

UNIwersytet GDAŃSKI
WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA, INSTYTUT ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA
STUDIA PODYPLOMOWE MENEDŻER W INSTYTUCJACH KULTURY

**INFORMACJE OGÓLNE O PROGRAMIE KSZTAŁCENIA –
STUDIA PODYPLOMOWE, KURSY DOKSZTAŁCAJĄCE I SZKOLENIA**

(Tekst ujednolicony z dnia 8 lipca 2015 roku
uwzględniający zmiany wprowadzone uchwałą Senatu Uniwersytetu Gdańskiego
nr 44/15 z dnia 25 maja 2015 roku)

- **Studia podyplomowe jako wyodrębniona część obszaru (obszarów) kształcenia:**
*Studia podyplomowe **Menedżer w instytucjach kultury** w Uniwersytecie Gdańskim stanowią wyodrębnioną część nauk społecznych, realizowaną w Uczelni w sposób określony programem kształcenia. W załączeniu komplet 18 sylabusów do poszczególnych przedmiotów prowadzonych na studiach (Załącznik nr 2)*
- **Jednostka organizacyjna prowadząca studia podyplomowe:**
Wydział Zarządzania, Instytut Organizacji i Zarządzania.
- **Forma studiów podyplomowych:**
Studia podyplomowe, niestacjonarne.
- **Warunki ukończenia studiów podyplomowych:**
*Program studiów podyplomowych **Menedżer w instytucjach kultury** przewiduje zdanie egzaminów przedmiotowych oraz napisanie pracy dyplomowej.*
- **Zasady obliczania wyniku studiów podyplomowych oraz sposób wyrażania wyniku studiów podyplomowych:**
Wynik ukończenia studiów podyplomowych jest wyrażany poprzez uzyskanie pozytywnych ocen z egzaminów przedmiotowych oraz pozytywnej końcowej oceny pracy dyplomowej.
- **Dokument potwierdzający ukończenie studiów podyplomowych:**
Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych.
- **Uzyskiwane uprawnienia/kwalifikacje/specjalność w ramach studiów podyplomowych/kursu dokształcającego/szkolenia:**
Nie dotyczy

- **Profil absolwenta (możliwości związane z rozwojem kariery zawodowej lub kontynuacji kształcenia):**

Ukończenie studiów podyplomowych oznacza osiągnięcie wszystkich zakładanych efektów kształcenia. W załączeniu (Załącznik nr 3)- zbiór kompletnych efektów kształcenia.

Sylwetka absolwenta:

Głównym celem oferowanych studiów podyplomowych jest przygotowanie kadry kierowniczej instytucji i jednostek w sferze usług kultury, do profesjonalnego zarządzania podmiotami organizacyjnymi kultury. Zasadniczym zamierzeniem realizacji programu studiów jest podniesienie na wyższy poziom kompetencji kierowniczych, nabycie wiedzy i wykształcenie umiejętności, które pozwolą na podejmowanie efektywnych decyzji personalnych i zarządczych. Ideą studiów jest wyposażenie pracownika instytucji kultury w nowoczesny i praktyczny zestaw narzędzi, koncepcji i metod racjonalnego kierowanie swoimi zespołami, ze szczególnym uwzględnieniem roli zarządzania kapitałem ludzkim. Znaczącą uwagę w programie studiów kładzie się na specyfikę oddziaływania na pracowników wiedzy, pracowników utalentowanych czy twórców sztuki w kontekście uwarunkowań współczesnych trendów zarządzania zasobami ludzkimi. Tym samym absolwent dostaje podstawę do rozwoju zawodowego i potencjalnych awansów na wyższe stanowiska kierownicze w swoich instytucjach. Wzrost kompetencji kierowniczych w sposób bezpośredni powinien przenosić się na efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi, jak i całą jednostką kultury. Zdobyte w czasie studiów kwalifikacje pozwolą absolwentom:

- *organizować pracę własną i podległych pracowników oraz skuteczniej inspirować, motywować i nadzorować podwładnych,*
- *identyfikować i rozwiązywać problemy powstające w zespole i w otoczeniu instytucji,*
- *zarządzać zasobami ludzkimi instytucji, wpływać na zachowania podległych pracowników, dobrać właściwe strategie negocjacji,*
- *optymalizować decyzję w zakresie organizowania, finansowania i promowania działalności jednostki kultury,*
- *rozpoznać własne style kierowania, formy zachowań pracowników i odpowiednio reagować na relacje pracownicze,*
- *rozpoznać w sobie potencjał przywódczy, lidera, swojej pozycji w grupie właściwie reprezentować kierowaną jednostkę na zewnątrz, współpracować z mediami, wykorzystywać nowoczesne środki komunikacji.*

