

PROGRAM STUDIÓW PODYPLOMOWYCH **PRZYWÓDZTWO**

Obowiązuje od roku akademickiego 2026/2027

Część I. Informacje ogólne

1. Nazwa jednostki prowadzącej kształcenie: **Wydział Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku**

2. Ogólne cele kształcenia:

Studia podyplomowe „PRZYWÓDZTWO” mają na celu wyposażenie słuchaczy – menedżerów, liderów i osoby pełniące funkcje kierownicze – w specjalistyczną wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne niezbędne do skutecznego przewodzenia organizacjom w warunkach dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych.

Program studiów koncentruje się na:

- pogłębieniu wiedzy z zakresu klasycznych i współczesnych teorii przywództwa, psychologii organizacji oraz modeli zarządzania zmianą,
- rozwijaniu umiejętności praktycznych w obszarze komunikacji, negocjacji, budowania zespołów, mentoringu i coachingu,
- kształtowaniu postaw odpowiedzialności, etycznego podejmowania decyzji oraz kreatywności i przedsiębiorczości w działalności przywódczej,
- przygotowaniu absolwentów do projektowania i wdrażania innowacyjnych modeli biznesowych oraz strategii organizacyjnych w warunkach niepewności,
- uwrażliwieniu na globalne trendy, transformację cyfrową, zmiany demograficzne i koncepcję zrównoważonego rozwoju w zarządzaniu,
- budowaniu odporności psychologicznej lidera i zespołu, a także rozwijaniu kompetencji w zakresie pracy z różnorodnymi grupami interesariuszy.

Realizacja programu studiów zapewnia absolwentom:

- usystematyzowaną i zaktualizowaną wiedzę o przywództwie i zarządzaniu w kontekście współczesnych wyzwań,
- praktyczne umiejętności stosowania narzędzi przywódczych i doradczych w pracy z zespołem i organizacją,
- kompetencje społeczne umożliwiające świadome planowanie rozwoju kariery własnej i wspieranie rozwoju innych,

- zdolność integrowania wiedzy interdyscyplinarnej (psychologia, socjologia, ekonomia, zarządzanie) w procesie podejmowania decyzji przywódczych.

Moduły programu są komplementarne i tworzą spójny model kompetencji przywódczych, z dominacją zajęć praktycznych, które wzbogacają warsztat pracy lidera. Całość kształcenia przygotowuje absolwentów do pełnienia roli nowoczesnych liderów zdolnych do skutecznego działania w złożonym i zmieniającym się otoczeniu organizacyjnym.

3. Umieszczenie studiów w dyscyplinie/dyscyplinach naukowych, do których odnoszą się efekty uczenia się: **Nauki o zarządzaniu i jakości**
4. Wskazanie, w jaki sposób w procesie definiowania efektów uczenia się uwzględniono zapotrzebowanie otoczenia społeczno-gospodarczego.
5. Proces definiowania efektów uczenia się dla Studiów Podyplomowych „PRZYWÓDZTWO” został oparty na analizie potrzeb i oczekiwań kluczowych interesariuszy funkcjonujących w otoczeniu społeczno-gospodarczym.

Pracodawcy i kadra zarządzająca:

- Zgłaszają rosnące zapotrzebowanie na liderów zdolnych do skutecznego prowadzenia organizacji przez procesy transformacyjne (cyfryzacja, globalizacja, ESG).
- Oczekują praktycznych narzędzi do zarządzania zmianą, budowania odporności organizacyjnej i rozwijania innowacyjnych modeli biznesowych.

Menedżerowie i specjaliści (uczestnicy studiów):

- Poszukują możliwości rozwoju kompetencji przywódczych, które pozwolą im nie tylko reagować na zmiany, ale także je inicjować.
- Zwracają uwagę na potrzebę rozwijania umiejętności komunikacyjnych, negocjacyjnych i psychologicznych w pracy z zespołami.

Otoczenie społeczno-gospodarcze i instytucje publiczne:

- Wskazują na konieczność kształcenia liderów odpowiedzialnych społecznie, zdolnych do integrowania aspektów etycznych, środowiskowych i społecznych w procesach zarządzania.
- Podkreślają znaczenie przygotowania kadry do funkcjonowania w warunkach niepewności i kryzysów (np. gospodarczych, technologicznych, geopolitycznych).

