

Karta opisu zajęć - Sylabus

Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu

I. INFORMACJE PODSTAWOWE

Nazwa zajęć: Zarządzanie zasobami ludzkimi w pomocy społecznej	Cykl kształcenia rozpoczynający się w roku akademickim 2023/2024
Nazwa kierunku studiów, poziom i profil kształcenia: Praca socjalna, studia drugiego stopnia, profil praktyczny	
Język wykładowy: Polski	Rodzaj zajęć: Zajęcia kształcenia podstawowego
Rok studiów: I	Semestr: II
Liczba punktów ECTS przypisana zajęciom: 3	Koordynator zajęć Imię, nazwisko, tytuł/stopień naukowy, adres e-mail:

Jednostka organizacyjna: **Instytut Ochrony Zdrowia**

FORMA PROWADZENIA ZAJĘĆ I LICZBA GODZIN

Ogólna liczba godzin zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych z podziałem na formy:

Studia stacjonarne		Studia niestacjonarne	
Wykład:	15	Wykład:	-
Ćwiczenia:	15	Ćwiczenia:	-
Laboratorium:	-	Laboratorium:	-
Lektorat:	-	Lektorat:	-
Projekt:	-	Projekt:	-
Zajęcia praktyczne:	-	Zajęcia praktyczne:	-
Seminarium:	-	Seminarium:	-
Zajęcia terenowe:	-	Zajęcia terenowe:	-
Praktyki:	-	Praktyki:	-
Inna forma (jaka):	-	Inna forma (jaka):	-
RAZEM:	30	RAZEM:	-

II. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

Wymagania wstępne i dodatkowe: brak

Cel (cele) kształcenia dla zajęć:

W zakresie wiedzy – celem zajęć jest nabycie wiedzy z zakresu istoty procesów zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji;

W zakresie umiejętności – celem zajęć jest wykształcenie u studentów umiejętności analizowania potencjału ludzkiego organizacji, posługiwania się metodami i technikami w rozwiązywaniu problemów kadrowych w pomocy społecznej, sporządzania podstawowych dokumentów kadrowych;

W zakresie kompetencji społecznych – kształtowanie u studentów otwartości na pracę zespołową i sukces grupowy, zdolności do skutecznego poruszania się po rynku pracy.

EFEKTY UCZENIA SIĘ OKREŚLONE DLA ZAJĘĆ I ICH ODNIESIENIE DO EFEKTÓW UCZENIA SIĘ OKREŚLONYCH DLA KIERUNKU STUDIÓW

Efekty uczenia się określone dla zajęć w kategorii wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne oraz metody weryfikacji efektów uczenia się

UWAGA:

Dzielimy efekty uczenia się określone dla zajęć na kategorie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Określone dla zajęć efekty uczenia się nie muszą obejmować wszystkich trzech kategorii i zależą od formy zajęć.

Symbol efektów uczenia się określonego dla zajęć*	Treść efektu uczenia się. Po zakończeniu zajęć i potwierdzeniu osiągnięcia efektów uczenia się, student w kategorii:	Odniesienie do efektów uczenia się określonych dla kierunku studiów (symbol efektów uczenia się)
Wiedzy - zna i rozumie		
W_01	W pogłębionym stopniu zna terminologię z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi	K_W04
W_02	W pogłębionym stopniu zna istotę procesów zarządzania zasobami ludzkimi (procesy kadrowe)	K_W05
Umiejętności - potrafi		
U_01	W pogłębionym stopniu potrafi analizować potencjał ludzki organizacji	K_U01
U_02	W pogłębionym stopniu posługiwać się metodami i technikami rozwiązywania problemów kadrowych w pomocy społecznej	K_U02
U_03	W pogłębionym sporządzać podstawowe dokumenty kadrowe (w tym aplikacyjne)	K_U04
Kompetencji społecznych - jest gotów do		
K_01	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy.	K_K04

UWAGA!

Zaleca się, aby w zależności od liczby godzin zajęć, liczba efektów uczenia się zawierała się w przedziale: 3-7, ale są to wartości umowne.

TREŚCI PROGRAMOWE I ICH ODNIESIENIE DO FORM ZAJĘĆ I METOD OCENIANIA

Treści programowe (uszczegółowione, zaprezentowane z podziałem na poszczególne formy zajęć, tj. wykład, ćwiczenia, laboratoria, projekty, seminaria i inne):

