

**UNIWERSYTET DOLNOŚLĄSKI DSW  
WYDZIAŁ STUDIÓW STOSOWANYCH**

**PROGRAM STUDIÓW  
NA KIERUNKU  
HUMAN RESOURCES I COACHING  
STUDIA DRUGIEGO STOPNIA  
PROFIL: PRAKTYCZNY  
obowiązujący dla cyklu  
rozpoczynającego się w roku akademickim 2024/2025**

## Spis treści

I.	Ogólna charakterystyka prowadzonych studiów .....	3
1.	Informacje ogólne .....	3
2.	Wymagania wstępne (kompetencje kandydata) .....	3
3.	Zasady rekrutacji i szczegółowy opis wymagań dla kandydatów na studia .....	3
4.	Przyporządkowanie programu studiów dla kierunku do dyscyplin oraz procentowy udział liczby punktów ECTS każdej z tych dyscyplin w liczbie punktów ECTS koniecznej do ukończenia studiów na ocenianym kierunku na danym poziomie, ze wskazaniem dyscypliny wiodącej. ....	3
5.	Podstawowe wskaźniki ECTS określone dla programu studiów .....	4
6.	Sylwetka absolwenta .....	4
II.	Koncepcja kształcenia.....	9
1.	Wskazanie związku kierunku studiów z misją i strategią rozwoju Uczelni.....	9
2.	Wskazanie potrzeb społeczno-gospodarczych utworzenia studiów oraz zgodności efektów uczenia się z tymi potrzebami .....	10
3.	Ogólne cele uczenia się .....	12
4.	Tabela odniesień efektów kierunkowych uczenia się do charakterystyk kompetencji uniwersalnych Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-7 Polskiej Ramy Kwalifikacji .....	13
5.	Tabela pokrycia charakterystyk kompetencji uniwersalnych Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-7 Polskiej Ramy Kwalifikacji przez kierunkowe efekty uczenia się .....	15
III.	Plan studiów .....	17
1.	Struktura planu studiów .....	17
2.	Stosowane metody dydaktyczne oraz sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta w trakcie całego cyklu kształcenia .....	18
3.	Wykaz przedmiotów do wyboru pozwalających na stwierdzenie, że program kształcenia umożliwi studentowi wybór modułów w wymiarze nie mniejszym niż 30% punktów ECTS .....	19
4.	Wymiar, zasady i formy odbywania praktyk zawodowych .....	20
IV.	Dodatkowe dokumenty do programu studiów .....	23
1.	System ECTS .....	24
2.	Treści modułów.....	25
3.	Załączniki do programu studiów .....	26
Załącznik 1.	Plany studiów .....	26
Załącznik 2.	Macierz efektów uczenia się .....	26
Załącznik 3.	Sumaryczne wskaźniki ECTS .....	26
Załącznik 4.	Karty przedmiotów .....	26

## I. Ogólna charakterystyka prowadzonych studiów

### 1. Informacje ogólne

Kierunek studiów	<b>Human Resources i Coaching</b>	
Poziom studiów	studia drugiego stopnia	
Poziom kwalifikacji	poziom VII Polskiej Ramy Kwalifikacji	
Profil kształcenia	praktyczny	
Forma studiów	stacjonarne / niestacjonarne	
Kod ISCED	0188 Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z edukacją 0313 Psychologia (nauki poznawcze) 0031 Umiejętności osobowościowe 0413 Zarządzanie i administracja	
Liczba semestrów konieczna do ukończenia studiów na ocenianym kierunku na danym poziomie	4 semestry	
Liczba punktów ECTS konieczna do ukończenia studiów na ocenianym kierunku na danym poziomie	120 ECTS	
Łączna liczba godzin zajęć	stacjonarne 1732 godziny	niestacjonarne 1082 godziny
Wymiar praktyk zawodowych	480 godzin	
Język, w którym prowadzone są zajęcia	polski	
Tytuł zawodowy uzyskiwany przez absolwenta	magister	
Uzyskiwane uprawnienia zawodowe	brak	

### 2. Wymagania wstępne (kompetencje kandydata)

O przyjęcie na studia mogą ubiegać się zarówno osoby posiadające obywatelstwo polskie, jak i obcokrajowcy po spełnieniu wymagań rekrutacyjnych. Podstawą przyjęcia na studia drugiego stopnia jest dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Przyjęcie na studia następuje w drodze wpisu na listę studentów.

### 3. Zasady rekrutacji i szczegółowy opis wymagań dla kandydatów na studia

Zasady rekrutacji i szczegółowy opis wymagań dla kandydatów na studia reguluje Uchwała Senatu w sprawie zasad przyjęć na studia wyższe na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW w danym roku akademickim.

### 4. Przyporządkowanie programu studiów dla kierunku do dyscyplin oraz procentowy udział liczby punktów ECTS każdej z tych dyscyplin w liczbie punktów ECTS koniecznej do ukończenia studiów na ocenianym kierunku na danym poziomie, ze wskazaniem dyscypliny wiodącej.

Kierunek został przyporządkowany do dyscyplin Uchwałą nr 33/2019 Senatu z 28 maja 2019 r. w sprawie ustalenia programu studiów kierunku Human Resources i Coaching.

Nazwa dyscypliny wiodącej, do której został przyporządkowany kierunek:

Nazwa dyscypliny wiodącej	Punkty ECTS	
	liczba	%
pedagogika	61,5	51%

Nazwy pozostałych dyscyplin wraz z określeniem procentowego udziału liczby punktów ECTS dla pozostałych dyscyplin w ogólnej liczbie punktów ECTS wymaganej do ukończenia studiów na kierunku:

Nazwa dyscypliny	Punkty ECTS	
	liczba	%
psychologia	35,5	30%
nauki o zarządzaniu i jakości	23	19%

#### 5. Podstawowe wskaźniki ECTS określone dla programu studiów

Nazwa wskaźnika	Liczba punktów ECTS/Liczba godzin	
	stacjonarne	Niestacjonarne
Łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	66,4	40,5
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom kształtującym umiejętności praktyczne	103	102,3 - 102,6
Łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk społecznych - w przypadku kierunków studiów przyporządkowanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne	n/a	n/a
Łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych - w przypadku kierunków studiów przyporządkowanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne	10	10
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom do wyboru	38	38
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana praktykom zawodowym	19	19
W przypadku stacjonarnych studiów pierwszego stopnia i jednolitych studiów magisterskich liczba godzin zajęć z wychowania fizycznego	n/a	n/a
<b>W przypadku prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość:</b>		
Łączna liczba godzin zajęć określona w programie studiów na studiach / Łączna liczba godzin zajęć prowadzonych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	1732/76	1082/76

#### 6. Sylwetka absolwenta

Human Resources i Coaching to kierunek praktyczny. Jego absolwent to osoba zaangażowana w proces rozwoju human resources i/lub coachingu w organizacji.

Absolwent studiów drugiego stopnia na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, w zakresie wiedzy zna i rozumie:

- w pogłębionym zakresie przedmiotowe i metodologiczne powiązania human resources i coachingu z dyscyplinami w dziedzinie nauk społecznych (pedagogiką, psychologią oraz naukami o zarządzaniu i jakości); terminologię, teorie, koncepcje oraz współczesne kierunki rozwoju human resources i coachingu,

- w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy; normy i wartości organizujące życie społeczne człowieka, a także zaawansowane zjawiska społeczne oraz rodzaje i sposoby tworzenia i funkcjonowania relacji społecznych,
- różnorodne, złożone psychologiczne mechanizmy dotyczące indywidualnych i społecznych uwarunkowań podstaw, rozwoju oraz dynamiki podmiotowości człowieka,
- wybrane filozoficzne, psychologiczne, socjologiczne i antropologiczne koncepcje człowieka i relacji społecznych oraz oddziaływań grupowych i środowiskowych – stanowiące teoretyczne podstawy działalności zawodowej w obszarze human resources i coachingu; wybrane teorie komunikacji, społeczno-kulturowe konteksty ich stosowania oraz złożone procesy warunkujące ich wpływ na podmiotowy charakter relacji społecznych i indywidualne aspekty funkcjonowania człowieka,
- w pogłębionym zakresie istotę organizacji oraz problemy związane z jej funkcjonowaniem; w rozszerzonym zakresie rolę człowieka w tworzeniu kultury oraz konstruowaniu struktur społecznych i organizacyjnych; w pogłębionym zakresie reguły prezentacji i budowy wizerunku organizacji,
- dylematy współczesnej cywilizacji, np.: procesy globalizacji, zjawiska nierówności społecznej, ekonomicznej, wykluczania, dyskryminacji oraz obecności ideologii w życiu społecznym; uwarunkowania tych procesów i zjawisk, ich wpływ na życie jednostki, jej edukację i losy zawodowe.

Absolwent studiów drugiego stopnia na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, w zakresie umiejętności potrafi:

- samodzielnie posługiwać się odpowiednimi ujęciami teoretycznymi do rozpoznawania, opisu oraz interpretacji motywów i wzorów zachowań uczestników, w złożonych kontekstach społecznych i sytuacjach zawodowych, stosując wiedzę pedagogiczną i psychologiczną oraz wiedzę z nauk pokrewnych; identyfikować rodzaje więzi społecznych i rządzące nimi prawidłowości,
- wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności,
- w pogłębionym zakresie wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną i własne obserwacje do analizy procesów psychicznych u różnych osób oraz określać prawidłowości i zaburzenia ich rozwoju, zwłaszcza procesów poznawczych, emocjonalnych i motywacyjnych, a także analizować różnice indywidualne w funkcjonowaniu ludzi dotyczące temperamentu, osobowości i wzorców zachowań społecznych,
- w pogłębionym zakresie hierarchizować własne cele, nadając im rangę, optymalizować własną aktywność zawodową i pomocową; samodzielnie planować i realizować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie,
- w pogłębionym zakresie dostrzegać mechanizmy funkcjonowania jednostek i grup społecznych; przewidywać przebieg zjawisk społecznych; nawiązywać kontakty i budować relacje społeczne z innymi osobami w postępowaniu diagnostycznym i oddziaływaniu pomocowym oraz procesie edukacyjnym, pełniąc różne role w sytuacji współpracy,
- samodzielnie zaplanować i zorganizować zadania badawcze i praktyczne związane z działalnością w zakresie human resources i coachingu oraz efektywnie kierować pracą zespołu,
- samodzielnie zdobywać i przetwarzać wiedzę, dobierać środki oraz metody pracy w celu rozwiązania konkretnych problemów edukacyjno-zawodowych oraz pomocowych, korzystając z różnych źródeł (w języku rodzimym i obcym), samodzielnie formułować wnioski i zaprezentować wyniki badań z wykorzystaniem ICT,
- korzystać z różnych kanałów i technik komunikacyjnych, sprawnie posługiwać się w mowie i w piśmie językiem specjalistycznym, efektywnie porozumiewać się z osobami pochodzącymi z różnych środowisk,
- posługiwać się językiem obcym na poziomie B2+ Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego oraz w wyższym stopniu w zakresie specjalistycznej terminologii.

Absolwent studiów drugiego stopnia na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, w zakresie kompetencji społecznych jest gotów do:

- identyfikowania, interpretacji i wyjaśniania złożonych zjawisk, procesów i wzajemnych relacji między nimi; dokonania oceny tych zjawisk w kontekście pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości; wyjaśniania roli kultury i etyki w procesach przemian współczesnych organizacji,
- dostrzegania, przestrzegania i rozwijania etycznego wymiaru działalności human resources i coachingu w stopniu pogłębionym; rozwiązywania dylematów etycznych, stosowania optymalnych rozwiązań zgodnie z zasadami etyki; krytycznej oceny działań własnych i działań zespołów, którymi kieruje oraz organizacji, w której uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań i ich korygowania,
- planowania i organizowania sieci wsparcia i rozwoju dla jednostek lub grup społecznych w środowisku pracy; inspirowania innych do działań na rzecz całościowego uczenia się,
- stałego rozwoju zawodowego i osobistego, konstruowania i kontrolowania własnej ścieżki kariery, dokonywania samooceny kompetencji, doskonalenia umiejętności zawodowych oraz rozwoju własnej przedsiębiorczości.

Absolwent studiów drugiego stopnia (magisterskich) na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, moduł kształcenia specjalnościowego HR Manager, przygotowany jest do:

- objęcia stanowisk kierowniczych i managerskich,
- realizacji zaawansowanych procesów w obszarze human resources i coachingu, zgodnie z najnowszymi trendami rynkowymi oraz przepisami prawa pracy,
- zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, procesami rekrutacji, zarządzania procesem pracy zgodnie z mechanizmami funkcjonowania obowiązującymi w środowisku biznesowym,
- projektowania i nadzorowania procesów HR oraz pracy w zespole projektowym,
- dostosowania procesów HR w organizacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy i oczekiwań społecznych, analizy danych jakościowych i ilościowych,
- komunikowania (się) empatycznego, rozumiejącego i otwartego na indywidualne potrzeby członków zespołu, proaktywnego budowania efektywności zespołu w oparciu o zaufanie i współpracę,
- prowadzenia treningów, sesji szkoleniowych oraz warsztatowych,
- prowadzenia negocjacji, rozwiązywania problemów zawodowych i podejmowania decyzji,
- identyfikacji i przygotowania planów rozwoju kompetencji, tworzenia systemów motywacyjnych i wynagrodzeń, prowadzenia ośrodków oceny; rekrutacji i zatrudniania pracowników w organizacji,
- planowania procesów edukacyjnych i stwarzania warunków stymulujących i motywujących pracowników do uczenia się,
- wzmacniania efektywności pracowników poprzez optymalne wykorzystanie talentów w środowisku pracy oraz wyznaczanie obowiązków dla konkretnych stanowisk,
- budowania sieci kontaktów zawodowych i stałej współpracy z organizacjami zajmującymi się rekrutacją, outsourcingiem oraz wsparciem szkoleń i rozwoju pracowników.

Absolwent studiów drugiego stopnia (magisterskich) na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, moduł kształcenia specjalnościowego Coach Biznesu, przygotowany jest do:

- pracy na stanowiskach związanych z rozwojem pracowników, na stanowiskach wspierających kadrę zarządzającą, w działach szkoleniowych, jako coach, doradca,
- objęcia stanowisk managerskich lub kierowniczych w firmach, organizacjach i instytucjach: w działach human resources, działach personalnych, działach zarządzania kapitałem ludzkim, działach zarządzania zasobami ludzkimi, działach rekrutacji, employer branding i rozwoju oraz w organizacjach świadczących usługi z zakresu human resources,

- realizacji zaawansowanych procesów w obszarze human resources i coachingu, w tym: identyfikowania potencjału organizacji i jej pracowników, diagnozowania i wykorzystywania sytuacji sprzyjających uczeniu się w środowisku pracy, diagnozowania potrzeb pracowniczych, przygotowania planów rozwoju kompetencji w organizacji, zarządzania talentami i kompetencjami, planowania rozwoju pracowników, planowania i organizowania procesów coachingowych, zarządzania zespołem i jego efektywnością, zarządzania sobą w czasie, motywowania i automotywowania,
- prowadzenia rozmów rozwojowych, dokonywania pogłębionej analizy potencjału w oparciu o metodykę coachingową oraz rozwoju pracowników w sposób wspierający cele biznesowe,
- pracy w zespole zróżnicowanym kulturowo, negocjowania, prowadzenia działań grywalizacyjnych i wdrażania rozwiązań wellbeingowych,
- optymalizacji procesów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim,
- stosowania w praktyce zawodowej zasad zgodnych z etyką i dbania o stały rozwój zawodowy i doskonalenie własnego warsztatu zawodowego.

Absolwent studiów drugiego stopnia (magisterskich) na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, moduł kształcenia specjalnościowego Employer branding z elementami AI przygotowany jest do:

- pracy w działach HR, zarówno w korporacjach jak i mniejszych firmach jako specjalista ds. employer branding, rekrutacji, szkoleń, zarządzania talentami, w agencjach rekrutacyjnych, doradztwa personalnego, jako ekspert ds. HR, specjalista ds. rozwoju kariery, freelancer.
- tworzenia strategii Employer branding, analizy danych rynkowych i identyfikacji trendów;
- analizy rynku pracy, identyfikacji unikalnych cech organizacji i kreowania strategii, które przyciągną talenty;
- wdrażania innowacyjnych rozwiązań, m.in. narzędzi rekrutacyjnych i oceny pracowników, co może znacząco poprawić efektywność procesów HR;
- budowania trwałych relacji z pracownikami, dzięki umiejętnościom społecznym i komunikacyjnym;
- tworzenia programów angażujących pracowników i budowania pozytywnej kultury organizacyjnej;
- optymalizacji procesów rekrutacyjnych poprzez wykorzystanie narzędzi do automatyzacji, analizy danych oraz personalizacji doświadczenia klientów;
- rozwoju pracowników poprzez identyfikację ich mocnych stron, zainteresowań oraz potrzeb rozwojowych, co przyczynia się do zwiększenia zaangażowania i retencji pracowników.
- stosowania w praktyce zawodowej zasad zgodnych z etyką i dbania o stały rozwój zawodowy i doskonalenie własnego warsztatu zawodowego.

Reasumując, absolwent studiów drugiego stopnia na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, to empatyczny manager:

- rozumiejący i otwarty na indywidualne potrzeby członków zespołu, proaktywny i budujący efektywność zespołu w oparciu o zaufanie i współpracę,
- znający mechanizmy funkcjonowania w środowisku biznesowym i najnowsze trendy w human resources i coachingu,
- potrafiący rozwiązywać problemy zawodowe i podejmować decyzje,
- stale doskonalący umiejętności zarządzania ludźmi w procesie pracy,
- świadomy, jak dostosować procesy HR w organizacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy i oczekiwań społecznych,
- zaopatrzonego w wiedzę, umiejętności i kompetencje przydatne do realizacji zaawansowanych procesów w obszarze human resources,
- wiedzący jak identyfikować i rozwijać kompetencje, znający teorię i praktykę przygotowania planów rozwoju kompetencji, tworzenia systemów motywacyjnych i wynagrodzeń, prowadzenia ośrodków oceny,



- potrafiący przyciągać i odkrywać talenty; rekrutować i przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne, zatrudniać pracowników w organizacji i wspierać ich rozwój poprzez budowanie ścieżek kariery,
- potrafiący planować procesy edukacyjne i stwarzać warunki stymulujące i motywujące pracowników do uczenia się,
- potrafiący wzmacniać efektywność pracowników poprzez optymalne wykorzystanie talentów w środowisku pracy.

Absolwent kierunku HRiC nie jest pedagogiem ani psychologiem czy specjalistą ds. zarządzania. Absolwent jest specjalistą w obszarze human resources i coachingu, który umiejętnie łączy wiedzę i umiejętności oraz kompetencje z dyscyplin: pedagogika, psychologia, zarządzanie, po to, by poprzez interdyscyplinarność być lepiej przygotowanym do zrozumienia ludzi i zarządzania nimi jako kapitałem organizacji, który to kapitał należy umiejętnie odkrywać (wykorzystując do tego dokonania pedagogiki i psychologii). Ten kapitał ludzki może budować siłę organizacji, poprzez równie umiejętnie nim zarządzanie (wymagające wiedzy z obszaru nauk o zarządzaniu i jakości). Absolwent kierunku HRiC pracuje w działach human resources, działach personalnych firm i instytucji, zespołach rekrutacyjnych, na stanowiskach wspierających kadrę zarządzającą, w działach szkoleniowych, np. jako manager lub w organizacjach szkoleniowych, np. jako trener; w firmach doradczych i konsultingowych, np. jako audytor efektywności procesów szkoleniowych, w poradniach i gabinetach rozwoju osobistego, biurach karier, inkubatorach przedsiębiorczości, organizacjach pozarządowych; we własnej firmie jako freelancer budujący, wdrażający i wspierający podmioty rynku pracy w procesach rozwoju potencjału ludzkiego organizacji uczącej się lub jako coach i doradca, freelancer w zakresie pozyskiwania i zarządzania talentami. Potrafi analizować i oceniać zachowania różnych grup społecznych, wykorzystując do tego celu wiedzę pedagogiczną, psychologiczną oraz wiedzę z zakresu zarządzania. Potrafi prowadzić badania o charakterze interdyscyplinarnym, zarządzać kapitałem ludzkim i budować otwartość na drugiego człowieka i jego potrzeby w świecie pracy. Uczestniczy w negocjacjach pracowniczych oraz biznesowych, podejmując trudne decyzje. Potrafi rozwiązywać konflikty, zarządzać projektami, także innowacyjnymi. Proponuje usprawnienia i rozwiązania rozwojowe w organizacji poprzez doradzanie oraz inicjowanie odpowiednich działań. Potrafi prowadzić warsztaty, szkolenia lub zajęcia dydaktyczne w obszarze HR oraz procesy coachingowe.

Kompetencje, jakie absolwenci będą posiadać po zakończeniu studiów na kierunku Human Resources i Coaching, to także tzw. kompetencje transferowalne, związane z umiejętnością komunikowania się (także w języku obcym) w zróżnicowanym środowisku, budowaniem relacji, pracy w zespole, kreatywnością, krytycznym myśleniem czy też gotowością uczenia się przez całe życie. Gruntowne przygotowanie w zakresie human resources i coachingu obejmuje także umiejętności budowania prawidłowych kontaktów interpersonalnych, opartych na zaufaniu, organizacji pracy i zespołu, kierowania, negocjowania i podejmowania decyzji, również w sytuacji niepewności i zmiany.

Przygotowanie do zawodu zakłada również znajomość specjalistycznego języka branżowego, rozumienie terminologii i prawidłowe posługiwanie się nią. Wiedza na temat regulacji prawnych oraz zasad etycznych związanych z HR i coachingiem jest kolejną kompetencją, którą absolwenci będą posiadać po zakończeniu studiów.

W zakresie kompetencji językowych studenci w przyszłości będą rozwijać i wzmacniać znajomość języka obcego, którego program studiów obejmie również naukę słownictwa branżowego. Pracownia Języków Obcych dla każdego z kierunków kształcenia realizowanego na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW przygotowuje specjalny słownik branżowy, który udostępniany będzie studentom od pierwszego spotkania w ramach nauki języka obcego. Słownictwo to wykorzystywane będzie zarówno w bieżących materiałach dydaktycznych, jak również jako materiał źródłowy do pracy własnej dla studentów. Uczelnia jest również Centrum Egzaminacyjnym PTE General Pearson, co oznacza, że studenci mają możliwość potwierdzenia swoich kompetencji językowych na poziomach od A1 do C2, zgodnie z założeniami Europejskiego Opisu Kształcenia Językowego (CEFR).

Oprócz umiejętności praktycznych związanych z merytorycznym przygotowaniem do roli specjalisty w zakresie human resources i coachingu studenci będą mieć możliwość stałego rozwoju swoich kompetencji



edukacyjnych i konstruowania własnej kariery oraz nabywania nowych doświadczeń zawodowych w trakcie praktyk kierunkowych oraz praktyk specjalnościowych.

W ramach praktyk zawodowych, które są nieodłącznym elementem programu studiów, studenci będą mieli okazję zdobyć doświadczenie praktyczne zarówno w obszarze edukacji, psychologii, jak i zarządzania. Absolwent kierunku studiów drugiego stopnia na kierunku Human Resources i Coaching jest osobą mającą interdyscyplinarną wiedzę: z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości, a także umiejętności praktyczne w zakresie HR managementu, zarządzania projektami HR i coachingu biznesowego.

## II. **Koncepcja kształcenia**

### 1. **Wskazanie związku kierunku studiów z misją i strategią rozwoju Uczelni**

Przy formułowaniu koncepcji kształcenia na kierunku Human Resources i Coaching, studia drugiego stopnia o profilu praktycznym uwzględniono:

- misję i strategię Uczelni i Wydziału,
- zasoby i możliwości jej realizacji,
- potrzeby rynku pracy oraz otoczenia społeczno-gospodarczego,
- obowiązujące regulacje prawne i wzorce międzynarodowe,
- opinie interesariuszy zewnętrznych oraz wewnętrznych.

Koncepcja kształcenia na kierunku Human Resources i Coaching jest spójna z misją i strategią Uczelni określoną w „Strategii Dolnośląskiej Szkoły Wyższej na lata 2022-2025 z perspektywą do 2030 roku”.

Uczelnia dąży do tego, by być Uczelnią – Miejscem dla Ciebie, w którym zgodnie z przyjętą misją łączy się ludzi, kształci praktycznie i realizuje pasje. Uczelnia jest przestrzenią kształtowaną z myślą o studentach jako kluczowej grupie społeczności akademickiej. Uniwersytet tworzy przestrzeń do praktycznej nauki, pracy, współdziałania, rozwoju wspólnie we współpracy z kolegami i koleżankami, jak również z wykładowcami, którzy wspierają studentów na każdym etapie edukacji. Jest to też miejsce zapewniające warunki do samorozwoju, realizacji zainteresowań, poznawania ciekawych ludzi, budowania i pielęgnowania relacji oraz kreowania i współtworzenia. Uczelnia jest miejscem, w którym doświadcza się inspiracji, wzajemnego uczenia się, uczenia innych i wymiany praktycznych doświadczeń. Wizja Uczelni brzmi: „W przyjaznej przestrzeni wspólnie rozwijamy usługę edukacyjną opartą na wiedzy, najlepszej praktyce i nowoczesnej technologii”.

Uniwersytet Dolnośląski DSW to uczelnia, w której pełna integracja działalności naukowej z kształceniem buduje doskonałość dydaktyczną nauczycieli w pracy ze studentami i słuchaczami.

Rozwój strategiczny Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW ukierunkowany jest między innymi na poszerzenie działań edukacyjnych o obszar nauk o zarządzaniu i jakości, nie tylko w aspekcie pedagogicznym i psychologicznym, w którym Uczelnia dotąd się rozwijała i rozwija, prowadząc na kierunkach Pedagogika, Psychologia i Psychologia w biznesie specjalności i przedmioty: psychologia w zarządzaniu przedsiębiorstwem, psychologia zarządzania i biznesu, andragogika oraz poradnictwo psychologiczno-pedagogiczne z doradztwem zawodowym.

Uniwersytet Dolnośląski DSW w swoich założeniach strategicznych kładzie również nacisk na wsparcie atrybutu praktyczności kształcenia. Na kierunku Human Resources i Coaching będzie się to przejawiać w metodach dydaktycznych, inwestycjach w specjalistyczne laboratoria i pracownie, w zatrudnianiu wykwalifikowanych nauczycieli praktyków (specjalistów z obszaru human resources, coachów, psychologów, specjalistów z zakresu zarządzania, ekonomii i pedagogów – specjalistów z zakresu edukacji dorosłych, poradnictwa oraz szkoleń), a także poprzez szeroką współpracę w zakresie realizacji i wspierania procesu kształcenia ze specjalistycznymi jednostkami działającymi w obszarze edukacji, psychologii i zarządzania (korporacje, przedsiębiorstwa i firmy prywatne, profesjonalne ośrodki szkoleń, agencje rekrutacyjne, instytucje,

organizacje wchodzące w skład partnerstw publiczno-prywatnych, organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą).

Jednym z priorytetów Uczelni jest również gruntowe przygotowanie absolwentów do podejmowania ról społecznych i zawodowych, odpowiadających potrzebom współczesności, dążąc tym samym do kształtowania zaangażowanych obywateli uczących się przez całe życie i pracujących nad własnym rozwojem. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w opracowanej dla kierunku koncepcji kształcenia, zawierającej istotną liczbę zajęć praktycznych i praktyk zawodowych.

Koncepcja kształcenia na kierunku Human Resources i Coaching powstała w konsultacji ze specjalistami rynku pracy, przedstawicielami pracodawców oraz doświadczonymi nauczycielami akademickimi. Koncepcja programu studiów była współtworzona/konsultowana z pracownikami takich firm jak: Parker Hannifin, Objectivity, American Express, AXA XL, Danone, Cushman & Wakefield, CBRE, Akademia Bliżej, Manufaktura Osiągnięć, Human Partner, Volvo, Multum PR, Faurecia, QAD. Ich wieloletnie doświadczenie na rynku polskim oraz rynkach zagranicznych było niezwykle pomocne w określeniu sylwetki absolwenta studiów drugiego stopnia na kierunku Human Resources i Coaching. Praktycy zwrócili uwagę na realizację praktycznych aspektów kształcenia, szczególnie na przedmiotach kierunkowych i specjalnościowych.

## **2. Wskazanie potrzeb społeczno-gospodarczych utworzenia studiów oraz zgodności efektów uczenia się z tymi potrzebami**

Podstawowym założeniem studiów na kierunku Human Resources i Coaching jest popularyzacja dorobku pedagogiki i psychologii oraz możliwości ich wykorzystania w obszarze biznesu, w celu zwiększenia konkurencyjności organizacji. Uniwersytet Dolnośląski DSW ma doświadczenie w nauczaniu kompetencji społecznych, ponieważ prowadzi studia na kierunku Pedagogika od 1997 roku, a na kierunku Psychologia od 2013 roku.

Trendy na polskim rynku pracy wskazują na wzrost zainteresowania wykorzystaniem wiedzy i umiejętności pedagogicznych i psychologicznych w kontekście wspierania obszarów biznesu, związanych z rekrutacją, selekcją, onboardingiem, motywowaniem i rozwojem pracowników, podnoszenia efektywności kadry managerskiej oraz pozostałych pracowników i organizatorów świata biznesu. Praktycy biznesu są coraz bardziej otwarci na celowe stosowanie metod i technik psychologicznych oraz rozwoju całościowego. Są gotowi rozwijać kompetencje społeczne, co wiąże się ze wzrostem ich świadomości na temat roli, jaką odgrywa tzw. czynnik ludzki w budowaniu procesów biznesowych. W sytuacji zmiany pokoleniowej na rynku pracy pracodawcy zaczynają coraz wyraźniej dostrzegać, iż wiedza i umiejętności społeczne przydają się nie tylko do wzrostu atrakcyjności rynkowej firm i ich produktów, ale również – prawidłowego prowadzenia komunikacji na linii pracodawca–pracownicy, komunikacji wewnętrznej w sytuacjach kryzysowych, zapobiegania konfliktom i ich rozwiązywania, wspierania pracowników w sytuacjach trudnych oraz dbania o tzw. wellbeing i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. W otoczeniu społeczno-gospodarczym i edukacyjnym podkreśla się rolę umiejętności psychologicznych w radzeniu sobie z negatywnymi skutkami cywilizacyjnymi, takimi jak izolacja społeczna młodych ludzi wynikająca z pracy zdalnej.

Na Dolnym Śląsku obserwuje się wzrost zapotrzebowania na specjalistów z zakresu HR i coachingu. Jest to związane m.in. z intensywnym rozwojem branży informatycznej we Wrocławiu oraz outsourcingu usług.

Deloitte i Infuture Institute/Hatalska.com prognozują, iż wśród głównych trendów w biznesie i zarządzaniu do 2025 roku znajdują się: Zarządzanie zmianą i oporem ludzi podczas zmian, Silver Wave, Zwinne mapowanie procesów w zarządzaniu, Transformacja cyfrowa w oparciu o efektywną komunikację, testowanie i wprowadzanie innowacji (Agile w HR, Design Thinking), budowanie kultury organizacyjnej z uwzględnieniem kultury bezpieczeństwa, grywalizacja oraz employer branding i personal branding.

Województwo dolnośląskie opiera swoją gospodarkę na trzech głównych filarach: usługach, przemyśle i handlu. Jak wynika z danych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, sektor handlu na Dolnym Śląsku generuje 24,1% uzyskiwanych przychodów ze sprzedaży. Analogicznie – przemysł przynosi przychody

w wysokości 34,7%, a pozostałe sektory, w tym sektor usług – 41,2%). Wrocław jest trzecim miastem w Polsce, po Warszawie i Krakowie, w którym dynamicznie wzrasta sektor nowoczesnych usług biznesowych. Tworzone są usługi otoczenia biznesu: usługi outsourcingowe, centra usług wspólnych, centra B+R. Działają tutaj zarówno firmy globalne, takie jak m.in. Capgemini, IBM, HP, Nokia Siemens, Credit Suisse, jak i przedsiębiorstwa powstałe na bazie polskiego kapitału: Impel Business Solutions, Casus Finance, REC Global czy SMT Software.

Szanse rozwojowe dla biznesu wiążą się także z uruchomieniem na terenie województwa trzech tzw. Specjalnych Stref Ekonomicznych: Legnickiej, Wałbrzyskiej, Kamiennogórskiej. Występuje również podstrefa Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej – jedyna strefa, której zarząd jest zlokalizowany poza terenem województwa dolnośląskiego. Na terenie województwa działa również trzynaście parków technologicznych: Dolnośląski Park Technologiczny „T-Park”, Noworudzki Park Przemysłowy, Park Przemysłowy Bukowice, Bielawski Park Przemysłowy, Wrocławski Park Przemysłowy, Park Przemysłowy w Wałbrzychu, KGHM LETIA Legnicki Park Przemysłowy, Wrocławski Medyczny Park Naukowo-Technologiczny, Data Techno Park sp. z o.o., Wrocławski Park Technologiczny, Maszynownia Biznesu Wrocławskiego Parku Technologicznego, Dolnośląski Park Innowacji i Nauki, ChemiPark Technologiczny. Na terenie województwa, obok branży IT i usług instytucji otoczenia biznesu, silnie rozwinięty jest również high-tech i przemysł motoryzacyjny. Dla absolwentów kierunku Human Resources i Coaching jest to ogromny rynek potencjalnych pracodawców i gwarancja zatrudnienia po ukończeniu studiów. W związku z tym olbrzymim potencjałem globalnych firm i korporacji działających na terenie Dolnego Śląska na kierunku studiów Human Resources i Coaching kładzie się duży nacisk na naukę różnorodności kulturowej oraz networking, aby jak najlepiej przygotować absolwentów do pracy w międzynarodowych zespołach i spełnić oczekiwania pracodawców, którzy chcą zatrudniać specjalistów umiejących pracować w zróżnicowanych zespołach i nawiązywać relacje branżowe.

Wyróżniki prowadzonego kierunku to:

- liczne treningi, szkolenia i sesje warsztatowe prowadzone przez ekspertów z zakresu HR oraz certyfikowanych i/lub akredytowanych coachów International Coach Federation,
- współpraca z członkami think tanku HR Influencers oraz cenionymi na ogólnopolskim rynku trenerami i szkoleniowcami,
- atrakcyjne przedmioty odpowiadające na problemy zmiany pokoleniowej na rynku pracy,
- nazwy specjalności to nazwy konkretnych, pożądanych stanowisk z ofert pracy,
- innowacyjne metody dydaktyczne, które sprawiają, że studenci doświadczają współczesnego HR, biorą udział w licznych symulacjach i mierzą się z realnymi problemami rynku pracy (nacisk na zastosowanie wiedzy w praktyce),
- wdrażanie metodyki coachingu podczas zajęć,
- program weryfikowany przez Radę Programową, w skład której wchodzi cenioci specjaliści z zakresu human resources i coachingu.