Środowisko akademickie i eksperci:

- Wnoszą wkład w oparciu o aktualne badania nad przywództwem, psychologią organizacji i teorią zarządzania zmianą.
- Wskazują na potrzebę łączenia teorii z praktyką poprzez case studies, projekty wdrożeniowe i mentoring.

Organizacje branżowe i partnerzy biznesowi:

- Sygnalizują potrzebę przygotowania liderów do pracy w środowisku międzynarodowym i wielokulturowym.

- Oczekują rozwijania kompetencji w zakresie transformacji cyfrowej i wykorzystania nowych technologii w zarządzaniu.

Dzięki uwzględnieniu perspektyw powyższych interesariuszy, efekty uczenia się programu obejmują zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktyczne umiejętności oraz postawy, które odpowiadają na realne wyzwania współczesnych organizacji i ich otoczenia.

6. Liczba semestrów: **2**

7. Łączna liczba punktów ECTS umożliwiająca ukończenie studiów podyplomowych: **36**

8. Łączna liczba godzin zajęć na studiach podyplomowych: **212**

9. Wymagania wstępne (oczekiwane kompetencje kandydata): oprócz wymaganego wykształcenia wyższego, ukończone studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie na dowolnym kierunku (specjalności), innych warunków nie określono.

10. Kwalifikacje nadawane po ukończeniu studiów podyplomowych na poziomie: **7**

11. Zaopiniowano na radzie Wydziału Zarządzania w dniu **3.12.2025 r.**

Część II. Efekty uczenia się

Symbol opisu charakterystyk II stopnia	Symbol efektu UCZENIA SIĘ	OPIS ZAKŁADANYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent:
WIEDZA, absolwent zna i rozumie:		
S_P7S_WG	SP7_WG01	klasyczne oraz współczesne teorie i koncepcje przywództwa
	SP7_WG02	psychologiczne mechanizmy funkcjonowania jednostek i zespołów
	SP7_WG03	strategie budowania odporności organizacyjnej i indywidualnej w warunkach niepewności
	SP7_WG04	innowacyjne modele biznesowe oraz ich wpływ na rozwój i konkurencyjność organizacji
	SP7_WG05	modele zarządzania zmianą oraz ich zastosowanie w różnych typach organizacji
	SP7_WG06	globalne trendy, w tym transformację cyfrową, zmiany demograficzne oraz znaczenie zrównoważonego rozwoju w zarządzaniu
	SP7_WG07	rolę komunikacji, perswazji oraz etycznych aspektów przywództwa
S_P7S_WK	SP7_WK01	uwarunkowania społeczno-gospodarcze, w których funkcjonują współczesne organizacje
	SP7_WK02	wpływ zmian kulturowych na przywództwo i zarządzanie
	SP7_WK03	znaczenie transformacji cyfrowej oraz nowych technologii w kształtowaniu modeli biznesowych i procesów przywódczych
	SP7_WK04	rolę regulacji prawnych, standardów etycznych i zasad zrównoważonego rozwoju w działalności organizacji
	SP7_WK05	powiązania między przywództwem a otoczeniem instytucjonalnym, rynkowym i społecznym, w tym oczekiwania interesariuszy
UMIEJĘTNOŚCI, absolwent potrafi:		