Symbol treści programowych	Opis treści programowych	Forma zajęć	Metody dydaktyczne prowadzenia zajęć umożliwiające osiągnięcie założonych efektów uczenia się *	Metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się przypisanych do zajęć #
		wykład		
TP-01	Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi (podstawowe pojęcia, cele i funkcje zsl.).	wykład	wykład podający z prezentacją multimedialną, wykład problemowy	egzamin pisemny – (test), aktywność na zajęciach w postaci wypowiedzi
TP_02	Pojęcie kapitału ludzkiego. Rozwój i uwarunkowania rozwoju koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim.	wykład	wykład podający z prezentacją multimedialną, wykład problemowy	egzamin pisemny – (test), aktywność na zajęciach w postaci wypowiedzi
TP-03	Pozyskiwanie zasobów ludzkich (metody i narzędzia stosowane w procesie planowania, rekrutacji i selekcji, rodzaje rekrutacji i selekcji, ocena skuteczności stosowanych rozwiązań).	wykład	wykład podający z prezentacją multimedialną, wykład problemowy	egzamin pisemny – (test), aktywność na zajęciach w postaci wypowiedzi

TP-04	Motywowanie w organizacji (motywacja a motywowanie – wyjaśnienie pojęć, środki motywowania, wybrane koncepcje motywacji).	wykład	wykład podający z prezentacją multimedialną, wykład problemowy	egzamin pisemny – (test), aktywność na zajęciach w postaci wypowiedzi
TP-05	Wybrane współczesne koncepcje zarządzania zasobami ludzkimi: zarządzanie kompetencjami, zarządzanie talentami.	wykład	wykład podający z prezentacją multimedialną, wykład problemowy	egzamin pisemny – (test), aktywność na zajęciach w postaci wypowiedzi
		ćwiczenia		
TP-06	Wynagradzanie pracowników (istota, kryteria wynagradzania, formy wynagradzania).	ćwiczenia	ćwiczenia oparte na wykorzystaniu różnych źródeł wiedzy, metody aktywizujące (praca w grupach, studium przypadku)	aktywność na zajęciach, rozwiązywanie zadań problemowych
TP-07	Ocenianie pracowników (istota oceniania, projektowanie systemu oceniania – cele, kryteria i metody oceniania, zasady oceniania, błędy popełniane w procesie oceniania pracowników, zasady tworzenia arkusza ocen).	ćwiczenia	ćwiczenia oparte na wykorzystaniu różnych źródeł wiedzy, metody aktywizujące (praca w grupach, studium przypadku)	aktywność na zajęciach, rozwiązywanie zadań problemowych
TP-08	Rozwój pracowników (szkolenie pracowników – istota, cele i rodzaje szkoleń, kariery pracownicze).	ćwiczenia	ćwiczenia oparte na wykorzystaniu różnych źródeł wiedzy, metody aktywizujące (praca w grupach, studium przypadku)	aktywność na zajęciach, rozwiązywanie zadań problemowych
TP-09	Kierowanie ludźmi. Przywództwo (funkcje, style kierowania, istota przywództwa).	ćwiczenia	ćwiczenia oparte na wykorzystaniu różnych źródeł wiedzy, metody aktywizujące (praca w grupach, studium przypadku)	aktywność na zajęciach, rozwiązywanie zadań problemowych
TP-10	Zarządzanie zespołem pracowniczym w pomocy społecznej, pojęcie grupy, czynniki zmniejszające skuteczność grupy, fazy tworzenia się grupy, role członków zespołu).	ćwiczenia	ćwiczenia oparte na wykorzystaniu różnych źródeł wiedzy, metody aktywizujące (praca w grupach, studium przypadku)	aktywność na zajęciach, rozwiązywanie zadań problemowych

Metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się określonych dla zajęć, powinny być zróżnicowane w zależności od kategorii, tj. inne dla kategorii wiedza i inne dla kategorii umiejętności i kompetencje społeczne.

Dla wykładu:

* np. wykład podający, wykład problemowy, ćwiczenia oparte na wykorzystaniu różnych źródeł wiedzy

np. egzamin ustny, test, prezentacja, projekt

Zaleca się podanie przykładowych zadań (pytań) służących weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się określonych dla zajęć.

ZALECANA LITERATURA (w tym pozycje w języku obcym)

Literatura podstawowa (powinna być dostępna dla studenta w uczelnianej bibliotece):

- Król H., Ludwiczynski A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.
- Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2016

Literatura uzupełniająca:

- Poczowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje, praktyki, wyzwania, PWE, Warszawa 2018.
- Listwan T., Sułkowski Ł. (red.), Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016.
- Martocchio Joseph, Human Resource Management, Global Edition, Pearson Education 2019.