- **Dziedziny i dyscypliny naukowe, do których odnoszą się efekty kształcenia:**

*Studia podyplomowe **Menedżer w instytucjach kultury** zakładają realizację efektów kształcenia w dziedzinie **Ekonomia**, w dyscyplinie **Zarządzanie**.*

- **Czas trwania oraz planowany termin rozpoczęcia studiów podyplomowych:**

*Studia podyplomowe **Menedżer w instytucjach kultury** trwają 2 semestry. Planowany termin rozpoczęcia studiów podyplomowych **Menedżer w instytucjach kultury** – październik 2018r.*

- **Liczba punktów ECTS uzyskiwana podczas studiów podyplomowych/kursu dokształcającego/szkolenia:**

Studia podyplomowe Menedżer w instytucjach kultury zakładają uzyskanie 40 punktów ECTS (po 20 na każdy semestr) przypisanych do zajęć dydaktycznych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich i słuchaczy tych studiów (zajęcia dydaktyczne, egzaminy i zaliczenia z przedmiotów objętych programem kształcenia, studiowanie materiałów i literatury przez słuchaczy, czy konsultacje z nauczycielami akademickimi) oraz do pracy własnej słuchacza (w tym projekty, eseje i prezentacje realizowane przez słuchacza w trakcie studiów podyplomowych).

- **Związek z Misją Uniwersytetu Gdańskiego i jego Strategią rozwoju:**

Studia Podyplomowe i ich realizacja są zgodne z ogólną Misją i Strategią Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, szczególnie w takich jej treściach, jak:

Uniwersytet Gdański będzie troszczył się o wysoki poziom kwalifikacji absolwentów i ich dobre przygotowanie do kariery zawodowej w integrującej się Europie. Podnoszenie poziomu i jakości kształcenia będzie realizowane poprzez nieustanne aktualizowanie przekazywanej wiedzy w ślad za najnowszymi osiągnięciami nauki i transformacją systemów społecznych, uelastycznienie procesu kształcenia w kontekście zarówno doboru zakresu wiedzy, jak i form jej przekazywania, poszerzenie form kształcenia – ewolucję edukacji z tradycyjnej w autoedukację oraz umożliwienie edukacji równoległej, permanentnej i przemiennej, wspieranie mobilności studentów i nauczycieli akademickich, upowszechnienie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji, wprowadzenie nowoczesnego i przejrzystego systemu oceny oraz awansu kadry nauczającej (...)

Przekazywaniu i popularyzacji najnowszej wiedzy poznawczej i użytecznej będą służyły nieustannie modernizowane i rozwijane studia podyplomowe oraz kursy adresowane do osób z regionalnych oraz krajowych kręgów gospodarczych i instytucjonalnych. Oddziaływanie Uczelni na pomorską społeczność będzie realizowane poprzez unowocześnianie i poszerzanie kształcenia w formie Uniwersytetu Otwartego oraz Uniwersytetu Trzeciego Wieku (...)

Program i założenia studiów podyplomowych pozwalają na zdobycie i pogłębienie wiedzy przydatnej przy efektywnym kierowaniu zespołami i nowoczesnym zarządzaniu całymi jednostkami w zakresie szeroko pojętej kultury. Ukończenie studiów pozwala podnieść kwalifikacje zarządcze osób na stanowiskach decyzyjnych w instytucjach kultury, a także osób pragnących wykonywać takie zawody w przyszłości. Ponad to studia podyplomowe jako adresowane do absolwentów UG, można uznać za wspierające zawodową karierę absolwentów UG. Studia podyplomowe, zgodnie z posłannictwem Uniwersytetu Gdańskiego wnoszą również wkład w naukowe poznanie świata, kształcą w poznaniu zasad humanizmu, prawa, demokracji i tolerancji wpisując się tym samym w misję i strategię rozwoju UG.

Studia Podyplomowe i ich realizacja są także zgodne z tworzoną Strategią Rozwoju Wydziału Zarządzania.

- **Wymagania wstępne (oczekiwane kompetencje) kandydata:**

Wymagane wykształcenie:

Ukończone studia I lub II stopnia lub ukończone jednolite studia magisterskie.

- **Warunki i tryb rekrutacji:**

✓ kolejność zgłoszeń,

- ✓ przedłożenie kompletu dokumentów:
 - odpis dyplomu ukończenia szkoły wyższej,
 - podanie wygenerowane w systemie Internetowej Rejestracji Kandydatów,
 - 1 zdjęcie.

