

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)

Psychologiczne mechanizmy motywacyjne pracowników

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:	Psychologia - jednolite studia magisterskie
Liczba punktów ECTS	6
Język przedmiotu- polski, angielski, inny	polski
Profil kształcenia:	PRAKTYCZNY
Nazwa specjalności:	Psychologia biznesu i coaching
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):	Posiada wiedzę z zakresu psychologii pracy, psychologii organizacji i zarządzania.

II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN

	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Praktyki	Egzamin / zaliczenie	Konsultacje	Suma godzin	Ogółem ECTS
Studia stacjonarne	20	45						2	6	73	6
Studia niestacjonarne	10	20						2	6	38	6

III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH

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

**IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ
Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW KIERUNKU**

Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się	Odniesienie do efektu kierunkowego symbol
Wiedza:		
P_W01	Posiada pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz zna praktyczne zastosowanie tej wiedzy.	K_W10
P_W02	Posiada wiedzę o charakterze pogłębionym z zakresu motywacyjnej funkcji nagród i kar.	K_W16
P_W03	Posiada wiedzę o charakterze pogłębionym na temat różnych mechanizmów motywowania pracowników.	K_W19
Umiejętności:		
P_U01	Potrafi skonstruować komunikat skierowany do określonej grupy pracowników i kultury organizacyjnej zgodnie z praktyką zawodową.	K_U10
P_U02	Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii oraz powiązanych z nią dyscyplin do analizowania i interpretowania ludzkich zachowań, potrafi wskazać i opisać uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) różnych zachowań człowieka oraz funkcjonowania określonych grup społecznych i organizacji posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi.	K_U16
P_U03	Umie dostosować język komunikacji do rozmówcy. Posiada umiejętności interpersonalne.	K_U19
Kompetencje społeczne:		
P_K01	Wykazuje gotowość do rozpoczęcia działalności zawodowej i jest świadom istoty aspektów etycznych i moralnych.	K_K02
P_K02	Prezentuje postawę świadomości wpływu swoich działań na różne środowiska społeczne.	K_K05
V. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Teorie motywacji, systemy motywacyjne, teoria hierarchii potrzeb A. Masłowa (odwrócenie piramidy), teoria X i teoria Y D. McGregora, teoria czynników motywacyjnych i higienicznych F. Herzberga	P_W01 P_W02 P_W03
T2	Teorie motywacji do pracy. Współczesne koncepcje motywacji, teoria motywacji osiągnięć D. McClellanda, teoria ustalania celów E. Locke'a, teoria oczekiwań V. Vrooma	
T3	Mechanizmy motywacyjne w organizacji	
T4	Teoria egzystencji – kontaktów społecznych	
T5	Cechy indywidualne wpływające na poziom motywacji pracowników	

T6	Metody badania motywacji pracowników w organizacji	
T7	Budowanie systemu motywacyjnego w organizacji	
T8	Dysfunkcje systemu motywacyjnego	
Lp.	<u>Ćwiczenia</u>	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Współczesne przekształcenie karier zawodowych – kariery bez granic, kapitał kariery	P_U01 P_U02 P_U03 P_K01 P_K02
T2	Ustalanie reguł współpracy	
T3	Motywacyjna funkcja kar	
T4	Motywacyjna funkcja nagród	
T5	Motywacja pozytywna i negatywna	
T6	Sposoby motywacji pracowników	
T7	Czynniki motywujące i demotywujące pracowników	
T8	Ocena zasobów pracy - diagnoza ogólnej satysfakcji z pracy oraz jej składników	

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 pisemne (zaliczenie z oceną)	Wiedza
ćwiczenia	Prezentacja multimedialna przygotowana według wytycznych prowadzącego, diagnoza satysfakcji z pracy	Umiejętności, Kompetencje społeczne

WARUNKI ZALICZENIA PRZEDMIOTU wskazać właściwe

Zaliczenie przedmiotu na podstawie pozytywnej oceny z egzaminu, kolokwium, prezentacji multimedialnej, diagnozy satysfakcji z pracy oraz aktywności studenta na zajęciach.

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 przygotowanej przez studenta prezentacji multimedialnej, ocena diagnozy satysfakcji z pracy, ocena efektów indywidualnej i grupowej pracy studenta, stopnia przyswojenia wiedzy i opanowania umiejętności oraz osiągnięcia kompetencji zakładanych w przedmiotowych efektach uczenia się.

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

Ocena z ćwiczeń: zaliczony/niezaliczony

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) – SUMA godzin – z punktu II	73	38
W tym		
1.1..Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów	65	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	77	112
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin i ECTS	150 h = 6 ECTS	150 h = 6 ECTS

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Literatura podstawowa przedmiotu:

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

Lubrańska A. (2008): *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*. Warszawa: Difin

Juchnowicz, M. (2012). *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*. Warszawa: PWE.

Paszowska – Rogacz A., (2003) *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych [The psychological basis for the selection of profession. Overview of theoretical concepts]*, Wydawnictwo KOWEziU, Warszawa

Sroka-Oborska, P. (2018). *Motywacja osiągnięć i potrzeby a poziom lęku zawodników wyżej i niżej kwalifikowanych*. W: T. Panas, J. Serkowska-Mąka, M. Dudek (red.). *Potrzeby i działania współczesnego człowieka*. ISBN 978-83-7520-235-9

(przygotowane do druku).

Sroka-Oborska, P., Graczyk, M. (2015). Poczucie własnej skuteczności, samoocena i optymizm jako czynniki psychologiczne związane z wynikiem w sporcie wyczynowym. *Studia Społeczne*, 12(1), 83-89.

Kożusznik, B. (2014). *Zachowania człowieka w organizacji*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Literatura uzupełniająca przedmiotu:

Franken, R. (2006). *Psychologia motywacji*. Gdańsk: GWP.

Niermeyer, R. (2009). *Motywacja. Jak zachęcić pracowników, aby dali z siebie wszystko?* Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Strelau J., Doliński D. (red.) (2010). *Psychologia akademicka*. Gdańsk: PWN

Sikorski, C. (2004). *Motywacja jako wymiana - modele relacji między pracownikiem a organizacji*. Warszawa: Difin.

Kozioł, L. (2002). *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*. Warszawa- Kraków: PWN.

Zimbardo, P.G., Johnson, R.L., McCann, V. (2010). *Psychologia kluczowe koncepcje. Motywacja i uczenie się, tom II*. Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.

Inne materiały dydaktyczne: