

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 511204

ETAP: Semestr letni

**Informacje ogólne:**

**Prowadzący:** dr Agata Celińska-Miszczuk

**Organizator:** Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Psychologii

**Liczba godzin tygodni / semestr:** 2 / 30

**Język wykładowy:** Język polski

**Kierunek studiów:**

**Lokalizacja w planach rocznych:** Rok - Semestr

**Punkty ECTS:**

**Forma zaliczenia:** Nie sklasyfikowany

**Cele przedmiotu:**

1. Nabycie umiejętności projektowania (zaplanowanie programu i scenariusza) oraz realizacji szkoleń.
2. Nabycie wiedzy na temat doboru adekwatnych metod szkoleniowych do zaplanowanych celów warsztatu oraz umiejętności ich prawidłowej realizacji w czasie szkolenia.
3. Nabycie umiejętności pracy z grupą szkoleniową.
4. Nabycie umiejętności przeprowadzenia diagnozy potrzeb szkoleniowych i dokonania ewaluacji szkolenia.

**Wymagania wstępne:**

Równoległe uczestnictwo w wykładzie: Psychologia szkoleń i rozwoju zawodowego.

**Efekty kształcenia dla przedmiotu:**

**WIEDZA**

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

**UMIEJĘTNOŚCI**

1. Student potrafi zastosować w praktyce zasady prowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych.
2. Student potrafi opracować kompleksowy scenariusz szkolenia.
3. Student praktycznie stosuje metody szkoleniowe.
4. Student potrafi zaprojektować własne narzędzie do ewaluacji szkolenia.

**KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)**

1. Student rozpoznaje emocje, nastawienie uczestników szkolenia oraz analizuje proces grupowy w trakcie prowadzenia szkolenia.
2. Student jest odpowiedzialny wobec zleceniodawcy i uczestników szkolenia.

**Metody dydaktyczne:**

Dyskusja, burza mózgów, analiza przypadku, praca zespołowa, samodzielne prowadzenie sesji szkoleniowej.

**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 zastosować w praktyce zasad prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych, ani opracować kompleksowego scenariusza szkolenia. Nie potrafi praktycznie stosować metod szkoleniowych oraz nie potrafi zaprojektować własnego narzędzia do ewaluacji szkolenia.

(K) Student nie potrafi rozpoznawać emocji, nastawienia uczestników szkolenia oraz analizować proces grupowy w trakcie prowadzenia szkolenia. Nie jest odpowiedzialny wobec zleceniodawcy i uczestników szkolenia.

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 zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz opracować kompleksowy scenariusz szkolenia. Potrafi praktycznie stosować niektóre metody szkoleniowych oraz częściowo potrafi zaprojektować własne narzędzia do ewaluacji szkolenia.

(K) Student częściowo potrafi rozpoznawać emocje, nastawienia uczestników szkolenia oraz analizować proces grupowy w trakcie prowadzenia szkolenia. Bywa odpowiedzialny wobec zleceniodawcy i uczestników szkolenia.

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 prawidłowo potrafi zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz opracować kompleksowy scenariusz szkolenia. Potrafi praktycznie stosować większość metod szkoleniowych oraz potrafi prawidłowo zaprojektować własne narzędzia do ewaluacji szkolenia.

(K) Student w miarę dobrze potrafi rozpoznawać emocje, nastawienia uczestników szkolenia oraz analizować proces grupowy w trakcie prowadzenia szkolenia. Jest odpowiedzialny wobec zleceniodawcy i uczestników szkolenia.

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 doskonale potrafi zastosować w praktyce zasady prowadzenia szkoleń i rozwoju zawodowego osób dorosłych oraz opracować innowacyjny i kompleksowy scenariusz szkolenia. Potrafi praktycznie stosować wszystkie metody szkoleniowe oraz potrafi zaprojektować własne narzędzia do ewaluacji szkolenia.

(K) Student doskonale potrafi rozpoznawać emocje, nastawienia uczestników szkolenia oraz analizować proces grupowy w trakcie prowadzenia szkolenia. Jest odpowiedzialny wobec zleceniodawcy i uczestników szkolenia.

#### Treści programowe przedmiotu:

1. Analiza potrzeb jako element przygotowania szkolenia – metody wykorzystywane na etapie analizy potrzeb, opracowanie własnych narzędzi analizy potrzeb.
2. Proces grupowy w przebiegu szkoleń i warsztatów. Zakres interwencji trenera w proces grupowy. Typy ról pełnionych przez uczestników szkolenia.
3. Projektowanie szkolenia – opracowanie scenariusza szkolenia, zdefiniowanie celów szkoleniowych, dobór treści, wybór metod, wybór trenerów, decyzja co do miejsca szkolenia.
4. Metody pracy z grupą – wybór odpowiednich metod pracy z grupą, stosownie do założonych celów szkoleniowych i procesu grupowego. Uczenie w oparciu o praktyczne doświadczenia - cykl Kolba.
5. Praca z grupą – prowadzenie i uczestnictwo w sesjach szkoleniowych. Tworzenie klimatu pracy grupowej, aranżacja przestrzeni, radzenie sobie z dynamiką grupy, praca z grupą i podgrupami.
6. Ocena efektów i jakości szkolenia - projektowanie ankiety ewaluacyjnej.

#### Literatura:

Literatura podstawowa

1. Łaguna M. (2004). Szkolenia. Gdańsk: GWP.
2. Łaguna M., Fortuna P. (2009). Przygotowanie szkolenia. Gdańsk: GWP.
3. Kossowska M. i Sołtyńska I. (2002). 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.