Zakładana liczba uczestników na jedną grupę dydaktyczną studiów to przedział między 25 a 35 osób.

- **Różnice wobec programów kształcenia innych studiów podyplomowych/kursów doksztalających/szkoleń prowadzonych w UG, o podobnie określonych celach i efektach kształcenia:**

Jest to autorski program, który dotyczy kompetencji menedżerskich w specyficznych uwarunkowaniach zarządzania jednostkami kultury, o wyjątkowej specyfice przedmiotu działalności. Jest to nowatorski temat studiów podyplomowych na UG dedykowany rozwojowi potencjału kierowniczego przy uwzględnieniu warunków działalności jednostek oferujących usługi w zakresie kultury jak teatry, instytucje muzyczne, muzea, wystawy artystyczne, podmioty rynku dzieł sztuki, a także centra i domy kultury, agencje artystyczne czy biblioteki.

Program ma charakter bardzo praktyczny i ze względu na specyfikę grupy docelowej, nie ma zbieżności ani kolizji z innymi programami studiów podyplomowych realizowanych w Uniwersytecie Gdańskim.

- **Kadra dydaktyczna studiów podyplomowych:**

Zajęcia będą prowadzić doświadczeni pracownicy dydaktyczno - naukowcy Instytutu Organizacji i Zarządzania w zakresie przedmiotów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zarządzaniem organizacją, zarządzaniem projektami czy zachowaniami organizacyjnymi. Ponadto w celu wzbogacenia treści programowych o przedmioty uzupełniające zasadnicze umiejętności zarządcze zajęcia będą prowadzić doświadczeni pracownicy Wydziałów Ekonomicznego oraz Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. Podnosząc jakość i aplikacyjny wymiar programu studiów dodatkowo zaproszono do grona wykładowców uznanych i doświadczonych praktyków zarówno w obszarze zarządzania i coachingu (pracownicy firm szkoleniowych i konsultingowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim), oraz specjalistów w obszarze zarządzania jednostkami kultury (pracownicy Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego).

W załączeniu szczegółowy wykaz osób i ich afiliacje, przypisanych do prowadzenia zajęć (Załącznik nr 4).

Na kierownika studiów podyplomowych proponuje się dra hab. Tomasz Kawkę, prof. UG, pracownika Zakładu Zarządzania Personelem w Instytucie Organizacji i Zarządzania. Jest to doświadczony w tym zakresie pracownik naukowo-dydaktyczny, który przez okres ostatnich 15 lat organizował i kierował wieloma menedżerskimi studiami podyplomowymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

- **Dokumentacja dotycząca programu kształcenia i sposobów jego realizacji:**

W załączeniu harmonogram zajęć – (załącznik nr 1) oraz zbiór sylabusów (Załącznik nr 2)

- **Zasoby materialne – infrastruktura dydaktyczna:**

Podczas zajęć wykorzystywana jest nowoczesnie wyposażona infrastruktura dydaktyczna (sale, sprzęt multimedialny) Wydziału Zarządzania.

- **Sposób prowadzenia zajęć:**

Metodyka zajęć została dostosowana do specyficznego programu i wpisuje się w nurt typowych form kształcenia dedykowanych tego rodzaju studiów. Obejmuje zarówno wykłady, warsztaty, zajęcia interaktywne, tradycyjne ćwiczenia audytorijne oraz seminarium.

- **Działalność naukowa lub naukowo-badawcza:**

Badania naukowe prowadzone przez Instytut Organizacji i zarządzania – jednostkę organizującą studia podyplomowe oraz innych pracowników naukowych uczestniczących w procesie dydaktyki są w pełni zgodne z zakresem tematycznym i problematyką studiów podyplomowych.

- **Dokumentacja związana z wewnętrznym systemem zapewniania jakości kształcenia:**

Na Wydziale Zarządzania funkcjonuje udokumentowany wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia, obejmujący mechanizmy doskonalenia programu kształcenia, w tym kształcenia na studiach podyplomowych.

- **Sposób wykorzystania wzorców międzynarodowych:**

Biorąc pod uwagę globalizację procesów i uwarunkowań zarządzania zasobami ludzkimi, zasadniczym podłożem merytorycznym, jak i dydaktycznym programu nauczania są współczesne międzynarodowe standardy i modele kierowania zespołami opisywane w najnowszej światowej literaturze przedmiotu. W związku z tym znaczącą rolę w prezentowanych treściach dydaktycznych odgrywają takie zagadnienia kształtowania kompetencji współczesnego menedżera, jak: coaching, talent management, teambuliding, employer branding, zarządzanie karierą bez granic, controlling personalny, zarządzanie twórczymi zespołami projektowymi, psychologia pozytywna Seligmana, czy koncepcje organizacji turkusowej.

