

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Warsztat integracji pracowniczej (Ćw. warsztatowe), PG_00146169						
Kierunek studiów	Zarządzanie i komunikacja w sztukach scenicznych (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2025 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2025/2026		
Poziom kształcenia	II stopnia		Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	1		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	1		Liczba punktów ECTS		2.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Filologiczny -> Instytut Filologii Polskiej -> Zakład Dramatu, Teatru i Widowisk						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr hab. Tomasz Kawka				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu		dr hab. Tomasz Kawka				
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	0.0	15.0	0.0	0.0	0.0	15
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów		Udział w konsultacjach		Praca własna studenta	RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	15		1.0		59.0	75
Cel przedmiotu	Zapoznanie studentów z uwarunkowaniami i mechanizmami budowania zespołu poprzez aktywną integrację społeczną i organizacyjną. Ponadto przedmiot ma dostarczyć studentom podstawowy zbiór umiejętności i wzorców zachowań dla kierowników w zakresie tworzenia relacji interpersonalnych w początkowej fazie tworzenia zespołu, jak i umiejętności zachowań w sytuacjach trudnych podczas kierowania zespołem na tle praktycznych narzędzi teambuldingowych.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZKWSSMU2_K07] Ma świadomość i rozumie potrzebę zachowywania się w życiu zawodowym w sposób etyczny, zrównoważony i społecznie odpowiedzialny.	K_K07 Ma świadomość i rozumie potrzebę zachowywania się w procesach budowania zespołów w sposób odpowiedzialny, zrównoważony i empatyczny. Potrafi być coachem dla innych uczestników grupy.	[SK5] implementation of a problem task
	[ZKWSSMU2_K06] Jest gotów do pracy w grupach, współtworzenia ich bądź zarządzania nimi. Ma świadomość dostosowania swojego zachowania i sposobu postępowania do odgrywanej w zespole roli.	K_K06 Jest gotów do pracy w grupach, współtworzenia ich bądź zarządzania nimi. Potrafi samodzielnie przygotować modelowy warsztat integracji pracowniczej i ma kompetencje do bycia liderem w zespole	[SK1] oral statement/conversation/discussion
	[ZKWSSMU2_U11] Potrafi wyszukiwać niezbędne informacje w podejmowaniu racjonalnych decyzji o charakterze operacyjnym i strategicznym odnoszące się do zasobów organizacji i sprawnego jej kierowania.	K_U11 Potrafi wyszukiwać niezbędne informacje w podejmowaniu racjonalnych decyzji o charakterze operacyjnym i strategicznym odnoszące się do procesu kształtowania zespołu pracowniczego i mechanizmów synergii zespołowej.	[SU5] implementation of a problem task
	[ZKWSSMU2_W12] Ma rozszerzoną wiedzę w zakresie nauk społecznych ze szczególnym uwzględnieniem dyscypliny nauk o zarządzaniu oraz rozumie ich relacje z innymi naukami społecznymi, w tym podstawy teoretyczne, uporządkowaną i podbudowaną teoretycznie wiedzę obejmującą kluczowe zagadnienia oraz wybrane zagadnienia z zakresu przedsiębiorczości.	K_W12 Zna podstawy teoretyczne, ma uporządkowaną i podbudowaną teoretycznie wiedzę obejmującą kluczowe zagadnienia zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze budowania sprawnych zespołów pracowniczych	[SW1] oral statement/conversation/discussion
	[ZKWSSMU2_W02] Posiada pogłębioną wiedzę o powiązaniach nauk o zarządzaniu i jakości z różnymi obszarami humanistyki oraz jest świadom problemów i możliwości badawczych wynikających z powiązania tych obszarów. Ma rozszerzoną wiedzę w zakresie nauk społecznych ze szczególnym uwzględnieniem dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakością oraz rozumie ich relację z innymi naukami społecznymi.	K_W02 Posiada pogłębioną wiedzę o relacji budowania integracji pracowniczej, budowania relacji w grupie w kontekście nauk o zarządzaniu i jakości z różnymi obszarami humanistyki oraz innymi naukami społecznymi	[SW1] oral statement/conversation/discussion
	[ZKWSSMU2_K08] Ma świadomość uzupełniania i poszerzania zdobytej wiedzy i umiejętności, stara się interdyscyplinarnie łączyć wiedzę z różnych dziedzin oraz dyscyplin nauki, oraz ma świadomość krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści.	K_U08 Ma świadomość uzupełniania i poszerzania zdobytej wiedzy i umiejętności, w zakresie budowania zespołów pracowniczych	[SK6] demonstration of practical skills
	[ZKWSSMU2_W06] Zna w sposób pogłębiony szereg różnych metod, technik analiz menedżerskich wspomagających proces podejmowania decyzji gospodarczych, a także zna źródła pozyskiwania danych i informacji z zakresu poszczególnych dziedzin nauk społecznych.	K_W06 Zna w sposób pogłębiony szereg różnych metod budowania zespołu w kontekście nowoczesnych metod ZZL	[SW1] oral statement/conversation/discussion
	[ZKWSSMU2_W11] Dysponuje poszerzoną wiedzą na temat relacji zachodzących pomiędzy dyscyplinami nauk społecznych, mających kluczowe znaczenie dla rozumienia postaw i zachowań ludzi w procesie pracy i tworzenia wartości poprzez kapitał ludzki.	K_W11 Dysponuje poszerzoną wiedzą na temat rozumienia zjawisk w zakresie rozwoju pracowniczego, budowania zespołów na tle wyzwań metodyki integracji w nowoczesnych modelach kapitału ludzkiego	[SW5] implementation of a problem task

