

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 I/ Semestr I |
| Poziom kształcenia | Studia II stopnia |
| 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. | PS2_WG03_Mgr PS2_WG07_Mgr | Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa, analiza przypadków. |
| W2 | Student zna i rozumie funkcje i efekty programów wspierania pracowników w zróżnicowanych organizacjach. | PS2_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. | PS2_WG03_Mgr PS2_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. | PS2_UW02_Mgr PS2_UW03_Mgr PS2_UK01_Mgr | Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach (planowanie, rozwiązywanie problemów). |
| U2 | Student potrafi zaprojektować program wspierania pracowników odpowiadający na potrzeby specyficznej organizacji. | PS2_UW06_Mgr PS2_UW08_Mgr PS2_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. | PS2_UW06_Mgr PS2_UW08_Mgr PS2_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. | PS2_KO01_Mgr PS2_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. | PS2_KO05_Mgr | Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata). |
| K3 | Student jest gotów do adekwatnego i etycznego uczestniczenia w programach wsparcia pracowników w roli psychologa pracy. | PS2_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. | |