



## KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Trening umiejętności menedżerskich [N2IBIJ1-BiZK>TUM]

### Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria bezpieczeństwa i jakości

Rok/Semestr

2/3

Studia w zakresie (specjalność)

Bezpieczeństwo i zarządzanie kryzysowe

Profil studiów

ogólnoakademicki

Poziom studiów

drugiego stopnia

Język oferowanego przedmiotu

polski

Forma studiów

niestacjonarne

Wymagalność

obieralny

### Liczba godzin

Wykład

0

Laboratorium

0

Inne

0

Ćwiczenia

20

Projekty/seminaria

10

### Liczba punktów ECTS

3,00

### Koordynatorzy

dr inż. Rafał Mierzwiak

rafal.mierzwiak@put.poznan.pl

### Wykładowcy

### Wymagania wstępne

Podstawowe umiejętności z zakresu analizy i poszukiwania informacji na użytek praktyki zawodowej. Dostrzega znaczenie umiejętności menedżerskich jako składowej skutecznego funkcjonowania w środowisku zawodowym i społecznym.

### Cel przedmiotu

Celem przedmiotu jest nabycie przez studenta umiejętności, wiedzy i kompetencji z zakresu podstawowych umiejętności menedżerskich.

### Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza:

1. Student zna i potrafi opisać zasady harwardzkiego modelu negocjacyjnego oraz zna podstawowe zasady komunikacji interpersonalnej podczas procesu negocjacji [K2\_W10].
2. Student potrafi opisać znaczenie umiejętności menedżerskich w kontekście wykonywanej pracy zawodowej jako inżynier bezpieczeństwa [K2\_W11].
3. Student zna podstawowe metody i techniki zwiększania efektywności osobistej ze szczególnym uwzględnieniem technik zarządzania czasem w kontekście kreowania przedsięwziętych rozwiązań w

zakresie inżynierii bezpieczeństwa [K2\_W12].

Umiejętności:

1. Student potrafi odpowiednio argumentować i uzasadniać podejmowane działania w zakresie inżynierii bezpieczeństwa posiłkując się krytycznie dobranymi faktami i koncepcjami z najnowszej literatury specjalistycznej [K2\_U01].
2. Student potrafi przygotować i przeprowadzić konspekt szkoleniowy z zakresu umiejętności menedżerskich z uwzględnieniem zasad komunikacji interpersonalnej oraz standardów profesjonalnych w inżynierii bezpieczeństwa [K2\_U11].

Kompetencje społeczne:

1. Student jest krytyczny wobec swojej wiedzy i umiejętności, potrafi właściwie wyciągać wnioski z autodiagnozy za pomocą testu kotwic oraz testu przywództwa sytuacyjnego w kontekście kształtowania swoich umiejętności menedżerskich [K2\_K01].

### Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Ćwiczenia:

Pisemne kolokwium zaliczeniowe - 51% punktów.

Esej zaliczeniowy- 51% punktów z 100 możliwych.

Skala ocen:

- 0 - 50 niedostateczny
- 51 - 59 dostateczny
- 60 - 69 dostateczny plus
- 70 - 79 dobry
- 80 - 89 dobry plus
- 90 - 100 bardzo dobry

Projekt:

Projekt grupowy konspektu szkoleniowego dotyczący wybranej umiejętności menedżerskiej - 51% punktów z 100 możliwych.

Przeprowadzanie na podstawie konspektu próbki szkoleniowej dla grupy zajęciowej - 51% punktów z 100 możliwych.

Skala ocen:

- 0 - 50 niedostateczny
- 51 - 59 dostateczny
- 60 - 69 dostateczny plus
- 70 - 79 dobry
- 80 - 89 dobry plus
- 90 - 100 bardzo dobry

### Treści programowe

Przedmiot obejmuje zagadnienia związane z rolą i odpowiedzialnością menedżera w nowoczesnej organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności komunikacji z zespołem, delegowania zadań oraz stosowania modelu przywództwa sytuacyjnego. Omawiane są metody budowania wysokowydajnych zespołów, dobór pracowników i struktur organizacyjnych w kontekście elastyczności i efektywności pracy. Istotnym elementem jest rozwój efektywności osobistej menedżera poprzez kształtowanie nawyków skutecznego działania, zarządzanie czasem z wykorzystaniem różnych technik i narzędzi oraz dbanie o równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Program obejmuje również zagadnienia związane ze szkoleniem i rozwojem pracowników, rolą menedżera jako coacha i mentora oraz znaczeniem rozwoju kompetencji zespołu dla budowania przewagi konkurencyjnej organizacji.

### Tematyka zajęć

Wykład:

1. Cechy menadżera w nowoczesnej organizacji - role, zadania, odpowiedzialność.
2. Zasady skutecznej komunikacji menadżera z podwładnymi.
3. Delegowanie zadań w kontekście modelu przywództwa sytuacyjnego.
4. Budowanie wysokowydajnych zespołów w biznesie - dobór ludzi, zadań i struktur w kontekście modelu

elastyczności pracowników.

5. Efektywność osobista menedżera- nawyki skutecznego działania.
6. Metody, techniki i narzędzia zarządzania czasem w pracy menadżera.
7. Szkolenie i rozwój pracowników w pracy menedżera.

#### Projekt

1. Wprowadzenie do metodyki przygotowania szkoleń – cele, etapy, struktura.
2. Określanie potrzeb szkoleniowych i definiowanie celów edukacyjnych.
3. Dobór treści merytorycznych do programu szkolenia.
4. Wybór metod dydaktycznych i narzędzi wspierających uczenie się.
5. Projektowanie przebiegu zajęć – scenariusz i harmonogram.
6. Opracowanie materiałów i środków dydaktycznych.
7. Ewaluacja szkolenia – kryteria i metody oceny efektów.
8. Prezentacja i obrona konspektów szkoleń przygotowanych w zespołach.

### Metody dydaktyczne

#### Ćwiczenia:

Zajęcia prowadzone będą w formie warsztatowej uzupełnione wykładem konwersatoryjnym.

#### Projekt:

Zajęcia prowadzone będą w formie realizacji projektu grupowego.

### Literatura

#### Podstawowa:

1. Bondarowska K., Ziomek J. (2023). Komunikacja interpersonalna i biznesowa. Wybrane zagadnienia. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
2. Covey, S. R. (2021). Zasady skutecznego przywództwa: poznaj mechanizmy efektywnego i twórczego kierowania ludźmi. Dom Wydawniczy Rebis.
3. Drucker, P. F. (2017). Menedżer skuteczny: efektywności można się nauczyć. MT Biznes.

#### Uzupełniająca:

1. Bond, F.W., Flaxman, P.E. and Livheim, F. (2013). The Mindful and Effective Employee An Acceptance and Commitment Therapy Training Manual for Improving Well-Being and Performance. New Harbinger Publications.
2. Blanchard, K. (2018). Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations. FT Press.
3. Covey, S. R. (2003). 7 nawyków skutecznego działania. Dom Wydawniczy Rebis.
4. Mierzwiak, R., & Więcek-Janka, E. (2015). The analysis of successors' competencies in family enterprises with the use of grey system theory. Grey Systems: Theory and Application, 5 (3), 302-312.

### Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	75	3,00
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	30	1,00
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium/egzaminu, wykonanie projektu)	45	2,00