Zgodnie z prognozami PwC i Deloitte nt. rynku pracy, do 2025 r. w Polsce będziemy musieli zatrudnić dodatkowo 1,5 mln osób. Ta powiększająca się luka na rynku pracy wiąże się z prognozami tempa rozwoju gospodarczego kraju oraz rosnącymi potrzebami sfery biznesu. Dlatego tak ważne stają się umiejętności rekrutowania pracowników i utrzymania ich w organizacji, zarządzania talentami i budowania marki pracodawcy w oparciu o sprawną komunikację wewnętrzną i zewnętrzną.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że HR i coaching to dziedzina zapewniająca szerokie umiejętności zawodowe i wiedzę. Otwiera ona wiele ścieżek rozwoju kariery dla absolwentów. Specjaliści w zakresie HRiC mogą podjąć zatrudnienie w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach, specjalizujących się w obszarze usług, produkcji i handlu. Mogą pełnić funkcje managerów, dyrektorów zarządzających oraz specjalistów do spraw pracowniczych. Mogą także szkolić przyszłych specjalistów w tym zakresie oraz kadrę zarządzającą. Mogą współpracować z organizacjami pozarządowymi i instytucjami publicznymi. Mogą także prowadzić naukowo-badawcze prace interdyscyplinarne na styku pedagogiki, psychologii i zarządzania. Studia na tym kierunku

kształtują branżowych ekspertów odpowiedzialnych za rozwój human resources i coachingu w biznesie w naszym kraju.

W toku nauki studenci zdobędą wiedzę z zakresu nauk społecznych. Pozną terminologię używaną w pedagogice, psychologii oraz naukach o zarządzaniu i jakości, poszerzoną w zakresie właściwym dla studiowanej specjalności o zrozumienie ich źródeł, sposobów stosowania i praktyczne odniesienia do pokrewnych dyscyplin naukowych. Zaznajomią się z trendami w human resources oraz coachingu. Będą znać procesy psychiczne, psychologiczne, filozoficzne i antropologiczne ujęcia funkcjonowania człowieka i jego rozwoju, a także rozumieć ludzkie działania w kontekście zachowań w organizacjach. Będą wiedzieć, jak oddziaływać na różne aspekty funkcjonowania człowieka oraz modyfikować działania własne i innych ludzi. Pozną również cechy, reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych; normy i wartości organizujące życie społeczne człowieka. W kontekście teorii zarządzania i organizacji poznają reguły tworzenia, funkcjonowania, przekształcania oraz rozwoju organizacji rynkowej oraz prawa, normy i standardy prowadzenia działalności gospodarczej. Będą znać kluczowe pojęcia i mechanizmy ekonomiczne na poziomie mikro- i makroekonomii, a także rozumieć istotę i podstawowe prawa oraz uwarunkowania procesu decyzyjnego z perspektywy konsumenta. Pozną metody i techniki oraz narzędzia ICT w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości oraz współczesne koncepcje racjonalnego zarządzania różnymi zasobami organizacji. Znane będą im też standardy i normy prawne oraz etyczne obowiązujące w naukowej i praktycznej działalności pedagogicznej, psychologicznej oraz zarządzaniu i jakości.

Studenci nabędą także specjalistyczne umiejętności w zakresie rozpoznawania, opisywania i interpretowania zachowań ludzi w zakresie emocji i motywacji oraz procesów zachodzących w organizacji oraz jej otoczeniu społeczno-gospodarczym. Będą analizować różnice indywidualne w funkcjonowaniu ludzi dotyczące temperamentu, osobowości i wzorców zachowań społecznych. Będą nawiązywać kontakty i budować relacje społeczne z innymi osobami w postępowaniu diagnostycznym i oddziaływaniu pomocowym, pełniąc różne role w sytuacji współpracy. Nabędą także umiejętności w zakresie hierarchizowania własnych celów, optymalizacji własnej aktywności, badania potrzeb i potencjału rozwojowego jednostek oraz grup w organizacji, a także – rozwiązywania problemów organizacji i otoczenia. Będą planować działania edukacyjne i rozwojowe w organizacji uczącej się oraz rozwiązywać praktyczne problemy w środowisku pracy, także w złożonych i nietypowych warunkach.

W trakcie studiów szczególna uwaga zostanie poświęcona praktycznej nauce w zakresie rozwiązywania problemów w organizacji oraz zarządzania, reagowania na istniejące potrzeby pracowników i kreowania potrzeb z wykorzystaniem wiedzy pedagogicznej i psychologicznej, z poszanowaniem zasad etyki. Dzięki temu absolwenci będą mieli szansę uzyskać nowatorską wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, które są niezwykle atrakcyjne z punktu widzenia potencjalnego pracodawcy. Kompetencje zdobyte na kierunku Human Resources i Coaching pozwolą absolwentom na wielostronną działalność związaną z biznesem i zarządzaniem.

Studia na kierunku Human Resources i Coaching to nie tylko przygotowanie do wykonywania zawodu w sensie praktycznym, ale również wiedza z dziedziny pedagogiki, psychologii i zarządzania. Absolwenci będą ukształtowanymi specjalistami, którzy będą mogli zasilać szeregi korporacji, dużych i średnich firm, a także rozwijać własną przedsiębiorczość poprzez zakładanie własnej działalności gospodarczej. Będą oni nie tylko ekspertami w zdobytym zawodzie, ale otrzymają również przygotowanie do kształtowania branżowych trendów w sektorze biznesu. Dla Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW kształtowanie świadomych i zaangażowanych specjalistów w zakresie human resources i coachingu to niezwykle ważny cel.

### **3. Ogólne cele uczenia się**

Studia na kierunku Human Resources i Coaching są odpowiedzią na dostrzegalny wzrost zapotrzebowania rynkowego na specjalistów o wysokim poziomie kompetencji społecznych, łączących wiedzę z zakresu zarządzania, psychologii i pedagogiki. Studenci HRiC mają na celu rozwój umiejętności interpersonalnych i międzykulturowych, uczenie się pracy w różnorodnych środowiskach, zgłębianie tajemnic pracy zespołowej.

Założeniem wielu sesji warsztatowych, treningów i szkoleń jest ich realizacja przez praktyków HR i coachingu. Podczas zajęć praktycznych studenci będą poznawać m.in. reguły procesu motywowania, uczestniczyć w procesie budowania wartości w organizacji i zarządzania innowacją, uczyć się zasad inkluzji społecznej oraz wdrożeń wellbeingowych. Program studiów będzie systematycznie konsultowany z ekspertami HR i coachingu, gdyż jego założeniem jest przygotowanie wysokiej klasy specjalistów gotowych do obejmowania stanowisk kierowniczych i realizacji zaawansowanych procesów w obszarze human resources.

Aktywna praca Biura Karier i Praktyk, kojarząca studentów i absolwentów z rynkiem i pracodawcami, to kolejny element strategicznych działań Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW, w ramach którego będziemy się koncentrować na podjęciu współpracy z nowymi miejscami pracy dla absolwentów, w których możliwe jest wykorzystanie wiedzy pedagogicznej, psychologicznej i z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości oraz umiejętności społecznych na potrzeby biznesu (analizy potrzeb, planowania i organizowania pracy zespołów, motywowania i oceniania pracowników, wartościowania stanowisk pracy), m.in. w działach human resources, pracy coacha, trenera i szkoleniowca, agencjach rekrutacyjnych i employer brandingowych, organizacjach, firmach i instytucjach działających we wszystkich obszarach gospodarki.

#### 4. Tabela odniesień efektów kierunkowych uczenia się do charakterystyk kompetencji uniwersalnych Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-7 Polskiej Ramy Kwalifikacji

Objaśnienie oznaczeń w symbolach efektów kierunkowych:	
HRC	kierunek Human Resources i Coaching
2	studia drugiego stopnia
P	profil praktyczny
W	kategoria wiedzy
U	kategoria umiejętności
K	kategoria kompetencji społecznych
01, 02, 03 i kolejne	numer efektu uczenia się
Objaśnienie oznaczeń charakterystyki poziomów PRK typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego:	
7	poziom VII Polskiej Ramy Kwalifikacji
S	charakterystyka typowa dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego
W	wiedza
G	głębina i zakres
K	kontekst
U	umiejętności
W	wykorzystanie wiedzy
K	komunikowanie się
O	organizacja pracy
U	uczenie się
K	kompetencje społeczne
K	krytyczna ocena
O	odpowiedzialność
R	rola zawodowa

Symbol efektu uczenia się dla kierunku	OPIS KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ Po zakończeniu studiów drugiego stopnia	Symbol charakterystyk
--	--	-----------------------

	na kierunku Human Resources i Coaching, profil praktyczny, absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:	
<b>WIEDZA</b> <b>absolwent zna i rozumie:</b>		
HRC2P_W01	w pogłębionym zakresie przedmiotowe i metodologiczne powiązania human resources i coachingu z dyscyplinami w dziedzinie nauk społecznych (pedagogiką, psychologią oraz naukami o zarządzaniu i jakości); terminologię, teorie, koncepcje oraz współczesne kierunki rozwoju human resources i coachingu	P7U_W P7S_WG
HRC2P_W02	w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy; normy i wartości organizujące życie społeczne człowieka, a także zaawansowane zjawiska społeczne oraz rodzaje i sposoby tworzenia i funkcjonowania relacji społecznych	P7U_W P7S_WG P7S_WK
HRC2P_W03	różnorodne, złożone psychologiczne mechanizmy dotyczące indywidualnych i społecznych uwarunkowań podstaw, rozwoju oraz dynamiki podmiotowości człowieka	P7U_W P7S_WG
HRC2P_W04	wybrane filozoficzne, psychologiczne, socjologiczne i antropologiczne koncepcje człowieka i relacji społecznych oraz oddziaływań grupowych i środowiskowych – stanowiące teoretyczne podstawy działalności zawodowej w obszarze human resources i coachingu; wybrane teorie komunikacji, społeczno-kulturowe konteksty ich stosowania oraz złożone procesy warunkujące ich wpływ na podmiotowy charakter relacji społecznych i indywidualne aspekty funkcjonowania człowieka	P7U_W P7S_WG P7S_WK
HRC2P_W05	w pogłębionym zakresie istotę organizacji oraz problemy związane z jej funkcjonowaniem; w rozszerzonym zakresie rolę człowieka w tworzeniu kultury oraz konstruowaniu struktur społecznych i organizacyjnych; w pogłębionym zakresie reguły prezentacji i budowy wizerunku organizacji	P7U_W P7S_WG
HRC2P_W06	dylematy współczesnej cywilizacji, np.: procesy globalizacji, zjawiska nierówności społecznej, ekonomicznej, wykluczania, dyskryminacji oraz obecności ideologii w życiu społecznym; uwarunkowania tych procesów i zjawisk, ich wpływ na życie jednostki, jej edukację i losy zawodowe	P7U_W P7S_WK
<b>UMIĘTNOŚCI</b> <b>absolwent potrafi:</b>		
HRC2P_U01	samodzielnie posługiwać się odpowiednimi ujęciami teoretycznymi do rozpoznawania, opisu oraz interpretacji motywów i wzorów zachowań uczestników, w złożonych kontekstach społecznych i sytuacjach zawodowych, stosując wiedzę pedagogiczną i psychologiczną oraz z nauk pokrewnych; identyfikować rodzaje więzi społecznych i rządzące nimi prawidłowości	P7U_U P7S_UW
HRC2P_U02	wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności	P7U_U P7S_UW
HRC2P_U03	w pogłębionym zakresie wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną i własne obserwacje do analizy procesów psychicznych u różnych osób oraz określać prawidłowości i zaburzenia ich rozwoju, zwłaszcza procesów poznawczych, emocjonalnych i motywacyjnych, a także analizować różnice indywidualne w funkcjonowaniu ludzi dotyczące temperamentu, osobowości i wzorców zachowań społecznych	P7U_U P7S_UW
HRC2P_U04	w pogłębionym zakresie hierarchizować własne cele, nadając im rangę, optymalizować własną aktywność zawodową i pomocową; samodzielnie	P7U_U P7S_UU



	planować i realizować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie	P7S_UO
HRC2P_U05	w pogłębionym zakresie dostrzegać mechanizmy funkcjonowania jednostek i grup społecznych; przewidywać przebieg zjawisk społecznych; nawiązywać kontakty i budować relacje społeczne z innymi osobami w postępowaniu diagnostycznym i oddziaływaniu pomocowym oraz procesie edukacyjnym, pełniąc różne role w sytuacji współpracy	P7U_U P7S_UW P7S_UK
HRC2P_U06	samodzielnie zaplanować i zorganizować zadania badawcze i praktyczne związane z działalnością w zakresie human resources i coachingu oraz efektywnie kierować pracą zespołu	P7U_U P7S_UO
HRC2P_U07	samodzielnie zdobywać i przetwarzać wiedzę, dobierać środki oraz metody pracy w celu rozwiązania konkretnych problemów edukacyjno-zawodowych oraz pomocowych, korzystając z różnych źródeł (w języku rodzimym i obcym), samodzielnie formułować wnioski i zaprezentować wyniki badań z wykorzystaniem ICT	P7U_U P7S_UW
HRC2P_U08	korzystać z różnych kanałów i technik komunikacyjnych, sprawnie posługiwać się w mowie i w piśmie językiem specjalistycznym, efektywnie porozumiewać się z osobami pochodzącymi z różnych środowisk	P7U_U P7S_UK
HRC2P_U09	posługiwać się językiem obcym na poziomie B2+ Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego oraz w wyższym stopniu w zakresie specjalistycznej terminologii	P7U_U P7S_UK P7S_UW P7S_UO
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b> <b>absolwent jest gotów do:</b>		
HRC2P_K01	identyfikowania, interpretacji i wyjaśniania złożonych zjawisk, procesów i wzajemnych relacji między nimi; dokonania oceny tych zjawisk w kontekście pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości; wyjaśniania roli kultury i etyki w procesach przemian współczesnych organizacji	P7U_K P7S_KK
HRC2P_K02	dostrzegania, przestrzegania i rozwijania etycznego wymiaru działalności human resources i coachingu w stopniu pogłębionym; rozwiązywania dylematów etycznych, stosowania optymalnych rozwiązań zgodnie z zasadami etyki; krytycznej oceny działań własnych i działań zespołów, którymi kieruje oraz organizacji, w której uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań i ich korygowania	P7U_K P7S_KK P7S_KR
HRC2P_K03	planowania i organizowania sieci wsparcia i rozwoju dla jednostek lub grup społecznych w środowisku pracy; inspirowania innych do działań na rzecz całościowego uczenia się	P7U_K P7S_KO P7S_KR
HRC2P_K04	stałego rozwoju zawodowego i osobistego, konstruowania i kontrolowania własnej ścieżki kariery, dokonywania samooceny kompetencji, doskonalenia umiejętności zawodowych oraz rozwoju własnej przedsiębiorczości	P7U_K P7S_KR

**5. Tabela pokrycia charakterystyk kompetencji uniwersalnych Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-7 Polskiej Ramy Kwalifikacji przez kierunkowe efekty uczenia się**



Symbol charakterystyk	Opis charakterystyk kompetencji uniwersalnych poziomu 7 Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji Polskiej Ramy Kwalifikacji	Symbol efektu uczenia się dla kierunku
<b>WIEDZA</b> <b>absolwent zna i rozumie:</b>		
P7U_W	w pogłębiony sposób wybrane fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi, także w powiązaniu z innymi dziedzinami różnorodne, złożone uwarunkowania i aksjologiczny kontekst prowadzonej działalności	HRC2P_W01 HRC2P_W02 HRC2P_W03 HRC2P_W04 HRC2P_W05 HRC2P_W06
P7S_WG	w pogłębionym stopniu – wybrane fakty, obiekty i zjawiska oraz dotyczące ich metody i teorie wyjaśniające złożone zależności między nimi, stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu dyscyplin naukowych lub artystycznych tworzących podstawy teoretyczne, uporządkowaną i podbudowaną teoretycznie wiedzę obejmującą kluczowe zagadnienia oraz wybrane zagadnienia z zakresu zaawansowanej wiedzy szczegółowej – właściwe dla programu studiów, a w przypadku studiów o profilu praktycznym – również zastosowania praktyczne tej wiedzy w działalności zawodowej związanej z ich kierunkiem główne tendencje rozwojowe dyscyplin naukowych lub artystycznych, do których jest przyporządkowany kierunek studiów – w przypadku studiów o profilu ogólnoakademickim	HRC2P_W01 HRC2P_W02 HRC2P_W03 HRC2P_W04 HRC2P_W05
P7S_WK	fundamentalne dylematy współczesnej cywilizacji ekonomiczne, prawne, etyczne i inne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z kierunkiem studiów, w tym zasady ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego podstawowe zasady tworzenia różnych form przedsiębiorczości	HRC2P_W02 HRC2P_W04 HRC2P_W06
<b>UMIĘJĘTNOŚCI</b> <b>absolwent potrafi:</b>		
P7U_U	wykonywać zadania oraz formułować i rozwiązywać problemy, z wykorzystaniem nowej wiedzy, także z innych dziedzin samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie komunikować się ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców, odpowiednio uzasadniać stanowiska	HRC2P_U01 HRC2P_U02 HRC2P_U03 HRC2P_U04 HRC2P_U05 HRC2P_U06 HRC2P_U07 HRC2P_U08 HRC2P_U09
P7S_UW	wykorzystywać posiadaną wiedzę – formułować i rozwiązywać złożone i nietypowe problemy i innowacyjnie wykonywać zadania w nieprzewidywalnych warunkach przez: – właściwy dobór źródeł i informacji z nich pochodzących, dokonywanie oceny, krytycznej analizy, syntezy oraz twórczej interpretacji i prezentacji tych informacji, – dobór oraz stosowanie właściwych metod i narzędzi, w tym zaawansowanych technik informacyjno-komunikacyjnych, – przystosowanie istniejących lub opracowanie nowych metod i narzędzi	HRC2P_U01 HRC2P_U02 HRC2P_U03 HRC2P_U05 HRC2P_U07 HRC2P_U09

	wykorzystywać wiedzę – formułować i rozwiązywać problemy oraz wykonywać zadania typowe dla działalności zawodowej związanej z kierunkiem studiów – w przypadku studiów o profilu praktycznym formułować i testować hipotezy związane z prostymi problemami badawczymi – w przypadku studiów o profilu ogólnoakademickim formułować i testować hipotezy związane z prostymi problemami wdrożeniowymi – w przypadku studiów o profilu praktycznym	
P7S_UK	komunikować się na tematy specjalistyczne ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców prowadzić debatę posługiwać się językiem obcym na poziomie B2+ Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego oraz specjalistyczną terminologią	HRC2P_U05 HRC2P_U08 HRC2P_U09
P7S_UO	kierować pracą zespołu współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować wiodącą rolę w zespołach	HRC2P_U04 HRC2P_U06 HRC2P_U09
P7S_UU	samodzielnie planować i realizować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie	HRC2P_U04
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b> <b>absolwent jest gotów do:</b>		
P7U_K	tworzenia i rozwijania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i życia podejmowania inicjatyw, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których uczestniczy; przewodzenia grupie i ponoszenia odpowiedzialności za nią	HRC2P_K01 HRC2P_K02 HRC2P_K03 HRC2P_K04
P7S_KK	krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych oraz zasięgania opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemu	HRC2P_K01 HRC2P_K02
P7S_KO	wypełniania zobowiązań społecznych, inspirowania i organizowania działalności na rzecz środowiska społecznego inicjowania działań na rzecz interesu publicznego myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy	HRC2P_K03
P7S_KR	odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych, z uwzględnieniem zmieniających się potrzeb społecznych, w tym: – rozwijania dorobku zawodu, – podtrzymywania etosu zawodu – przestrzegania i rozwijania zasad etyki zawodowej oraz działania na rzecz przestrzegania tych zasad	HRC2P_K02 HRC2P_K03 HRC2P_K04

