

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Psychologia procesu szkoleniowego
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Psychology of the training process
Kierunek studiów	Psychologia Biznesu i Przedsiębiorczości
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	II
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Jacek Sobek, dr
---	-----------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład			2
konwersatorium	30	V	
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	W1 - znajomość zagadnień z przedmiotu: psychologia pracy i organizacji W2 - znajomość zagadnień z przedmiotu: zarządzanie personelem
-------------------	---

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Dostarczenie wiedzy z zakresu zarządzania procesem szkoleniowym
2.	Nabycie umiejętności wdrażania procesu szkoleniowego na różnych poziomach funkcjonowania organizacji.
3.	Nabycie wybranych umiejętności trenerskich związanych z indywidualną realizacją zleceń edukacyjnych dla podmiotów biznesowych.

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

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów organizowania procesu szkolenia pracowników i jego realizacji w praktyce.	K_W12
W_02	Zna i rozumie znaczenie ochrony własności intelektualnej związanej z opracowywaniem materiałów szkoleniowych.	K_W14
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Potrafi inspirować i organizować uczenie się innych osób.	K_U06
U_02	Potrafi samodzielnie zdobyć wiedzę potrzebną do przygotowania koncepcji szkolenia oraz opracowania materiałów dydaktycznych z poszanowaniem własności intelektualnej innych autorów.	K_U09
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Posiada przekonanie o potrzebie wspierania jednostek i grup w aspekcie rozwijania ich kompetencji zawodowych ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji interpersonalnych i psychospołecznych.	K-K03
K_02	Jest świadomy znaczenia zasad etycznych i uczciwości intelektualnej w praktyce zawodowej trenera biznesu.	K-K08

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

1. Etapy procesu szkoleniowego – od identyfikacji potrzeb po ewaluację efektów.
2. Diagnoza potrzeb szkoleniowych.
3. Definiowanie celów szkoleniowych i projektowanie programu szkolenia.
4. Opracowywanie konspektu szkolenia.
5. Zasady uczenia się dorosłych.
6. Opracowywanie materiałów szkoleniowych.
7. Analiza wykorzystania różnych metod szkoleniowych.
8. Szkolenia w praktyce – inne dylematy do rozstrzygnięcia.
9. „Trudny” uczestnik szkolenia – różne postawy i radzenie sobie z nimi.
10. Zawód „TRENER” – konwersatorium zakończone i co dalej ...?

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
W_01 / W_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Projekt.	Ocena punktowa projektu.
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01/ U_02/	Metoda problemowa. Studium przypadku.	Projekt.	Ocena punktowa projektu.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01/ K_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Obserwacja uczestnictwa w zajęciach.	Ocena punktowa uczestnictwa w zajęciach.

VI. Kryteria oceny, wagi.**Kryteria zaliczenia wykładu i oceny końcowej:**

Do składowych oceny końcowej z ćwiczeń należą wyniki:

- 1) praca pisemna pt. „**PROJEKT SZKOLENIA**” (0-75 pkt.)
- 3) aktywne uczestnictwo w trakcie zajęć (0-25 pkt.)

Każda ze składowych będzie punktowana, a wyniki zsumowane. Suma uzyskanych punktów będzie podstawą przyznania oceny zgodnie z poniższym rozkładem:

- 60-69 punktów - ocena dostateczna
- 70-74 punktów - ocena dostateczna plus
- 75-84 punktów - ocena dobra
- 85-89 punktów - ocena dobra plus
- 90-100 punktów - ocena bardzo dobra

UWAGA !!!

„**PROJEKT SZKOLENIA**” realizowany jest INDYWIDUALNIE lub w PARACH i dotyczy przygotowania szkolenia w ramach wybranego przez siebie tematu. Przedstawiona praca powinna zawierać:

- I. temat, wprowadzenie koncepcyjne, cele oraz i program 2-dniowego szkolenia – wszystkie elementy według podanego wzoru (od 0 do 15 pkt.)
- II. dokładny konspekt – według podanego wzoru – przebiegu CAŁEGO szkolenia (od 0 do 30 pkt.)
- III. prezentację (PPT) do wybranego modułu z programu szkolenia (od 0 do 15 pkt.)
- IV. skrypt (PDF) do w/w modułu szkolenia (od 0 do 15 pkt.)

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30

Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	30
--	----

VII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Janiak-Reino I. (2007). Wielopoziomowa identyfikacja potrzeb szkoleniowych jako metoda badania systemu pracy. <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi</i>, 3-4, 108-120.</p> <p>Jarmuż S., Witkowski T. (2004). <i>Podręcznik trenera</i>. Wrocław: Biblioteka moderatora.</p> <p>Kunasz M. (2008). Efektywność szkolenia i doskonalenia zawodowego – wybrane aspekty. <i>Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania</i>, nr 3, 129-141.</p> <p>Łagan A., Gontarz J. (2009). <i>Jak efektywnie szkolić</i>. Warszawa: PARP.</p> <p>Mazurek E., Stępień T. (2017). <i>Kompendium wiedzy koniecznej edukatora dorosłych</i>. Wrocław: Politechnika Wrocławska.</p> <p>Mikołajczyk K. (2011). Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia. <i>e-Mentor</i>, 2 (39), s. 69-77.</p>
Literatura uzupełniająca
<p>Holwek, J. (2011). Prowadzenie warsztatów szkoleniowych. Podręcznik trenera biznesu. Gliwice: Wydawnictwo HELION.</p> <p>Hyla M., Łais S., Czernecka M. (2016). Projektowanie efektywnych szkoleń. Learning Battle Cards.</p> <p>Jarmuż S., Kossowska M., Witkowski T. (2017). Psychologia dla trenerów. Warszawa: Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska. Warszawa: Wolters Kluwer Polska S.A.</p>