

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim: CYFROWE ŚRODOWISKO PRACY							Kod przedmiotu: KNS/Z-IP/PM/46		
Nazwa przedmiotu w języku angielskim: DIGITAL WORK ENVIRONMENT									
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE			Profil: praktyczny				Poziom studiów: I stopień		
Specjalność/specjalizacja: Psychologia Menedżerska			Forma zaliczenia przedmiotu: zaliczenie na ocenę				Semestr studiów: 6		
Nazwa grupy zajęć: zajęcia specjalnościowe			Język w jakim prowadzone są zajęcia: polski						
Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	15	-	-	30	-	-	-	45	
Tryb niestacjonarny	15	-	-	15	-	-	-	30	
Jednostka realizująca przedmiot, wydział: Kolegium Nauk Społecznych									
Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail): dr hab. Małgorzata Przybyła-Kasperek, mprzybyla-kasperek@wszop.edu.pl									
CEL PRZEDMIOTU									
C1.	Zapoznanie studentów z funkcjonowaniem cyfrowego środowiska pracy oraz jego wpływem na zachowania pracowników, procesy zarządzania i dobrostan psychologiczny w organizacji.								
C2.	Rozwinięcie umiejętności praktycznego wykorzystywania narzędzi cyfrowych wspierających organizację pracy, komunikację, współpracę zespołową i zarządzanie w środowisku zdalnym i hybrydowym.								
WYMAGANIA WSTĘPNE									
1.	Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania i psychologii organizacji.								
2.	Znajomość podstawowych zasad komunikacji interpersonalnej.								

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student posiada wiedzę z zakresu funkcjonowania cyfrowego środowiska pracy, w tym narzędzi, technologii oraz modeli organizacji pracy zdalnej i hybrydowej, oraz rozumie ich wpływ na zachowania pracowników i procesy zarządcze.	test - pytania zamknięte i otwarte	W1-W7	ZI K_W 11 ZI K_W 03
EU2	Student potrafi wykorzystywać narzędzia cyfrowe do organizowania pracy, komunikacji i współpracy zespołowej, a także planować i usprawniać procesy pracy w środowisku cyfrowym z uwzględnieniem aspektów psychologicznych.	test - pytania zamknięte i otwarte raport	W3-W5 L1-L3	ZI K_U 04 ZI K_U 10
EU3	Student potrafi analizować problemy funkcjonowania zespołów w cyfrowym środowisku pracy oraz proponować rozwiązania wspierające efektywność, motywację i zaangażowanie pracowników.	test - pytania zamknięte i otwarte raport	W5-W6 L4, L6	ZI K_U 01 ZI K_U 05
EU4	Student jest świadomy psychologicznych, etycznych i społecznych konsekwencji cyfryzacji pracy, potrafi odpowiedzialnie pełnić rolę menedżera w środowisku cyfrowym oraz wykazuje gotowość do ciągłego doskonalenia kompetencji cyfrowych.	test - pytania zamknięte i otwarte raport	W6, W7 L5	ZI K_U 11 ZI K_K 06

TREŚCI PROGRAMOWE

L.p.	WYKŁAD	Liczba godzin	
		S	N
W1	Definicja cyfrowego środowiska pracy. Transformacja cyfrowa a zmiany w organizacji pracy. Praca stacjonarna, zdalna i hybrydowa – perspektywa psychologii organizacji i zarządzania.	2	2
W2	Motywacja, zaangażowanie i autonomia pracowników. Poczucie kontroli, odpowiedzialności i sprawstwa w pracy zdalnej. Samoregulacja i zarządzanie energią psychiczną.	2	2
W3	Komunikacja synchroniczna i asynchroniczna. Bariery komunikacyjne w pracy zdalnej. Budowanie zaufania i relacji zespołowych online.	2	2
W4	Narzędzia do planowania pracy, monitorowania zadań i oceny efektywności. Psychologiczne konsekwencje kontroli i monitoringu pracowników.	2	2
W5	Style zarządzania w zespołach zdalnych i hybrydowych. E-leadership. Coaching i empowerment w środowisku online.	2	2
W6	Cyfrowy stres, technostres, wypalenie zawodowe. Granice pracy i odpoczynku. Higiena cyfrowa menedżera i pracownika.	2	2
W7	Ochrona danych, prywatność pracowników, etyka monitoringu. Odpowiedzialność menedżerska i kultura organizacyjna w środowisku cyfrowym.	3	3
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA WYKŁADU: test - pytania zamknięte i otwarte – ocena ilościowa