S_P7S_UW	SP7_UW01	zastosować klasyczne i współczesne koncepcje przywództwa w praktyce organizacyjnej
	SP7_UW02	wykorzystać modele zarządzania zmianą do planowania i wdrażania procesów transformacyjnych
	SP7_UW03	analizować zachowania jednostek i zespołów w sytuacjach zmiany oraz dostosować do nich działania przywódcze
	SP7_UW04	projektować strategie wzmacniania odporności organizacyjnej i indywidualnej w warunkach niepewności
	SP7_UW05	potrafi opracować i wdrożyć innowacyjne modele biznesowe odpowiadające na wyzwania współczesnego rynku
	SP7_UW06	uwzględniać globalne trendy, transformację cyfrową i zasady zrównoważonego rozwoju w procesach decyzyjnych organizacji
	SP7_UW07	stosować narzędzia komunikacji i perswazji w celu motywowania i angażowania zespołów
	SP7_UW08	przeprowadzać analizę interesariuszy i ryzyka oraz formułować rekomendacje dla procesu zmiany
	SP7_UW09	integrować wiedzę teoretyczną i praktyczną w rozwiązywaniu złożonych problemów przywódczych
S_P7S_UK	SP7_UK01	przygotować i przedstawić wystąpienia ustne, pisemne i prezentacje multimedialne, z wykorzystaniem różnych źródeł
S_P7S_UO	SP7_UO01	pracować analitycznie i koncepcyjnie
	SP7_UO02	motywować członków swojego zespołu, z uwzględnieniem zasad procesu grupowego i potrzebami uczestników
	SP7_UO03	wskazać korzyści wynikające ze stosowania etyki w codziennej pracy liderów
S_P7S_UU	SP7_UU01	dokonywać samooceny własnej pracy oraz planować dalszy rozwój
	SP7_UU02	skutecznie motywować siebie i innych do zdobywania wiedzy
KOMPETENCJE SPOŁECZNE, absolwent jest gotów do:		
S_P7S_KK	SP7_KK01	ustalania priorytetów działań przywódczych względem potrzeb organizacji i zespołu
	SP7_KK02	podejmowania problematyki etycznej związanej z odpowiedzialnością za podejmowane decyzje strategiczne i personalne
S_P7S_KO	SP7_KO01	wypełniania obowiązków wynikających z potrzeby stałego zwiększania kompetencji własnych i zespołu ze względu na zmiany w otoczeniu społeczno-gospodarczym
	SP7_KO02	wykazywania się kreatywnością, innowacyjnością i przedsiębiorczością w podejmowanej aktywności przywódczej i zarządczej
S_P7S_KR	SP7_KR01	organizowania pracy zespołowej oraz uczestniczenia w niej przyjmując różne role, zwłaszcza przywódcze
	SP7_KR02	podnoszenia poziomu umiejętności budowania relacji interpersonalnych
	SP7_KR03	przestrzegania zasad etyki zawodowej

W – wiedza: G – głębina i zakres; K - kontekst

U – umiejętności: W – wykorzystanie wiedzy; K – komunikowanie się; O – organizacja pracy; U – uczenie się

K – kompetencje społeczne: K – krytyczna ocena; O - odpowiedzialność; R – rola zawodowa

Część III. Opis procesu prowadzącego do uzyskania efektów uczenia się

Treści programowe zajęć lub grup zajęć

Moduł I. Fundamenty przywództwa od badań do teorii

Symbole efektów uczenia się:

SP7_WG01; SP7_WG02; SP7_WG05; SP7_WG07; SP7_UW01; SP7_UW02; SP7_UW03; SP7_UK01; SP7_UO03; SP7_KK01; SP7_KK02

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się przypisanych do zajęć lub grup zajęć

Przywództwo – koncepcje, teorie, zasady

- rozwój myśli o przywództwie od starożytności do współczesności,
- główne szkoły i nurty badań nad przywództwem,
- klasyczne teorie (cech, zachowań, sytuacyjne),
- współczesne koncepcje (transformacyjne, autentyczne, służebne),
- porównanie i krytyczna analiza teorii,
- zastosowanie teorii w praktyce organizacyjnej,
- ograniczenia i wyzwania w adaptacji teorii.
- przegląd zasad przewodzenia

Psychologia organizacji

- mechanizmy funkcjonowania jednostek i zespołów,
- procesy grupowe i dynamika zespołu,
- psychologiczne aspekty oporu wobec zmiany,
- motywacja i postawy pracowników wobec lidera.

Etyka i odpowiedzialność lidera

- etyczne aspekty przywództwa,
- odpowiedzialność wobec zespołu i interesariuszy,
- dylematy etyczne w procesach decyzyjnych,
- znaczenie wartości w kulturze organizacyjnej.

Moduł II. Wyzwania współczesnych organizacji

Symbole efektów uczenia się:

SP7_WG06; SP7_WK01; SP7_WK02; SP7_WK04; SP7_WK05; SP7_UW06; SP7_UO01; SP7_KO01; SP7_KO02;

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się przypisanych do zajęć lub grup zajęć

Zasoby ludzkie i ich współczesna rola

- wpływ globalizacji na rynek pracy,
- zmiany demograficzne i ich konsekwencje,
- ewolucja funkcji HR,
- zarządzanie talentami i różnorodnością,
- nowe wyzwania: praca zdalna, wellbeing,
- rola HR w budowaniu kultury organizacyjnej,
- wpływ technologii na zarządzanie personelem.

