



Uniwersytet
Kazimierza
Wielkiego
w Bydgoszczy

Kolegium II

WYDZIAŁ PEDAGOGIKI

**REGULAMIN PROCEDURY DYPLOMOWANIA
NA KIERUNKU**

ROZWÓJ OSOBISTY I KARIERA Z AI

- studia I stopnia

**Zasady, formy i zagadnienia dla weryfikacji efektów uczenia się
w zakresie seminariów dyplomowych**

Bydgoszcz 2026

§ 1

1. Zasady weryfikacji efektów uczenia się przypisanych seminariom dyplomowym prowadzonym na kierunku Rozwój osobisty i kariera z AI określone są przez Radę Kierunku zgodnie z obowiązującą w Kolegium II procedurą dyplomowania, aktualnymi wytycznymi Uczelni (w tym Regulaminem studiów i Zarz. Rektora UKW w sprawie zasad składania i archiwizacji prac dyplomowych z wykorzystaniem systemu Archiwum Prac Dyplomowych oraz sprawdzania prac dyplomowych z wykorzystaniem Jednolitego Systemu Antyplagiatowego) oraz szczegółowymi wytycznymi w zakresie dyplomowania na Wydziale Pedagogiki.
2. Program kształcenia jako warunek ukończenia studiów przewiduje przygotowanie pracy dyplomowej połączone ze złożeniem egzaminu dyplomowego. Obowiązek spełnienia tego wymogu jest traktowany jako część planu ostatniego roku studiów.

§ 2

1. Praca dyplomowa jest jednym z elementów potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się przypisanych seminarium dyplomowemu.
2. Na studiach I stopnia na kierunku Rozwój osobisty i kariera z AI przewidywane są następujące formy prac dyplomowych, których opis zawierają określone na Wydziale Pedagogiki wytyczne do procesu dyplomowania:
 - 1) raport z badań,
 - 2) krytyczny przegląd literatury na określony temat/esej naukowy,
 - 3) projekt działań społecznych (w szczególności edukacyjnych),
 - 4) analiza praktyk społecznych (w szczególności edukacyjnych).

Na studiach realizowanych na Wydziale Pedagogiki przygotowana praca dyplomowa powinna spełniać kryteria metodologii badań pedagogicznych – empirycznych lub nieempirycznych.

3. Praca dyplomowa powinna zawierać od 90 tys. do 108 tys. znaków typograficznych (nie wliczając aneksów).
4. Style cytowania i zapisu bibliograficznego stosowane w pracy dyplomowej określają wytyczne Wydziału Pedagogiki w zakresie dyplomowania (cz. III).

§ 3

1. Tematyka prac dyplomowych na kierunku powinna wiązać się z jego specyfiką, ogólnoakademickim profilem i poziomem studiów, a także dorobkiem naukowo-badawczym promotora.
2. Temat pracy dyplomowej jest ustalany w porozumieniu promotora ze studentem, a następnie zgłaszany przez promotora do Rady Kierunku w terminie zgodnym z Regulaminem studiów (§ 44, ust. 15) celem zatwierdzenia. Ostatecznego zatwierdzenia tematu dokonuje prodziekan Wydziału Pedagogiki na podstawie wcześniejszej weryfikacji i akceptacji Rady Kierunku.
3. Termin zgłoszenia tematu pracy dyplomowej do Rady Kierunku upływa z końcem września (na studiach pierwszego stopnia).

§ 4

1. Szczegółowe zasady przeprowadzania egzaminów dyplomowych zostały określone przez Radę Kierunku.
2. Egzamin dyplomowy jest egzaminem ustnym i jest przeprowadzany zgodnie (termin, skład komisji, określenie oceny) z obowiązującym na Uczelni regulacjami.
3. Komisja Egzaminacyjna powoływana jest przez Dyrektora Kolegium II i wyznacza każdemu dyplomantowi podczas spotkania egzaminacyjnego trzy zagadnienia, obejmujące na studiach I stopnia:
 - zagadnienie związane z **kierunkiem** studiów w aspekcie teoretycznym,

- zagadnienie związane z **praktyką społeczną** właściwą dla kierunku,
 - zagadnienie związane z **pracą dyplomową** (metodologia, interpretacja, dyskusja wyników).
4. Zbiór zagadnień na egzamin dyplomowy, o których mowa powyżej, obejmuje dwie grupy zagadnień:
 - 1) zagadnienia związane z kierunkiem studiów w *aspekcie teoretycznym* (po 5 zagadnień z każdego przedmiotu. Zadaniem promotora pracy dyplomowej jest wybranie **15 zagadnień** z co najmniej pięciu przedmiotów).
 - 2) zagadnienia związane z *praktyką społeczną właściwą dla kierunku* (po 10 zagadnień praktycznych).
 5. Wykaz zagadnień, o których mowa w § 4 pkt. 3-4 stanowi załącznik 1 do Regulaminu procedury dyplomowania na kierunku Rozwój osobisty i kariera z AI.
 6. Wykaz zagadnień jest aktualizowany przez Radę Kierunku.

**ZAGADNIENIA EGZAMIN DYPLOMOWY NA
KIERUNKU:
ROZWÓJ OSOBISTY I KARIERA Z AI,
STUDIA I STOPNIA**

I. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KIERUNKIEM STUDIÓW W ASPEKCIE TEORETYCZNYM

Wprowadzenie do pedagogiki

1. Pedagogika jako nauka o wychowaniu, kształceniu i rozwoju człowieka przez całe życie.
2. Związek pedagogiki z innymi dyscyplinami naukowymi.
3. Podstawowe kategorie pojęciowe pedagogiki.
4. Funkcje pedagogiki - prognostyczne i instrumentalne - wobec wyzwań lifelong learning oraz personalizacji edukacji w dobie rozwoju sztucznej inteligencji
5. Rola pedagogiki we wsparciu kariery zawodowej z wykorzystaniem sztucznej inteligencji.

Pedagogika pracy

1. Pedagogika pracy jako subdyscyplina naukowa pedagogiki.
2. Działy problemowe pedagogiki pracy: przedzawodowe, zawodowe i ustawiczne osób dorosłych.
3. Kwalifikacje i kompetencje zawodowe w pedagogice pracy.
4. Nowe obszary badawcze pedagogiki pracy.
5. Pedagogika pracy wobec wyzwań sztucznej inteligencji w rozwoju osobistym i karierze zawodowej.

Psychologia rozwojowa

1. Podstawowe pojęcia (rozwój, dojrzewanie, socjalizacja), problemy (ciągłość vs. zmiany) i kluczowe zagadnienia (plastyczność, kryzysy rozwojowe).
2. Modele periodyzacji (Erikson, Piaget, Freud) oraz rozwój człowieka w cyklu życia
3. Rozwój jako kategoria opisu - porównanie ujęcia rozwoju w psychologii (biologiczne, poznawcze) i pedagogice (wychowawcze, kompetencyjne); wybrane koncepcje (Piaget, Vygotsky).
4. Implikacje koncepcji rozwoju w praktyce edukacyjnej
5. Współczesne badania psychologii rozwoju i aktualne problemy (rozwój w erze AI i cyfryzacji, kompetencje emocjonalne, lifelong learning).

Psychologia pracy w dobie automatyzacji

1. Psychologia pracy i organizacji jako jeden z kluczowych działów psychologii stosowanej.
2. Wartości i sens pracy w epoce Industry 5.0 oraz implikacje dla funkcjonowania w rolach kariery wspomaganej AI.
3. Zawody zagrożone i rozwijające się w dobie AI - analiza polaryzacji rynku pracy, nowych kompetencji oraz roli psychologii pracy w lifelong learning.
4. Dopasowanie człowieka do pracy i pracy do człowieka - wybrane teorie (R. Hollanda, SOC – Selection, Optimization, Compensation), techniki job crafting i autodopasowania oraz ich zastosowanie w coachingu kariery z elementami AI.
5. Motywacja do pracy i techniki automotywacji w transformacji zawodowej - od teorii (np. teoria oczekiwań Vroom, SAM – Self-Determination Theory) do praktyki: strategie motywacyjne, radzenie sobie ze stresem i wypaleniem w erze automatyzacji zawodów.

Socjologia rozwoju i zmian społecznych

1. Definicje kluczowych pojęć (rozwój społeczny vs. zmiana społeczna), czynniki sprzyjające zmianom (technologia, edukacja, ekonomia) oraz typy procesów (reformy, rewolucje, urbanizacja).
2. Teorie rozwoju społecznego: od klasycznych do współczesnych. Przegląd teorii modernizacji, systemów światowych, zależności oraz funkcjonalnej i krytycznej, z analizą ich założeń i krytyki w kontekście globalizacji.
3. Ewolucja struktur społecznych w dobie modernizacji - przechodzenie od struktur tradycyjnych do nowoczesnych, rola rodziny, wspólnot lokalnych i religii w procesach zmian oraz wpływ globalizacji na instytucje społeczne.
4. Dysproporcje rozwojowe, marginalizacja i wykluczenie społeczne, z przykładami z Polski, Europy i świata oraz strategiami interwencji.
5. Scenariusze zmian w obliczu wyzwań (AI, migracje klimatyczne, demografia), rola instytucji publicznych i NGO w projektach rozwojowych oraz strategii rozwiązywania problemów lokalnych.