Zajęcia warsztatowe opierają się na formule aktywnego prowadzenia i prezentacji międzynarodowych konferencji TEDx, podczas których inspiruje się słuchaczy do nowych, kreatywnych pomysłów w zakresie zarządzania, technologii, czy rozwoju osobistego.

Załącznik nr 1

HARMONOGRAM PRZEDMIOTÓW NA STUDIA PODYPLOMOWE MENEDŻER W INSTYTUCJACH KULTURY z podziałem na semestry, strukturę zajęć, ilość godzin i punkty ECTS

Lp.	Nazwa przedmiotu	Ilość godzin	Forma zaliczenia	ECTS
I semestr				
1.	Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury <i>Wykład</i>	5	E	2
2.	Warsztat integracji pracowniczej – zasady i uwarunkowania budowy zespołu <i>Warsztat</i>	15	Z	3
3.	Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury <i>Wykład</i> <i>Warsztat</i>	5 5	Z	2
4.	Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera <i>Wykład</i> <i>ćwiczenia</i>	5 5	Z	2
5.	Dobór pracowników <i>Wykład</i> <i>ćwiczenia</i>	5 5	Z	2
6.	Ocenianie pracowników <i>Wykład</i> <i>ćwiczenia</i>	7 8	E	3
7.	Motywowanie i wynagradzanie pracowników instytucji kultury <i>Wykład</i> <i>ćwiczenia</i>	7 8	E	3
8.	Coaching i zarządzanie talentami <i>Warsztat</i>	10	Z	1
9.	Seminarium dyplomowe	2	Z	2
Razem semestr I		92		20
II semestr				
10.	Podstawy zarządzania organizacjami <i>Wykład</i> <i>ćwiczenia</i>	5 5	E	3
11.	Podstawy ekonomii (mikro i makro) <i>Wykład</i> <i>ćwiczenia</i>	5 5	E	3
12.	Zarządzanie projektami w kulturze			

		<i>Wykład</i>	5	E	2
		<i>ćwiczenia</i>	5		
13.	Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie środków na działalność kulturalną	<i>Wykład</i>	5	Z	2
		<i>ćwiczenia</i>	5		
14.	Zarządzanie wizerunkiem organizacji kultury i podstawy PR w działalności kulturalnej	<i>Wykład</i>	5	Z	2
		<i>ćwiczenia</i>	5		
15.	Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury (wybrane elementy prawa pracy, podstawy prawa handlowego, ochrona własności intelektualnej, rodzaje kontraktów menedżerskich)	<i>Wykład</i>	5	Z	2
		<i>ćwiczenia</i>	5		
16.	Negocjacje i wywieranie wpływu społecznego	<i>Warsztat</i>	10	Z	2
17.	Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera	<i>Warsztat</i>	10	Z	1
18.	Best Practice – praktyczne przykłady zarządzania w kulturze, panel dyskusyjny z praktykiem	<i>Warsztat</i>	5	Z	1
19.	Seminarium dyplomowe		8	Z	2
	Razem semestr II		93		20
RAZEM:			185		40

Załącznik nr 2

ZESTAWIENIE SYLABUSÓW PRZEDMIOTÓW
NA STUDIACH PODYPLOMOWYCH
MENEDŻER W INSTYTUCJACH KULTURY

Załącznik nr 4

**OBSADA DYDAKTYCZNA ZAJĘĆ NA STUDIACH PODYPLOMOWYCH
MENEDŻER W INSTYTUCJACH KULTURY**

Lp.	Nazwa przedmiotu	Obsada dydaktyczna zajęć
1.	Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury	Prof. UG dr hab. Halina Czubasiewicz Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
2.	Warsztat integracji pracowniczej – zasady i uwarunkowania budowy zespołu	Prof. UG dr hab. Tomasz Kawka Dr Agata Borowska-Pietrzak Dr Marek Rutka Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
3.	Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury (przywództwo, rozwiązywanie konfliktów społecznych, podejmowanie decyzji kierowniczych)	Prof. UG dr hab. Tomasz Kawka Dr Marek Rutka Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
4.	Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – Psychologia menedżera	Dr Zdzisław Nieckarz Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych
5.	Dobór pracowników	Dr Joanna Litwin Dr Marek Kalinowski Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
6.	Ocenianie pracowników	Prof. UG dr hab. Halina Czubasiewicz Dr Agata Borowska-Pietrzak Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
7.	Motywowanie i wynagradzanie pracowników instytucji kultury	Prof. UG dr hab. Tomasz Kawka Dr Joanna Litwin Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
8.	Coaching i zarządzanie talentami	Mgr Aleksandra Szewczyk Mgr Ilona Modrzejewska Praktycy z organizacji biznesowych
9.	Podstawy zarządzania organizacjami	Prof. Dr hab. Piotr Grajewski Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
10.	Podstawy ekonomii (mikro i makro)	Dr Ewa Ignaciuk Uniwersytet Gdański, Wydział Ekonomiczny

