

**KARTA PRZEDMIOTU****I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Psychologia szkoleń i rozwoju zawodowego
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Psychology of training and professional development
Kierunek studiów	Psychologia
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	jednolite magisterskie
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordynator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	dr Agata Celińska-Miszczuk
---	----------------------------

Forma zajęć ( <i>katalog zamknięty ze słownika</i> )	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład	30	VI	4
konwersatorium			
ćwiczenia	30	VI	
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	Otwartość na współpracę zespołową Otwartość na dookreślenie swoich mocnych stron oraz obszarów rozwojowych - ważnych w publicznych wystąpieniach
-------------------	---

**II. Cele kształcenia dla przedmiotu**

Celem zajęć jest:
C1. zapoznanie studentów z zasadami projektowania oraz realizacji szkoleń.
C2. rozwijanie przez studentów w pracy zespołowej umiejętności projektowania oraz realizacji szkoleń
C3. zapoznanie studentów ze specyfiką uczenia się i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz znaczenia tej wiedzy w procesie prowadzenia i projektowania szkoleń

**III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych**

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
<b>WIEDZA</b>		
W_01	Student definiuje proces szkoleniowy oraz elementy istotne dla efektywnego projektowania i prowadzenia szkoleń.	K_W12
W_02	Student wymienia cechy w procesie uczenia się oraz rozwoju zawodowego osób dorosłych, które są ważne dla efektywnego prowadzenia szkoleń.	K_W12
W_03	Student definiuje zasady pracy z grupą szkoleniową.	K_W12
W_04	Student wymienia zasady etyczne, obowiązujące psychologa w praktyce szkoleniowej.	K_W14
<b>UMIEJĘTNOŚCI</b>		
U_01	Student projektuje w pracy zespołowej sesję szkoleniową zgodnie z zasadami projektowania szkoleń dla osób dorosłych, adekwatnie do potrzeb szkoleniowych Uczestników i specyfiki procesu grupowego.	K_U06
U_02	Student realizuje w pracy zespołowej sesję szkoleniową zgodnie z zasadami prowadzenia szkoleń dla osób dorosłych, adekwatnie do potrzeb szkoleniowych Uczestników i specyfiki procesu grupowego.	K_U06
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>		
K_01	Student projektuje i realizuje w pracy grupowej oraz zespołowej sesję szkoleniową z poszanowaniem podstawowych zasad etycznych obowiązujących psychologa w praktyce szkoleniowej.	K_K03

**IV. Opis przedmiotu/ treści programowe****Wykład:**

- Rodzaje szkoleń i ich specyfika, szkolenia a inne formy rozwoju zawodowego, trzy zasadnicze rodzaje szkoleń: zamknięte, otwarte, realizowane w ramach projektów społecznych
- Etapy cyklu szkoleniowego w poszczególnych rodzajach szkoleń
- Specyfika funkcjonowania w roli trenera
- Zasady etyczne obowiązujące psychologa w roli trenera
- Analiza potrzeb jako element przygotowania szkolenia – metody wykorzystywane na etapie analizy potrzeb,
- Projektowanie szkolenia – zdefiniowanie celów szkoleniowych, dobór treści, wybór metod, znaczenie doboru trenerów, miejsca szkolenia.
- Specyfika uczenia osób dorosłych. Uczenie w oparciu o doświadczenie - cykl Kolba.
- Proces grupowy w przebiegu szkoleń i warsztatów. Zakres interwencji trenera w proces grupowy. Typy ról pełnionych przez uczestników szkolenia. Praca z grupą – prowadzenie i uczestnictwo w sesjach szkoleniowych. Tworzenie klimatu pracy grupowej.
- Metody pracy z grupą – wybór adekwatnych metod pracy z grupą, stosownie do założonych celów szkoleniowych, uczestników i procesu grupowego.
- Ocena efektów i jakości szkolenia
- Szkolenia online – specyfika, podstawowe zasady ich prowadzenia.

