



	<u>Inne: grupy zadaniowe</u>
--	------------------------------

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

Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się	Odniesienie do efektu kierunkowego symbol
<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_W01
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 roli 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, K_U19
P_U03	Potrafi dobierać sposoby diagnozy i rozwoju kompetencji przywódczych zgodnie z praktyką zawodową.	K_U07, K_U19
<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

**V. TREŚCI KSZTAŁCENIA**

Lp.	Wykład i ćwiczenia:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
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/ warsztat:	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

**bardzo dobry (5.0)** – 91 -100 %  
**dobry plus (4.5)** – 81 -90 %  
**dobry (4.0)** – 71 – 80 %  
**dostateczny plus (3.5)** – 61 – 70 %  
**dostateczny (3.0)** – 51 – 60 %  
**niedostateczny (2.0)** – poniżej 50 %

#### 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 = 4 ECTS</b>	<b>125 h = 4 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., Ludwiczynski, 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 liderekich