

Rok akademicki: 2020/2021

ID zajęć: 537698

ETAP: Semestr letni

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Ewelina Purc

Organizator: Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii

Liczba godzin tygodni / semestr: 2 / 30

Jezyk wykładowy: Język polski

Kierunek studiów: Psychologia (stacjonarne jednolite magisterskie)

Lokalizacja w planach rocznych: Rok III - Semestr 6

Punkty ECTS: 2

Forma zaliczenia: Egzamin

Cele przedmiotu:

1. Nabycie wiedzy na temat projektowania oraz realizacji szkoleń.
2. Zapoznanie ze specyfiką uczenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych.
3. Nabycie wiedzy na temat zasad pracy z grupą szkoleniową.
4. Nabycie wiedzy na temat doboru adekwatnych metod szkoleniowych do zaplanowanych celów warsztatu oraz ich prawidłowej realizacji w czasie szkolenia.
5. Zapoznanie z zasadami przeprowadzenia diagnozy potrzeb szkoleniowych i dokonania ewaluacji szkolenia.

Wymagania wstępne:

Równoległe uczestnictwo w ćwiczeniach: Trening prowadzenia szkoleń.

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA

1. Student zna zasady projektowania i prowadzenia szkoleń.
2. Student wymienia i definiuje metody uczenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych.
3. Student zna specyfikę uczenia osób dorosłych oraz zasady pracy z grupą szkoleniową.
4. Student posiada wiedzę na temat diagnozy potrzeb szkoleniowych i ewaluacji szkoleń.

UMIEJĘTNOŚCI

1. Student porównuje, ocenia i analizuje omawiane kwestie przebiegu procesu projektowania i realizacji szkoleń.
2. Student potrafi zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

1. Student dyskutuje oraz prezentuje swoje stanowisko dotyczące projektowania szkoleń i rozwoju zawodowego.

Metody dydaktyczne:

Wykład z prezentacją Power Point.

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Ocena niedostateczna

(W) Student nie zna zasad projektowania i prowadzenia szkoleń. Nie potrafi wymienić i definiować metod uczenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych, ani nie zna specyfiki uczenia osób dorosłych oraz zasad pracy z grupą szkoleniową. Nie ma wiedzy na temat diagnozy potrzeb szkoleniowych i ewaluacji szkoleń.

(U) Student nie potrafi analizować omawianych kwestii przebiegu procesu projektowania i realizacji szkoleń. Nie potrafi zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych.

(K) Student nie potrafi dyskutować i prezentować swoje stanowisko dotyczące projektowania szkoleń i rozwoju zawodowego.

Ocena dostateczna

(W) Student zna niektóre zasady projektowania i prowadzenia szkoleń. Potrafi wymienić i definiować część metod uczenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz w niewielkim stopniu zna specyfikę uczenia osób dorosłych oraz zasad pracy z grupą szkoleniową. Ma częściową wiedzę na temat diagnozy potrzeb szkoleniowych i ewaluacji szkoleń.

(U) Student częściowo potrafi analizować omawiane kwestie przebiegu procesu projektowania i realizacji szkoleń. Potrafi zastosować w praktyce niektóre zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych.

(K) Student czasami potrafi dyskutować i prezentować swoje stanowisko dotyczące projektowania szkoleń i rozwoju zawodowego.

Ocena dobra

(W) Student zna większość zasad projektowania i prowadzenia szkoleń. Potrafi wymienić i definiować znaczną część metod uczenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz zna specyfikę uczenia osób dorosłych oraz zasad pracy z grupą szkoleniową. Ma wiedzę na temat diagnozy potrzeb szkoleniowych i ewaluacji szkoleń.

(U) Student potrafi prawidłowo analizować omawiane kwestie przebiegu procesu projektowania i realizacji szkoleń. Potrafi zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych.

(K) Student w miarę dobrze potrafi dyskutować i prezentować swoje stanowisko dotyczące projektowania szkoleń i rozwoju zawodowego.

Ocena bardzo dobra

(W) Student zna wszystkie zasady projektowania i prowadzenia szkoleń. Potrafi wymienić i definiować wszystkie metody uczenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz doskonale zna specyfikę uczenia osób dorosłych oraz zasad pracy z grupą szkoleniową. Ma wiedzę na temat diagnozy potrzeb szkoleniowych i ewaluacji szkoleń.

(U) Student potrafi doskonale analizować omawiane kwestie przebiegu procesu projektowania i realizacji szkoleń. Potrafi innowacyjnie zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych.

(K) Student potrafi swobodnie dyskutować i prezentować swoje stanowisko dotyczące projektowania szkoleń i rozwoju zawodowego.

