

Opis zajęć: Organizacja wobec pracownika z niepełnosprawnością (PBIP) (konwersatorium)

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 510161

ETAP: Semestr zimowy

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Katarzyna Mariańczyk

Organizator: Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii

Liczba godzin tygodni / semestr: 2 / 30

Jezyk wykładowy: Język polski

Kierunek studiów:

Lokalizacja w planach rocznych: Rok - Semestr

Punkty ECTS:

Forma zaliczenia: Nie sklasyfikowany

Cele przedmiotu:

- C1. Zapoznanie studentów z działaniami podejmowanymi przez organizacje realizujące Kodeks zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy.
- C2. Kształtowanie u studentów umiejętności w zakresie prowadzenia rekrutacji i szkoleń, zatrudniania, przystosowania stanowisk pracy oraz realizowania pomocy psychologicznej wobec pracowników z niepełnosprawnością.

Wymagania wstępne:

- W1. Znajomość zagadnień z przedmiotu: Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych.
- W2. Znajomość zagadnień z przedmiotu: Osoba z niepełnosprawnością w perspektywie rynku pracy.

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA

1. Student ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat realizowania przez organizację kodeksu zarządzania niepełnosprawnością, w tym szczególnie prowadzenia adekwatnej rekrutacji, realizowania szkoleń, zatrudniania i przystosowywania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. K_W12
2. Student posiada wiedzę o powiązaniach psychologii z innymi dyscyplinami naukowymi i działaniami praktycznymi w obszarze zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. K_W03

UMIEJĘTNOŚCI

1. Student potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii oraz powiązanych z nią dyscyplin do analizowania i interpretowania ludzkich zachowań, charakteryzowania ich uwarunkowań oraz planowania działań wspierających (zarówno wobec pracodawcy, jak i pracownika niepełnosprawnego). K_U01
2. Student potrafi zaplanować wdrożenie Kodeksu zarządzania niepełnosprawnością w działanie organizacji (firmy). K_U07
3. Student umie samodzielnie zdobywać wiedzę i rozwijać swoje zawodowe umiejętności niezbędne dla profesjonalnej obsługi procesu zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. K_U04

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

1. Student przyjmuje postawę szacunku wobec osób niepełnosprawnych, rozumiejąc wagę pracy zawodowej w kontekście rehabilitacji kompleksowej. K_K05
2. Student przejawia zrozumienie dla specyfiki funkcjonowania pracowników niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy. K_K09

Metody dydaktyczne:

Podczas zajęć wykorzystywane są m. in. następujące metody: prezentacja multimedialna, pogadanka, analiza tekstów z dyskusją, praca w grupach, analiza przypadków, dyskusja, scenki praktyczne.

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Ocena niedostateczna

(W) - Student nie posiada wiedzy na temat realizowania przez organizację kodeksu zarządzania niepełnosprawnością oraz nie zna narzędzi będących podstawą profesjonalnego przeprowadzenia procesu rekrutacji i zatrudniania osoby niepełnosprawnej.

(U) - Student nie potrafi wykorzystywać wiedzy z zakresu psychologii oraz innych dyscyplin do analizowania i realizowania działań wspierających wobec pracodawcy, jak i pracownika niepełnosprawnego. Nie potrafi także zaplanować wdrożenia Kodeksu zarządzania niepełnosprawnością w działanie organizacji (firmy).

(K) - Student przyjmuje postawę braku szacunku wobec osób niepełnosprawnych, dyskredytując te osoby jako uczestników, zarówno chronionego jak i otwartego, rynku pracy.

Opis zajęć: Organizacja wobec pracownika z niepełnosprawnością (PBIP) (konwersatorium)

Ocena dostateczna

(W) Student ma wybiórczą wiedzę na temat realizowania przez organizację kodeksu zarządzania niepełnosprawnością oraz zna wybrane narzędzia i metody wykorzystywane w profesjonalnym przeprowadzeniu procesu rekrutacji i zatrudniania osoby niepełnosprawnej.