L.p.	LABORATORIUM	Liczba godzin	
		S	N
L1	Analiza przypadku organizacji pracującej zdalnie/hybrydowo. Identyfikacja szans i zagrożeń z perspektywy psychologicznej i menedżerskiej.	4	2
L2	Projektowanie procesu pracy zespołu zdalnego. Tworzenie harmonogramów, priorytetów i podziału ról z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych.	6	3
L3	Symulacje spotkań online. Praca nad jasnością komunikatów, feedbackiem i zarządzaniem konfliktem w środowisku cyfrowym.	6	3
L4	Dobór narzędzi i technik motywacyjnych. Projektowanie systemów wsparcia, feedbacku i uznania w środowisku online.	6	3
L5	Autodiagnoza stylu pracy cyfrowej. Projektowanie zasad work-life balance i higieny cyfrowej w zespole.	4	2
L6	Przygotowanie rekomendacji menedżerskich dla organizacji. Prezentacja rozwiązań i omówienie ich konsekwencji psychologicznych.	4	2
RAZEM		30	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA LABORATORIUM: raport – ocena jakościowa

METODY I FORMY DYDAKTYCZNE

1.	Wykład problemowy
2.	Wykład konwersatoryjny
3.	Symulacja
4.	Praca indywidualna i w grupach

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Prezentacja multimedialna.
2.	Platforma e-learningowa
3.	Biblioteki cyfrowe i zasoby online.

OPROGRAMOWANIE

1.	Microsoft Teams, Trello, Canva
----	--------------------------------

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny
1.	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	45	30
2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	12	22
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	25	25
4.	konsultacje	3	3
5.	zapoznanie się z literaturą	15	20
6.	zaliczenie/egzamin		
SUMA GODZIN		100	100
LICZBA PUNKTÓW ECTS		4	4

LITERATURA PODSTAWOWA

1.	LegalTech. Czyli jak bezpiecznie korzystać z narzędzi informatycznych w organizacji, w tym w kancelarii oraz dziale prawnym 2021, wyd. 1 red. dr hab. Dariusz Szostek (Legalis)
2.	Zarządzanie kapitałem ludzkim 4.0 - wyzwania organizacyjne i kompetencyjne w perspektywie menedżerskiej. Red. Stor, Marzena; Domaradzka, Aurelia . : Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2020 (Ibuk Libra)
3.	Work czy balance? : Wpływ pracy zdalnej na zaangażowanie i satysfakcję pracowników / Agnieszka Radomska. - Warszawa // Personel i Zarządzanie. - 2024, 7-8 (412-413), 18-23.
4.	Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR 2023, wyd. 1 red. Łukasz Prasolek (Legalis)

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA

1.	Zatrudnienie w epoce postindustrialnej 2021, wyd. 1 red. dr Barbara Godlewska-Bujok, dr hab. Krzysztof Walczak (Legalis)
----	--

2.	Śledziwska, Katarzyna; Włoch, Renata. Gospodarka cyfrowa. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, 2020 (Ibuk Libra)
3.	Bezpieczeństwo informacyjne : aspekty prawno-administracyjne / redakcja naukowa Waldemar Kitler i Joanna Taczkowska-Olszewska. Warszawa : Towarzystwo Wiedzy Obronnej, 2017
4.	Przeciwdziałanie dysfunkcjom w telepracy - kontekst telepracownika / Marek Makowiec // Bezpieczeństwo Pracy : nauka i praktyka. - 2017, nr 1, s. 16-19.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE

1.	PLATFORMA MOODLE zawiera: ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu
2.	BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra
3.	ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich
4.	WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego
5.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny.
6.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny.
7.	Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia
8.	Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26