

|  |   |
|--|---|
| <b>Nazwa przedmiotu</b>                            | Zarządzanie i podejmowanie decyzji w edukacji.  |
| <b>Imię i nazwisko osoby prowadzącej przedmiot</b> | dr n. med. Michał Nowakowski  |
| <b>Nazwa jednostki UJ</b>                          | Wydział Lekarski UJ, II Katedra Chirurgii   |
| <b>Informacje dotyczące kursu:</b>                 |   |
| <b>Liczba godzin kontaktowych</b>                  | 20  |
| <b>Typ zajęć</b>                                   | Warsztaty oraz seminaria  |
| <b>Typ przedmiotu (obowiązkowy/fakultatywny)</b>   | Fakultatywny  |
| <b>Wymagania wstępne i dodatkowe</b>               | Kurs przeznaczony dla osób na środkowym etapie kariery akademickiej, mających doświadczenie w zarządzaniu małymi zespołami, aspirujących do funkcji kierowniczych.  |
| <b>Język prowadzenia</b>                           | Polski, część literatury jest w języku angielskim   |
| <b>Zaliczenie:<br/>- na ocenę lub nie</b>          | Zaliczenie bez oceny  |
| <b>Pełny opis programu zajęć</b>                   | <p>Kurs obejmuje zagadnienia z zakresu trzech głównych domen dotyczących przywództwa: interakcji z ludźmi, wpływu systemu oraz cech i umiejętności osobistych. Główne tematy to różne modele przywództwa, zadania jakie kierującym zespołem ma przed sobą oraz narzędzia jakie mogą pomóc w realizacji tych zadań. Krótko naświetlimy też problemy jakie mogą wynikać z realizacji poszczególnych zadań.</p> <p style="text-align: center;">1. Modele przywództwa i cechy lidera</p> <p>Istnieje wiele modeli przywództwa w zespołach, cechując się różną przydatnością i skutecznością w zależności od środowiska, predyspozycji, wiedzy i doświadczenia zarówno samego lidera jak i zespołu. Nie bez znaczenia będzie również rodzaj prowadzonej działalności oraz szkolenie zespołu.</p> <p style="text-align: center;">2. Zadania przywódcy/lidera</p> <p>Zależnie od przyjętego modelu różne mogą być zadania stawiane przed szefem zespołu. Różna może być również dokonywana przez lidera interpretacja stawianych przed nim zadań. Znajomość mechanizmów kierujących pracą zespołu umożliwi lepsze planowanie</p> |

zadań.

### 3. Praca z ludźmi

Praca kierownika zespołu to praca z ludźmi. Nie można dobrze kierować zespołem nie mając wiedzy i umiejętności wchodzenia w prawidłowe interakcje z osobami z własnego zespołu oraz z innych zespołów.

### 4. Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów

Istnieje wiele czynników wpływających na podejmowanie przez nas decyzji. Błędy kognitywne, wpływ środowiska a nawet chwilowe zmiany fizjologiczne mają ogromny wpływ na podejmowane decyzje. Te z kolei z definicji mają wpływ na cały zespół, którego dotyczą. Poznanie mechanizmów ułatwi podejmowanie racjonalnych decyzji przez kierownika. Posiadanie opisywanej wiedzy umożliwi też lepszą interpretację decyzji podejmowanych przez inne osoby co również nie pozostaje bez wpływu na kierowanie zespołem.

### 5. Zarządzanie konfliktem

Panuje powszechne przekonanie, że konflikt jest zły i należy go zwalczać lub zapobiegać. Istnieje sporo danych świadczących o tym, że konflikt w zasadzie jest nieunikniony. Prawdopodobnie jest również bardzo potrzebny, szczególnie w działaniach twórczych i innowacyjnych. Oczywiście konflikt aby przyniósł więcej korzyści niż szkód musi być odpowiednio moderowany. Wprowadzona zostanie koncepcja „conflict orchestration” i wynikające z niej następstwa dla zarządzania zespołem.

### 6. Zarządzanie zmianą

Trywialnym jest stwierdzenie, że jedyną stałą rzeczą jest zmiana. Powszechne przekonanie o tym, że ludzie boją się zmian zostanie przedstawione w świetle mogącym posłużyć zarządzaniu zmianą tak by stała się możliwa. W oparciu o mechanizmy rządzące przeżywaniem utraty (żałoba – grief management) przedstawiona zostanie metodologia podejścia do diagnozowania i przeprowadzania zmiany w zespole.