11.	Zarządzanie projektami w kulturze	Prof UG dr hab. Agnieszka Szpitter Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
12.	Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie środków na działalność kulturalną	Mgr Dawid Krupej Mgr Pavlos Patsidis Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego w Warszawie
13.	Zarządzanie wizerunkiem organizacji kultury i podstawy PR w działalności kulturalnej	Dr Tomasz Dryl Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
14.	Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury (wybrane elementy prawa pracy, prawa handlowego, ochrona własności intelektualnej, rodzaje kontraktów menedżerskich)	Mgr Dawid Krupej Mgr Pavlos Patsidis Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego w Warszawie
15.	Negocjacje i wywieranie wpływu społecznego	Dr Bożena Kłusek - Wojciszke Uniwersytet Gdański, Wydział Ekonomiczny
16.	Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera	Prof. UG dr hab. Tomasz Kawka Dr Bożena Kłusek - Wojciszke Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania
17.	Best Practice – najlepsze przykłady zarządzania w kulturze, panel dyskusyjny z praktykiem zarządzającym w instytucjach kultury	Mgr Dawid Krupej Mgr Pavlos Patsidis Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego w Warszawie
18.	Seminarium dyplomowe	Prof. UG dr hab. Halina Czubasiewicz Prof. UG dr hab. Tomasz Kawka Prof. dr hab. Piotr Grajewski Dr Marek Rutka Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania

Załącznik nr 3

OPIS EFEKTÓW KSZTAŁCENIA MENEDŻER W INSTYTUCJACH KULTURY

„MACIERZ”

(ZESTAWIENIE EFEKTÓW KSZTAŁCENIA Z POLSKIEJ RAMY KWALIFIKACJI¹, UNIWERSALNYCH DLA POZIOMU 6², OBSZARU NAUK SPOŁECZNYCH³ Z EFEKTAMI KIERUNKOWYMI I MODUŁAMI/PRZEDMIOTAMI)

EFEKTY KSZTAŁCENIA Z POLSKIEJ RAMY KWALIFIKACJI ORAZ UNIWERSALNE DLA POZIOMU 6		EFEKTY KSZTAŁCENIA STUDIÓW PODYPLOMOWYCH		
SYMBOL	OPIS EFEKTÓW KSZTAŁCENIA	SYMBOL	OPIS EFEKTÓW KSZTAŁCENIA	NUMER MODUŁU/NAZWA PRZEDMIOTU
WIEDZA				
EFEKTY KSZTAŁCENIA z Ustawy o ZSK ¹ : ABSOLWENT ZNA I ROZUMIE:				
P6U_W	w zaawansowanym stopniu – fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi	MKW1	podstawowe pojęcia i zjawiska w naukach ekonomicznych ze szczególnym uwzględnieniem dyscypliny nauk o zarządzaniu oraz rozumie ich relacje z innymi naukami społecznymi, jak psychologia, socjologia czy nauka o organizacji w kontekście skuteczności kierowania zespołami pracowniczymi	- Wszystkie przedmioty [1;19]
	różnorodne, złożone uwarunkowania prowadzonej działalności	MKW2	uwarunkowania, relacje i terminologię związaną z zarządzaniem zasobami ludzkimi, budowaniem relacji społecznych w organizacji, uwarunkowań prawnych, finansowych, rynkowych i ekonomicznych	- 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 10. Podstawy zarządzania organizacjami

