



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Etyka i psychologia pracy [S2Elmob1>PO2-EiPP]

Przedmiot

Kierunek studiów
Elektromobilność

Rok/Semestr
1/2

Studia w zakresie (specjalność)
Systemy przetwarzania energii

Profil studiów
ogólnoakademicki

Poziom studiów
drugiego stopnia

Język oferowanego przedmiotu
polski

Forma studiów
stacjonarne

Wymagalność
obieralny

Liczba godzin

Wykład
15

Laboratorium
0

Inne
0

Ćwiczenia
0

Projekty/seminaria
0

Liczba punktów ECTS

1,00

Koordynatorzy

dr inż. Żaneta Nejman
zaneta.nejman@put.poznan.pl

Wykładowcy

Wymagania wstępne

Student ma podstawową wiedzę z zakresu przedmiotów humanistycznych. Student posiada podstawowe umiejętności dostrzegania, kojarzenia i interpretowania zjawisk zachodzących w grupach społecznych.

Cel przedmiotu

Pozyskanie wiedzy i umiejętności z zakresu kształtowanie świadomości etycznej i psychologicznej w zakresie zachowań, decyzji oraz relacji w miejscu pracy. Zapoznanie studentów z fundamentalnymi teoriami, koncepcjami i praktykami z zakresu etyki oraz psychologii stosowanej do kontekstu zawodowego i pracy. Wyposażenie studentów w wiedzę, umiejętności i postawy, które umożliwią im podejmowanie etycznych i odpowiedzialnych decyzji, budowanie pozytywnych relacji w miejscu pracy oraz wspieranie zdrowego i efektywnego środowiska pracy.

Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza:

1. Student potrafi pozyskać informacje związane z tematyką etyki i psychologii pracy z różnych źródeł, zinterpretować je, poddać krytycznej ocenie, analizie i syntezie oraz wyciągać wnioski. [K2_U02]

Umiejętności:

1. Student potrafi przygotować i przedstawić prezentację na temat realizacji zadania związanego z tematyką etyki i psychologii pracy. [K2_U13]
2. Student potrafi określić kierunki dalszego uczenia się, organizować proces samokształcenia oraz wskazywać kierunki rozwoju zawodowego w obszarze etyki i psychologii pracy. [K2_U16]

Kompetencje społeczne:

1. Student ma świadomość potrzeby przestrzegania zasad etyki zawodowej. [K2_K04]

Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

ocena formująca:

- wiedza weryfikowana jest poprzez krótkie zadanie problemowe realizowane na czwartej jednostce dydaktycznej;
- umiejętności i kompetencje społeczne weryfikowane są poprzez wystawianie ocen cząstkowych, wynikających z: pracy w zespołach (przejmowanie odpowiedzialności za podjęte decyzje); premiowanie aktywności; samodzielnego rozwiązywania problemu.

ocena podsumowująca:

- wiedza weryfikowana jest poprzez kolokwium na ostatniej jednostce dydaktycznej. Kolokwium składa się z 10-20 pytań (testowych i otwartych), różnie punktowanych. Próg zaliczeniowy: 50% + 1.

Skala ocen:

Skala ocen:

- <90–100> bardzo dobry (5)
- <80–90> dobry plus (4,5)
- <70–80> dobry (4,0)
- <60–70> dostateczny plus (3,5)
- <50–60> dostateczny (3,0)
- <0–50> niedostateczny (2,0)

Treści programowe

Etyka opisowa i normatywna. Komunikacja społeczna. Zachowania w organizacji. Patologie w środowisku pracy. Stres zawodowy. Motywowanie pracowników. Innowacje organizacyjne na rzecz poprawy życia w pracy.

Tematyka zajęć

Wprowadzenie do etyki. Etyka opisowa i normatywna. Wprowadzenie do procesu komunikacji społecznej oraz rodzaje i modele komunikacji społecznej. Komunikacja interpersonalna. Zachowania w organizacji (podstawy zachowań grupowych, przywództwo, konflikt, negocjacje/mediacje). Patologie w środowisku pracy. Eskalacja stresu zawodowego i związane z tym konsekwencje. Mobbing i dyskryminacja w zmieniających się warunkach współczesnego rynku pracy. Motywowanie pracowników. Innowacje organizacyjne na rzecz poprawy życia w pracy (definicja dobrostanu pracowniczego, programy poprawy jakości życia w pracy, BBS, CSR, dialog społeczny).

Metody dydaktyczne

Wykład: prezentacja multimedialna ilustrowana przykładami, wykład informacyjny, wykład konwersatoryjny.

Literatura

Podstawowa:

1. Zimbardo Ph., Gerrig R., Psychologia i życie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016.
2. Ratajczak Z., Psychologia pracy i organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
3. Terelak J.F., Psychologia organizacji i zarządzania, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2005.
4. Gasparski W. (red.), Biznes, etyka, odpowiedzialność. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021.
5. Nejman Ż., Metodyka modelowania systemów motywacji pracowników na przykładzie produkcyjnych firm rodzinnych, Wydawnictwo naukowe FNCE, Poznań 2024.

Uzupełniająca:

1. Bańka A., Psychologia pracy, [w:] Psychologia. Podręcznik akademicki t.3, red. J.Strelau, GWP, Gdańsk 2000.

2. Sadłowska-Wrzesińska J., Nejman Ź., Gabryelewicz I., Kultura bezpieczeństwa pracy w roli czynnika motywacyjnego - analiza różnic płciowych, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, t. 18, z. 6, cz. 1, 2017.

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	28	1,00
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	15	0,50
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwii/egzaminu, wykonanie projektu)	13	0,50