### 7. Trudności i ryzyka przewodzenia

Każdy lider jest narażony na pewne ryzyka i trudności.

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Odpowiedzialność za zespół i wobec zespołu, konieczność spełniania oczekiwań członków zespołu ale też i presja zewnętrzna. Omówione zostaną zagadnienia pozwalające zmniejszyć prawdopodobieństwo przynajmniej części z tych zagrożeń.</p> <p>8. Podsumowanie i omówienie pracy</p>   |
| <p><b>Skrócony opis programu zajęć</b><br/>(do 700 znaków)</p>                   | <p>Kurs obejmuje zagadnienia z zakresu trzech głównych domen dotyczących przywództwa: interakcji z ludźmi, wpływu systemu oraz cech i umiejętności osobistych. Główne tematy to różne modele przywództwa, zadania jakie kierujących zespołem ma przed sobą oraz narzędzia jakie mogą pomóc w realizacji tych zadań. Krótko naświetlimy też problemy jakie mogą wynikać z realizacji poszczególnych zadań w szczególności omówione zostaną role, cechy i zadania lidera, czynniki zakładające podejmowanie decyzji oraz narzędzia mogące wspomagać racjonalne decydowanie, przyczyny konfliktu i metody postępowania. Ważnym zagadnieniem na kursie będzie zarządzanie zmianą. Kurs obejmował będzie analizę przypadków trudnych przedstawionych przez kursantów („leadership failure case”) oraz zajęcia warsztatowe z zakresów opisanych powyżej.</p> |
| <p><b>Metody dydaktyczne</b></p>   | <p>Warsztaty, seminarium, praca własna, „case in point” (wykorzystanie obserwacji i analizy zachowań w klasie do ilustracji omawianych interakcji w zarządzanych zespołach), analiza przypadków uczestników.</p>   |
| <p><b>Efekty kształcenia ( wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne):</b></p> | <p>W zakresie wiedzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uczestnik zna rolę lidera i przywódcy oraz ich cechy</li> <li>- uczestnik zna podstawowe zasady motywacji</li> <li>- uczestnik zna założeni pracy zespołowej</li> <li>- uczestnik rozumie zarządzanie konfliktem</li> </ul> <p>W zakresie umiejętności:</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- uczestnik umie stosować podstawowe metody podejmowania decyzji</li> <li>- uczestnik potrafi zaplanować proces zarządzania zmianą</li> </ul> <p>W zakresie kompetencji społecznych</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uczestnik dysponuje umiejętnością interpretacji zachowań innych osób</li> <li>- uczestnik umie aktywnie słuchać</li> <li>- uczestnik rozumie wpływ otoczenia na pracę zaangażowanych osób</li> </ul>  |
| <b>Metody sprawdzania i kryteria oceny efektów kształcenia:</b>           | <p>Do zaliczenia konieczna jest obecność na wszystkich zajęciach, zapoznanie się z obowiązkową literaturą (wybrane rozdziały z wymienionych podręczników na poziomie dobrego zrozumienia tematu, reszta na poziomie ogólnym, kilka dodatkowych artykułów (w języku angielskim) na poziomie dobrego zrozumienia zagadnienia tak by skutecznie uczestniczyć w dyskusji. Do zaliczenia konieczne będzie przygotowanie jednego eseju refleksyjnego o długości ok 5 stron. Esej zostanie oceniony pod kątem uwzględnienia w analizie przypadku zagadnień omawianych na kursie.</p>       |
| <b>Bilans punktów ECTS (jeśli kurs przewidziany jest dla doktorantów)</b> | Kurs nie dotyczy doktorantów.   |
| <b>Literatura</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pięć dysfunkcji pracy zespołowej Patrick Lencioni</li> <li>2. Zarządzanie japońskie. Maria Aluchna</li> <li>3. Leadership on the line Ronald Heifetz</li> <li>4. Start with Why. Simon Sinek</li> <li>5. Leading change through adaptive design. M. Bernstein</li> <li>6. Zabicie słonia. George Orwell</li> <li>7. Leadership run amok. S. Spreier. Harvard Business Review. June 2006.</li> <li>8. Management by mission. P. Cordona.</li> <li>9. Dodatkowe materiały udostępniane na bieżąco w okresie poprzedzającym kurs.</li> </ol> |