## Ćwiczenia

- Wprowadzenie w problematykę zajęć, program zajęć, warunki i forma zaliczenia, literatura, treści, efekty przedmiotu.
- Analiza oczekiwań oraz potrzeb Uczestników zajęć
- Znaczenie współpracy w zespole w pracy trenera – grupa a zespół.
- Budowanie zespołów projektowych.
- Znaczenie zarządzania rolami zespołowymi oraz procesem grupowym
- Trudności w pracy trenera
- Komunikacja w pracy trenera
- Dookreślenie tematu i celu ogólnego oraz celów szczegółowych próbek szkoleniowych.
- Efekty próbek szkoleniowych
- opracowanie scenariuszy próbek szkoleniowych zgodnie z cyklem Kolba, adekwatnie do potrzeb Uczestników, celów szkoleniowych i specyfiki procesu grupowego
- Ocena jakości i efektywności próbek szkoleniowych - projektowanie narzędzi ewaluacji zaprojektowanych sesji szkoleniowych
- przygotowanie do prowadzenia próbek, dookreślenie zadań w trakcie wystąpienia na forum grupy z odniesieniem do mocnych stron każdego członka zespołu
- Próbkę sesji szkoleniowych oraz informacje zwrotne
- Podsumowanie zajęć i zaliczenie

## V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne <i>(lista wyboru)</i>	Metody weryfikacji <i>(lista wyboru)</i>	Sposoby dokumentacji <i>(lista wyboru)</i>
WIEDZA			
W_01	Wykład konwencjonalny uzupełniony wykładem konwersatoryjnym oraz problemowym z wykorzystaniem nowoczesnych technik/ narzędzi	Egzamin pisemny	Sprawdzone prace egzaminacyjne
W_02			
W_03			
W_04			
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Metoda projektu (przygotowanie w zespole projektu sesji szkoleniowej). Praca zespołowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod	praca pisemna – projekt sesji szkoleniowej	Praca pisemna (projekt sesji szkoleniowej) wraz z kartą oceny pracy pisemnej
U_02	Metoda projektu (prowadzenie w zespole próbki przygotowanej sesji szkoleniowej). Praca zespołowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod	Prezentacja projektu (próbka sesji szkoleniowej)	Projekt wraz z kartą oceny prezentacji projektu (próbki sesji szkoleniowej)
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			

K_01	Metoda projektu (przygotowanie w zespole projektu sesji szkoleniowej i prowadzenie jej próbk). Praca zespołowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod	Prezentacja projektu (próbka sesji szkoleniowej)  praca pisemna – projekt sesji szkoleniowej, próbka sesji szkoleniowej	Praca pisemna (projekt sesji szkoleniowej) wraz z kartą oceny pracy pisemnej Projekt wraz z kartą oceny prezentacji projektu (próbki sesji szkoleniowej).
------	--	---	--

## VI. Kryteria oceny, wagi...

### Podstawą do zaliczenia wykładu jest:

- uzyskanie pozytywnej oceny z egzaminu pisemnego
- zaliczenie ćwiczeń jest warunkiem przystąpienia do egzaminu

#### Kryteria ocen:

- ocena bardzo dobra (5) 90-100%
- ocena dobra plus (4,5) 86-89,9%
- ocena dobra (4,0) 76-85,9%
- ocena dostateczna plus (3,5) 70-75,9%
- ocena dostateczna (3) 60-69,9%
- ocena niedostateczna (2,0) < 60% lub brak realizacji warunków zaliczenia

### Warunki zaliczenia ćwiczeń:

1. Obecność i zaangażowanie w realizację zadań (w tym grupowych i zespołowych) w trakcie zajęć – 35%
2. Praca pisemna – opracowanie w formie pracy zespołowej projektu sesji szkoleniowej dla osób dorosłych z wybranego tematu – 35%
3. Próbką trenerską - przeprowadzenie w formie pracy zespołowej próbki przygotowanej sesji szkoleniowej – 30 %