Transformacja cyfrowa i znaczenie IT

- rola technologii w organizacjach,
- cyfrowe narzędzia wspierające zarządzanie,

- automatyzacja i sztuczna inteligencja w biznesie,
- cyberbezpieczeństwo jako wyzwanie strategiczne,
- przykłady udanych i nieudanych transformacji cyfrowych.

Znaczenie i wdrażanie koncepcji zrównoważonego rozwoju

- ESG jako wyzwanie strategiczne,
- praktyczne narzędzia wdrażania zrównoważonego rozwoju,
- analiza case studies,
- rola lidera w promowaniu odpowiedzialności społecznej.

Kryzysy i niepewność w otoczeniu biznesowym

- typy kryzysów organizacyjnych,
- zarządzanie w warunkach niepewności,
- przykłady reakcji firm na kryzysy,
- rola lidera w sytuacjach kryzysowych.

Moduł III. Lider i jego rola w organizacji

Symbole efektów uczenia się:

SP7_WG02; SP7_WG03; SP7_UW03; SP7_UW04; SP7_UW07; SP7_UO02; SP7_UU01; SP7_UU02; SP7_KR01; SP7_KR02;

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się przypisanych do zajęć lub grup zajęć

Style i kompetencje przywódcze

- różne style przywództwa,
- kompetencje kluczowe dla lidera,

- autodiagnoza stylu,
- dopasowanie stylu do kontekstu,
- rozwój kompetencji przywódczych.

Rozwój osobisty i odporność psychologiczna lidera

- planowanie rozwoju osobistego,
- refleksja nad własnym stylem,
- budowanie ścieżki kariery lidera,
- mechanizmy odporności psychicznej,
- techniki radzenia sobie ze stresem,
- budowanie odporności zespołu,
- rola lidera w tworzeniu kultury odporności.

Wartości i tożsamość lidera

- rola wartości w przywództwie,
- budowanie tożsamości lidera,
- autentyczność i spójność postaw,
- wpływ wartości na decyzje strategiczne.

Moduł IV. Strategie i modele biznesowe

Symbole efektów uczenia się:

SP7_WG04; SP7_WK03; SP7_UW05; SP7_UW08; SP7_UW09; SP7_KK01; SP7_KO02; SP7_KR03

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się przypisanych do zajęć lub grup zajęć

Innowacyjne modele biznesowe

- przykłady nowych modeli biznesowych,
- wpływ innowacji na konkurencyjność,
- projektowanie modelu biznesowego,
- analiza wartości dla klienta,
- modele platformowe i cyfrowe.

Strategie w warunkach niepewności

- zarządzanie strategiczne w zmiennym otoczeniu,
- narzędzia analizy scenariuszowej,
- strategie adaptacyjne,
- przykłady strategii kryzysowych,
- rola lidera w podejmowaniu decyzji strategicznych.

Analiza ryzyka i odporności organizacyjnej

- narzędzia analizy ryzyka,
- budowanie odporności organizacyjnej,
- heurystyki i błędy poznawcze,
- rola lidera w zarządzaniu ryzykiem.

Moduł V. Narzędzia i kompetencje lidera w pracy zespołowej

Symbole efektów uczenia się:

SP7_WG07; SP7_UW07; SP7_UW08; SP7_UW09; SP7_UK01; SP7_UO02; SP7_UU01; SP7_UU02; SP7_KR01; SP7_KR02; SP7_KR03

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się przypisanych do zajęć lub grup zajęć

Zarządzanie zmianą

- podstawowe modele zarządzania zmianą,
- podejścia zwinne i hybrydowe,
- etapy procesu zmiany i ich krytyczne punkty,
- rola lidera w zarządzaniu zmianą,
- przykłady wdrażania zmian w różnych typach organizacji,
- symulacja procesu zmiany.

Komunikacja wielopoziomowa lidera

- style komunikacji lidera,
- komunikacja w zespole i z interesariuszami,
- storytelling i perswazja,
- bariery komunikacyjne i sposoby ich przełamania,
- narzędzia komunikacji cyfrowej.

Negocjacje i mediacje

- techniki negocjacyjne,
- mediacje w sytuacjach konfliktowych,
- strategię win–win,
- rola lidera jako mediatora,
- negocjacje w praktyce.