Socjologia pracy

1. Socjologia pracy jako subdyscyplina socjologii ogólnej - powstanie i rozwój oraz kluczowe pojęcia.
2. Znaczenie pracy dla człowieka i społeczeństwa na przestrzeni epok - ewolucja roli pracy (od agrarnej po postindustrialną), motywacja do pracy, relacja praca-czas wolny oraz wpływ na stratyfikację społeczną i symbole statusu.
3. Zespół pracowniczy i kultura organizacyjna - grupa społeczna w zakładzie pracy: struktury, procesy, relacje, konflikty; elementy kultury organizacyjnej (normy, wartości, artefakty) i jej typologie.
4. Wpływ przemian społeczno-gospodarczych na rynek pracy - demografia, globalizacja, nowe technologie, kontekst kultury narodowej, różnorodność w miejscu pracy, etyka pracy.
5. Przemiany rynku pracy w dobie AI i Industry 5.0 - nowe technologie a procesy planowania kariery; patologie pracy (konflikty, odpowiedzialność społeczna organizacji) oraz strategie adaptacji.

Wprowadzenie do metodologii nauk społecznych

1. Podstawowe elementy procesu badawczego w pedagogice – etapy badań (cel, problem, hipoteza, metody, techniki, narzędzia badań, operacjonalizacja, zbieranie danych, analiza, wnioski), ich wzajemne powiązania oraz specyfika pedagogiczna (kontekst edukacyjny, etyka badań).
2. Paradygmaty badań w naukach społecznych – wybór paradygmatu w pedagogice pracy.
3. Strategie i metody badań pedagogicznych, triangulacja metod w badaniach pedagogicznych z użyciem AI.
4. Metody zbierania i analizy danych w badaniach edukacyjnych – kwestionariusze, wywiady, analiza dokumentów; analiza jakościowa i ilościowa w kontekście lifelong learning.
5. Zasady pisarstwa naukowego i komunikacja wyników badań.

Rynek pracy w warunkach gospodarki 4.0

1. Ewolucja pracy od gospodarki agrarnej do Przemysłu 4.0 – przegląd etapów organizacji pracy (agrarna, przemysłowa, postindustrialna), ich wpływ na strukturę rynku pracy oraz nowe wyzwania popytu/podaży w erze automatyzacji.
2. Podstawowe pojęcia rynku pracy w kontekście robotyzacji i AI - definicje bezrobocia technologicznego, mobilności zawodowej, segregacji zawodowej; teoria kapitału ludzkiego w dobie platform cyfrowych i algorytmów rekrutacyjnych
3. Modele gospodarki rynkowej vs. Gospodarka 4.0 - porównanie klasycznego, keynesowskiego, neoliberalnego i społecznej gospodarki rynkowej z platformami cyfrowymi, ekonomią współdzielenia i implikacjami dla zatrudnienia.
4. Charakterystyka Przemysłu 4.0, założenia społeczeństwa 5.0 oraz nowe formy zatrudnienia: gig economy, telepraca, crowdsourcing.
5. Przyszłość polityk rynku pracy w erze AI - strategie lifelong learning, reskilling, upskilling; rola instytucji pośrednictwa pracy 4.0 oraz systemów edukacyjnych w kształtowaniu kompetencji przyszłości.

Doradztwo zawodowe jako proces całościowy

1. Znaczenie doradztwa zawodowego w kontekście rozwoju tożsamości zawodowej oraz kształtowania kompetencji zarządzania własną karierą.
2. Charakterystyka systemu doradztwa zawodowego w Polsce - sektory, resory, instytucje oraz zakres realizowanych przez nie zadań.
3. Rozmowa doradcza jako podstawowa metoda pracy doradcy - struktura i warunki efektywności.

4. Znaczenie metod diagnostycznych stosowanych w doradztwie zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem ich roli w rozpoznawaniu predyspozycji i zainteresowań zawodowych jednostki.
5. Profesjonalizm doradcy zawodowego - merytoryczne i etyczne kryteria realizacji procesu.

Podstawy sztucznej inteligencji

1. Podstawy i historia sztucznej inteligencji (od Turinga do GPT-4)
2. Podstawowe kategorie pojęciowe: sztuczna inteligencja (AI), uczenie maszynowe (ML), sieci neuronowe, uczenie nadzorowane/nienadzorowane/ze wzmocnieniem, duże modele językowe (LLM), generatywna AI, transformer oraz halucynacje AI.
3. Rodzaje sztucznej inteligencji (wąska vs ogólna)
4. Charakterystyka generatywnej AI (ChatGPT, DALL-E, Midjourney); narzędzia do tworzenia treści (obrazy, muzyka, filmy, prezentacje, TTS) oraz różnice między modelami (GPT vs Gemini).
5. Zasady etyki korzystania (halucynacje, prawa autorskie, bezpieczeństwo).