III. INFORMACJE DODATKOWE

BILANS PUNKTÓW ECTS

OBCIĄŻENIE PRACĄ STUDENTA (godziny)

Forma aktywności	Liczba godzin *
Godziny zajęć (według harmonogramu) z nauczycielem akademickim lub inną osobą prowadzącą zajęcia	30
Praca własna studenta	45
SUMA GODZIN:	75

OBCIĄŻENIE PRACĄ STUDENTA (punkty ECTS)

		Liczba punktów ECTS	
SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS PRZYPIŚNANYCH DO ZAJĘĆ	Praca studenta wymagająca bezpośredniego kontaktu z nauczycielem akademickim lub inną osobą prowadzącą zajęcia	Ogółem: 3	1,2
	Praca własna studenta		1,8

* godziny lekcyjne, czyli 1 godz. oznacza 45 min;

OPIS PRACY WŁASNEJ STUDENTA:

Praca własna studenta musi być precyzyjnie opisana, uwzględniając charakter praktyczny zajęć. Należy podać symbol efektu uczenia się, którego praca własna dotyczy oraz metody weryfikacji efektów uczenia się stosowane w ramach pracy własnej. Przykładowe formy aktywności: (1) przygotowanie do zajęć, (2) opracowanie wyników, (3) czytanie wskazanej literatury, (4) napisanie raportu z zajęć, (5) przygotowanie do egzaminu, opracowanie projektu.

Forma zajęć	Forma aktywności studenta w ramach pracy własnej	Symbol efektu uczenia się, którego praca własna dotyczy	Metody weryfikacji efektów uczenia się stosowane w ramach pracy własnej
wykład	czytanie wskazanej literatury, przygotowanie do egzaminu	W_01, W_02	egzamin pisemny - test
ćwiczenia	czytanie wskazanej literatury, przygotowanie do zajęć, przygotowanie zadań problemowych	U_01, U_02, U_03, K_01	ocena poprawności wykonania zadań przez prowadzącego zajęcia, aktywność na zajęciach.

KRYTERIA OCENIANIA

Ocena kształtująca:

Forma i warunki zaliczenia wykładów:

- Obecność na wykładach zgodna z Regulaminem Studiów.
- Egzamin pisemny - test
- Uzyskanie z egzaminu oceny pozytywnej – co najmniej dostatecznej (min. 51% punktów poprawnych odpowiedzi).
- Uzyskanie oceny niedostatecznej skutkuje niezaliczeniem zajęć.

Forma i warunki zaliczenia ćwiczeń:

- Zaliczenie na ocenę
- Frekwencja 100% (udział w ćwiczeniach jest obowiązkowy – zgodnie z Regulaminem studiów).
- Zaliczenie na ocenę pozytywną, co najmniej dostateczną treści programowych realizowanych podczas zajęć
- Ocena końcowa jest średnią ocen z wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
- Ocena oparta na analizie nabytych w czasie realizacji zajęć wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych studenta, w celu określenia stopnia ich osiągnięcia i wskazania elementów wymagających doskonalenia.

Ocena podsumowująca:

- Nauczyciel prowadzący zajęcia sprawdza efekty uczenia się obserwując studenta demonstrującego umiejętność i ocenia poziom osiągnięcia efektu uczenia się podczas prezentacji multimedialnej, pracy w grupie
- Ocena końcowa jest średnią ocen z wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Na ocenę dostateczną student zna i rozumie w ograniczonym stopniu terminologię z dziedziny zarządzania zasobami ludzkim, istotę procesów zarządzania zasobami ludzkimi (procesy kadrowe). Potrafi z błędami analizować potencjał ludzki organizacji, posługiwać się podstawowymi metodami i technikami rozwiązywania problemów kadrowych w pomocy społecznej, sporządzać podstawowe dokumenty kadrowe. W ograniczonym zakresie wykazuje otwartość na pracę zespołową i sukces grupowy, zdolność do skutecznego poruszania się po rynku pracy.

Na ocenę dobrą student zna i rozumie w pogłębionym stopniu większość terminów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkim, istotę procesów zarządzania zasobami ludzkimi (procesy kadrowe). Potrafi z drobnymi uchybieniami w pogłębionym stopniu analizować potencjał ludzki organizacji posługiwać się metodami i technikami rozwiązywania problemów kadrowych w pomocy społecznej, sporządzać podstawowe dokumenty kadrowe. W zadowalającym zakresie wykazuje otwartość na pracę zespołową i sukces grupowy, zdolność do skutecznego poruszania się po rynku pracy.

Na ocenę bardzo dobrą student znakomicie zna i rozumie terminologię z dziedziny zarządzania zasobami ludzkim, istotę procesów zarządzania zasobami ludzkimi (procesy kadrowe). Potrafi w pogłębionym stopniu analizować potencjał ludzki organizacji posługiwać się metodami i technikami rozwiązywania problemów kadrowych w pomocy społecznej, sporządzać podstawowe dokumenty kadrowe. W szerokim zakresie wykazuje otwartość na pracę zespołową i sukces grupowy, zdolność do skutecznego poruszania się po rynku pracy.

INFORMACJA O PRZEWIDYWANEJ MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA KSZTAŁCENIA NA ODLEGŁOŚĆ

Możliwe jest prowadzenie wykładów z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w trybie synchronicznym przy użyciu aplikacji Microsoft Teams

.....
(data, podpis Kierownika Zakładu/
Kierownika Jednostki Międzyinstytutowej)

.....
(data, podpis Koordynatora
odpowiedzialnego za zajęcia)