

PROGRAM STUDIÓW PODYPLOMOWYCH
Psychologia Przywództwa i Rozwój Lidera

1. Informacje ogólne

Jednostka prowadząca: Instytut Nauk Społecznych

Forma studiów: niestacjonarne

Czas trwania: 2 semestry

Liczba punktów ECTS: 30

Profil kształcenia: praktyczny

2. Charakterystyka studiów

Studia podyplomowe „Psychologia Przywództwa i Rozwój Lidera” mają na celu rozwój kompetencji przywódczych w oparciu o wiedzę z zakresu psychologii organizacji, zarządzania oraz rozwoju człowieka w środowisku zawodowym.

Program studiów łączy podejście teoretyczne z praktycznym, umożliwiając uczestnikom rozwój umiejętności niezbędnych do skutecznego pełnienia ról liderekich w organizacjach sektora publicznego i prywatnego.

3. Cele kształcenia

Celem studiów jest:

- rozwój wiedzy w zakresie psychologii przywództwa i funkcjonowania człowieka w organizacji,
- rozwój kompetencji liderekich, w tym komunikacyjnych i decyzyjnych,
- przygotowanie do zarządzania zespołem i procesami zmiany,
- kształtowanie postaw odpowiedzialnego i etycznego przywództwa.

4. Wymagania wstępne

Warunkiem przyjęcia na studia jest posiadanie kwalifikacji co najmniej na poziomie VI Polskiej Ramy Kwalifikacji.

5. Efekty uczenia się

Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych zostały określone w Załączniku nr 1, zgodnie z charakterystykami drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji dla poziomu VII.

6. Struktura programu studiów

Program studiów obejmuje zajęcia dydaktyczne realizowane w formie wykładów, ćwiczeń, warsztatów oraz zajęć projektowych.

Szczegółowy zakres treści kształcenia oraz przypisanie punktów ECTS do poszczególnych modułów określa plan studiów.

7. Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

Weryfikacja efektów uczenia się odbywa się w szczególności poprzez:

- zaliczenia poszczególnych modułów,
- ocenę aktywności uczestników,
- realizację pracy końcowej lub projektu.

8. Warunki ukończenia studiów

Warunkiem ukończenia studiów jest:

- uzyskanie wymaganych zaliczeń,
- osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się,
- uzyskanie 30 punktów ECTS.

9. Uzyskiwane kwalifikacje

Ukończenie studiów podyplomowych skutkuje uzyskaniem kwalifikacji częściowej przypisanej do poziomu VII Polskiej Ramy Kwalifikacji, potwierdzonej świadectwem ukończenia studiów podyplomowych.

SEMESTR I

1. Tożsamość lidera i motywacja (RMP)

W_RMP1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną i krytycznie uporządkowaną wiedzę dotyczącą mechanizmów motywacyjnych oraz ich wpływu na funkcjonowanie lidera i zespołu.

U_RMP1 (PRK7_UW)

Krytycznie analizuje własny profil motywacyjny oraz jego konsekwencje dla stylu zarządzania.

U_RMP2 (PRK7_UO)

Projektuje zaawansowane strategie zarządzania motywacją własną i zespołu.

K_RMP1 (PRK7_KK)

Jest gotów do pogłębionej autorefleksji i świadomego kształtowania własnej odpowiedzialności przywódczej.

2. Przywództwo oparte na talentach (Gallup)

W_GAL1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą koncepcji przywództwa opartego na mocnych stronach.

U_GAL1 (PRK7_UW)

Krytycznie analizuje potencjał talentów własnych i zespołowych.

U_GAL2 (PRK7_UO)

Projektuje złożone struktury zespołowe oparte na komplementarności talentów.

K_GAL1 (PRK7_KR)

Jest gotów do świadomego wykorzystania różnorodności jako strategicznego zasobu organizacyjnego.

3. Styl zachowań i komunikacja (DISC D3)

W_DISC1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę o stylach zachowań i ich wpływie na relacje zawodowe.

U_DISC1 (PRK7_UK)

Zaawansowanie dostosowuje styl komunikacji do złożonych sytuacji interpersonalnych.

U_DISC2 (PRK7_UO)

Projektuje strategie rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic stylów zachowań.

K_DISC1 (PRK7_KR)

Jest gotów do świadomego zarządzania relacjami w warunkach różnorodności interpersonalnej.

4. Potrzeby psychologiczne i napięcia (FRIS®)

W_FRIS1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą różnic poznawczych i ich wpływu na procesy decyzyjne.

U_FRIS1 (PRK7_UW)

Krytycznie analizuje style myślenia w kontekście złożonych problemów decyzyjnych.

U_FRIS2 (PRK7_UO)

Projektuje zespoły o wysokim poziomie komplementarności poznawczej.

K_FRIS1 (PRK7_KR)

Jest gotów do integracji różnych perspektyw poznawczych w procesach zespołowych.

5. Osobowość lidera (PERSO.IN)

W_PER1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę o strukturze osobowości i jej znaczeniu w przywództwie.

U_PER1 (PRK7_UW)

Krytycznie interpretuje wyniki analizy osobowości.

U_PER2 (PRK7_UO)

Projektuje indywidualne ścieżki rozwoju przywódczego.

K_PER1 (PRK7_KK)

Jest gotów do świadomej pracy nad ograniczeniami własnego stylu działania.

6. Samoregulacja lidera i odporność psychiczna

W_SR1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą mechanizmów stresu i regulacji emocjonalnej.

U_SR1 (PRK7_UW)

Krytycznie analizuje własne reakcje emocjonalne w sytuacjach presji.

U_SR2 (PRK7_UO)

Projektuje strategie budowania odporności psychicznej w środowisku zawodowym.

