

## KONSPEKT PRZEDMIOTU

Semestr zimowy, rok akad. 2020/2021

Nazwa przedmiotu	Umiejętności menadżerskie
Kierunek/-i studiów / rok studiów / semestr studiów	Psychologia, rok IV, sem. VII
Tryb studiów	Niestacjonarny
Forma zajęć	Warsztaty
Liczba godzin	24 godz.
Koordynator przedmiotu:	Mgr Olga Rawa-Siarkowska
Jakie są ogólne cele dydaktyczne tego przedmiotu?	Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z zagadnieniem kompetencji niezbędnych dla efektywnego pełnienia funkcji menadżerskich oraz ćwiczenie i rozwijanie umiejętności miękkich.
Jak są kryteria zaliczenia tego przedmiotu?	Przedmiot zaliczany jest na podstawie kolokwium końcowego, zaangażowania i aktywności na zajęciach oraz dodatkowych prac domowych.
Jakie są kryteria zaliczenia tego przedmiotu na ocenę celującą?	Na ocenę celującą student_ka musi uzyskać co najmniej 85% z kolokwium, wyróżnić się aktywnością na zajęciach oraz napisać dodatkową pracę pisemną.
Pozostałe informacje, dotyczące tego przedmiotu, ważne dla studenta	

## ZAJĘCIA 1 (4 godz.)

Po tych zajęciach student (będzie znał/wiedział / umiał/potrafił / rozumiał)	<p>Efekty uczenia się: Studentcie! Studentko!</p> <p>Po tych zajęciach będziecieś:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. widział_a jakie wymagania należy spełnić, by zaliczyć przedmiot.</li> <li>2. wiedział_a jakie wyzwania stoją przed nowo awansowanymi menadżerami</li> <li>3. potrafił_a wskazać z kim współpracuje w codziennej swojej pracy</li> <li>4. znał_a i rozumiał_a funkcje kierownicze</li> <li>5. znał_a trzy główne grupy kompetencji menadżerskich</li> <li>6. rozumiał_a w jaki sposób zmieniają się proporcje kompetencji w zależności od poziomu w hierarchii</li> <li>7. rozumiał_a jaka jest różnica między menadżerem a przywódcą</li> <li>8. znał_a model Okna Joharry</li> </ol>
Treści zajęć	<p>Wprowadzenie do zajęć:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Omówienie kwestii organizacyjnych.</li> <li>2. Wprowadzenie do tematyki zajęć.</li> <li>3. Cays study – historia młodego menadżera: omówienie wyzwań związanych z nową rolą.</li> <li>4. Szeroka perspektywa na to z kim współpracuje menadżer.</li> <li>5. Omówienie funkcji kierowniczych oraz związanych z nimi zadań.</li> <li>6. Omówienie trzech podstawowych grup kompetencji menadżerskich.</li> <li>7. Nawiązanie do pojęcia przywództwa i porównanie go z rolą menadżera w organizacji.</li> <li>8. Omówienie Okna Joharry, jako metody kierunkowania zmiany w rozwoju osobistym oraz wspieraniu rozwoju pracowników.</li> </ol>
Źródło/ a do nauki treści z tych zajęć	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- materiały od prowadzącego</li> <li>- <a href="https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo">https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo</a></li> <li>- Wyród-Wróbel J., Biesok G. (2018) Przywódca zdaniem swej organizacji - podsumowanie wyników badań, Marketing i Rynek, dostęp on-line: <a href="https://www.researchgate.net/profile/Grzegorz_Biesok/publication/327883485_Przywodca_zdaniem_swej_organizacji_-_podsumowanie_wynikow_badan/links/5bac999a299bf13e605000b0/Przywodca-zdaniem-swej-organizacji-podsumowanie-wynikow-badan.pdf">https://www.researchgate.net/profile/Grzegorz_Biesok/publication/327883485_Przywodca_zdaniem_swej_organizacji_-_podsumowanie_wynikow_badan/links/5bac999a299bf13e605000b0/Przywodca-zdaniem-swej-organizacji-podsumowanie-wynikow-badan.pdf</a></li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Szczupaczyński J. (2) Przywództwo organizacyjne w nowej gospodarce, [W:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Refleksje teoretyczne kwestie praktyczne, red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska, Warszawa, wyd. WSFiZ w Warszawie</li> <li>- Knap-Stefaniuk A., Karna W. (2) Wyzwania współczesnego przywództwa, [W:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Refleksje teoretyczne kwestie praktyczne, red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska, Warszawa, wyd. WSFiZ w Warszawie</li> <li>- <a href="https://www.communicationtheory.org/the-johari-window-model/">https://www.communicationtheory.org/the-johari-window-model/</a></li> </ul>