### III. Plan studiów

#### 1. Struktura planu studiów

Lp.	Moduły	Liczba godz. studia stacjonarne				Liczba godz. studia niestacjonarne			
		Ogół.	wyk.	ćw.	p/e/ prak.	Ogół.	wyk.	ćw.	p/e/ prak.
1	Moduły kształcenia podstawowego	372	120	248	4	158	48	106	4

2	Moduły kształcenia kierunkowego	364	60	294	10	170	26	134	10
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	158	30	118	10	84	12	62	10
4	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Moduły kształcenia językowego	100	0	60	40	72	0	32	40
6	Moduły kształcenia wybieralnego / specjalnościowego	258	30	216	12	118	12	94	12
8	Moduły praktyk kierunkowych	248	0	8	240	248	0	8	240
9	Moduły praktyk specjalnościowych	232	0	16	216	232	0	16	216
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1732</b>	<b>240</b>	<b>960</b>	<b>532</b>	<b>1082</b>	<b>98</b>	<b>452</b>	<b>532</b>

## 2. Stosowane metody dydaktyczne oraz sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta w trakcie całego cyklu kształcenia

Karty przedmiotów definiują przedmiotowe efekty uczenia się, które należy osiągnąć, aby program studiów został zrealizowany. Efekty uczenia się dla poszczególnych przedmiotów są mierzalne i weryfikowane. Studenci otrzymują wsparcie edukacyjne nie tylko dzięki rzetelnemu przygotowaniu zajęć przez wykładowców, ale również poprzez realizowany w uczelni program tutoringu akademickiego oraz projekty edukacyjne, jakie mogą przeprowadzić w ramach działającej na uczelni Akademii Umiejętności. Nauczyciele oraz tutorzy są dostępni poza wykładami, ćwiczeniami i zajęciami z tutorem, w trakcie cotygodniowych konsultacji, pomagając rozwiązać indywidualne problemy poszczególnych studentów.

Program studiów na kierunku Human Resources i Coaching został opracowany w oparciu o metody dydaktyczne, które sprzyjają osiągnięciu założonych efektów uczenia się. Dotyczy to zarówno metod podających (wykład interaktywny), problemowych (dyskusje problemowe, uczenie się problemowe, case study), eksponujących (prezentacja), praktycznych, w tym symulacji, opracowania studium przypadku lub metody projektowej. Wybór metod podyktowany był potrzebą prowadzenia procesu kształcenia studentów w taki sposób, aby stwarzał warunki do zaangażowanego i aktywnego ich udziału w pracę na zajęciach.

Osiągane efekty uczenia się w zakresie wiedzy zwykle weryfikowane są poprzez egzaminy, kolokwia, quizy, testy oraz projekty. Natomiast umiejętności zwykle weryfikowane są poprzez ocenę aktywności na zajęciach, merytoryczny udział w dyskusji, projekty indywidualne lub grupowe, raporty z ćwiczeń, symulacji, opracowania studium przypadków, wykorzystywane zwykle do oceny efektów uczenia się, jakie student powinien osiągnąć w trakcie zajęć o charakterze ćwiczeniowym. Osiąganie przez studenta efektów uczenia się w zakresie kompetencji społecznych zwykle weryfikowane jest poprzez ocenę merytorycznej aktywności na zajęciach, ocenę pracy zespołowej nad projektem, ocenę prezentacji wyników projektu lub opracowania grupowego raportu z zadań laboratoryjnych.

W ramach każdego z narzędzi nauczyciel akademicki ustala kryteria i sposób oceny tego, czy dany efekt uczenia się został osiągnięty przez studenta. W trakcie interaktywnych wykładów, często wspartych prezentacjami multimedialnymi, student ma możliwość zdobycia nowej, specjalistycznej wiedzy i spotkania się z przedstawicielami dyscyplin: psychologia i nauki o zarządzaniu i jakości. Spotkania w ramach wykładów, jak również indywidualnych spotkań z nauczycielami akademickimi w czasie ich konsultacji, dają szanse na rozwój profesjonalnych umiejętności niezbędnych w codziennej praktyce zawodowej.

W procesie kształcenia studentów wykorzystane zostaną również metody praktyczne. W szczególności dotyczy to metody projektów (warsztatów), kształtującej i rozwijającej umiejętności, nawyki i sprawności o charakterze praktycznym, niezbędne przy realizowaniu konkretnych działań praktycznych charakterystycznych dla funkcjonowania podmiotów z obszaru biznesu. Kolejne przewidziane metody dydaktyczne tj.: metody aktywizujące, ćwiczenia przedmiotowe służą kształtowaniu umiejętności twórczego wykorzystania wiedzy w samodzielnym projektowaniu i realizowaniu indywidualnych projektów. Sprzyja temu praca w małych grupach

(praca w zespole), polegająca na wykonaniu konkretnych zadań zleconych przez wykładowcę/trenera, która aktywizuje do działania, kształtuje umiejętności organizacyjne, przywódcze i kompetencje interpersonalne.

### 3. Wykaz przedmiotów do wyboru pozwalających na stwierdzenie, że program kształcenia umożliwi studentowi wybór modułów w wymiarze nie mniejszym niż 30% punktów ECTS

Program studiów umożliwia studentowi wybór modułów kształcenia, do których przypisuje się punkty ECTS w wymiarze nie mniejszym niż 30% liczby punktów ECTS. Do modułów wybieralnych należą moduły wskazane poniżej.

Moduł	Liczba punktów ECTS	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
<b>Moduły kształcenia językowego</b>	6	6
<b>Moduły kształcenia wybieralnego / specjalnościowego:</b>	22	22
HR Manager		
Coach biznesu		
Employer branding z elementami AI	10	10
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>		
<b>łącznie</b>	<b>38</b>	<b>38</b>

Informacja o proponowanych modułach kształcenia wybieralnego / specjalnościowego oferowanych w danym cyklu kształcenia:

- **HR Manager** – moduł kształcenia wybieralnego skierowany szczególnie do osób, które są zainteresowane tworzeniem polityki personalnej firmy, rekrutacją, rozwojem obecnych pracowników w organizacji, budowaniem profili kompetencyjnych i wyznaczaniem ścieżek kariery. HR Manager ma pod sobą zespół, zajmuje się też doradztwem dla managerów w kwestiach związanych z HR. To specjalność dla osób zainteresowanych zarządzaniem rekrutacją i planami zatrudnienia, projektowaniem ścieżek kariery dla pracowników, planowaniem oferty szkoleniowej w organizacji, tworzeniem modeli kompetencyjnych i opisów stanowisk, analizą danych związanych z HR w celu optymalizacji działań oraz ścisłą współpracą z innymi managerami i pracownikami;
- **Coach biznesu** – moduł kształcenia wybieralnego skierowany szczególnie do osób, które zainteresowane są pogłębieniem wiedzy i zdobyciem umiejętności w zakresie zarządzania doświadczeniem i budowaniem lojalności klienta względem organizacji, w celu budowania wizerunku marki przedsiębiorstwa, teorii i praktyki pracy coacha biznesu, budowania poczucia własnej wartości, ustalania ważnych celów biznesowych i określania reguł pracy trójstronnej, odkrywania potencjału pracowników i wzmacniania go, zarządzania komunikacją i emocjami, zarządzania zespołem, delegowania zadań i podejmowania decyzji, zarządzania efektywnością, zarządzania zmianą, prowadzenia sesji coachingowych, zasad prowadzenia działań mentoringowych. To oferta dla osób zainteresowanych pracą w nowoczesnych organizacjach, które wychodzą naprzeciw potrzebom klientów. Studenci kończący studia w ramach tego modułu będą dysponować umiejętnościami i wiedzą, które umożliwią budowanie przewagi konkurencyjnej przez stworzenie kultury organizacyjnej zorientowanej na oczekiwania i potrzeby klienta.
- **Employer branding z elementami AI** – moduł kształcenia wybieralnego skierowany szczególnie do osób, które zainteresowane są kompleksowym przygotowaniem do tworzenia silnego wizerunku pracodawcy, wykorzystując nowoczesne technologie. Program pozwoli studentom zrozumieć, jak budować pozytywne środowisko pracy i skutecznie komunikować wartości firmy. Specjalizacja skupia się również na

opracowywaniu strategii employer branding oraz analizie procesów z wykorzystaniem analityki danych, co pozwala na ciągłe doskonalenie i optymalizację działań marketingowych. Dodatkowo, nauka content marketingu i PR w HR umożliwia studentom efektywne wykorzystanie treści i public relations do budowania atrakcyjnego wizerunku pracodawcy. To oferta dla osób zainteresowanych pracą m.in. specjalisty ds. employer branding, analityka HR, menadżera ds. analizy danych HR, eksperta ds. personalizacji rekrutacji, konsultanta ds. doświadczenia pracownika.

#### **4. Wymiar, zasady i formy odbywania praktyk zawodowych**

##### **4.1. Cele praktyk**

Przez praktykę należy rozumieć przewidziany programem studiów okres przeznaczony na pogłębianie wiedzy oraz doskonalenie praktycznych umiejętności i kompetencji społecznych Studenta/Studentki w Instytucji Przyjmującej na praktykę.

Celem praktyk jest:

- doskonalenie wiedzy z zakresu HR, kadr i płac oraz coachingu; poznanie przez Studentów działów human resources, działów kadr i płac wybranych firm, organizacji i instytucji i/lub wybranych firm coachingowych oraz zapoznanie się z podejmowanymi w nich działaniami w zakresie human resources i coachingu,
- umożliwienie Studentom doskonalenia w praktyce pogłębionej wiedzy i umiejętności zdobywanych podczas zajęć na uczelni (pogłębianie i poszerzanie wiedzy zdobytej na zajęciach dydaktycznych i rozwijanie umiejętności jej wykorzystania w praktyce),
- praktyczne przygotowanie Studentów do podjęcia pracy w obszarze human resources i coachingu (przygotowanie do wejścia na rynek pracy poprzez dalsze rozwijanie i doskonalenie umiejętności niezbędnych w przyszłej pracy zawodowej, umiejętności: analitycznych, organizacyjnych, pracy w zespole, nawiązywania kontaktów, a także przygotowanie studenta do samodzielności i odpowiedzialności za powierzone mu zadania), pozyskiwanie i rozwijanie kolejnych kompetencji zawodowych,
- praktyczne przygotowanie Studentów do pogłębionego realizowania zadań w firmach, organizacjach i instytucjach,
- pogłębianie i aktualizacja wiedzy o branży, w której działa pracodawca przyjmujący na praktykę,
- poznanie organizacji przyjmującej na praktykę oraz zaznajomienie się studenta/ki ze specyfiką pracy w tej organizacji,
- realizacja efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przypisanych do praktyk zgodnie z kartą praktyki.

##### **4.2. Miejsca, w których studenci/tki mogą odbyć praktykę:**

- działy HR w firmach, instytucjach, organizacjach,
- firmy coachingowe, rekrutacyjne, firmy podejmujące działania w obszarze human resources,
- agencje zatrudnienia,
- działy kadr i płac w firmach, instytucjach, organizacjach (nie więcej niż 70% czasu praktyki, <336h),
- inne instytucje po uzgodnieniu z Uczelnianym Opiekunem Praktyk.

Student/Studentka odbywa praktykę w firmach, organizacjach lub instytucjach w kraju lub za granicą, które spełniają minimum 1 z 5 warunków, tj.:

- 1) wyodrębniony w swojej strukturze dział human resources,
- 2) wyodrębniony w swojej strukturze dział kadr i płac,
- 3) zatrudniają specjalistę z zakresu human resources na samodzielnym stanowisku,
- 4) zatrudniają specjalistę z zakresu kadr i płac na samodzielnym stanowisku,
- 5) prowadzą lub pracują w zarejestrowanej firmie coachingowej.

#### 4.3. Czas trwania praktyk i miejsce ich odbywania

Studenci/cki studiów drugiego stopnia odbywają praktyki zgodnie z harmonogramem studiów:

Rok studiów, semestr	Czas trwania praktyki	Uszczegółowienie	Zakładane efekty uczelnia się:
I rok, 2 semestr	248 godzin dydaktycznych / 186 godziny zegarowe (6 tygodni)	<p>Praktyka obserwacyjna</p> <p>Wprowadzenie do praktyk – 2 godziny dydaktyczne</p> <p>Ewaluacja praktyk – 6 godzin dydaktycznych</p> <p>Praktyka w Instytucji Przyjmującej – 240 godzin dydaktycznych</p>	<p>a) w zakresie wiedzy student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i rozumie w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy,</li> </ul> <p>b) w zakresie umiejętności student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrafi wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości, w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności,</li> </ul> <p>c) w zakresie kompetencji społecznych student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jest gotów/gotowa do dostrzegania, przestrzegania i rozwijania etycznego wymiaru działalności human resources i coachingu w stopniu pogłębionym,</li> <li>– rozwiązywania dylematów etycznych, stosowania optymalnych rozwiązań zgodnie z zasadami etyki,</li> <li>– krytycznej oceny działań własnych i działań zespołów, którymi kieruje oraz organizacji, w której uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań i ich korygowania</li> </ul>
II rok, 3 semestr	108 godzin dydaktycznych / 81 godzin zegarowych (3 tygodnie)	<p>Praktyka asystencko-zadaniowa</p> <p>Wprowadzenie do praktyk – 2 godziny dydaktyczne</p> <p>Ewaluacja praktyk – 6 godzin dydaktycznych</p> <p>Praktyka w Instytucji Przyjmującej – 100 godzin dydaktycznych</p>	<p>a) w zakresie wiedzy student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i rozumie w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy,</li> </ul> <p>b) w zakresie umiejętności student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrafi wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości, w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności,</li> <li>– potrafi samodzielnie zdobywać i przetwarzać wiedzę, dobierać środki oraz metody pracy w celu rozwiązania konkretnych problemów edukacyjno-zawodowych,</li> </ul> <p>c) w zakresie kompetencji społecznych student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jest gotów/gotowa do dostrzegania, przestrzegania i rozwijania etycznego wymiaru działalności human resources i coachingu w stopniu pogłębionym;</li> </ul>

			<p>rozwiązywania dylematów etycznych, stosowania optymalnych rozwiązań zgodnie z zasadami etyki; krytycznej oceny działań własnych i działań zespołów, którymi kieruje oraz organizacji, w której uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań i ich korygowania</p>
<p>II rok, 4 semestr</p>	<p>124 godziny dydaktyczne / 93 godzin zegarowych (3 tygodnie)</p>	<p>Praktyka zadaniowa</p> <p>Wprowadzenie do praktyk – 2 godziny dydaktyczne</p> <p>Ewaluacja praktyk – 6 godzin dydaktycznych</p> <p>Praktyka w Instytucji Przyjmującej – 116 godzin dydaktycznych</p>	<p>a) w zakresie wiedzy student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i rozumie w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy, w pogłębionym zakresie istotę organizacji oraz problemy związane z jej funkcjonowaniem; w rozszerzonym zakresie rolę człowieka w tworzeniu kultury oraz konstruowaniu struktur społecznych i organizacyjnych; w pogłębionym zakresie reguły prezentacji i budowy wizerunku organizacji,</li> </ul> <p>b) w zakresie umiejętności student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrafi wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości, w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności,</li> <li>– potrafi samodzielnie zdobywać i przetwarzać wiedzę, dobierać środki oraz metody pracy w celu rozwiązania konkretnych problemów edukacyjno-zawodowych,</li> </ul> <p>c) w zakresie kompetencji społecznych student/ka:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jest gotów/gotowa do dostrzegania, przestrzegania i rozwijania etycznego wymiaru działalności human resources i coachingu w stopniu pogłębionym; rozwiązywania dylematów etycznych, stosowania optymalnych rozwiązań zgodnie z zasadami etyki; krytycznej oceny działań własnych i działań zespołów, którymi kieruje oraz organizacji, w której uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań i ich korygowania,</li> <li>– stałego rozwoju zawodowego i osobistego, konstruowania i kontrolowania własnej ścieżki kariery, dokonywania samooceny kompetencji, doskonalenia umiejętności zawodowych oraz rozwoju własnej przedsiębiorczości</li> </ul>

#### 4.4. Program praktyki

Treści programowe praktyk mogą obejmować następujące zagadnienia z zakresu human resources i coachingu:

1. Analiza oficjalnej dokumentacji i przepisów prawnych regulujących działalność organizacji;



2. Zapoznanie Studenta/Studentki ze strukturą organizacyjną;
3. Kompleksowe metody i techniki doboru kadr;
4. Skuteczność poszczególnych metod selekcyjnych;
5. Zasady tworzenia dokumentacji pracowniczej i ewidencji;
6. Proces wprowadzenia pracownika do pracy;
7. Metody wartościowania pracy;
8. Założenia systemu wynagrodzeń w organizacji; konstruowanie systemów wynagrodzeń i regulaminów wynagrodzeń; ogólne zasady premiowania i nagradzania w organizacji;
9. Profile kompetencyjne i zintegrowany system zarządzania kompetencjami;
10. Rozwój pracowników w organizacji;
11. Procesy coachingowe w organizacji;
12. Satysfakcja pracownicza i jej diagnoza: czynniki kształtujące satysfakcję pracowniczą; badanie poziomu satysfakcji pracowników;
13. Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów w organizacji;
14. Ocena pracownicza;
15. Elementy prawa pracy;
16. Uwrażliwienie Praktykanta/Praktykantki na dysfunkcje w procesie pozyskiwania, wprowadzenia do pracy, motywowania, kierowania, wynagradzania, oceniania i zwalniania pracowników.

