



Uniwersytet
Kazimierza
Wielkiego
w Bydgoszczy

Kolegium II

WYDZIAŁ PEDAGOGIKI

**REGULAMIN PROCEDURY DYPLOMOWANIA
NA KIERUNKU
ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI I COACHING Z AI
- studia II stopnia**

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

Bydgoszcz 2026

§ 1

1. Zasady weryfikacji efektów uczenia się przypisanych seminariom magisterskim prowadzonym na kierunku Zarządzanie zasobami ludzkimi i coaching 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 magisterskiej połączone ze złożeniem egzaminu dyplomowego. Obowiązek spełnienia tego wymogu jest traktowany jako część planu ostatniego roku studiów.

§ 2

1. Praca magisterska jest jednym z elementów potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się przypisanych seminarium magisterskiemu.
2. Na studiach II stopnia na kierunku Zarządzanie zasobami ludzkimi i coaching z AI przewidywane są następujące formy prac magisterskich, 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 magisterska powinna spełniać kryteria metodologii badań pedagogicznych – empirycznych lub nieempirycznych.

3. Praca magisterska powinna zawierać od 140 tys. do 216 tys. znaków typograficznych (nie wliczając aneksów).
4. Style cytowania i zapisu bibliograficznego stosowane w pracy magisterskiej określają wytyczne Wydziału Pedagogiki w zakresie dyplomowania (cz. III).

§ 3

1. Tematyka prac magisterskich na kierunku powinna wiązać się z jego specyfiką, ogólnoakademickim profilem i poziomem studiów, a także dorobkiem naukowo-badawczym promotora.
2. Temat pracy magisterskiej 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 magisterskiej do Rady Kierunku upływa z końcem czerwca (na studiach drugiego 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 II stopnia:

- zagadnienie związane z **kierunkiem** studiów w aspekcie teoretycznym,
 - zagadnienie związane z **praktyką społeczną** właściwą dla kierunku,
 - zagadnienie związane z **pracą magisterską** (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 magisterskiej 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 Zarządzanie zasobami ludzkimi i coaching z AI.
 6. Wykaz zagadnień jest aktualizowany przez Radę Kierunku.

**ZAGADNIENIANA EGZAMIN DYPLOMOWY NA
KIERUNKU:
ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI I COACHING Z AI,
STUDIA II STOPNIA**

I. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KIERUNKIEM STUDIÓW W ASPEKTCIE TEORETYCZNYM

Pedagogika jako nauka o edukacji

1. Pedagogika jako nauka – miejsce w systemie nauk i związek z innymi dyscyplinami naukowymi.
2. Terminy używane w pedagogice – edukacja i pojęcia bliskoznaczne.
3. Procesy edukacyjne – dekadery edukacyjny.
4. Zmiany i wyzwania edukacyjne XXI w.
5. Związek pedagogiki jako nauki o edukacji z zarządzaniem zasobami ludzkimi i coachingiem.

Zarządzanie zasobami ludzkimi

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi jako strategiczna funkcja organizacji – ewolucja koncepcji personalnych, modele ZZL oraz powiązanie strategii personalnej ze strategią biznesową.
2. Planowanie zatrudnienia i analiza pracy – prognozowanie potrzeb kadrowych, opisy stanowisk oraz modelowanie kompetencji w organizacji.
3. Rekrutacja i selekcja pracowników – strategię pozyskiwania kandydatów, metody oceny oraz trafność i efektywność procesów selekcyjnych.
4. Systemy ocen pracowniczych – cele, metody oraz znaczenie oceny okresowej dla rozwoju i efektywności organizacji.
5. Szkolenia i rozwój pracowników – diagnoza potrzeb szkoleniowych, planowanie ścieżek kariery oraz zarządzanie talentami.

Kierunki i nurty współczesnej psychologii

1. Historia myśli i badań w psychologii.
2. Metody badań w psychologii.
3. Podstawy psychologii osobowości.
4. Podstawy różnic indywidualnych: inteligencja i temperament a zachowanie człowieka.
5. Spostrzeganie, myślenie, pamięć, uwaga - najnowsze teorie i modele.

Psychologiczne aspekty zarządzania

1. Motywacja pracowników w ujęciu psychologicznym – teorie, mechanizmy regulacyjne, procesy pobudzania oraz praktyczne systemy motywacyjne w organizacjach.
2. Przywództwo w organizacji jako proces psychologiczny – style kierowania, kompetencje emocjonalne lidera oraz ich wpływ na efektywność, zaangażowanie i dobrostan pracowników.
3. Stres zawodowy i wypalenie jako konsekwencja obciążeń psychospołecznych – mechanizmy powstawania, czynniki ryzyka i strategię profilaktyki w organizacjach.
4. Zespół jako system psychospołeczny – etapy rozwoju, role grupowe, dynamika relacji oraz czynniki warunkujące efektywność i spójność zespołu.
5. Rekrutacja i selekcja pracowników w perspektywie psychologicznej – diagnoza kompetencji, dopasowanie osobowościowe oraz etyczne aspekty oceny kandydatów.

Pedagogika dorosłych jako element zarządzania zasobami ludzkimi

1. Pedagogika dorosłych jako nauka o edukacji dorosłych.
2. Historia pedagogiki dorosłych i jej struktura.
3. Cechy i funkcje edukacji dorosłych.
4. Obszary edukacji dorosłych.
5. Modele pracy dydaktycznej z osobami dorosłymi.