	<table><tr><th>Efekt kierunkowy</th><th>Efekt z przedmiotu</th><th>Sposób weryfikacji i oceny efektu</th></tr><tr><td>[ZKWSSMU2_U07] Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej oraz kierować pracą zespołu i poprawnie współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować wiodącą rolę w zespołach.</td><td>K_U07 Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej w zakresie budowania zespołów i tworzenia integracji pracowniczej</td><td>[SU5] implementation of a problem task</td></tr></table>	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu	[ZKWSSMU2_U07] Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej oraz kierować pracą zespołu i poprawnie współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować wiodącą rolę w zespołach.	K_U07 Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej w zakresie budowania zespołów i tworzenia integracji pracowniczej	[SU5] implementation of a problem task					
Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu										
[ZKWSSMU2_U07] Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej oraz kierować pracą zespołu i poprawnie współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować wiodącą rolę w zespołach.	K_U07 Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej w zakresie budowania zespołów i tworzenia integracji pracowniczej	[SU5] implementation of a problem task										
Treści przedmiotu	1. Istota i znaczenie pracy grupowej w kontekście instytucji kultury 2. Role grupowe wg koncepcji M. Belbina 3. Efekt synergii i w działaniu zespołowym 4. Syndrom grupowego myślenia jako negatywny skutek pracy zespołowej 5. Rola kierowania i przywództwo w tworzeniu zespołu 6. Fazy i etapy powstawania zespołu pracowniczego 7. Organizacyjne i społeczne uwarunkowania integracji zespołowej 8. Metody i techniki integrowania pracowników w instytucjach kultury 9. Społeczne i interpersonalne czynniki spójności integracji zespołowej 10. Warsztat tworzenia więzi integracyjnych wśród uczestników grupy studentów 11. Analiza i podsumowanie zajęć warsztatowych w kontekście celów integracji uczestników grupy student											
Wymagania wstępne i dodatkowe												
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	<table><tr><th>Sposób oceniania (składowe)</th><th>Próg zaliczeniowy</th><th>Składowa oceny końcowej</th></tr><tr><td>Test</td><td>51.0%</td><td>90.0%</td></tr><tr><td>Aktywna obecność na zajęciach</td><td>80.0%</td><td>10.0%</td></tr></table>	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej	Test	51.0%	90.0%	Aktywna obecność na zajęciach	80.0%	10.0%		
Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej										
Test	51.0%	90.0%										
Aktywna obecność na zajęciach	80.0%	10.0%										
Zalecana lista lektur	<table><tr><td>Podstawowa lista lektur</td><td> 1. Żarczyńska A., Adaptacja nowego pracownika do pracy, Oficyna Wolters Kluwer, Krakow 2008. 2. Kożusznik B., Psychologia zespołu pracowniczego. Doskonalenie efektywności. Wyd. US, Katowice 2002 3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwert, Warszawa 2010 4. Belbin M., Twoja rola w zespole, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2003 </td></tr><tr><td>Uzupełniająca lista lektur</td><td> 1. Kawka T., Styl kierowania jako determinanta zarządzania zespołem zadaniowym [w:] Zarządzanie w sytuacjach kryzysowych, Prace Naukowe UE we Wrocławiu, Wrocław 2010 2. Borowska-Pietrzak A., Perspektywa pracownicza poczucia motywacji niematerialnej ukierunkowanej na pracownika [w:] Człowiek w organizacji, teoria i praktyka, red. P. Wachowiak, Oficyna Wydawnicza Warszawa 2002 </td></tr><tr><td>Adresy eZasobów</td><td></td></tr></table>	Podstawowa lista lektur	1. Żarczyńska A., Adaptacja nowego pracownika do pracy, Oficyna Wolters Kluwer, Krakow 2008. 2. Kożusznik B., Psychologia zespołu pracowniczego. Doskonalenie efektywności. Wyd. US, Katowice 2002 3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwert, Warszawa 2010 4. Belbin M., Twoja rola w zespole, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2003	Uzupełniająca lista lektur	1. Kawka T., Styl kierowania jako determinanta zarządzania zespołem zadaniowym [w:] Zarządzanie w sytuacjach kryzysowych, Prace Naukowe UE we Wrocławiu, Wrocław 2010 2. Borowska-Pietrzak A., Perspektywa pracownicza poczucia motywacji niematerialnej ukierunkowanej na pracownika [w:] Człowiek w organizacji, teoria i praktyka, red. P. Wachowiak, Oficyna Wydawnicza Warszawa 2002	Adresy eZasobów						
Podstawowa lista lektur	1. Żarczyńska A., Adaptacja nowego pracownika do pracy, Oficyna Wolters Kluwer, Krakow 2008. 2. Kożusznik B., Psychologia zespołu pracowniczego. Doskonalenie efektywności. Wyd. US, Katowice 2002 3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwert, Warszawa 2010 4. Belbin M., Twoja rola w zespole, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2003											
Uzupełniająca lista lektur	1. Kawka T., Styl kierowania jako determinanta zarządzania zespołem zadaniowym [w:] Zarządzanie w sytuacjach kryzysowych, Prace Naukowe UE we Wrocławiu, Wrocław 2010 2. Borowska-Pietrzak A., Perspektywa pracownicza poczucia motywacji niematerialnej ukierunkowanej na pracownika [w:] Człowiek w organizacji, teoria i praktyka, red. P. Wachowiak, Oficyna Wydawnicza Warszawa 2002											
Adresy eZasobów												
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	1. Co to jest syndrom myślenia grupowego 2. Jak przebiegają mechanizmy pracy grupowej 3. Uwarunkowania powstania synergii zespołowej w działaniu											

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.