Program praktyk nie zawiera wszystkich sytuacji i kontekstów zawodowych, z którymi może zetknąć się Student/Studentka w toku realizacji praktyk. Dlatego zawarte w programie praktyk zagadnienia należy traktować jako elastyczne, dbając o zgodność ich realizacji z kierunkiem studiów. Priorytetem jest bowiem niezakłócanie trybu pracy firmy/institucji i możliwość obserwacji przez Studenta/Studentkę codziennego funkcjonowania organizacji.

#### **4.5. Harmonogram odbywania praktyki**

Harmonogram odbywania praktyki student ustala z Opiekunem Praktyki z ramienia Instytucji Przyjmującej na praktykę.

Indywidualny harmonogram zależy od godzin pracy instytucji, możliwości Opiekuna Praktyki oraz studenta.

#### **4.6. Potwierdzenie osiągnięcia efektów uczenia się**

Potwierdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odbywa się w Dzienniku praktyk, w którym studenci opisują zadania zrealizowane w Instytucji Przyjmującej na praktykę związane z wyżej wymienionymi efektami, a Opiekun Praktyki z ramienia danej Instytucji Przyjmującej na praktykę potwierdza je podpisem w Dzienniku praktyk oraz Uczelniany Opiekun Praktyk w Dzienniku praktyk oraz w USOSweb. W przypadku zaliczania praktyki na podstawie umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych, prowadzenia własnej działalności gospodarczej, podejmowania innych form działalności – stażu, wolontariatu, zaliczenia praktyki dokonuje Uczelniany Opiekun Praktyk na pisemny Wniosek o zaliczenie praktyki zawodowej na podstawie zaświadczenia o zatrudnieniu/prowadzeniu działalności gospodarczej/ podejmowania innych form działalności, w którym potwierdzone jest osiągnięcie efektów uczenia się przez bezpośredniego przełożonego Studenta/Studentki.

**4.7. Procedura realizacji praktyk przez studentów studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich na kierunkach prowadzonych na Wydziale Studiów Stosowanych** określona jest w Zarządzeniu Dziekana Wydziału Studiów Stosowanych Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW.

## 1. System ECTS

Zasady przypisywania punktów ECTS do przedmiotów zostały określone zgodnie z ustawą prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r. (ze zmianami) i aktami wykonawczymi.

Liczbę punktów ECTS przypisaną do poszczególnych przedmiotów określonych w programie studiów zatwierdza Senat uczelni, podejmując stosowną uchwałę w sprawie przyjęcia planów i programów studiów na dany rok akademicki. W przypisywaniu punktów poszczególnym przedmiotom kierowano się zasadą, iż wymiar punktów musi uwzględniać rzeczywisty nakład pracy studenta. Przyjęto, że 1 punkt ECTS odpowiada około 25 godzinom pracy studenta.

Wartość punktów ECTS dla danego przedmiotu odzwierciedla średni nakład pracy studenta niezbędny do uzyskania zakładanych efektów uczenia się. Nakład ten jest sumą godzin zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów (godziny kontaktowe) oraz godzin pracy samodzielnej studenta. Zgodnie z tą zasadą przydzielono punkty ECTS na poszczególne formy procesu dydaktycznego składające się na realizację efektów uczenia się danego przedmiotu, takich jak wykłady, ćwiczenia, konwersatorium, lektoraty, seminaria, projekty, e-learning i praca własna studenta. Uwzględniono również punkty ECTS realizowane przez bezpośredni kontakt nauczyciela akademickiego w formie egzaminów, zaliczeń, konsultacji oraz prac dodatkowych wykonywanych przez studentów pod nadzorem nauczyciela akademickiego. Nakład pracy własnej studenta przypadającej na dany przedmiot (a w konsekwencji liczba punktów ECTS za pracę własną studenta) jest wypadkową szeregu czynników istotnych dla osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się i jest wynikiem analizy stopnia trudności związanego z zakładanymi efektami uczenia się przypisanymi do przedmiotu, a także konsultacji z wykładowcami prowadzącymi poszczególne przedmioty. Dla określenia średniego nakładu pracy własnej studenta w danym przedmiocie brany jest także pod uwagę kontekst, w jakim ten przedmiot występuje w programie studiów – czy zdobycie efektów uczenia się przypisanych do przedmiotu wymaga wcześniejszego zaliczenia innych przedmiotów lub posiadania innego zasobu wiedzy lub umiejętności.

Przypisane w ten sposób punkty ECTS do przedmiotów są takie same w przypadku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, ale inne są składniki, z jakich te punkty zostały uzyskane. W ramach studiów niestacjonarnych zostało zaplanowane mniej godzin kontaktowych, więc aby uzyskać takie same efekty uczenia się jak na studiach stacjonarnych, potrzebna jest większa ilość pracy własnej studenta.

Projektując system przypisywania punktów ECTS, uwzględniono doświadczenia uczelni zagranicznych, z którymi współpracuje Uczelnia. Stosowanie systemu przypisywania punktów ECTS w sposób zbliżony do uczelni partnerskich ułatwia mobilność studentów w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego. Zgodnie z Uchwałą nr 52/2022 Senatu Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z siedzibą we Wrocławiu z dnia 11 maja 2022 roku w przedmiocie zmiany uchwały Senatu nr 29/2022 w sprawie wytycznych do programów studiów obowiązujących od roku akademickiego 2022/2023 w programie studiów przyjmuje się, że liczba punktów ECTS w wymiarze rocznym wynosić powinna 60 punktów ECTS, a różnice między semestrami nie powinny być większe niż 5 punktów, co ułatwi zaliczanie semestrów studentom decydującym się w przyszłości na wyjazdy w ramach programu ERASMUS Mobility. Ponadto przyjmuje się, że przelicznik nakładu pracy studenta na 1 punkt ECTS wynosi 25 godzin.

Wymiar godzin dla programu określa się według następującej zasady: liczba punktów ECTS określona dla programu studiów  $\times 25$  h = wymiar godzin przewidzianych dla programu studiów (suma godzin dla całości programu – godziny z udziałem nauczyciela akademickiego oraz innych osób prowadzących zajęcia dydaktyczne, godziny zajęć bez udziału nauczycieli akademickich oraz godziny za pracę własną studenta). Dla studiów stacjonarnych wymiar godzin kontaktowych (i punktów ECTS) nie może być mniejszy niż 50% określonych dla programu studiów. Zaokrąglenia punktów ECTS dokonuje się: w planie do 0,5 pkt. ECTS; w macierzy wskaźników ECTS do 0,1 pkt. ECTS.

Przypisywanie punktów za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne ustala się według zasad:

a) punkty wynikające za zajęcia realizowane w formie ćwiczeń, konwersatoriów, laboratoriów, lektoratów, warsztatów, seminariów, zajęcia terenowe, czy praktyki;

plus

b) punkty za pracę własną w tej samej proporcji jak udział punktów z zajęć kształtujących umiejętności praktyczne w stosunku do ogólnej liczby punktów przypisanych do danego przedmiotu.

Inaczej mówiąc, punkty za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne (w formie ćwiczeń, konwersatoriów, laboratoriów, lektoratów, warsztatów, seminariów, zajęcia terenowe, czy praktyki) oblicza się jako iloczyn liczby ECTS dla przedmiotu oraz udziału tych zajęć w ogólnej liczbie godzin przedmiotu.

## 2. Treści modułów

Nazwa modułu	Treści modułu
Moduły kształcenia podstawowego	Współczesne koncepcje filozofii i etyki; Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing; Psychologia poznawcza; Wybrane problemy pedagogiki społecznej; Metodologia badań społecznych; Zaawansowana psychologia społeczna; Andragogika; Data analytics; Szkolenie wstępne z zakresu BHP
Moduły kształcenia kierunkowego	Trening radzenia sobie ze stresem; Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych; Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej; Budowanie efektywności zespołu; Mentoring i coaching kariery; Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych; Kapitał ludzki i społeczny; Project Management (język angielski); Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR; Personal branding i networking; Prawo pracy w praktyce
Moduły kształcenia językowego	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki); Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)
Moduły praktyk kierunkowych	Praktyka obserwacyjna – realizowana w instytucji zgodnie z regulaminem i programem praktyk na kierunku
Moduły przygotowania pracy dyplomowej	Metody i techniki badań społecznych + elementy AI; Seminarium magisterskie I, Seminarium magisterskie II
Moduły praktyk specjalnościowych	Praktyka asystencko-zadaniowa, Praktyka zadaniowa – realizowane w instytucji zgodnie z regulaminem i programem praktyk na kierunku
Moduły kształcenia wybieralnego (kształcenie w zakresie) HR Manager	Planowanie i organizowanie pracy HR managera; Budowanie wartości w organizacji i zarządzanie innowacjami; Procesy motywacji i automotywacji z elementami psychologii twórczości; Metody weryfikacji osiągnięć pracowników; Zarządzanie talentami i kompetencjami w organizacji; Wybrane problemy zespołów zarządzających z elementami mediacji; Polityka szkoleniowa w organizacji
Moduły kształcenia wybieralnego (kształcenie w zakresie) Coach Biznesu	Planowanie i organizowanie procesów coachingowych; Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu I; Rodzaje i formy coachingu z elementami etyki; Psychologia zarządzania; Przywództwo i coachingowy styl zarządzania; Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu II; Doskonalenie kompetencji coacha biznesu – warsztat.
Moduły kształcenia wybieralnego (kształcenie w zakresie) Employer branding z elementami AI	Rekrutacja i e-rekrutacja; Kultura organizacyjna; Planowanie i realizacja komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej; Strategia employer branding; AI, digital i social employer branding; Analityka procesów employer branding; Content marketing i PR w HR

### **3. Załączniki do programu studiów**

**Załącznik 1. Plany studiów**

**Załącznik 2. Macierz efektów uczenia się**

**Załącznik 3. Sumaryczne wskaźniki ECTS**

**Załącznik 4. Treści przedmiotów**

**Wydział:** Wydział Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** *Human Resources i Coaching*  
**Stopień kształcenia:** studia drugiego stopnia  
**Forma studiów:** niestacjonarne  
**Profil:** praktyczny  
**dyscyplina wiodąca:** pedagogika 51%  
**dyscyplina uzupełniająca:** psychologia 30%  
 nauki o zarządzaniu i jakości 19%

**Czas trwania:**  
**Obowiązuje od roku akademickiego:**

4 semestry  
 2024/2025

#### Moduły kształcenia podstawowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr											
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4		
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e
1	N2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	24	12	12	0	12	12										
2	N2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	26	12	14	0	12	14										
3	N2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	14	0	14	0		14										
4	N2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	12	0	12	0				12								
5	N2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	26	12	14	0	12	14										
6	N2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	12	0	12	0				12								
7	N2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	24	12	12	0				12	12							
8	N2-00-DATAANA-3	Data analytics	O	3	16	0	16	0							16					
9	N2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4			4									
<b>RAZEM:</b>				<b>28</b>	<b>158</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Moduły kształcenia kierunkowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr											
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4		
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e
1	N2-00-TRENSTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	14	0	14	0		14										
2	N2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	24	12	12	0	12	12										
3	N2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	12	0	12	0		12										
4	N2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	16	0	16	0				16								
5	N2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	12	0	12	0				12								
6	N2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	12	0	12	0				12								
7	N2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	14	14	0	0				14								
8	N2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	24	0	14	10							14	10				
9	N2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	14	0	14	0							14					
10	N2-00-PERSBRAND-4	Personal branding i networking	O	3	14	0	14	0											14	
11	N2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	14	0	14	0		14										
<b>RAZEM:</b>				<b>32</b>	<b>170</b>	<b>26</b>	<b>134</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>

#### Moduły przygotowania pracy dyplomowej

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr											
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4		
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e
1	N2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych + elementy AI	O	4	34	12	12	10				12	12	10						
2	N2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	20	0	20	0							20					

3	N2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	30	0	30	0											30	
<b>RAZEM:</b>				<b>13</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>62</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>

#### Moduły kształcenia językowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e			
1	N2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	36	0	16	20											16	20			
2	N2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	36	0	16	20													16	20	
<b>RAZEM:</b>				<b>6</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>20</b>

#### Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
					Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e			
1					0	0	0	0															
2					0	0	0	0															
3					0	0	0	0															
<b>RAZEM:</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Moduły praktyk kierunkowych

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
					Ogół.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.			
1	N2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240				2	6	240									
<b>RAZEM:</b>				<b>9</b>	<b>248</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Podsumowanie

##### Godziny

Lp.	Moduły	Liczba godz.				Semestr																	
						sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4								
		Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e						
1	Moduły kształcenia podstawowego	158	48	106	4	36	54	4	12	36	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	Moduły kształcenia kierunkowego	170	26	134	10	12	52	0	14	40	0	0	28	10	0	14	0	0	0	0	0	0	
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	84	12	62	10	0	0	0	12	12	10	0	20	0	0	30	0	0	0	0	0	0	
4	Moduły kształcenia językowego	72	0	32	40	0	0	0	0	0	0	0	16	20	0	16	20	0	0	0	0	0	
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Razem bez modułu praktyk kierunkowych:</b>		<b>484</b>	<b>86</b>	<b>334</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>20</b>						
Moduły praktyk		Ogół.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.						
6	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>RAZEM z modułem praktyk kierunkowych:</b>		<b>732</b>				<b>158</b>			<b>384</b>			<b>110</b>			<b>80</b>								

##### Punkty ECTS

Lp.	Moduły	Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
<b>RAZEM:</b>		<b>88</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>11</b>

<i>Moduł kształcenia specjalnościowego:</i>	<i>32</i>	<i>1</i>	<i>-1</i>	<i>13</i>	<i>19</i>
<b>OGÓŁEM:</b>	<b>120</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
<b>Dopuszczalny deficyt punktowy po semestrze:</b>		-5	-5	-5	-5





6	Moduły kształcenia specjalnościowego	118	12	94	12	0	0	0	0	0	0	12	44	0	0	50	12
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>602</b>	<b>98</b>	<b>428</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>32</b>
Moduły praktyk		Ogól.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
7	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	232	4	12	216	0	0	0	0	0	0	2	6	100	2	6	116
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>480</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1082</b>				<b>158</b>			<b>384</b>			<b>274</b>			<b>266</b>		

#### Punkty ECTS

Lp.		Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	22	0	0	11	11
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>101</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
7	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	10	0	0	5	5
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

Liczba godzin bez praktyk w Instytucji, zajęć e-learningowych i projektów	<b>550</b>
Liczba godzin zajęć e-learningowych i projektów	<b>76</b>
Liczba godzin praktyk w Instytucji	<b>456</b>
<b>Łączna liczba godzin w programie</b>	<b>1082</b>

**Wydział:** Wydział Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł wybieralny:** *Coach Biznesu*  
**Stopień kształcenia:** studia drugiego stopnia  
**Forma studiów:** niestacjonarne  
**Profil:** praktyczny

**Czas trwania:**  
**Obowiązuje od roku akademickiego:**

4 semestry  
 2024/2025

### Moduły kształcenia specjalnościowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
					Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
									wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e			
1	N2-00-PLAORGCOB-3	Planowanie i organizowanie procesów coachingowych	E	5	24	12	12	0							12	12							
2	N2-00-METNARCOB-3	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu I	O	2	12	0	12	0								12							
3	N2-00-RODFORCOB-3	Rodzaje i formy coachingu z elementami etyki	O	4	20	0	20	0								20							
4	N2-00-PSYBIZCOB-4	Psychologia zarządzania	O	2	12	0	12	0														12	
5	N2-00-PRZYCOCO-4	Przywództwo i coachingowy styl zarządzania	E	5	26	0	14	12														14	12
6	N2-00-METNARCOB-4	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu II	O	2	12	0	12	0														12	
7	N2-00-DOSKOMCOB-4	Doskonalenie kompetencji coacha biznesu - warsztat	O	2	12	0	12	0														12	
<b>RAZEM:</b>				<b>22</b>	<b>118</b>	<b>12</b>	<b>94</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>12</b>

### Moduły praktyk specjalnościowych

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
					Ogół.	WP	EW	prak.	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
									WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.			
1	N2-00-PRAK2-COB-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100							2	6	100						
2	N2-00-PRAK3-COB-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116													2	6	116
<b>RAZEM:</b>				<b>10</b>	<b>232</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>216</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>

### Podsumowanie

#### Godziny

Lp.	Moduły	Liczba godz.				Semestr																	
		Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4								
						wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e						
1	Moduły kształcenia podstawowego	158	48	106	4	36	54	4	12	36	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	170	26	134	10	12	52	0	14	40	0	0	28	10	0	14	0	0	0	0	14	0	0
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	84	12	62	10	0	0	0	12	12	10	0	20	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
4	Moduły kształcenia językowego	72	0	32	40	0	0	0	0	0	0	0	16	20	0	16	20	0	0	16	20	0	0

5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	118	12	94	12	0	0	0	0	0	0	12	44	0	0	50	12
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>602</b>	<b>98</b>	<b>428</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>32</b>
Moduły praktyk		Ogól.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
7	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	232	4	12	216	0	0	0	0	0	0	2	6	100	2	6	116
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>480</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1082</b>				<b>158</b>			<b>384</b>			<b>274</b>			<b>266</b>		