Budowanie i rozwój zespołów

- etapy rozwoju zespołu,
- role zespołowe,
- czynniki wpływające na efektywność zespołu,
- motywowanie i angażowanie zespołu.

Mentoring i coaching

- różnice między mentoringiem a coachingiem,
- narzędzia wspierania rozwoju pracowników.

Wymiar, zasady i forma odbywania praktyk zawodowych oraz liczba punktów ECTS, jaką uczestnik studiów podyplomowych musi uzyskać w ramach tych praktyk, jeżeli program studiów podyplomowych przewiduje realizację praktyk – program studiów podyplomowych nie przewiduje praktyk
Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez uczestnika studiów podyplomowych w trakcie całego cyklu kształcenia.

Lp.	Przedmioty	Punkty ECTS	Odniesienie do zakładanych efektów uczenia się	Sposób weryfikacji zakładanych efektów uczenia się
Moduł I. Fundamenty przywództwa				
1.	Przywództwo – koncepcje, teorie, zasady	3	SP7_WG01, SP7_UW01, SP7_UK01,SP7_KK01	Wg karty przedmiotu
2.	Psychologia organizacji	1	SP7_WG02, SP7_UW03, SP7_UO01	Wg karty przedmiotu
3.	Etyka i odpowiedzialność lidera	1	SP7_WG07, SP7_UO03, SP7_KK02	Wg karty przedmiotu
Moduł II. Wyzwania współczesnych organizacji				
4.	Zasoby ludzkie i ich współczesna rola	3	SP7_WK01, SP7_WK02, SP7_UO02, SP7_KO01,	Wg karty przedmiotu

5.	Transformacja cyfrowa i znaczenie IT	3	SP7_WK03, SP7_WG06, SP7_UW06	Wg karty przedmiotu
6.	Znaczenie i wdrażanie koncepcji zrównoważonego rozwoju	1	SP7_WK04, SP7_WK05, SP7_WG06, SP7_UW06	Wg karty przedmiotu
7.	Kryzysy i niepewność w otoczeniu biznesowym	1	SP7_WK01, SP7_UW09, SP7_KO02	Wg karty przedmiotu
Moduł III. Lider i jego rola w organizacji				
8.	Style i kompetencje przywódcze	3	SP7_WG01, SP7_WG02, SP7_UW01, SP7_KR01	Wg karty przedmiotu
9.	Rozwój osobisty i odporność psychologiczna lidera	3	SP7_WG03, SP7_UW04, SP7_UU01, SP7_UU02, SP7_KR02	Wg karty przedmiotu
10.	Wartości i tożsamość lidera	1	SP7_WG07, SP7_UO03, SP7_KR02	Wg karty przedmiotu
Moduł IV. Strategie i modele biznesowe				
11.	Innowacyjne modele biznesowe	1	SP7_WG04, SP7_UW05, SP7_KO02	Wg karty przedmiotu
12.	Strategie w warunkach niepewności	3	SP7_WK01, SP7_WK05, SP7_UW08, SP7_UW09, SP7_KK01	Wg karty przedmiotu
13.	Analiza ryzyka i odporności organizacyjnej	1	SP7_WG03, SP7_UW04, SP7_UW08	Wg karty przedmiotu
Moduł V. Narzędzia i kompetencje lidera w pracy zespołowej				
14.	Zarządzanie zmianą	2	SP7_WG05, SP7_UW02, SP7_UW08	Wg karty przedmiotu

15.	Komunikacja wielopoziomowa lidera	2	SP7_WG07, SP7_UW07, SP7_UK01	Wg karty przedmiotu
16.	Negocjacje i mediacje	2	SP7_UW07, SP7_UO02, SP7_KR01	Wg karty przedmiotu
17.	Budowanie i rozwój zespołów	2	SP7_WG02, SP7_UO02, SP7_KR02	Wg karty przedmiotu
18.	Mentoring i coaching	2	SP7_UU01, SP7_UU02, SP7_KR03	Wg karty przedmiotu
Moduł VI. Dodatkowy				
19.	Bezpieczeństwo i higiena kształcenia	0		Wg karty przedmiotu

Warunki ukończenia studiów podyplomowych oraz sposób określenia wyniku studiów podyplomowych na świadectwie ukończenia studiów podyplomowych –

Zaliczenie wszystkich przedmiotów przewidzianych programem studiów 2 semestralnym zgodnie z przewidzianymi dla każdego przedmiotu warunkami i formą oceny (egzamin na ocenę, zaliczenie na ocenę).