**ZAJĘCIA 2**  
**( 4 godz.)**

Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)	<p>Efekty uczenia się:          Studentcie! Studentko!</p> <p>Po tych zajęciach będziesz</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wiedział_a jak definiujemy pojęcie „komunikowanie” oraz czym są kompetencje komunikacyjne.</li> <li>2. rozumiał_a etapy procesu komunikacyjnego</li> <li>3. rozumiał_a specyfikę komunikacji jednostronnej oraz umiał_a zastosować tę wiedzę do działań w obszarze komunikacji wewnętrznej.</li> <li>4. rozumiał_a znaczenie komunikacji dwustronnej m.in. w budowaniu relacji, rozwiązywania sytuacji trudnych</li> </ol>
Treści zajęć	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie pojęcia „komunikowanie” oraz „kompetencji komunikacyjnych” – definicja, rodzaje, rola w organizacji.</li> <li>2. Proces komunikacyjny a efektywność komunikacyjna w pracy menadżera.</li> <li>3. Komunikacja jednostronna, jako podstawa komunikacji wewnętrznej.</li> <li>4. Omówienie znaczenia komunikacji dla efektywności działań menadżera.</li> </ol>
Źródło/a do nauki treści z tych zajęć	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- materiały własne prowadzącego</li> <li>- Król-Fijewska M., Fijewski P. (2000) Asertywność menadżera, wyd. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, str. 15-21; 22-25, 42-109</li> <li>- <a href="https://www.ted.com/talks/uri_hasson_this_is_your_brain_on_communication/transcript?language=pl">https://www.ted.com/talks/uri_hasson_this_is_your_brain_on_communication/transcript?language=pl</a></li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sypniewska B.A., Kolasa K. (2016) Satysfakcja z pracy i komunikowanie się w organizacji. Analiza i zależności, [W:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Refleksje teoretyczne kwestie praktyczne, red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska, Warszawa, wyd. WSFiZ w Warszawie</li> <li>- Morreale S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K. (2015) Komunikacja między ludźmi, Wyd: PWN. Rozdział 6, 7, 8</li> </ul>

**ZAJĘCIA 3**  
**( 4 godz.)**

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się: Studencie! Studentko!</p> <p>Po tych zajęciach będziesz</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. znał_a czynniki wyróżniające dobre słuchanie</li> <li>2. rozumiał_a w jaki sposób słuchanie wspiera budowanie relacji</li> <li>3. znał_a model komunikacyjny von Thuna i wiedział_a jak korzystać z niego rozmawiając i słuchając innych</li> <li>4. potrafił_a pracować nad skutecznością swoich umiejętności słuchania</li> </ol>
<p>Treści zajęć</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1. Wprowadzenie zasad skutecznej komunikacji.</li> <li>2. Omówienie znaczenia otwartego słuchania dla profilaktyki i rozwiązywania sytuacji trudnych</li> <li>3. Zapoznanie z modelem komunikacyjnym von Thuna</li> <li>4. Ćwiczenia z narzędzi aktywnego słuchania</li> <li>5. Ćwiczenie modelu GROW</li> </ol>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- materiały własne prowadzącego</li> <li>- Król-Fijewska M., Fijewski P. (2000) Asertywność menadżera, wyd. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, str. 15-21; 22-25, 42-109</li> <li>- Stoltzfus T. (2012) Sztuka zadawania pytań w coachingu, wyd. Actos Media Sp. z o.o., str. 29-30</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sypniewska B.A., Kolasa K. (2016) Satysfakcja z pracy i komunikowanie się w organizacji. Analiza i zależności, [W:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Refleksje teoretyczne kwestie praktyczne, red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska, Warszawa, wyd. WSiFZ w Warszawie</li> <li>- Morreale S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K. (2015) Komunikacja między ludźmi, Wyd: PWN. Rozdział 6, 7, 8</li> </ul>