#### Kryteria ocen:

- ocena bardzo dobra (5) 90-100%
- ocena dobra plus (4,5) 86-89,9%
- ocena dobra (4,0) 76-85,9%
- ocena dostateczna plus (3,5) 70-75,9%
- ocena dostateczna (3) 60-69,9%
- ocena niedostateczna (2,0) < 60% lub brak realizacji jednego z trzech warunków zaliczenia

### Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	60
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	60

## 4. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Łaguna M. (2008). Szkolenia (s. 138-244). GWP.</p> <p>Łaguna M., Fortuna P. (2009). Przygotowanie szkolenia (s. 16-19; 49-60; 99-112). GWP.</p> <p>Matras, J., Żak, R. (2019). Trener w rolach głównych. Podręcznik pracy trenera (s. 70-94). PWN.</p>
Literatura uzupełniająca
<p>Balcerak A., Woźniak, J. (2014). Szkoleniowe metody symulacyjne. GWP.</p> <p>Boydell T. i Leary M. (2001). Identyfikacja potrzeb szkoleniowych. OE, ABC.</p> <p>Bramley P. (2001). Ocena efektywności szkoleń. OE, ABC.</p> <p>Fortuna P. (2010). Studium przypadku w praktyce szkoleniowej, czyli jak uczyć się na doświadczeniach innych. GWP.</p> <p>Fortuna P. (2011). Perswazja w pracy trenera, czyli jak kształtować postawy uczestników szkoleń. GWP.</p> <p>Fortuna P., Urban. M. (2014). Metafory i analogie w szkoleniach. GWP.</p> <p>Jedliński, K., Golińska, L., Karczewska-Kott, M., Łabędź, D., Ossowska, T., Szczepańska, H. (2008). Trening interpersonalny. Wydawnictwo W.A.B.</p> <p>Kossowska M., Sołtysińska I. (2006). Szkolenia pracowników a rozwój organizacji. OE.</p> <p>Kirkpatrick D. (2001). Ocena efektywności szkoleń. Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń. Warszawa: Studio EMKA.</p> <p>Kolb, A.Y, Kolb, D.A. (2022). Uczenie na podstawie doświadczania (s 63-89). Dialogi i Zmysły.</p> <p>Kozak A., Łaguna M. (2015). Metody prowadzenia szkoleń. GWP.</p> <p>Kozak, A., (2010). Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców. Helion.</p> <p>Mayo A. (2002). Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników. OE.</p> <p>Orłowska, A., Łaguna, M., Celińska-Miszcuk, A. . (2017). Pracownik jako podmiot. Upodmiotowienie w organizacji. B. Bartosz, E. Dryll, J. Klebaniuk (red.), <i>Jakość życia w refleksji psychologicznej według uczniów i przyjaciół Marii M. Straś-Romanowskiej</i> (s. 185-194). Warszawa: ENETEIA.</p> <p>Oyster, C. (2002). Grupy. Wydawnictwo Zys i S-ka.</p> <p>Parsloe E. i Wray M. (2002). Trener i mentor. OE.</p> <p>Rae L. (1999). Planowanie i projektowanie szkoleń. ABC.</p> <p>Silberman M. (2006). Metody aktywizujące w szkoleniach, Oficyna Ekonomiczna.</p> <p>Szczepanik, R. (2013). Budowanie zespołu. Organizacja szkoleń team building i wypraw incentive. Poradnik dla menedżera. Helion.</p> <p>Szczepanik, R., Flak, O., Niemczyk, A., Rogozińska, A., Piga, I., Grzesik, W., Mądry, J., Gawron, U., Paśnik, J., Zalewska, B., Figiel, J., Uran-Gędek, J., Czuba, A., Lubera, L. (2008). Zarządzanie projektem szkoleniowym. Helion.</p> <p>Szymczak W., Wański T. (2011). Profesjonalni trenerzy czyli jak planować i osiągać długotrwałe rezultaty. Sopot: GWP.</p> <p>Urban M. (2015). Niekonwencjonalne metody szkoleniowe czyli jak uatrakcyjnić zajęcia. GWP.</p> <p>Woźniak J. (2012). Ocenianie efektów szkolenia, czyli metody i problemy ewaluacji. GWP.</p>