Metodologia nauk społecznych z elementami statystyki

1. Odmiany wiedzy, istota wiedzy naukowej.
2. Rodzaje i funkcje metodologii w poznaniu naukowym.
3. Specyfika badań humanistycznych i społecznych: typy badań, strategie badawcze, schematy badawcze.
4. Strategia badań ilościowych i jakościowych – analiza porównawcza.
5. Projektowanie badań pedagogicznych (elementy metodologiczne procesu badawczego przeprowadzonego przy przygotowaniu pracy magisterskiej).

Podstawy teorii organizacji z uwzględnieniem roli AI

1. Teoretyczne podstawy teorii organizacji i zarządzania.
2. Ewolucja organizacji w aspekcie historycznym.
3. Modele organizacji.
4. Organizacje jako środowiska społeczne, wychowawcze i edukacyjne w erze AI.
5. Organizacja turkusowa.

Zastosowanie AI w edukacji i coachingu

1. Sztuczna inteligencja w obszarze edukacji.
2. Sztuczna inteligencja w obszarze zarządzania.
3. Sztuczna inteligencja w rozwoju osobistym i zawodowym.
4. Personalizacja procesów coachingowych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji.
5. Przegląd narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji.

Etyczne aspekty HR i AI w polityce personalnej organizacji

1. Transformacja pracy i polityki personalnej w dobie automatyzacji i sztucznej inteligencji.
2. Obszary polityki personalnej i ich cyfryzacja: zastosowania AI w rekrutacji, rozwoju i ocenianiu pracowników.
3. Etyczne aspekty human resources w kontekście wdrażania AI w zarządzaniu personelem.
4. Konkretnie narzędzia sztucznej inteligencji możliwe do wykorzystania w zarządzaniu zasobami ludzkimi.
5. Ryzyka związane z zastosowaniem AI w polityce personalnej organizacji.

Teoretyczne podstawy coachingu z metodyką

1. Coaching jako interdyscyplinarna metodyka pracy – geneza, definicje, nurty oraz relacje coachingu w stosunku do psychologii, mentoringu, tutoring, doradztwa i psychoterapii.
2. Humanistyczne i egzystencjalne fundamenty coachingu – koncepcja osoby, potencjału i samorealizacji w ujęciu C. Rogersa, A. Masłowa i V. Frankla.
3. Psychologia pozytywna jako podstawa coachingu rozwojowego – mocne strony, dobrostan, rezyliencja i koncepcja ludzkiego rozkwitu.
4. Relacja coachingowa jako czynnik zmiany – przymierze coachingowe, zaufanie, obecność i kompetencje interpersonalne coacha.
5. Proces zmiany w coachingu – modele etapowe, gotowość do zmiany oraz mechanizmy radzenia sobie z oporem.

Zarządzanie w organizacjach pozarządowych

1. Podstawy prawne funkcjonowania organizacji pozarządowych w Polsce a proces zarządzania organizacją.
2. Fundacja i stowarzyszenie jako podstawowe formy prawne NGO – podobieństwa i różnice.
3. Modele zarządzania w organizacjach pozarządowych.
4. Przykłady organizacji pozarządowych o zasięgu międzynarodowym, krajowym i lokalnym – ich struktura organizacyjna oraz modele zarządzania.
5. Zarządzanie wolontariatem w organizacjach pozarządowych.

Kadry i płace

1. Obowiązki i zadania działu kadrowo-płacowego.
2. Zakres i funkcja procesu rekrutacji .
3. Rodzaje dokumentacji dotyczącej pracownika, zasady prowadzenia dokumentacji pracowniczej.
4. Ewidencja czasu pracy, urlopy, szkolenia pracowników, badania profilaktyczne.
5. Przepisy prawa dotyczące obowiązków i odpowiedzialności pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Technologia sztucznej inteligencji

1. Podstawowe pojęcia z zakresu sztucznej inteligencji.
2. Historia rozwoju sztucznej inteligencji.
3. Rodzaje AI (wąska vs ogólna).
4. Modele językowe.
5. Główne zastosowania generatywnej sztucznej inteligencji.

Wykład monograficzny

1. Transformacja rynku pracy pod wpływem sztucznej inteligencji.
2. Nowe wyzwania dla zarządzania kapitałem ludzkim.
3. Kompetencje przyszłości w erze współpracy człowiek–AI.
4. Przyszłość pracy – scenariusze.
5. Zaufanie w relacji człowiek–AI–człowiek.

Zarządzanie karierą zawodową

1. Zarządzanie karierą zawodową – perspektywa jednostki i organizacji.
2. Orientacje wobec kariery zawodowej – kotwice kariery.
3. Indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej.
4. Modele przebiegu kariery zawodowej.
5. Zarządzanie karierą zawodową w kontekście pełnienia ról opiekuńczych.

II. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PRAKTYKĄ SPOŁECZNĄ WŁAŚCIWĄ DLA KIERUNKU

1. Blokady i bariery w komunikacji.
2. Narzędzia i kanały efektywnej komunikacji w pracy zespołowej.
3. Komunikacja werbalna i niewerbalna w procesie wystąpień publicznych.
4. Wyznaczanie celów życiowych – metody i techniki skutecznego planowania.
5. Techniki mindfulness w pracy nad własną odpornością.
6. Budowanie kultury organizacji dla społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju.
7. Struktura sesji coachingowej.
8. Metodyka i narzędzia stosowane w coachingu.
9. Praktyki wspierające zdrowie psychiczne w dobie rozwoju sztucznej inteligencji.
10. Tworzenie działalności gospodarczej.