				<ul style="list-style-type: none"> -11. Podstawy ekonomii (mikro i makro) - 12. Zarządzanie projektami w kulturze - 14. Zarządzanie wizerunkiem organizacji kultury i podstawy PR w działalności kulturalnej - 15. Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury - 19. Seminarium
		MKW3	najważniejsze źródła prawa regulujące funkcjonowanie i aspekty działalności organizacyjnej instytucji kultury	<ul style="list-style-type: none"> - 10. Podstawy zarządzania organizacjami - 11. Podstawy ekonomii (mikro i makro) - 13. Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie środków na działalność kulturalną - 15. Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury
UNIWERSALNE EFEKTY KSZTAŁCENIA z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego ² ABSOLWENT ZNA I ROZUMIE:				
P6S_WG	w zaawansowanym stopniu – wybrane fakty, obiekty i zjawiska oraz dotyczące ich metody i teorie wyjaśniające złożone zależności między nimi, stanowiące podstawową wiedzę ogólną z zakresu dyscyplin naukowych lub artystycznych tworzących podstawy teoretyczne oraz wybrane zagadnienia z zakresu wiedzy szczegółowej – właściwe dla programu kształcenia	MKW4	złożoność relacji zachodzących pomiędzy dyscyplinami nauk ekonomicznych i prawnych, mających kluczowe znaczenie dla zrozumienia istoty procesów zarządczych wpływających na funkcjonowanie instytucji kultury oraz sprawność podejmowania decyzji kierowniczych	<ul style="list-style-type: none"> - 1. Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury - 4. Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera - 10. Podstawy zarządzania organizacjami - 11. Podstawy ekonomii (mikro i makro)

				<ul style="list-style-type: none"> - 12. Zarządzanie projektami w kulturze - 13. Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie środków na działalność kulturalną -15. Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury
P6S_WK	fundamentalne dylematy współczesnej cywilizacji	MKW5	aktualne uwarunkowania kulturowe i społeczne w podejmowaniu decyzji menedżerskich w stosunku do zespołów pracowniczych oraz wpływ zmiennego otoczenia współczesnej instytucji kultury	<ul style="list-style-type: none"> - 2. Warsztat integracji pracowniczej - 10. Podstawy zarządzania organizacjami -17. Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera - 18. Best Prace
	podstawowe ekonomiczne, prawne i inne uwarunkowania różnych rodzajów działań związanych z nadaną kwalifikacją, w tym podstawowe pojęcia i zasady z zakresu ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego	MKW6	zasady działania instytucji kultury oraz mechanizmy współdziałania między pracownikami oraz style kierowania wpływania na zespoły pracownicze	<ul style="list-style-type: none"> - Wszystkie przedmioty z wyjątkiem 15. Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury
OBSZAROWE EFEKTY KSZTAŁCENIA z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego³ ABSOLWENT ZNA I ROZUMIE:				
P6S_WG	teorie oraz ogólna metodologię badań w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla kierunku studiów	MKW7	szereg różnych metod, technik i analiz menedżerskich wspomagających proces podejmowania decyzji zarządczych, zna źródła pozyskiwania danych i informacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, oraz identyfikuje rodzaje problemów organizacyjnych i sposoby ich badania	<ul style="list-style-type: none"> - 2. Warsztat integracji pracowniczej - 5. Dobór pracowników - 6. Oceniania pracowników
P6S_WG	charakter, miejsce i znaczenie nauk społecznych w systemie nauk oraz ich relacje do innych nauk	MKW8	zasady i normy występujące w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz rozumie relacje zachodzących pomiędzy dyscyplinami nauk ekonomicznych i prawnych, mających	<ul style="list-style-type: none"> -1. Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury

			kluczowe znaczenie dla zrozumienia istoty procesów podejmowania decyzji menedżerskich	- 10. Podstawy zarządzania organizacjami
P6S_WG	cechy człowieka jako twórcy kultury i podmiotu konstytuującego struktury społeczne oraz zasady ich funkcjonowania	MKW9	uwarunkowania i zależności występujące w relacjach interpersonalnych oraz podstawowe mechanizmy zachowań ludzi w procesie kierowania i podejmowania decyzji zarządczych	- 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 7. Motywowanie i wynagradzanie pracowników instytucji kultury - 17. Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera - 16. Negocjacje i wywieranie wpływu społecznego
P6S_WK	zasady ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego oraz formy rozwoju indywidualnej przedsiębiorczości	MKW10	zasady funkcjonowania mechanizmów przedsiębiorczości w obszarze zarządzania instytucjami kultury oraz uwarunkowań prawnych związanych z prawami autorskimi	- 13. Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie środków na działalność kulturalną - 14. Zarządzanie wizerunkiem organizacji kultury i podstawy PR w działalności kulturalnej - 15. Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury
UMIEJĘTNOŚCI				
EFEKTY KSZTAŁCENIA z Ustawy o ZSK ¹ : ABSOLWENT POTRAFI:				
P6U_U	innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe	MKU1	formułować i analizować problemy związane z podejmowaniem decyzji zarządczych w kontekście uwarunkowań działalności kulturalnej	- 5. Dobór pracowników - 6. Ocenianie pracowników - 10. Podstawy zarządzania organizacjami