Etyka sztucznej inteligencji

1. Podstawy etyki AI, zasady moralne (przejrzystość, uczciwość, odpowiedzialność) oraz problem odpowiedzialności za decyzje podejmowane przez systemy autonomiczne (human-in-the-loop).
2. Trzy główne podejścia do etyki sztucznej inteligencji – podejście utylitarne (maksymalizacja dobra), deontologiczne (zasady absolutne) i cnotliwe (charakter projektanta); ich zastosowanie w projektowaniu AI edukacyjnego i kariery zawodowej.
3. Etyka AI w przepisach Unii Europejskiej – uniwersalne zasady UE (poszanowanie godności człowieka, prywatność, przejrzystość, nadzór ludzki) oraz ich implikacje dla pedagogiki pracy i coachingu wspomagane AI.
4. AI Act – unijna regulacja sztucznej inteligencji – podział systemów AI na kategorie ryzyka (nie dopuszczalne, wysokie, ograniczone, minimalne), obowiązki dostawców i użytkowników oraz harmonogram wdrożenia.
5. Przegląd badań nad etyką AI i przyszłe wyzwania – analiza kluczowych badań (bias w algorytmach, halucynacje LLM, wykluczenie cyfrowe) oraz prognozy rozwoju etyki AI w kontekście Industry 5.0 i edukacji ustawicznej.

Planowanie kariery zawodowej

1. Indywidualny wymiar planowania kariery zawodowej.
2. Kotwice kariery w planowaniu kariery zawodowej.
3. Metoda SMART(ER) w formułowaniu celów zawodowych.
4. Indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej.
5. Style podejmowania decyzji zawodowych.

Wspieranie rozwoju kariery zawodowej

1. Kariera zawodowa – ustalenia terminologiczne i kategorie pokrewne.
2. Rozwój kariery zawodowej – wybrane koncepcje i stadia.
3. Przebieg kariery zawodowej – modele, typy, wzory.
4. Czynniki wspomagające rozwój kariery zawodowej.
5. Wspieranie rozwoju kariery zawodowej w kontekście łączenia ról społecznych.

Rozwój osobisty i zawodowy w organizacjach pozarządowych

1. Organizacje pozarządowe – definicja, rola i funkcje w społeczeństwie obywatelskim.
2. Przykładowe obszary działalności organizacji pozarządowych i ich oddziaływanie na rozwój osobisty i zawodowy.
3. Fundacja i stowarzyszenie jako podstawowe formy organizacji pozarządowych – podobieństwa i różnice.
4. Fundacja i stowarzyszenie w praktyce – studium przypadku wybranych NGO i ich wpływ na rozwój osobisty i zawodowy.
5. Istota wolontariatu w organizacjach pozarządowych oraz jego znaczenie dla rozwoju osobistego i kariery zawodowej.

Strategie rozwoju osobistego z wykorzystaniem AI

1. Strategie rozwoju wspomagane przez AI, personalizacja uczenia (analiza mocnych/słabych stron), narzędzia do samooceny.
2. AI w planowaniu celów i zarządzaniu czasem.

3. Rozwój kompetencji miękkich z wykorzystaniem AI.
4. AI w lifelong learning i edukacji spersonalizowanej.
5. Etyczne wyzwania i autentyczność w rozwoju z AI - ryzyko uzależnienia od technologii, halucynacje AI w coachingu, zachowanie autonomii osobistej; strategie integracji AI z refleksją wewnętrzną i pedagogicznym nadzorem.

II. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PRAKTYKĄ SPOŁECZNĄ WŁAŚCIWĄ DLA KIERUNKU

1. Człowiek dorosły jako osoba ucząca się.
2. Proces komunikacji interpersonalnej, jego podstawowe elementy oraz mechanizmy warunkujące skuteczność przekazu.
3. Znaczenie asertywności w komunikacji interpersonalnej w perspektywie procesów edukacyjnych i biznesowych.
4. Proces coachingowy – struktura, narzędzia, relacja i etyka w praktyce coacha oraz tutoring jako metoda edukacji spersonalizowanej i narzędzia pracy tutora w procesie wspierania rozwoju osobistego, zawodowego, społecznego tutee.
5. Kompetencje i proces pracy trenera w szkoleniu dorosłych (postawa, projektowanie, metody, dynamika grupy i komunikacja).
6. Stres zawodowy, depresja i wypalenie zawodowe - objawy i kryteria rozpoznania różnicującego.
7. Rozwój zespołu, role i normy grupowe.
8. Konflikty i przywództwo w dynamice zespołu.
9. Cyberzagrożenia AI i mechanizmy manipulacji.
10. Rezyliencja psychologiczna w środowisku AI.