#### Punkty ECTS

Lp.		Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	22	0	0	11	11
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>101</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
7	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	10	0	0	5	5
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

Liczba godzin bez praktyk w Instytucji, zajęć e-learningowych i projektów	<b>550</b>
Liczba godzin zajęć e-learningowych i projektów	<b>76</b>
Liczba godzin praktyk w Instytucji	<b>456</b>
<b>Łączna liczba godzin w programie</b>	<b>1082</b>



6	Moduły kształcenia specjalnościowego	118	12	94	12	0	0	0	0	0	0	12	44	0	0	50	12
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>602</b>	<b>98</b>	<b>428</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>32</b>
Moduły praktyk		Ogół.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
7	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	232	4	12	216	0	0	0	0	0	0	2	6	100	2	6	116
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>480</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1082</b>				<b>158</b>			<b>384</b>			<b>274</b>			<b>266</b>		

#### Punkty ECTS

Lp.		Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	22	0	0	11	11
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>101</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
7	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	10	0	0	5	5
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

Liczba godzin bez praktyk w Instytucji, zajęć e-learningowych i projektów	<b>550</b>
Liczba godzin zajęć e-learningowych i projektów	<b>76</b>
Liczba godzin praktyk w Instytucji	<b>456</b>
<b>Łączna liczba godzin w programie</b>	<b>1082</b>

**Wydział:** Wydział Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Stopień kształcenia:** studia drugiego stopnia  
**Forma studiów:** stacjonarne  
**Profil:** praktyczny  
**dyscyplina wiodąca:** pedagogika 51%  
**dyscyplina uzupełniająca:** psychologia 30%  
 nauki o zarządzaniu i jakości 19%

**Czas trwania:**  
**Obowiązuje od roku akademickiego:**

4 semestr  
 2024/2025

#### Moduły kształcenia podstawowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr											
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4		
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e
1	S2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	60	30	30	0	30	30										
2	S2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	70	30	40	0	30	40										
3	S2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	30	0	30	0		30										
4	S2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	24	0	24	0				24								
5	S2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	70	30	40	0	30	40										
6	S2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	24	0	24	0				24								
7	S2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	60	30	30	0				30	30							
8	S2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	30	0	30	0							30					
9	S2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4												
<b>RAZEM:</b>				<b>28</b>	<b>372</b>	<b>120</b>	<b>248</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>140</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Moduły kształcenia kierunkowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr											
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4		
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e
1	S2-00-TRENSTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	30	0	30	0		30										
2	S2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	60	30	30	0	30	30										
3	S2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	24	0	24	0		24										
4	S2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	30	0	30	0				30								
5	S2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	24	0	24	0				24								
6	S2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	26	0	26	0				26								
7	S2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	30	30	0	0				30								
8	S2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	50	0	40	10							40	10				
9	S2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	30	0	30	0							30					
10	S2-00-PERSBRAND-4	Personal Branding i Networking	O	3	30	0	30	0											30	
11	S2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	30	0	30	0		30										
<b>RAZEM:</b>				<b>32</b>	<b>364</b>	<b>60</b>	<b>294</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>

#### Moduły przygotowania pracy dyplomowej

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr											
									sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4		
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e
1	S2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych + elementy AI	O	4	70	30	30	10				30	30	10						
2	S2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	44	0	44	0							44					



3	S2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	44	0	44	0										44		
<b>RAZEM:</b>				<b>13</b>	<b>158</b>	<b>30</b>	<b>118</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>0</b>

#### Moduły kształcenia językowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr													
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4				
									wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e		
1	S2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	50	0	30	20										30	20			
2	S2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	50	0	30	20												30	20	
<b>RAZEM:</b>				<b>6</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>20</b>

#### Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr													
					Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4				
									wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e		
1					0	0	0	0														
2					0	0	0	0														
3					0	0	0	0														
<b>RAZEM:</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Moduły praktyk kierunkowych

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr													
					Ogół.	WP	EW	prak.	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4				
									WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.		
1	S2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240				2	6	240								
<b>RAZEM:</b>				<b>9</b>	<b>248</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Podsumowanie

##### Godziny

Lp.	Moduły	Liczba godz.				Semestr														
		Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
						wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e			
1	Moduły kształcenia podstawowego	372	120	248	4	90	140	4	30	78	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	364	60	294	10	30	114	0	30	80	0	0	70	10	0	30	0	0	30	0
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	158	30	118	10	0	0	0	30	30	10	0	44	0	0	44	0	0	44	0
4	Moduły kształcenia językowego	100	0	60	40	0	0	0	0	0	0	0	30	20	0	30	20	0	30	20
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem bez modułu praktyk kierunkowych:</b>		<b>994</b>	<b>210</b>	<b>720</b>	<b>64</b>	<b>120</b>	<b>254</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>188</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>20</b>			
Moduły praktyk		Ogół.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
6	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>RAZEM z modułem praktyk kierunkowych:</b>		<b>1242</b>				<b>378</b>			<b>536</b>			<b>204</b>			<b>124</b>					

##### Punkty ECTS

Lp.	Moduły	Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0

6	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
	<b>RAZEM:</b>	<b>88</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>11</b>
	<i>Moduł kształcenia specjalnościowego:</i>	<i>32</i>	<i>1</i>	<i>-1</i>	<i>13</i>	<i>19</i>
	<b>OGÓŁEM:</b>	<b>120</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
	<b>Dopuszczalny deficyt punktowy po semestrze:</b>		-5	-5	-5	-5



6	Moduły kształcenia specjalnościowego	258	30	216	12	0	0	0	0	0	0	30	104	0	0	112	12
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>1252</b>	<b>240</b>	<b>936</b>	<b>76</b>	<b>120</b>	<b>254</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>188</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>278</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>216</b>	<b>32</b>
Moduły praktyk		Ogół.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
7	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	232	4	12	216	0	0	0	0	0	0	2	6	100	2	6	116
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>480</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1732</b>				<b>378</b>			<b>536</b>			<b>446</b>			<b>372</b>		

#### Punkty ECTS

Lp.		Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	22	0	0	11	11
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>101</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
7	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	10	0	0	5	5
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

Liczba godzin bez praktyk w Instytucji, zajęć e-learningowych i projektów	<b>1200</b>
Liczba godzin zajęć e-learningowych i projektów	<b>76</b>
Liczba godzin praktyk w Instytucji	<b>456</b>
<b>Łączna liczba godzin w programie</b>	<b>1732</b>

**Wydział:** Wydział Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł wybieralny:** *Coach Biznesu*  
**Stopień kształcenia:** studia drugiego stopnia  
**Forma studiów:** stacjonarne  
**Profil:** praktyczny

**Czas trwania:**  
**Obowiązuje od roku akademickiego:**

4 semestry  
 2024/2025

**Moduły kształcenia specjalnościowego**

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr													
					Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4				
									wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e		
1	S2-00-PLAORGCOB-3	Planowanie i organizowanie procesów coachingowych	E	5	70	30	40	0									30	40				
2	S2-00-METNARCOB-3	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu I	O	2	24	0	24	0									24					
3	S2-00-RODFORCOB-3	Rodzaje i formy coachingu z elementami etyki	O	4	40	0	40	0									40					
4	S2-00-PSYBIZCOB-4	Psychologia zarządzania	O	2	24	0	24	0													24	
5	S2-00-PRZYCOCO-4	Przywództwo i coachingowy styl zarządzania	E	5	52	0	40	12													40	12
6	S2-00-METNARCOB-4	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu II	O	2	24	0	24	0													24	
7	S2-00-DOSKOMCOB-4	Doskonalenie kompetencji coacha biznesu - warsztat	O	2	24	0	24	0													24	
<b>RAZEM:</b>				<b>22</b>	<b>258</b>	<b>30</b>	<b>216</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>104</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>112</b>	<b>12</b>		

**Moduły praktyk specjalnościowych**

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr													
					Ogół.	WP	EW	prak.	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4				
									WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.		
1	S2-00-PRAK2-COB-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100									2	6	100			
2	S2-00-PRAK3-COB-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116												2	6	116
<b>RAZEM:</b>				<b>10</b>	<b>232</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>216</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>		

**Podsumowanie**

**Godziny**

Lp.	Moduły	Liczba godz.				Semestr													
		Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4				
						wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e		
1	Moduły kształcenia podstawowego	372	120	248	4	90	140	4	30	78	0	0	30	0	0	0	0	0	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	364	60	294	10	30	114	0	30	80	0	0	70	10	0	30	0		
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	158	30	118	10	0	0	0	30	30	10	0	44	0	0	44	0		
4	Moduły kształcenia językowego	100	0	60	40	0	0	0	0	0	0	0	30	20	0	30	20		
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	258	30	216	12	0	0	0	0	0	0	30	104	0	0	112	12		

<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>1252</b>	<b>240</b>	<b>936</b>	<b>76</b>	<b>120</b>	<b>254</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>188</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>278</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>216</b>	<b>32</b>
Moduły praktyk		Ogól.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
7	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	232	4	12	216	0	0	0	0	0	0	2	6	100	2	6	116
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>480</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1732</b>				<b>378</b>			<b>536</b>			<b>446</b>			<b>372</b>		

#### Punkty ECTS

Lp.		Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	22	0	0	11	11
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>101</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
7	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	10	0	0	5	5
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

Liczba godzin bez praktyk w Instytucji, zajęć e-learningowych i projektów	<b>1200</b>
Liczba godzin zajęć e-learningowych i projektów	<b>76</b>
Liczba godzin praktyk w Instytucji	<b>456</b>
<b>Łączna liczba godzin w programie</b>	<b>1732</b>

**Wydział:** Wydział Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł wybieralny:** *Employer branding z elementami AI*  
**Stopień kształcenia:** studia drugiego stopnia  
**Forma studiów:** stacjonarne  
**Profil:** praktyczny

**Czas trwania:**  
**Obowiązuje od roku akademickiego:**

4 semestry  
 2024/2025

### Moduły kształcenia specjalnościowego

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
					Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
									wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e			
1	S2-00-REKRIEREK-3	Rekrutacja i e-rekrutacja	O	2	24	0	24	0								24							
2	S2-00-KULTORG-3	Kultura organizacyjna	O	4	40	0	40	0								40							
3	S2-00-PLAIKOMWIZ-3	Planowanie i realizacja komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej	E	5	70	30	40	0							30	40							
4	S2-00-STREMBRA-4	Strategia employer branding	E	5	52	0	40	12													40	12	
5	S2-00-AIDIISOEMBRA-4	AI, Digital i Social Employer Branding	O	2	24	0	24	0													24		
6	S2-00-ANPREMBRA-4	Analityka procesów employer branding	O	2	24	0	24	0													24		
7	S2-00-COMARPRWHR-4	Content marketing i PR w HR	O	2	24	0	24	0													24		
<b>RAZEM:</b>				<b>22</b>	<b>258</b>	<b>30</b>	<b>216</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>104</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>112</b>	<b>12</b>	

### Moduły praktyk specjalnościowych

Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Semestr														
					Ogół.	WP	EW	prak.	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4					
									WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.			
1	S2-00-PRAK2-COB-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100							2	6	100						
2	S2-00-PRAK3-COB-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116											2	6	116		
<b>RAZEM:</b>				<b>10</b>	<b>232</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>216</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>			

### Podsumowanie

#### Godziny

Lp.	Moduły	Liczba godz.				Semestr																	
		Ogół.	wyk.	ćw.	p/e	sem. 1			sem. 2			sem. 3			sem 4								
						wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e	wyk.	ćw.	p/e						
1	Moduły kształcenia podstawowego	372	120	248	4	90	140	4	30	78	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	364	60	294	10	30	114	0	30	80	0	0	70	10	0	30	0	0	0	0	0	0	0
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	158	30	118	10	0	0	0	30	30	10	0	44	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0
4	Moduły kształcenia językowego	100	0	60	40	0	0	0	0	0	0	0	30	20	0	30	20	0	0	0	0	0	0
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	258	30	216	12	0	0	0	0	0	0	0	30	104	0	0	0	0	0	0	112	12	



<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>1252</b>	<b>240</b>	<b>936</b>	<b>76</b>	<b>120</b>	<b>254</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>188</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>278</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>216</b>	<b>32</b>
Moduły praktyk		Ogól.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.	WP	EW	prak.
7	Moduły praktyk kierunkowych	248	2	6	240	0	0	0	2	6	240	0	0	0	0	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	232	4	12	216	0	0	0	0	0	0	2	6	100	2	6	116
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>480</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>456</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>240</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>116</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>1732</b>				<b>378</b>			<b>536</b>			<b>446</b>			<b>372</b>		

#### Punkty ECTS

Lp.		Liczba punktów	Semestr			
			sem. 1	sem. 2	sem. 3	sem 4
1	Moduły kształcenia podstawowego	28	17	8	3	0
2	Moduły kształcenia kierunkowego	32	12	10	7	3
3	Moduły przygotowania pracy dyplomowej	13	0	4	4	5
4	Moduły kształcenia językowego	6	0	0	3	3
5	Moduły kształcenia w zakresie kultury fizycznej	0	0	0	0	0
6	Moduły kształcenia specjalnościowego	22	0	0	11	11
<b>Ogółem bez praktyk</b>		<b>101</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
7	Moduły praktyk kierunkowych	9	0	9	0	0
8	Moduły praktyk specjalnościowych	10	0	0	5	5
<b>Ogółem praktyki</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

Liczba godzin bez praktyk w Instytucji, zajęć e-learningowych i projektów	<b>1200</b>
Liczba godzin zajęć e-learningowych i projektów	<b>76</b>
Liczba godzin praktyk w Instytucji	<b>456</b>
<b>Łączna liczba godzin w programie</b>	<b>1732</b>

## Macierz efektów uczenia się

<b>Uczelnia:</b>	<b>Uniwersytet Dołnośląski DSW</b>
<b>Wydział:</b>	<b>Studiów Stosowanych</b>
<b>Kierunek:</b>	<b>Human Resources i Coaching</b>
<b>Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie</b>	<b>HR Manager</b>
<b>Stopień kształcenia:</b>	<b>studia drugiego stopnia</b>
<b>Profil:</b>	<b>praktyczny</b>
<b>Czas trwania</b>	<b>4 semestrów</b>
<b>Obowiązuje od roku akademickiego</b>	<b>2024/2025</b>

OPIS KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ Po zakończeniu studiów absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:	Symbol efektu uczenia się dla kierunku	Symbol charakterystyk	Stopień nasycenia efektu uczenia się	Moduły kształcenia podstawowego								Moduły kształcenia kierunkowego										Moduły kształcenia językowego		Moduły przygotowania pracy dyplomowej			Moduły praktyk kierunkowych		Moduły praktyk specjalnościowych		Moduły kształcenia wybieralnego (kształcenie w zakresie)									
				Współczesne koncepcje filozofii i etyki	Współczesne problemy zarządzania elementami	Psychologia poznawcza	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	Metodologia badań społecznych	Zaawansowana psychologia społeczna	Andragogika	Data analytics	Trening radzenia sobie ze stresem	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	Budowanie efektywności zespołu	Mentoring i coaching kariery	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	Kapitał ludzki i społeczny	Project Management (język angielski)	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	Personal branding i networking	Prawo pracy w praktyce	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	Metody i techniki badań społecznych + elementy	Seminarium magisterskie I	Seminarium magisterskie II	Praktyka obserwacyjna	Praktyka asystencko-zadaniowa	Praktyka zadaniowa	Planowanie i organizowanie pracy HR menadżera	Budowanie wartości w organizacji i zarządzanie innowacjami	Procesy motywacji i automotywacji z elementami psychologii	Metody weryfikacji osiągnięć pracowników	Zarządzanie talentami i kompetencjami w organizacji	Wybrane problemy zespołów zarządzających z elementami medialnymi	Polityka szkoleniowa w organizacji			
<b>WIEDZA absolwent zna i rozumie:</b>				2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	
w pogłębionym zakresie przedmiotowe i metodologiczne powiązania human resources i coachingu z dyscyplinami w dziedzinie nauk społecznych (pedagogiką, psychologią oraz naukami o zarządzaniu i jakości); terminologię, teorie, koncepcje oraz współczesne kierunki rozwoju human resources i coachingu	HRC2P_W01	P7U_W P7S_WG	17	1		1	1		1						1	1						1	1	1		1							1						1	
w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy; normy i wartości organizujące życie społeczne człowieka, a także zaawansowane zjawiska społeczne oraz rodzaje i sposoby tworzenia i funkcjonowania relacji społecznych	HRC2P_W02	P7U_W P7S_WG P7S_WK	8						1				1	1		1			1																					1
różnorodne, złożone psychologiczne mechanizmy dotyczące indywidualnych i społecznych uwarunkowań podstaw, rozwoju oraz dynamiki podmiotowości człowieka	HRC2P_W03	P7U_W P7S_WG	8			1					1																													
wybrane filozoficzne, psychologiczne, socjologiczne i antropologiczne koncepcje człowieka i relacji społecznych oraz oddziaływań grupowych i środowiskowych – stanowiące teoretyczne podstawy działalności zawodowej w obszarze human resources i coachingu; wybrane teorie komunikacji, społeczno-kulturowe konteksty ich stosowania oraz złożone procesy warunkujące ich wpływ na podmiotowy charakter relacji społecznych i indywidualne aspekty funkcjonowania człowieka	HRC2P_W04	P7U_W P7S_WG P7S_WK	7	1							1	1						1					1	1															1	
w pogłębionym zakresie istotę organizacji oraz problemy związane z jej funkcjonowaniem; w rozszerzonym zakresie rolę człowieka w tworzeniu kultury oraz konstruowaniu struktur społecznych i organizacyjnych; w pogłębionym zakresie reguły prezentacji i budowy wizerunku organizacji	HRC2P_W05	P7U_W P7S_WG	13	1			1								1				1	1			1	1															1	
dylematy współczesnej cywilizacji, np.: procesy globalizacji, zjawiska nierówności społecznej, ekonomicznej, wykluczania, dyskryminacji oraz obecności ideologii w życiu społecznym; uwarunkowania tych procesów i zjawisk, ich wpływ na życie jednostki, jej edukację i losy zawodowe	HRC2P_W06	P7U_W P7S_WK	10		1	1	1				1									1	1																			
<b>UMIĘJĘTNOŚCI absolwent potrafi:</b>				2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
samodzielnie posługiwać się odpowiednimi ujęciami teoretycznymi do rozpoznawania, opisu oraz interpretacji motywów i wzorów zachowań uczestników, w złożonych kontekstach społecznych i sytuacjach zawodowych, stosując wiedzę pedagogiczną i psychologiczną oraz z nauk pokrewnych; identyfikować rodzaje więzi społecznych i rządzące nimi prawidłowości	HRC2P_U01	P7U_U P7S_UW	8	1																																				1
wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności	HRC2P_U02	P7U_U P7S_UW	12		1		1										1										1												1	
w pogłębionym zakresie wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną i własne obserwacje do analizy procesów psychicznych u różnych osób oraz określać prawidłowości i zaburzenia ich rozwoju, zwłaszcza procesów poznawczych, emocjonalnych i motywacyjnych, a także analizować różnice indywidualne w funkcjonowaniu ludzi dotyczące temperamentu, osobowości i wzorców zachowań społecznych	HRC2P_U03	P7U_U P7S_UW	5	1		1							1																										1	