(U) - Student potrafi w pewnym stopniu wykorzystywać wiedzę z zakresu psychologii oraz innych dyscyplin do analizowania i realizowania działań wspierających wobec pracodawcy, jak i pracownika niepełnosprawnego. Potrafi także częściowo zaplanować wdrożenie Kodeksu zarządzania niepełnosprawnością w działanie organizacji (firmy).

(K) - Student przyjmuje postawę szacunku wobec osób niepełnosprawnych, pomniejszając jednak możliwość uczestnictwa osób niepełnosprawnych w rynku pracy i pomijając znaczenie pracy zawodowej dla rehabilitacji kompleksowej. Przejawia także umiarkowane zrozumienie dla specyfiki funkcjonowania pracowników niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy.

Ocena dobra

(W) - Student posiada wiedzę na temat realizowania przez organizację kodeksu zarządzania niepełnosprawnością oraz na dobrą orientację w sposobach profesjonalnego przeprowadzenia procesu rekrutacji i zatrudniania osoby niepełnosprawnej.

(U) - Student potrafi wykorzystywać wiedzę z zakresu psychologii oraz innych dyscyplin do analizowania i realizowania działań wspierających wobec pracodawcy, jak i pracownika niepełnosprawnego. Potrafi także zaplanować wdrożenie Kodeksu zarządzania niepełnosprawnością w działanie organizacji (firmy).

(K) - Student przyjmuje postawę szacunku wobec osób niepełnosprawnych, uwzględniając znaczenie pracy zawodowej dla rehabilitacji kompleksowej. Przejawia także dość duże zrozumienie dla specyfiki funkcjonowania pracowników niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy.

Ocena bardzo dobra

(W) - Student ma bogatą i uporządkowaną wiedzę na temat realizowania przez organizację kodeksu zarządzania niepełnosprawnością oraz posiada pełną orientację w sposobach profesjonalnego przeprowadzenia procesu rekrutacji i zatrudniania osoby niepełnosprawnej.

(U) - Student potrafi kompleksowo wykorzystać wiedzę z zakresu psychologii oraz innych dyscyplin do analizowania i realizowania działań wspierających wobec pracodawcy, jak i pracownika niepełnosprawnego. Potrafi także profesjonalnie zaplanować wdrożenie Kodeksu zarządzania niepełnosprawnością w działanie organizacji (firmy).

(K) - Student przyjmuje postawę szacunku wobec osób niepełnosprawnych, rozumiejąc wagę pracy zawodowej dla rehabilitacji kompleksowej. Przejawia wyraźne zrozumienie dla specyfiki funkcjonowania pracowników niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy.

Treści programowe przedmiotu:

1. Pracodawcy wobec pracowników niepełnosprawnych - analiza sytuacji w Polsce oraz na świecie.
2. Kodeks zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy.
3. Proces rekrutacji, szkoleń i zatrudniania osób niepełnosprawnych
4. Pracownik niepełnosprawny - charakterystyka wg Hasse'go
5. Kompetencje psychologa w kontekście pracy z pracownikami niepełnosprawnymi.
6. Prawne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych.
7. Projektowanie uniwersalne w kontekście niepełnosprawności oraz projektowanie i przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych
 - o specyficznych potrzebach.

Literatura:

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy (2012). Genewa: Międzynarodowe Biuro Pracy.

Hasse J. (red). (2012). Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością:

pozyskiwanie utalentowanych pracowników i ich adaptacja w środowisku pracy. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Maj K., Gusztyła K. (red) (2007). Szkolenia z udziałem osób niepełnosprawnych. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej "Academica".

Giedrewicz-Niewińska A., Szablowska-Juckiewicz M. (2015). Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Warszawa: Difin.

Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - ramowe wytyczne. PFRON, CIOP.

Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach- dobre praktyki. PFRON, CIOP.

Sanford J.A. (2012). Universal Design as a Rehabilitation Strategy: Design for the Ages. New York: Springer.