

Program wspierania pracowników (EAP)
Employee assistance program

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok IV/ Semestr VII
Poziom kształcenia	Jednolite studia magisterskie
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia biznesu i przywództwa
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Konwersatorium	30	24	4	Zaliczenie na ocenę	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	24			
Praca własna studenta	45	51			
Ogółem	100	100			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przekazanie studentom wiedzy na temat celu, struktury i organizacji oraz najlepszych praktyk w zakresie wdrażania programu wspierania pracowników.
2.	Zapoznanie studentów z rozwiązaniami w ramach programów wspierania pracowników popartymi dowodami empirycznymi na ich skuteczność.
3.	Wyposażenie studentów w umiejętność projektowania programów wsparcia pracowników w zróżnicowanych organizacjach.

Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie założenia programów wsparcia pracowników wywiedzione z wiedzy i dorobku empirycznego psychologii pracy i organizacji.	PS_WG02_Mgr PS_WG03_Mgr PS_WG07_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa, analiza przypadków.
W2	Student zna i rozumie funkcje i efekty programów wspierania pracowników w zróżnicowanych organizacjach.	PS_WK03_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa.
W3	Student zna i rozumie elementy i praktyki w ramach programów wsparcia pracowników z podstawą danych empirycznych o ich skuteczności.	PS_WG03_Mgr PS_WG07_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa, analiza przypadków.

UMIĘJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi dokonać oceny zasadności programu wsparcia pracowników względem potrzeb i możliwości organizacji oraz aktualnych standardów praktyki psychologii pracy i organizacji.	PS_UW04_Mgr PS_UW03_Mgr PS_UK01_Mgr	Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach (planowanie, rozwiązywanie problemów).
U2	Student potrafi zaprojektować program wspierania pracowników odpowiadający na potrzeby specyficznej organizacji.	PS_UW06_Mgr PS_UW09_Mgr PS_UK01_Mgr	Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach (planowanie, rozwiązywanie problemów).
U3	Student potrafi aktywnie uczestniczyć w programie wspierania pracowników w roli psychologa poprzez adekwatny dobór interwencji i sposobów monitorowania ich skuteczności.	PS_UW06_Mgr PS_UW09_Mgr PS_UK01_Mgr	Ćwiczenia na zajęciach (odgrywanie ról i symulacja, rozwiązywanie problemów).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie do	Metody weryfikacji

	(Student jest gotów do)	efektów kierunkowych	efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do trafnego i etycznego argumentowania na rzecz zasadności programów wspierania pracowników w zróżnicowanych organizacjach.	PS_KO01_Mgr PS_KO02_Mgr	Analiza przypadków, aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K2	Student jest gotów do uwzględniania indywidualnych potrzeb pracowników reprezentujących zróżnicowane grupy mniejszościowe oraz pracowników doświadczających negatywnych zjawisk w pracy w ramach programów wspierania pracowników.	PS_KO06_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K3	Student jest gotów do adekwatnego i etycznego uczestniczenia w programach wsparcia pracowników w roli psychologa pracy.	PS_KR01_Mgr PS_KR01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Konwersatorium	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Wprowadzenie. Stworzenie grupowej mapy poznawczej. Definicja zagadnienia programu wsparcia pracowników (EAP). Omówienie form i rodzajów działań EAP.	2	1
2.	Podmioty biorące udział w EAP. Rola zarządu, menedżerów, działu HR i psychologa w EAP. Zakres obowiązków i granice kompetencji. Etyka zawodu psychologa w obrębie EAP.	3	1
3.	Elementy EAP: interwencje skierowane wobec indywidualnych pracowników, menedżerów; interwencje na poziomie organizacji; koordynacja z podmiotami zewnętrznymi.	4	4
4.	Identyfikowanie zapotrzebowani pracowników, zarządu i organizacji – metody ilościowe i jakościowe. Dobór elementów EAP do problemów. Ewaluacja skuteczności EAP: struktura i personel, klarowność wdrożenia programu, funkcjonowanie administracyjne i organizacyjne programu, zakres interwencji i skuteczność konkretnych rozwiązań.	4	4
5.	Analiza przypadków – reprezentatywne EAP. Analiza potrzeb rynkowych w zakresie EAP. Baza danych empirycznych – czy EAP działają? Które elementy są najskuteczniejsze? W jakich problemach może pomóc EAP? Czy EAP opłacają się dla organizacji?	4	3
6.	Najlepsze praktyki EAP: precyzja i transparentność celu, określenie procedur udziału w programie, uwzględnienie procedur monitorowania, poufność, tajemnica zawodowa i ich limity w ramach programu, partycypacja pracowników w projektowaniu i działaniu programu, edukacja i komunikacja.	3	3
7.	Planowanie EAP: ćwiczenia grupowe. Określanie struktury i zaangażowanych podmiotów. Inkluzja interwencji i usług prewencyjnych, edukacyjnych i terapeutycznych.	5	4
8.	Umiejętności psychologiczne psychologa pracy w ramach EAP: rozmowa psychologiczna, dialog motywacyjny, ilościowa i jakościowa ocena objawów, trening umiejętności. Ćwiczenia praktyczne: odgrywanie ról, zasoby i strategie dalszego kształcenia	5	4
Razem		30	24

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Konwersatorium	Wykład konwersatoryjny, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia indywidualne i grupowe (projektowanie programu, odgrywanie ról, symulacje), dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Konwersatorium
Kolokwium	50
Przygotowanie i przedstawienie eseju	50
Razem	100

Rozliczenie pracy własnej studenta



L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Przygotowanie pracy pisemnej poza zajęciami	15	15
2.	Lektura obowiązkowa	15	21
3.	Przygotowanie do kolokwium	15	15
Razem		45	51

Literatura obowiązkowa

1.	Żołnierczyk-Zreda, D. (2022). Rodzaj zatrudnienia a dobrostan psychiczny i zaangażowanie pracowników – na podstawie przeglądu literatury. <i>Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka</i> , 605(2), 14-18.
2.	Frey, J. J., Pompe, J., Sharar, D., Imboden, R., & Bloom, L. (2018). Experiences of internal and hybrid employee assistance program managers: Factors associated with successful, at-risk, and eliminated programs. <i>Journal of Workplace Behavioral Health</i> , 33(1), 1-23.
3.	Hsu, Y. C., Wang, C. W., & Lan, J. B. (2020). Evaluating the performance of employee assistance programs (EAP): a checklist developed from a large sample of public agencies. <i>Asia Pacific Journal of Management</i> , 37, 935-955.

Literatura uzupełniająca

1.	Zieringer, R. C., & Zapf, D. (2024). The effects of an employee assistance program on productivity at work, workability, absenteeism, and smartphone measures of heart rate and heart rate variability. <i>Journal of occupational health psychology</i> , 29(4), 280.
2.	Mendryk, I., & Rakowska, A. (2016). Wpływ postrzeganego wsparcia organizacji na poziom zadowolenia z pracy i dobrostan pracowników w różnym wieku: wyniki badań. <i>Przedsiębiorczość i Zarządzanie</i> , 17(2/3).
3.	Mockalło, Z. (2016). Kapitał psychologiczny w środowisku pracy-indywidualny zasób pracownika. <i>Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka</i> , (8), 20-23.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	