## Macierz efektów uczenia się

<b>Uczelnia:</b>	<b>Uniwersytet Dolnośląski DSW</b>
<b>Wydział:</b>	<b>Studiów Stosowanych</b>
<b>Kierunek:</b>	<b>Human Resources i Coaching</b>
<b>Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie</b>	<b>Coach biznesu</b>
<b>Stopień kształcenia:</b>	<b>studia drugiego stopnia</b>
<b>Profil:</b>	<b>praktyczny</b>
<b>Czas trwania</b>	<b>4 semestrów</b>
<b>Obowiązuje od roku akademickiego</b>	<b>2024/2025</b>

OPIS KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ Po zakończeniu studiów absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:	Symbol efektu uczenia się dla kierunku	Symbol charakterystyk	Stopień nasycenia efektu uczenia się	Moduły kształcenia podstawowego								Moduły kształcenia kierunkowego										Moduły kształcenia językowego		Moduły przygotowania pracy dyplomowej			Moduły praktyk kierunkowych	Moduły praktyk specjalnościowych		Moduły kształcenia wybieralnego (kształcenie w zakresie)							
				Współczesne koncepcje filozofii i etyki	problemy zarządzania z elementami wellbeing	Psychologia poznawcza	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	Metodologia badań społecznych	Zaawansowana psychologia społeczna	Andragogika	Data analytics	Trening radzenia sobie ze stresem	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	Uczenie się w organizacji / zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	Budowanie efektywności zespołu	Mentoring i coaching kariery	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	Kapitał ludzi i społeczny	Project Management (język angielski)	Współpraca w zespole różnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	Personal branding i networking	Prawo pracy w praktyce	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	Metody i techniki badań społecznych + elementy Seminarium magisterskie I	Seminarium magisterskie II	Praktyka obserwacyjna	Praktyka asystencko-zadaniowa	Praktyka zadaniowa	Planowanie i organizowanie procesów coachingowych	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu I	Rodzaje i formy coachingu z elementami etyki	Psychologia zarządzania	Przywództwo i coachingowy styl zarządzania	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu II	Deskonowanie kompetencji coacha biznesu – warsztat	
<b>WIEDZA absolwent zna i rozumie:</b>				2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2		
w pogłębionym zakresie przedmiotowe i metodologiczne powiązania human resources i coachingu z dyscyplinami w dziedzinie nauk społecznych (pedagogika, psychologia oraz naukami o zarządzaniu i jakości); terminologię, teorie, koncepcje oraz współczesne kierunki rozwoju human resources i coachingu	HRC2P_W01	P7U_W P7S_WG	15		1		1															1	1	1											1	1	
w pogłębionym zakresie reguły i prawidłowości funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy; normy i wartości organizujące życie społeczne człowieka, a także zaawansowane zjawiska społeczne oraz rodzaje i sposoby tworzenia i funkcjonowania relacji społecznych	HRC2P_W02	P7U_W P7S_WG P7S_WK	12													1	1																	1		1	
różnorodne, złożone psychologiczne mechanizmy dotyczące indywidualnych i społecznych uwarunkowań podstaw, rozwoju oraz dynamiki podmiotowości człowieka	HRC2P_W03	P7U_W P7S_WG	11			1					1					1	1																	1	1	1	
wybrane filozoficzne, psychologiczne, socjologiczne i antropologiczne koncepcje człowieka i relacji społecznych oraz oddziaływań grupowych i środowiskowych – stanowiące teoretyczne podstawy działalności zawodowej w obszarze human resources i coachingu; wybrane teorie komunikacji, społeczno-kulturowe konteksty ich stosowania oraz złożone procesy warunkujące ich wpływ na podmiotowy charakter relacji społecznych i indywidualne aspekty funkcjonowania człowieka	HRC2P_W04	P7U_W P7S_WG P7S_WK	6	1																			1	1													
w pogłębionym zakresie istotę organizacji oraz problemy związane z jej funkcjonowaniem; w rozszerzonym zakresie rolę człowieka w tworzeniu kultury oraz konstruowaniu struktur społecznych i organizacyjnych; w pogłębionym zakresie reguły prezentacji i budowy wizerunku organizacji	HRC2P_W05	P7U_W P7S_WG	10	1			1									1						1	1												1		
dylematy współczesnej cywilizacji, np.: procesy globalizacji, zjawiska nierówności społecznej, ekonomicznej, wykluczenia, dyskryminacji oraz obecności ideologii w życiu społecznym; uwarunkowania tych procesów i zjawisk, ich wpływ na życie jednostki, jej edukację i losy zawodowe	HRC2P_W06	P7U_W P7S_WK	10		1	1	1															1	1											1			
<b>UMIĘTNOŚCI absolwent potrafi:</b>				2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3		
samodzielnie posługiwać się odpowiednimi ujęciami teoretycznymi do rozpoznawania, opisu oraz interpretacji motywów i wzorów zachowań uczestników, w złożonych kontekstach społecznych i sytuacjach zawodowych, stosując wiedzę pedagogiczną i psychologiczną oraz z nauk pokrewnych; identyfikować rodzaje więzi społecznych i rządzące nimi prawidłowości	HRC2P_U01	P7U_U P7S_UW	9	1									1																				1		1		
wykorzystywać wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki, psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości w celu analizy złożonych problemów, diagnozy, projektowania i przewidywania skutków konkretnych działań human resources i coachingu na prezentowanych przykładach lub własnej działalności	HRC2P_U02	P7U_U P7S_UW	11		1		1									1																				1	
w pogłębionym zakresie wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną i własne obserwacje do analizy procesów psychicznych u różnych osób oraz określać prawidłowości i zaburzenia ich rozwoju, zwłaszcza procesów poznawczych, emocjonalnych i motywacyjnych, a także analizować różnice indywidualne w funkcjonowaniu ludzi dotyczące temperamentu, osobowości i wzorców zachowań społecznych	HRC2P_U03	P7U_U P7S_UW	10	1		1							1																					1	1		







Sumaryczne wskaźniki ECTS

**Wydział:** Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie:** HR Manager  
**Stopień kształcenia:** II stopień  
**Profil:** praktyczny  
**Forma studiów:** niestacjonarne  
**Czas trwania:** 2 lata (4 semestry)  
**Obowiązuje od roku akademickiego:** 2024/2025

		SUMA W %																		
		SUMA PUNKTÓW ECTS	120					34%	2%	64%	85%	32%	6%	92%	8%	51%	30%	19%		
				Liczba godz.				Wskaźniki ECTS												
Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	ogół.	wyk.	ćw.	p/e	bezpośredni kontakt	Punkty ECTS za aktywność niewymagającą udziału nauczyciela akademickiego		praktyczne	wybieralne	z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	zajęcia z dziedziny nauk społecznych	zajęcia z dziedziny nauk humanistycznych	dyscyplina wiodąca		dyscypliny uzupełniające	
										e-learning	praca własna studenta						pedagogika	psychologia	nauki o zarządzaniu i jakości	
<b>Moduły kształcenia podstawowego</b>																				
1	N2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5		4,0	2,0	2,0	0,0	
2	N2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	26	12	14	0	1,0	0,0	4,0	2,8		0,5	5,0		1,0	0,0	4,0	
3	N2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
4	N2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
5	N2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	26	12	14	0	1,0	0,0	4,0	2,8		0,5	5,0		2,0	2,0	1,0	
6	N2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		0,0	2,0	0,0	
7	N2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5	4,0		4,0	0,0	0,0	
8	N2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	16	0	16	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,5	1,5	0,0	
9	N2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0					0,0	0,0	0,0	
<b>Moduły kształcenia kierunkowego</b>																				
1	N2-00-TRENTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
2	N2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5	4,0		2,0	2,0	0,0	
3	N2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
4	N2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	16	0	16	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
5	N2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
6	N2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
7	N2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	14	14	0	0	0,6	0,0	2,4	0,0		0,6	3,0		0,0	1,0	2,0	
8	N2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	24	0	14	10	0,6	0,4	3,0	4,0		0,4	4,0		2,0	1,0	1,0	



9	N2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0	
10	N2-00-PERSBRAND-4	Personal Branding i Networking	O	3	16	0	14	0	0,6	0,0	2,4	2,7		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0	
11	N2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	12	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	0,0	2,0	
<b>Moduły przygotowania pracy dyplomowej</b>																				
1	N2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych	O	4	34	12	12	10	1,0	0,4	2,6	2,6		0,9	4,0		3,0	0,0	1,0	
2	N2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	20	0	20	0	0,8	0,0	3,2	4,0		0,0	4,0		2,0	1,0	1,0	
3	N2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	30	0	30	0	1,2	0,0	3,8	5,0		0,0	5,0		3,0	1,0	1,0	
<b>Moduły kształcenia językowego</b>																				
1	N2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	36	0	16	20	0,6	0,8	1,6	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0	
2	N2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	36	0	16	20	0,6	0,8	1,6	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0	
<b>Moduły kształcenia specjalnościowego</b>																				
1	N2-00-PLAORGHM-3	Planowanie i organizowanie pracy HR managera	E	5	24	12	12	0	1,0	0,0	4,0	2,5	5,0	0,5	5,0		2,0	1,0	2,0	
2	N2-00-BUDWARHRM-3	Budowanie wartości w organizacji i zarządzanie innowacjami	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	0,0	1,0	
3	N2-00-PROMOTHRM-3	Procesy motywacji i automotywacji z elementami psychologii twórczości	O	4	20	0	20	0	0,8	0,0	3,2	4,0	4,0	0,0	4,0		2,0	2,0	0,0	
4	N2-00-METWERHRM-4	Metody weryfikacji osiągnięć pracowników	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0	
5	N2-00-ZARKOMHRM-4	Zarządzanie talentami i kompetencjami w organizacji	E	5	26	0	14	12	0,6	0,5	3,9	4,9	5,0	0,5	5,0		2,0	1,0	2,0	
6	N2-00-WYBPROHRM-4	Wybrane problemy zespołów zarządzających z elementami mediacji	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0	
7	N2-00-POLSZKHRM-4	Polityka szkoleniowa w organizacji	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0	
<b>Moduły praktyk kierunkowych</b>																				
						ogół.			WP	EW	prak.									
1	N2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240	9,0	0,0	0,0	9,0			10,0		5,0	3,0	1,0	
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>																				
						ogół.			WP	EW	prak.									
1	N2-00-PRAK2-HRM-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		4,0		3,0	1,0	1,0	
2	N2-00-PRAK3-HRM-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0	

Sumaryczne wskaźniki ECTS

**Wydział:** Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie:** Coach Biznesu  
**Stopień kształcenia:** II stopień  
**Profil:** praktyczny  
**Forma studiów:** niestacjonarne  
**Czas trwania:** 2 lata (4 semestry)  
**Obowiązuje od roku akademickiego:** 2024/2025

				SUMA W %																	
				SUMA PUNKTÓW ECTS	120					34%	2%	64%	86%	32%	6%	92%	8%	52%	30%	18%	
Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Wskaźniki ECTS												
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	bezppośredni kontakt	Punkty ECTS za aktywność niewymagającą udziału nauczyciela akademickiego		praktyczne	wybieralne	z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	zajęcia z dziedziny nauk społecznych	zajęcia z dziedziny nauk humanistycznych	dyscyplina wiodąca	dyscypliny uzupełniające			
										e-learning	praca własna studenta							pedagogika	psychologia	nauki o zarządzaniu i jakości	
<b>Moduły kształcenia podstawowego</b>																					
1	N2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5		4,0	2,0	2,0	0,0		
2	N2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	26	12	14	0	1,0	0,0	4,0	2,8		0,5	5,0		1,0	0,0	4,0		
3	N2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0		
4	N2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0		
5	N2-00-METBADSP-1	Metodologia badań społecznych	E	5	26	12	14	0	1,0	0,0	4,0	2,8		0,5	5,0		2,0	2,0	1,0		
6	N2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		0,0	2,0	0,0		
7	N2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5	4,0		4,0	0,0	0,0		
8	N2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	16	0	16	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,5	1,5	0,0		
9	N2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0					0,0	0,0	0,0		
<b>Moduły kształcenia kierunkowego</b>																					
1	N2-00-TRENTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0		
2	N2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5	4,0		2,0	2,0	0,0		
3	N2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0		
4	N2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	16	0	16	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0		
5	N2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0		
6	N2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0		
7	N2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	14	14	0	0	0,6	0,0	2,4	0,0		0,6	3,0		0,0	1,0	2,0		
8	N2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	24	0	14	10	0,6	0,4	3,0	4,0		0,4	4,0		2,0	1,0	1,0		

9	N2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
10	N2-00-PERSBRAND-4	Personal Branding i Networking	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
11	N2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	0,0	2,0
<b>Moduły przygotowania pracy dyplomowej</b>																			
1	N2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych	O	4	34	12	12	10	1,0	0,4	2,6	2,6		0,9	4,0		3,0	0,0	1,0
2	N2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	20	0	20	0	0,8	0,0	3,2	4,0		0,0	4,0		2,0	1,0	1,0
3	N2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	30	0	30	0	1,2	0,0	3,8	5,0		0,0	5,0		3,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia językowego</b>																			
1	N2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	36	0	16	20	0,6	0,8	1,6	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
2	N2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	36	0	16	20	0,6	0,8	1,6	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia specjalnościowego</b>																			
1	N2-00-PLAORGOB-3	Planowanie i organizowanie procesów coachingowych	E	5	24	12	12	0	1,0	0,0	4,0	2,5	5,0	0,5	5,0		2,0	1,0	2,0
2	N2-00-METNARCOB-3	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu I	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	0,0	1,0
3	N2-00-RODFORCOB-3	Rodzaje i formy coachingu z elementami etyki	O	4	20	0	20	0	0,8	0,0	3,2	4,0	4,0	0,0	4,0		2,0	2,0	0,0
4	N2-00-PSYBIZCOB-4	Psychologia zarządzania	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
5	N2-00-PRZYCOCO-4	Przywództwo i coachingowy styl zarządzania	E	5	26	0	14	12	0,6	0,5	3,9	4,9	5,0	0,5	5,0		3,0	1,0	1,0
6	N2-00-METNARCOB-4	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu II	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
7	N2-00-DOSKOMCOB-4	Doskonalenie kompetencji coacha biznesu - warsztat	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
<b>Moduły praktyk kierunkowych</b>																			
										ogół.	WP	EW	prak.						
1	N2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240	9,0	0,0	0,0	9,0			9,0		5,0	3,0	1,0
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>																			
										ogół.	WP	EW	prak.						
1	N2-00-PRAK2-COB-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0
2	N2-00-PRAK3-COB-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0

Sumaryczne wskaźniki ECTS

**Wydział:** Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie:** Employer branding z elementami AI  
**Stopień kształcenia:** II stopień  
**Profil:** praktyczny  
**Forma studiów:** niestacjonarne  
**Czas trwania:** 2 lata (4 semestry)  
**Obowiązuje od roku akademickiego:** 2024/2025

				SUMA W %					34%	2%	64%	86%	32%	6%	92%	8%	51%	30%	19%	
				SUMA PUNKTÓW ECTS	120					40,5	2,9	76,6	103,1	38,0	7,0	110,0	10,0	61,5	35,5	23,0
Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Wskaźniki ECTS											
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	bezppośredni kontakt	Punkty ECTS za aktywność niewymagającą udziału nauczyciela akademickiego		praktyczne	wybieralne	z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	zajęcia z dziedziny nauk społecznych	zajęcia z dziedziny nauk humanistycznych	dyscyplina wiodąca	dyscypliny uzupełniające		
					e-learning	praca własna studenta	pedagogika	psychologia		nauki o zarządzaniu i jakości										
<b>Moduły kształcenia podstawowego</b>																				
1	N2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5		4,0	2,0	2,0	0,0	
2	N2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	26	12	14	0	1,0	0,0	4,0	2,8		0,5	5,0		1,0	0,0	4,0	
3	N2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
4	N2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
5	N2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	26	12	14	0	1,0	0,0	4,0	2,8		0,5	5,0		2,0	2,0	1,0	
6	N2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		0,0	2,0	0,0	
7	N2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5	4,0		4,0	0,0	0,0	
8	N2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	16	0	16	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,5	1,5	0,0	
9	N2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0					0,0	0,0	0,0	
<b>Moduły kształcenia kierunkowego</b>																				
1	N2-00-TRENTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
2	N2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0		0,5	4,0		2,0	2,0	0,0	
3	N2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
4	N2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	16	0	16	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
5	N2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
6	N2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
7	N2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	14	14	0	0	0,6	0,0	2,4	0,0		0,6	3,0		0,0	1,0	2,0	
8	N2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	24	0	14	10	0,6	0,4	3,0	4,0		0,4	4,0		2,0	1,0	1,0	
9	N2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0	