**ZAJĘCIA 4**  
**( 4 godz.)**

Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)	<p>Efekty uczenia się: Studencie! Studentko!</p> <p>Po tych zajęciach będziesz</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wiedział_a czym jest zespół i co odróżnia od grupy</li> <li>2. znał_a znaczenie budowania zespołów w organizacjach w wymiarze efektywności organizacji</li> <li>3. wiedział_a czym są normy i jaki jest ich związek między spójnością i wydajnością</li> <li>4. potrafił_a wskazać role zespołowe</li> <li>5. znał_a etapy cyklu pracy zespołu</li> <li>6. potrafił_a wskazać na co powinien zwrócić uwagę menadżer i przywódca chcąc zwiększyć efektywność działań</li> </ol>
Treści zajęć	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zespół a grupa robocza – omówienie różnic</li> <li>2. Omówienie znaczenia pracy zespołu dla osiągania celów przywódcy</li> <li>3. Wprowadzenie podstawowych pojęć dotyczących zespołu: norm, ról zespołowych, spójności</li> <li>4. Omówienie cyklu pracy i potrzeb na kolejnych etapach.</li> <li>5. Omówienie sposobów wpływu na efektywność zespołów.</li> </ol>
Źródło/a do nauki treści z tych zajęć	<p>Minimalne / obowiązkowe: - materiały własne prowadzącego</p> <p>Rozszerzające / uzupełniające: - <a href="https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/">https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/</a> - Morreale S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K. (2015) Komunikacja między ludźmi, Wyd: PWN. Rozdział 9,10 - Robbins S. P. (2001) Zasady zachowania w organizacjach, Wyd: Zysk i S-ka, rodz. 7, 8 - Coyle D. (2018) The Culture Code, Wyd: Bantam Books</p>

**ZAJĘCIA 5**  
**( 4 godz.)**

Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)	Efekty uczenia się: Studencie! Studentko! Po tych zajęciach będziesz <ol style="list-style-type: none"><li>1. znał_a style kierowania oraz będziesz rozumiał_a związek różnych stylów dla efektywności podwładnych</li><li>2. znał_a model przywództwa ukierunkowanego na działanie oraz potrafił_a wprowadzić jego wytyczne do praktyki.</li></ol>
Treści zajęć	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Omówienie stylów kierowania i dyskusja nad poszczególnymi podejściami w efektywności osiągania celów</li><li>2. Wprowadzenie modelu przywództwa ukierunkowanego na działanie.</li><li>3. Cays study – przykład zespołu Tea-time.</li></ol>
Źródło/a do nauki treści z tych zajęć	Minimalne / obowiązkowe: - materiały własne prowadzącego  Rozszerzające / uzupełniające: - Kraczkla M. (2013) Osobowościowe uwarunkowania przywództwa, Wyd: WSB - Robbins S. P. (2001) Zasady zachowania w organizacjach, Wyd: Zysk i S-ka, rodz. 10

<b>ZAJĘCIA 6</b> <b>( 4 godz.)</b>	
Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)	Studencie! Studentko! Po tych zajęciach będziesz  1. wiedział_a ile informacji zapamiętałeś_laś z zajęć.
Treści zajęć	1. Dokończenie tematu z poprzednich zajęć. 2. Podsumowanie zajęć – zebranie informacji o fundamentalnych kompetencjach oraz dyskusja o wyzwaniach przyszłości w obszarze rozwoju kompetencji menadżerskich. 3. Kolokwium
Źródło/a do nauki treści z tych zajęć	Minimalne / obowiązkowe: - - Rozszerzające / uzupełniające: - -