Na świadectwie ukończenia studiów podyplomowych, jako wynik ukończenia studiów podany będzie wynik:

Bardzo dobry – gdy średnia ocen z zaliczeń i egzaminów wyniosła 4,75 – 5,0

Dobry plus – gdy średnia ocen z zaliczeń i egzaminów wyniosła 4,50- 4,74;

Dobry – gdy średnia ocen z zaliczeń i egzaminów wyniosła 4,0-4,49;

Dostateczny plus – gdy średnia ocen z zaliczeń i egzaminów wyniosła 3,50-3,99;

Dostateczny – gdy średnia ocen z zaliczeń i egzaminów wyniosła 3,0 – 3,49.

Część III. Opis procesu prowadzącego do uzyskania efektów uczenia się

Harmonogram realizacji programu studiów podyplomowych

L.P.	NAZWA ZAJĘĆ	KOD ZAJĘĆ USOS	punkty ECTS	Egz./Zal.	Liczba godzin zajęć						
					RAZEM	WYKŁADY	ĆWICZENIA	KONWERSATORIA	LABORATORIUM	SEMINARIA	ZAJĘCIA TERENOWE
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Moduł I. Fundamenty przywództwa		5		32	14		18			
1	Przywództwo – koncepcje, teorie, zasady	530-SPP-1EKP	3	Egzamin na ocenę	16	10		6			
2	Psychologia organizacji	530-SPP-1PSO	1	Zaliczenie na ocenę	8	4		4			
3	Etyka i odpowiedzialność lidera	530-SPP-1EOL	1	Zaliczenie na ocenę	8			8			
	Moduł II. Wyzwania współczesnych organizacji		8		48	24	8	16			
4	Zasoby ludzkie i ich współczesna rola	530-SPP-1ZZL	3	Zaliczenie na ocenę	16	8		8			
5	Transformacja cyfrowa i znaczenie IT	530-SPP-1TCT	3	Zaliczenie na ocenę	16	8	8				
6	Znaczenie i wdrażanie koncepcji zrównoważonego rozwoju	530-SPP-1KZR	1	Zaliczenie na ocenę	8	4		4			
7	Kryzysy i niepewność w otoczeniu biznesowym	530-SPP-1KNB	1	Zaliczenie na ocenę	8	4		4			
	Moduł III. Lider i jego rola w organizacji		7		40	12	12	16			
8	Style i kompetencje przywódcze	530-SPP-1SKP	3	Egzamin na ocenę	16	4	4	8			

9	Rozwój osobisty i odporność psychologiczna lidera	530-SPP-1OPL	3	Zaliczenie na ocenę	16	4	8	4			
10	Wartości i tożsamość lidera	530-SPP-1WTL	1	Zaliczenie na ocenę	8	4		4			
	Moduł IV. Strategie i modele biznesowe		5		32	8	12	12			
11	Innowacyjne modele biznesowe	530-SPP-1IMB	1	Zaliczenie na ocenę	8	4		4			
12	Strategie w warunkach niepewności	530-SPP-1SWN	3	Egzamin na ocenę	16	4	8	4			
13	Analiza ryzyka i odporności organizacyjnej	530-SPP-1AOO	1	Zaliczenie na ocenę	8		4	4			
	Moduł V. Kompetencje lidera w pracy zespołowej		10		60		40	20			
14	Zarządzanie zmianą	530-SPP-1MTZ	2	Zaliczenie na ocenę	12		8	4			
15	Komunikacja wielopoziomowa lidera	530-SPP-1KWL	2	Zaliczenie na ocenę	12		8	4			
16	Negocjacje i mediacje	530-SPP-1NIM	2	Zaliczenie na ocenę	12		8	4			
17	Budowanie i rozwój zespołów	530-SPP-1BRZ	2	Zaliczenie na ocenę	10		6	4			
18	Mentoring i coaching	530-SPP-1MIC	2	Zaliczenie na ocenę	12		8	4			
	Moduł VI. Dodatkowy		0		2		40	2			
19	Bezpieczeństwo i higiena kształcenia	530-SPP-1BHK	0	Zaliczenie bez oceny	2			2			
OGÓŁEM			35		212	58	72	82	0	0	0