenia dotyczące atrybucji, samodestrukcyjny wpływ kierowniczy, wyczerpywanie zasobów samokontroli lidera.	
T5	Inteligencja emocjonalna lidera. Ćwiczenia praktyczne.	
T6	Przywództwo sytuacyjne Paula Herseya i Kena Blancharda. Diagnoza.	
T7	Zależnościowy model przywództwa Freda Fiedlera. Implikacje praktyczne.	
T8	Delegowanie jako narzędzie liderowania i rozwijania ludzi.	
T9	Ocena i rozwój kompetencji przywódczych. Sposoby rozwoju kompetencji przywódczych. Miniprojekt.	
T10	Przywództwo a rozwój zespołu i organizacyjna zmiana. Case study.	

#### VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EU	Metoda weryfikacji –WŁAŚCIWE WYBRAĆ Egzamin pisemny, egzamin ustny ,kolokwium, projekt, prezentacja, referat, esej inne	Kategoria weryfikowanych efektów uczenia się : wiedza, umiejętności ,kompetencje społeczne WŁAŚCIWE WYBRAĆ
Wykład	Kolokwium	Wiedza
Ćwiczenia	Zadania praktyczne (praca indywidualna i grupowa) do zagadnień wykładowych. Praca z tekstami naukowym. Analiza i praktyczne zastosowanie koncepcji liderowania w działalności praktycznej. Wykorzystanie wybranych testów kompetencji liderek w diagnozie potencjału przywódczego. Studia przypadków. Miniprojekt.	Umiejętności, kompetencje społeczne

#### WARUNKI ZALICZENIA PRZEDMIOTU wskazać właściwe

Zaliczenie wszystkich form zajęć przedmiotu (wykłady, ćwiczenia) na podstawie pozytywnej oceny z kolokwium, projektu oraz prezentacji tematu.

#### VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Ocena kształtująca:

a) w zakresie wykładów:

- na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału omówionego na poprzednich wykładach;

b) w zakresie ćwiczeń:

- na podstawie oceny bieżącego postępu realizacji zadań.

1. Określanie i wyjaśnianie studentom celów uczenia się i kryteriów osiągnięcia celów (określenie i wyjaśnienie studentom oczekiwań: nauczyciel wyjaśnia studentom, co będzie podlegało ocenie i tego od nich wymaga).

2. Organizowanie dyskusji, zadawanie pytań i zadań, uzyskując informację na temat procesu uczenia się studentów.

3. Udzielanie studentom informacji zwrotnej, która umożliwi im widoczny postęp w nauce i będzie zawierała odpowiedź na pytania: Co student zrobił dobrze? Co i jak student ma poprawić? Jak student ma się dalej uczyć, aby się rozwijać i robić postępy?

4. Umożliwianie studentom wzajemnego korzystania ze swojej wiedzy i umiejętności (poprzez pracę w grupach i parach,

wzajemne nauczanie, ocenę koleżeńską).

5. Wspomaganie studentów, by stali się autorami procesu swojego uczenia się (rozwijanie u studentów wiary w swoje możliwości, motywacji do nauki i zaangażowania, odpowiedzialności za swój proces uczenia się).

Ocena podsumowująca:

Wykład: ocena wiedzy wykazanej na kolokwium pisemnym o charakterze problemowym.

Liczba punktów wymagana do zaliczenia (51% maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania).

Punktacja/oceny:

91%-100% - bdb.

81%-90% - db. plus

71%-80% - db.

61%-70% - dst. plus

51%-60% - dst.

50% – ndst.

Ćwiczenia:

Na ocenę podsumowującą składają się oceny cząstkowe zdobyte w trakcie ćwiczeń: ocena przygotowanego przez studenta projektu, ocena prezentacji tematu, ocena efektów indywidualnej i grupowej pracy studenta, stopnia przyswojenia wiedzy i opanowania umiejętności oraz osiągnięcia kompetencji zakładanych w przedmiotowych efektach uczenia się.

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

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – <b>SUMA godzin</b> – z punktu II	58	38
W tym		
1.1..Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów	50	30
1.2..Egzaminy/zaliczenia -liczba godzin	2	2
1.3..Udział w konsultacjach -liczba godzin	6	6
2.– Indywidualna praca własna studenta - liczba godzin – Projekt / esej / studium przypadku / zadanie praktyczne, samodzielne przygotowanie się do zajęć ,egzaminów, zaliczeń	67	87
<b>Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin i ECTS</b>	<b>125 h=5 ECTS</b>	<b>125 h=5 ECTS</b>

#### IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

##### Literatura podstawowa przedmiotu:

Haman, W., Gut, J. (2015). Psychologia szefa. Szef to zawód. Gliwice: Wydawnictwo Helion.

Blanchard, K. (2021). Przywództwo wyższego stopnia. Warszawa: PWN.

Kaplan, R.E., Kaiser, R. (2010). Wszechstronny lider. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.

Kouzes, J. M., Posner, B. Z. (2010). Przywództwo i jego wyzwania. Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Avery, G.C. (2009). Przywództwo w organizacji. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Ryan, R.K.C. (2010). Rozwój zdolności przywódczych. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.

Drzewiecki, A., Chełmiński, D., Kubica, E. (2011). Dobre przywództwo. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.

Armstrong, M. (2007). Zarządzanie ludźmi. Praktyczny przewodnik dla menedżerów liniowych. Poznań: Rebis.

Karaszewski, R. (2008). Przywództwo w środowisku globalnego biznesu. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa "Dom Organizatora".

##### Literatura uzupełniająca przedmiotu:

Arnold, K. A., Connelly, C. E., Walsh, M. M., & Martin Ginis, K. A. (2015). Leadership styles, emotion regulation, and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 481–490. <https://doi.org/10.1037/a0039045>

MacKie, D. (2014). The effectiveness of strength-based executive coaching in enhancing full range leadership development: A

controlled study. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 66(2), 118–137. <https://doi.org/10.1037/cpb0000005>

Thorn, M., Mosher, J. P., Ponton, R. F., & Ramsel, D. (2015). Transitioning from psychologist to psychologist-manager: Leadership and management skills for success. *The Psychologist-Manager Journal*, 18(2), 55–63. <https://doi.org/10.1037/mgr0000030>

Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L., & Salas, E. (2017). Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1686–1718. <https://doi.org/10.1037/apl0000241.supp> (Supplemental)

Vecchio, R. P. (1987). Situational Leadership Theory: An examination of a prescriptive theory. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 444–451. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.444>

Chemers, M. M., & Fiedler, F. E. (1978). The effectiveness of leadership training: A reply to Argyris. *American Psychologist*, 33(4), 391–394. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.4.391>

Król, H., Ludwiczyski, A. (2021). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: PWN.

Pocztowski, A. (2018). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWE.

Juchnowicz M. (red.). (2013). *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy – narzędzia – aplikacje*. Warszawa: PWE.

Tomczak, M., Krawczyk-Bryłka, B. (2020). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wybrane aspekty*. Warszawa: Difin.

Listwan, T., Sułkowski, Ł. (red.). (2015). *Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa: Difin.

**Inne materiały dydaktyczne: testy i zadania do pomiaru kompetencji liderkich**