K_SR1 (PRK7_KO)

Jest gotów do odpowiedzialnego zarządzania własnymi reakcjami emocjonalnymi.

7. Seminarium integracyjne I – Mapa Lidera

W_SEM1 (PRK7_WK)

Rozumie złożoność integracji różnych modeli diagnostycznych.

U_SEM1 (PRK7_UO)

Integruje wielowymiarowe dane w spójny model przywódczy.

U_SEM2 (PRK7_UK)

Prezentuje i uzasadnia własną koncepcję przywództwa na poziomie eksperckim.

K_SEM1 (PRK7_KO)

Jest gotów do świadomego kształtowania swojej roli jako lidera.

SEMESTR II

1. Zespół talentów i współodpowiedzialność

W_ZES1 (PRK7_WK)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą budowania zespołów opartych na komplementarności talentów, stylów działania i odpowiedzialności.

U_ZES1 (PRK7_UO)

Projektuje złożone struktury zespołowe uwzględniające różnorodność kompetencji i potencjału.

U_ZES2 (PRK7_UK)

Dobiera i stosuje zaawansowane strategie delegowania odpowiedzialności w zróżnicowanych sytuacjach organizacyjnych.

K_ZES1 (PRK7_KR)

Jest gotów do świadomego budowania kultury współodpowiedzialności i partnerstwa w zespole.

2. Przywództwo humanistyczne i bezpieczeństwo psychologiczne

W_HUM1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną i krytyczną wiedzę dotyczącą koncepcji przywództwa transformacyjnego oraz bezpieczeństwa psychologicznego.

U_HUM1 (PRK7_UO)

Projektuje środowisko pracy oparte na zaufaniu, dialogu i odpowiedzialności.

U_HUM2 (PRK7_UK)

Analizuje i modyfikuje zachowania organizacyjne wpływające na poziom bezpieczeństwa psychologicznego.

K_HUM1 (PRK7_KR)

Jest gotów do kształtowania kultury organizacyjnej opartej na wartościach, etyce i szacunku.

3. Decyzje, kryzys i odporność organizacyjna

W_KRY1 (PRK7_WK)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą mechanizmów podejmowania decyzji w warunkach niepewności, presji i kryzysu.

U_KRY1 (PRK7_UW)

Krytycznie analizuje złożone sytuacje kryzysowe i dobiera adekwatne strategie działania.

U_KRY2 (PRK7_UO)

Projektuje działania minimalizujące ryzyko organizacyjne i skutki decyzji kryzysowych.

K_KRY1 (PRK7_KO)

Jest gotów do ponoszenia odpowiedzialności za decyzje podejmowane w warunkach wysokiej niepewności.

4. Kultura organizacyjna i różnorodność

W_KUL1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą modeli kultury organizacyjnej oraz ich wpływu na efektywność organizacji.

U_KUL1 (PRK7_UO)

Diagnostuje złożone elementy kultury organizacyjnej wymagające zmiany lub wzmocnienia.

U_KUL2 (PRK7_UK)

Projektuje zaawansowane działania wspierające różnorodność i integrację w organizacji.

K_KUL1 (PRK7_KR)

Jest gotów do świadomego wykorzystywania różnorodności jako strategicznego zasobu organizacyjnego.

5. Nowoczesny lider w świecie AI

W_AI1 (PRK7_WK)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą wpływu transformacji cyfrowej i technologii AI na procesy zarządcze.

U_AI1 (PRK7_UW)

Krytycznie wykorzystuje narzędzia cyfrowe wspierające analizę i podejmowanie decyzji.

U_AI2 (PRK7_UO)

Integruje rozwiązania technologiczne z procesami zarządzania zespołem i organizacją.

K_AI1 (PRK7_KK)

Jest gotów do ciągłego rozwoju kompetencji cyfrowych i adaptacji do zmian technologicznych.

6. Coachingowy styl zarządzania i feedback rozwojowy

W_CO1 (PRK7_WK)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą coachingu menedżerskiego i metod informacji zwrotnej.

U_CO1 (PRK7_UK)

Prowadzi zaawansowane rozmowy rozwojowe w złożonych sytuacjach organizacyjnych.

U_CO2 (PRK7_UO)

Projektuje systemy informacji zwrotnej wspierające rozwój i odpowiedzialność pracowników.

K_CO1 (PRK7_KR)

Jest gotów do wspierania rozwoju innych w sposób partnerski i odpowiedzialny.

7. Przywództwo w zmianie i zarządzanie transformacją

W_ZM1 (PRK7_WG)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą modeli zarządzania zmianą oraz mechanizmów oporu wobec transformacji.

U_ZM1 (PRK7_UO)

Projektuje kompleksowe procesy transformacyjne uwzględniające czynniki psychologiczne i organizacyjne.

U_ZM2 (PRK7_UW)

Krytycznie analizuje ryzyka transformacyjne i opracowuje strategie minimalizujące opór.

K_ZM1 (PRK7_KO)

Jest gotów do odpowiedzialnego prowadzenia organizacji przez procesy zmiany.

8. Projekt Transformacji Przywódczej

W_PROJ1 (PRK7_WK)

Ma pogłębioną wiedzę dotyczącą projektowania i ewaluacji procesów rozwojowych w organizacji.

U_PROJ1 (PRK7_UO)

Tworzy kompleksowy projekt transformacji przywódczej oparty na diagnozie i analizie kontekstu.

U_PROJ2 (PRK7_UK)

Prezentuje i uzasadnia rozwiązania w sposób ekspercki, uwzględniając różne perspektywy organizacyjne.

K_PROJ1 (PRK7_KO)

Jest gotów do ponoszenia odpowiedzialności za wdrażanie zmian i ich długofalowe skutki.