Treści programowe przedmiotu:

1. Predyspozycje do pracy trenera, certyfikaty trenerskie.
2. Szkolenia i ich rodzaje, szkolenia a inne formy rozwoju zawodowego, trzy zasadnicze rodzaje szkoleń: zamknięte, otwarte, realizowane w ramach projektów społecznych, przebieg cyklu szkoleniowego w przypadku każdego z rodzajów szkoleń.
3. Specyfika uczenia osób dorosłych - idea kontynuowania edukacji przez całe życie, różnice między uczeniem się dorosłych a uczeniem się dzieci, koncepcja uczenia się przez doświadczenie D. Kolba, strategia kierowanego nabywania mistrzostwa Bandury.
4. Analiza potrzeb jako element przygotowania szkolenia - etapy analizy potrzeb w szkoleniach zamkniętych, badania rynku w szkoleniach otwartych, analiza potrzeb społecznych w przygotowywaniu projektów społecznych.
5. Projektowanie szkoleń - elementy projektu szkolenia, definiowanie celów szkoleniowych, dobór treści, wybór metod, dobór trenerów, decyzja co do miejsca szkolenia, projektowanie działań promocyjnych.
6. Metody prowadzenia szkoleń - metody pracy z grupą: ćwiczenia, case study, gry szkoleniowe, symulacje, dyskusja, burza mózgów, odgrywanie ról, drama, mapa myśli, praca w grupach, praca indywidualna, mini wykłady, wykłady interaktywne, prezentacje multimedialne, testy, metafory, analogie, modelowanie, filmy, techniki kreatywne; metody uczenia się na stanowisku pracy: uczenie się indywidualne, coaching, mentoring, active learning; metody e-learningowe.
7. Zasady prowadzenia szkoleń – rozpoczęcie i podsumowanie szkolenia, realizacja merytorycznego programu szkolenia; tworzenie klimatu pracy grupowej, dynamika grupy, praca z grupą i podgrupami, aranżacja przestrzeni dla pracy grupowej, sytuacje trudne w pracy trenera.
8. Ewaluacja szkoleń - planowanie metod oceny i działań poszkoleniowych, ocena efektów i jakości szkolenia - model oceny szkoleń D.L. Kirkpatricka, schematy realizacji oceny efektywności szkoleń, raport ze szkolenia, działania po szkoleniu, kalkulacja kosztów i zysków ze szkolenia.
9. Problemy etyczne w pracy trenera, wypalenie zawodowe, rozwój osobisty trenera.

Literatura:

Literatura podstawowa

1. Łaguna M. (2008). Szkolenia. Gdańsk: GWP.
2. Łaguna M., Fortuna P. (2009). Przygotowanie szkolenia. Gdańsk: GWP.
3. Kossowska M. i Sołtyńska I. (2006). Szkolenia pracowników a rozwój organizacji. Kraków: OE.

Literatura uzupełniająca

1. Boydell T. i Leary M. (2001). Identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Kraków: OE, ABC.
2. Bramley P. (2001). Ocena efektywności szkoleń. Kraków: OE, ABC.
3. Mayo A. (2002). Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników. Kraków: OE.
4. Rae L. (1999). Planowanie i projektowanie szkoleń. Kraków: ABC.
5. Parsloe E. i Wray M. (2002). Trener i mentor. Kraków: OE.
6. Jedliński, K., Golińska, L., Karczewska-Kott, M., Łabędź, D., Ossowska, T., Szczepańska, H. (2008). Trening interpersonalny. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.
7. Kozak, A., (2010). Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców. Gliwice. Helion.
8. Oyster, C. (2002). Grupy. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
9. Balcerak A., Woźniak, J. (2014). Szkoleniowe metody symulacyjne. Sopot: GWP.
10. Fortuna P., Urban. M. (2014). Metafory i analogie w szkoleniach. Sopot: GWP.
11. Kozak A., Łaguna M. (2015). Metody prowadzenia szkoleń. Gdańsk: GWP.
12. Silberman M. (2006). Metody aktywizujące w szkoleniach, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
13. 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. Gliwice: Helion.
14. Szczepanik, R. (2013). Budowanie zespołu. Organizacja szkoleń team building i wypraw incentive. Poradnik dla menedżera. Gliwice: Helion.
15. Fortuna P. (2011). Perswazja w pracy trenera, czyli jak kształtować postawy uczestników szkoleń. Gdańsk: GWP.

16. Fortuna P. (2010). Studium przypadku w praktyce szkoleniowej, czyli jak uczyć się na doświadczeniach innych. Gdańsk: GWP.
17. Kirkpatrick D. (2001). Ocena efektywności szkoleń. Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń. Warszawa: Studio EMKA.
18. Szymczak W., Wański T. (2011). Profesjonalni trenerzy czyli jak planować i osiągać długotrwałe rezultaty. Sopot: GWP.
19. Woźniak J. (2012). Ocenianie efektów szkolenia, czyli metody i problemy ewaluacji. Sopot: GWP.
20. Urban M. (2015). Niekonwencjonalne metody szkoleniowe czyli jak uatrakcyjnić zajęcia. Sopot: GWP.