10	N2-00-PERSBRAND-4	Personal Branding i Networking	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
11	N2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	14	0	14	0	0,6	0,0	2,4	3,0		0,0	3,0		1,0	0,0	2,0
<b>Moduły przygotowania pracy dyplomowej</b>																			
1	N2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych	O	4	34	12	12	10	1,0	0,4	2,6	2,6		0,9	4,0		3,0	0,0	1,0
2	N2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	20	0	20	0	0,8	0,0	3,2	4,0		0,0	4,0		2,0	1,0	1,0
3	N2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	30	0	30	0	1,2	0,0	3,8	5,0		0,0	5,0		3,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia językowego</b>																			
1	N2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	36	0	16	20	0,6	0,8	1,6	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
2	N2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	36	0	16	20	0,6	0,8	1,6	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia specjalnościowego</b>																			
1	N2-00-REKRIEREK-3	Rekrutacja i e-rekrutacja	O	5	12	0	12	0	0,5	0,0	4,5	5,0	5,0	0,0	2,0		2,0	1,0	2,0
2	N2-00-KULTORG-3	Kultura organizacyjna	O	2	20	0	20	0	0,8	0,0	1,2	2,0	2,0	0,0	4,0		1,0	0,0	1,0
3	N2-00-PLAIKOMWIZ-3	Planowanie i realizacji komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej	E	4	24	12	12	0	1,0	0,0	3,0	2,0	4,0	0,5	5,0		2,0	2,0	0,0
4	N2-00-STREMBRA-4	Strategia employer branding	E	2	26	0	14	12	0,6	0,5	0,9	1,9	2,0	0,5	5,0		1,0	1,0	0,0
5	N2-00-AIDIISOEMBRA-4	AI, Digital i Social Employer Branding	O	5	12	0	12	0	0,5	0,0	4,5	5,0	5,0	0,0	2,0		2,0	1,0	2,0
6	N2-00-ANPREMBRA-4	Analityka procesów employer branding	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
7	N2-00-COMARPRWHR-4	Content marketing i PR w HR	O	2	12	0	12	0	0,5	0,0	1,5	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
<b>Moduły praktyk kierunkowych</b>																			
				ogół.	WP	EW	prak.												
1	N2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240	9,0	0,0	0,0	9,0			9,0		5,0	3,0	1,0
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>																			
				ogół.	WP	EW	prak.												
1	N2-00-PRAK2-LDM-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0
2	N2-00-PRAK3-LDM-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0

Sumaryczne wskaźniki ECTS

**Wydział:** Studiów Stosowanych  
**Kierunek:** Human Resources i Coaching  
**Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie:** Coach Biznesu  
**Stopień kształcenia:** II stopień  
**Profil:** praktyczny  
**Forma studiów:** stacjonarne  
**Czas trwania:** 2 lata (4 semestry)  
**Obowiązuje od roku akademickiego:** 2024/2025

				SUMA W %					55,3%	2,4%	42,3%	86%	32%	10%	92%	8%	52%	30%	18%	
				SUMA PUNKTÓW ECTS					66,4	2,9	50,7	103,0	38,0	12,5	110,0	10,0	62,5	35,5	22,0	
Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Wskaźniki ECTS											
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	bepośredni kontakt	Punkty ECTS za aktywność niewymagającą udziału nauczyciela akademickiego		praktyczne	wybieralne	z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	zajęcia z dziedziny nauk społecznych	zajęcia z dziedziny nauk humanistycznych	dyscyplina wiodąca	dyscypliny uzupełniające		
										e-learning	praca własna studenta								pedagogika	psychologia
<b>Moduły kształcenia podstawowego</b>																				
1	S2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2		4,0	2,0	2,0	0,0	
2	S2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9		1,2	5,0		1,0	0,0	4,0	
3	S2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
4	S2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
5	S2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9		1,2	5,0		2,0	2,0	1,0	
6	S2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		0,0	2,0	0,0	
7	S2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2	4,0		4,0	0,0	0,0	
8	S2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,5	1,5	0,0	
9	S2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0		0,0	0,0	0,0	
<b>Moduły kształcenia kierunkowego</b>																				
1	S2-00-TRENSTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
2	S2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2	4,0		2,0	2,0	0,0	
3	S2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
4	S2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
5	S2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
6	S2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	26	0	26	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
7	S2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	30	30	0	0	1,2	0,0	1,8	0,0		1,2	3,0		0,0	1,0	2,0	
8	S2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	50	0	40	10	1,6	0,4	2,0	4,0		0,4	4,0		2,0	1,0	1,0	

9	S2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
10	S2-00-PERSBRAND-4	Personal Branding i Networking	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
11	S2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	0,0	2,0
<b>Moduły przygotowania pracy dyplomowej</b>																			
1	S2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych	O	4	70	30	30	10	2,4	0,4	1,2	2,3		1,6	4,0		3,0	0,0	1,0
2	S2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	44	0	44	0	1,8	0,0	2,2	4,0		0,0	4,0		2,0	1,0	1,0
3	S2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	44	0	44	0	1,8	0,0	3,2	5,0		0,0	5,0		3,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia językowego</b>																			
1	S2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	50	0	30	20	1,2	0,8	1,0	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
2	S2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	50	0	30	20	1,2	0,8	1,0	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia specjalnościowego</b>																			
1	S2-00-PLAORCOB-3	Planowanie i organizowanie procesów coachingowych	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9	5,0	1,2	5,0		2,0	1,0	2,0
2	S2-00-METNARCOB-3	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu I	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	0,0	1,0
3	S2-00-RODFORCOB-3	Rodzaje i formy coachingu z elementami etyki	O	4	40	0	40	0	1,6	0,0	2,4	4,0	4,0	0,0	4,0		2,0	2,0	0,0
4	S2-00-PSYBIZCOB-4	Psychologia zarządzania	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
5	S2-00-PRZYCOCOB-4	Przywódtwo i coachingowy styl zarządzania	E	5	52	0	40	12	1,6	0,5	2,9	5,0	5,0	0,5	5,0		3,0	1,0	1,0
6	S2-00-METNARCOB-4	Metody, narzędzia i techniki pracy coacha biznesu II	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
7	S2-00-DOSKOMCOB-4	Doskonalenie kompetencji coacha biznesu - warsztat	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
<b>Moduły praktyk kierunkowych</b>																			
				ogół.	WP	EW	prak.												
1	S2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240	9,0	0,0	0,0	9,0			9,0		5,0	3,0	1,0
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>																			
				ogół.	WP	EW	prak.												
1	S2-00-PRAK2-HRM-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0
2	S2-00-PRAK3-HRM-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0

Sumaryczne wskaźniki ECTS

Wydział: **Studiów Stosowanych**  
 Kierunek: **Human Resources i Coaching**  
 Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie: **HR Manager**  
 Stopień kształcenia: **II stopień**  
 Profil: **praktyczny**  
 Forma studiów: **stacjonarne**  
 Czas trwania: **2 lata (4 semestry)**  
 Obowiązuje od roku akademickiego: **2024/2025**

		SUMA W %																		
		SUMA PUNKTÓW ECTS	120																	
Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Wskaźniki ECTS											
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	bepośredni kontakt	Punkty ECTS za aktywność niewymagającą udziału nauczyciela akademickiego		praktyczne	wybieralne	z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	zajęcia z dziedziny nauk społecznych	zajęcia z dziedziny nauk humanistycznych	dyscyplina wiodąca	dyscypliny uzupełniające		
					e-learning	praca własna studenta	pedagogika	psychologia		nauki o zarządzaniu i jakości										
<b>Moduły kształcenia podstawowego</b>																				
1	S2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2		4,0	2,0	2,0	0,0	
2	S2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9		1,2	5,0		1,0	0,0	4,0	
3	S2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
4	S2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
5	S2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9		1,2	5,0		2,0	2,0	1,0	
6	S2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		0,0	2,0	0,0	
7	S2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2	4,0		4,0	0,0	0,0	
8	S2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,5	1,5	0,0	
9	S2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	
<b>Moduły kształcenia kierunkowego</b>																				
1	S2-00-TRENSTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
2	S2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2	4,0		2,0	2,0	0,0	
3	S2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
4	S2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
5	S2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
6	S2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	26	0	26	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
7	S2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	30	30	0	0	1,2	0,0	1,8	0,0		1,2	3,0		0,0	1,0	2,0	
8	S2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	50	0	40	10	1,6	0,4	2,0	4,0		0,4	4,0		2,0	1,0	1,0	



9	S2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
10	S2-00-PERSBRAND-4	Personal Branding i Networking	O	3	16	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0
11	S2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	12	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	0,0	2,0
<b>Moduły przygotowania pracy dyplomowej</b>																			
1	S2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych	O	4	70	30	30	10	2,4	0,4	1,2	2,3		1,6	4,0		3,0	0,0	1,0
2	S2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	44	0	44	0	1,8	0,0	2,2	4,0		0,0	4,0		2,0	1,0	1,0
3	S2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	44	0	44	0	1,8	0,0	3,2	5,0		0,0	5,0		3,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia językowego</b>																			
1	S2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	50	0	30	20	1,2	0,8	1,0	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
2	S2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	50	0	30	20	1,2	0,8	1,0	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0
<b>Moduły kształcenia specjalnościowego</b>																			
1	S2-00-PLAORGHM-3	Planowanie i organizowanie pracy HR managera	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9	5,0	1,2	5,0		2,0	1,0	2,0
2	S2-00-BUDWARHRM-3	Budowanie wartości w organizacji i zarządzanie innowacjami	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	0,0	1,0
3	S2-00-PROMOHRM-3	Procesy motywacji i automotywacji z elementami psychologii twórczości	O	4	40	0	40	0	1,6	0,0	2,4	4,0	4,0	0,0	4,0		2,0	2,0	0,0
4	S2-00-METWERHRM-4	Metody weryfikacji osiągnięć pracowników	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
5	S2-00-ZARKOMHRM-4	Zarządzanie talentami i kompetencjami w organizacji	E	5	52	0	40	12	1,6	0,5	2,9	5,0	5,0	0,5	5,0		3,0	1,0	1,0
6	S2-00-WYBPROHRM-4	Wybrane problemy zespołów zarządzających z elementami mediacji	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
7	S2-00-POLSZKHRM-4	Polityka szkoleniowa w organizacji	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0
<b>Moduły praktyk kierunkowych</b>																			
				ogół.			WP	EW	prak.										
1	S2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240	9,0	0,0	0,0	9,0			9,0		5,0	3,0	1,0
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>																			
				ogół.			WP	EW	prak.										
1	S2-00-PRAK2-HRM-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0
2	S2-00-PRAK3-HRM-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0

Sumaryczne wskaźniki ECTS

Wydział: **Studiów Stosowanych**  
 Kierunek: **Human Resources i Coaching**  
 Moduł kształcenia wybieralnego / w zakresie: **Employer branding z elementami AI**  
 Stopień kształcenia: **II stopień**  
 Profil: **praktyczny**  
 Forma studiów: **stacjonarne**  
 Czas trwania: **2 lata (4 semestry)**  
 Obowiązuje od roku akademickiego: **2024/2025**

SUMA W %				SUMA PUNKTÓW ECTS																
				120	X				55,3%	2,4%	42,3%	86%	32%	10%	92%	8%	52%	30%	18%	
				66,4	2,9	50,8	103,4	38,0	12,5	110,0	10,0	62,5	35,5	22,0						
Lp.	Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu/modułu kształcenia	E/O/ZAL	ECTS	Liczba godz.				Wskaźniki ECTS											
					ogół.	wyk.	ćw.	p/e	bezpśredni kontakt	Punkty ECTS za aktywność udziału nauczyciela akademickiego		praktyczne	wybieralne	z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	zajęcia z dziedziny nauk społecznych	zajęcia z dziedziny nauk humanistycznych	dyscyplina wiodąca		dyscypliny uzupełniające	
					e-learning	praca własna studenta	pedagogika	psychologia		nauki o zarządzaniu i jakości										
<b>Moduły kształcenia podstawowego</b>																				
1	S2-00-WSPKONFIE-1	Współczesne koncepcje filozofii i etyki	O	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2		4,0	2,0	2,0	0,0	
2	S2-00-WSPPROZAR-1	Współczesne problemy zarządzania z elementami wellbeing	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9		1,2	5,0		1,0	0,0	4,0	
3	S2-00-PSYCHPOZN-1	Psychologia poznawcza	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
4	S2-00-WYBPROPED-2	Wybrane problemy pedagogiki społecznej	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
5	S2-00-METBADSP0-1	Metodologia badań społecznych	E	5	70	30	40	0	2,8	0,0	2,2	2,9		1,2	5,0		2,0	2,0	1,0	
6	S2-00-ZAAWPSYSP-2	Zaawansowana psychologia społeczna	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		0,0	2,0	0,0	
7	S2-00-ANDRAG-2	Andragogika	E	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2	4,0		4,0	0,0	0,0	
8	S2-00-DATAANA-3	Data Analytics	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,5	1,5	0,0	
9	S2-00-BHP-1	Szkolenie wstępne z zakresu BHP	ZAL	0	4	0	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	
<b>Moduły kształcenia kierunkowego</b>																				
1	S2-00-TRENSTRES-1	Trening radzenia sobie ze stresem	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
2	S2-00-UWKONROZI-1	Uwarunkowania i konsekwencje różnic indywidualnych	E	4	60	30	30	0	2,4	0,0	1,6	2,0		1,2	4,0		2,0	2,0	0,0	
3	S2-00-UCZEORGIN-1	Uczenie się w organizacji i zarządzanie wiedzą z praktycznymi aspektami inkluzji społecznej	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
4	S2-00-BUDEFZESP-2	Budowanie efektywności zespołu	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	2,0	0,0	
5	S2-00-MENICOAKA-2	Mentoring i coaching kariery	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
6	S2-00-ZAAPROPRE-2	Zaawansowane projektowanie procesów rekrutacyjnych	O	2	26	0	26	0	1,0	0,0	1,0	2,0		0,0	2,0		2,0	0,0	0,0	
7	S2-00-KAPLUDISPO-2	Kapitał ludzki i społeczny	O	3	30	30	0	0	1,2	0,0	1,8	0,0		1,2	3,0		0,0	1,0	2,0	
8	S2-00-PROMANA-3	Project Management (język angielski)	O	4	50	0	40	10	1,6	0,4	2,0	4,0		0,4	4,0		2,0	1,0	1,0	

9	S2-00-WSPWIELOK-3	Współpraca w zespole zróżnicowanym kulturowo i zrównoważony rozwój w HR	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0	
10	S2-00-PERSBRAND-4	Personal branding i networking	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		2,0	1,0	0,0	
11	S2-00-PRAWOPRAC-1	Prawo pracy w praktyce	O	3	30	0	30	0	1,2	0,0	1,8	3,0		0,0	3,0		1,0	0,0	2,0	
<b>Moduły przygotowania pracy dyplomowej</b>																				
1	S2-00-METTECBAD-2	Metody i techniki badań społecznych	O	4	70	30	30	10	2,4	0,4	1,2	2,3		1,6	4,0		3,0	0,0	1,0	
2	S2-00-SEMMGR1-3	Seminarium magisterskie I	O	4	44	0	44	0	1,8	0,0	2,2	4,0		0,0	4,0		2,0	1,0	1,0	
3	S2-00-SEMMGR2-4	Seminarium magisterskie II	O	5	44	0	44	0	1,8	0,0	3,2	5,0		0,0	5,0		3,0	1,0	1,0	
<b>Moduły kształcenia językowego</b>																				
1	S2-00-WAJEZ1-3	Warsztaty kompetencji językowych I (j. angielski, j. niemiecki)	O	3	50	0	30	20	1,2	0,8	1,0	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0	
2	S2-00-WAJEZ2-4	Warsztaty kompetencji językowych II (j. angielski, j. niemiecki)	E	3	50	0	30	20	1,2	0,8	1,0	3,0	3,0	0,8		3,0	1,0	1,0	1,0	
<b>Moduły kształcenia specjalnościowego</b>																				
1	S2-00-REKRIEREK-3	Rekrutacja i e-rekrutacja	O	5	24	0	24	0	1,0	0,0	4,0	5,0	5,0	0,0	5,0		2,0	1,0	2,0	
2	S2-00-KULTORG-3	Kultura organizacyjna	O	2	40	0	40	0	1,6	0,0	0,4	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	0,0	1,0	
3	S2-00-PLAIKOMWIZ-3	Planowanie i realizacji komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej	E	4	70	30	40	0	2,8	0,0	1,2	2,3	4,0	1,2	4,0		2,0	2,0	0,0	
4	S2-00-STREMBRA-4	Strategia employer branding	E	2	52	0	40	12	1,6	0,5	0,0	2,0	2,0	0,5	2,0		1,0	1,0	0,0	
5	S2-00-AIDIISOEMBRA-4	AI, Digital i Social Employer Branding	O	5	24	0	24	0	1,0	0,0	4,0	5,0	5,0	0,0	5,0		3,0	1,0	1,0	
6	S2-00-ANPREMBRA-4	Analityka procesów employer branding	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0	
7	S2-00-COMARPRWHR-4	Content marketing i PR w HR	O	2	24	0	24	0	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	2,0		1,0	1,0	0,0	
<b>Moduły praktyk kierunkowych</b>																				
					ogół.	WP	EW	prak.												
1	S2-00-PRAKTYKA1-2	Praktyka obserwacyjna	ZAL	9	248	2	6	240	9,0	0,0	0,0	9,0			9,0		5,0	3,0	1,0	
<b>Moduły praktyk specjalnościowych</b>																				
					ogół.	WP	EW	prak.												
1	S2-00-PRAK2-HRM-3	Praktyka asystencko-zadaniowa	ZAL	5	108	2	6	100	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0	
2	S2-00-PRAK3-HRM-4	Praktyka zadaniowa	ZAL	5	124	2	6	116	5,0	0,0	0,0	5,0	5,0		5,0		3,0	1,0	1,0	