	problemy w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach			<ul style="list-style-type: none"> - 12. Zarządzanie projektami w kulturze - 13. Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie - 18. Best Practice - 19. Seminarium
		MKU2	rozpoznać typowe problemy zarządcze, szczególnie w warunkach kierowania zespołem twórców i jednostek kultury, potrafi dokonać krytyczną analizę problemu i dobrać metody pozwalających na ocenę ich znaczenia i oddziaływania w procesie kierowania zespołem	<ul style="list-style-type: none"> - 1. Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach kultury - 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury
	samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie	MKU3	sporządzić indywidualny plan kariery zawodowej i dobrać odpowiednie metody i techniki rozwoju osobistego	<ul style="list-style-type: none"> - 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 8. Coaching i zarządzanie talentami
	komunikować się z otoczeniem, uzasadniać swoje stanowisko	MKU4	adekwatnie do warunków funkcjonowania instytucji i zespołu dobrać metody oddziaływania na ludzi i otoczenie w celu sprawnej realizacji własnych i zespołowych zamierzeń zarządczych	<ul style="list-style-type: none"> - 8. Coaching i zarządzanie talentami - 16. Negocjacje i wywieranie wpływu społecznego - 17. Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera
UNIWERSALNE EFEKTY KSZTAŁCENIA z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego ² ABSOLWENT POTRAFI:				
P6S_UW	wykorzystywać posiadaną wiedzę – formułować i rozwiązywać złożone i nietypowe problemy oraz wykonywać zadania w warunkach nie w pełni przewidywalnych przez:	MKU5	formułować i analizować problemy związane z zarządzaniem całą jednostką organizacji szczególnie w kontekście uwarunkowań rynku instytucji kultury	<ul style="list-style-type: none"> - 12. Zarządzanie projektami w kulturze - 14. Zarządzanie wizerunkiem organizacji kultury i podstawy PR w działalności kulturalnej

	– właściwy dobór źródeł oraz informacji z nich pochodzących, dokonywanie oceny, krytycznej analizy i syntezy tych informacji,			- 15. Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury - 18. Best Practice - 19. Seminarium
	– dobór oraz stosowanie właściwych metod i narzędzi, w tym zaawansowanych technik informacyjno-komunikacyjnych (ICT)	MKU6	prawidłowo stosować metody i narzędzia podejmowania decyzji menedżerskich, w tym narzędzia informatyczne wykorzystywane w zarządzaniu zasobami ludzkimi	- 2. Warsztat integracji pracowniczej - 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 4. Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera - 18. Best Practice
P6S_UK	– komunikować się z użyciem specjalistycznej terminologii	MKU7	adekwatnie dobierać style i sposoby porozumiewania się skutecznego menedżera w celu sprawnej komunikacji z wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami instytucji kultury	- 2. Warsztat integracji pracowniczej -16. Negocjacje i wywieranie wpływu społecznego - 17. Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera
	– brać udział w debacie – przedstawiać i oceniać różne opinie i stanowiska oraz dyskutować o nich	MKU8	kompetentnie argumentować swoje stanowisko w debatach dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi, a także zagadnień menedżerskich i organizacyjnych w zakresie instytucji kultury	- 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 16. Negocjacje i wywieranie wpływu społecznego - 17. Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera 19. Seminarium

P6S_UO	planować i organizować pracę – indywidualną oraz w zespole	MKU9	skutecznie dokonać przygotowania odpowiednich decyzji personalnych, zorganizować zespół do działania, efektywnie wpływać na zachowania podległych w kierunku realizacji celów zarządczych i organizacyjnych instytucji kultury	- 1. Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury - 4. Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera - 5. Dobór pracowników - 6. Ocenianie pracowników - 7. Motywowanie i wynagradzanie pracowników instytucji kultury
P6S_UU	samodzielnie planować i realizować własne uczenie się przez całe życie	MKU10	samodzielnie dokonać autodiagnozy swojego potencjału zawodowego i zaplanować odpowiednio dobrane narzędzia rozwoju indywidualnego	- 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 8. Coaching i zarządzanie talentami
OBSZAROWE EFEKTY KSZTAŁCENIA z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego ³ ABSOLWENT POTRAFI:				
P6S_UW	identyfikować i interpretować podstawowe zjawiska i procesy społeczne z wykorzystaniem wiedzy z dyscyplin naukowych właściwych dla kierunku studiów	MKU11	samodzielnie rozpoznać i zdefiniować problemy charakterystyczne dla kierowania zespołami pracowniczymi i dla zarządzania zasobami ludzkimi oraz zastosować w rozwiązaniu typowe metody dla nauk o zarządzaniu	- 1. Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury - 12. Zarządzanie projektami w kulturze - 18. Best Practice - 19. Seminarium
P6S_UW	analizować i prognozować procesy i zjawiska społeczne z wykorzystaniem standardowych metod i narzędzi dyscyplin naukowych właściwych dla kierunku studiów	MKU12	samodzielnie analizować i prognozować problemy charakterystyczne dla kierowania zespołami pracowniczymi i dla zarządzania zasobami ludzkimi oraz zastosować w rozwiązaniu typowe metody dla nauk o zarządzaniu	- 1. Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury - 12. Zarządzanie projektami w kulturze - 18. Best Practice - 19. Seminarium

P6S_UW	prawidłowo posługiwać się systemami normatywnymi w celu rozwiązania zadania z zakresu dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla kierunku studiów	MKU13	sprawnie posługiwać się zasadami i normami prawnymi, zawodowymi oraz etycznymi w pracy zawodowej	- 4. Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera - 13. Zarządzanie finansami w organizacjach kultury i pozyskiwanie - 17. Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera
KOMPETENCJE SPOŁECZNE				
EFEKTY KSZTAŁCENIA z Ustawy o ZSK ¹ : ABSOLWENT JEST GOTÓW DO:				
P6U_K	kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim	MKS1	wypełniania zobowiązań społecznych, proaktywnych i charakterystycznych dla środowiska kultury polskiej, oraz ma wysoki stopień świadomości uczestniczenia w działalności gospodarczej i społecznej instytucji kultury	- Wszystkie przedmioty [1;19]
	samodzielnego podejmowania decyzji, krytycznej oceny działań własnych, działań zespołów, którymi kieruje, i organizacji, w których uczestniczy, przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	MKS2	krytycznej oceny posiadanej wiedzy i uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych w kierowaniu zespołami pracowniczymi	- 1. Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury - 3. Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury - 4. Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera - 10. Podstawy zarządzania organizacjami - 18. Best Practice - 19. Seminarium
UNIwersalne efekty kształcenia z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego ² ABSOLWENT JEST GOTÓW DO:				

P6S_KK	krytycznej oceny posiadanej wiedzy	MKS3	do podnoszenia poziomu swojej wiedzy na temat zarządzania zasobami ludzkimi, a także rozumie potrzebę aktualizowania tej wiedzy przez całe życie	- 3.Kompetencje menedżerskie w organizacjach kultury -8.Coaching i zarządzanie talentami
P6S_KO	wypełniania zobowiązań społecznych, współorganizowania działalności na rzecz środowiska społecznego	MKS4	bycia aktywnym i świadomym uczestnikiem w środowisku instytucji kultury oraz wspierania działalności gospodarczej i społecznej instytucji kultury	- Wszystkie przedmioty [1;19]
	inicjowania działania na rzecz interesu publicznego	MKS5	Absolwent jest gotów do podejmowania działań w zakresie kierowania zespołem bądź całą instytucją na rzecz osiągnięcia wspólnych celów dla wszystkich interesariuszy rynku kultury	- Wszystkie przedmioty [1;19]
	myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy	MKS6	brania odpowiedzialności za cele podległych zespołów pracowniczych i osiągnięcia jak najlepszych wyników kierowniczych jak i społecznych	- 1.Zarządzanie kapitałem ludzkimi w organizacjach kultury - 4.Metody i techniki kierowania zespołem pracowniczym – psychologia menedżera -7.Motywowanie i wynagradzanie pracowników instytucji kultury -8.Coaching i zarządzanie talentami - 10.Podstawy zarządzania organizacjami - 18.Best Practice - 19. Seminarium
P6S_KR	odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych, w tym: – przestrzegania zasad etyki zawodowej i wymagania tego od innych – dbałości o dorobek i tradycje zawodu	MKS7	odpowiedzialnego przygotowywania się do swojej pracy, potrafi określić priorytety w pracy oraz odpowiednio rozplanować pracę, ma przekonanie o wadze zachowania się w sposób etyczny i profesjonalny; postępuje zgodnie z zasadami	- 2.Warsztat integracji pracowniczej - 15.Uwarunkowania prawne w zarządzaniu instytucjami kultury

				- 17.Komunikacja społeczna i budowanie wizerunku menedżera - 18.Best Practice
--	--	--	--	--

1. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz. U. z 2016 r. poz. 64, 1010.
2. Rozporządzenie Ministra nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. , Dz. U. z 30 września 2016 r., poz. 1594: Charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji – poziomy 6 – 8;
3. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. , Dz. U. z 30 września 2016 r., poz. 1594: Charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji dla poszczególnych obszarów kształcenia w ramach szkolnictwa wyższego