

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)

Psychologia szkoleń

Tok studiów 2023/2024 – 2027/2028

Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:	Uczelnia Biznesu i Nauk Stosowanych Varsovia Filia w Rzeszowie
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:	Psychologia - jednolite studia magisterskie
Liczba punktów ECTS	4
Język przedmiotu- polski, angielski, inny	polski
Profil kształcenia:	PRAKTYCZNY
Nazwa specjalności:	Psychologia biznesu i coaching
Rodzaj modułu kształcenia: (wskazać właściwe)	Podstawowy / kierunkowy/ <u>specjalnościowy</u> /obowiązkowy/ fakultatywny
Rok / Semestr:	4/7
Osoba koordynująca przedmiot:	
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):	Wiedza z zakresu wprowadzenia do psychologii.

II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN

	Wykład	Ćwiczenia/ konwersat orium	Laboratori um	Warsztaty	Projekt	Seminariu m	Praktyki	Egzamin / zaliczenie	Konsultacje	Suma godzin	Ogółem ECTS
Studia stacjonar ne	20	30						2	6	58	4
Studia niestacjon arne	10	20						2	6	38	4

III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH

Formy zajęć	Metody dydaktyczne -właściwe podkreślić
<u>Wykład/ Ćwiczenia</u>	<u>Wykład podający (z prezentacją multimedialną)</u> Wykład problemowy Wykład konwersatoryjny Dyskusja dydaktyczna Ćwiczenia praktyczne pod kierunkiem <u>Ćwiczenia z wykorzystaniem narzędzi informatycznych</u> <u>Metoda przypadków</u> <u>Metoda sytuacyjna</u> Metoda inscenizacji Metoda projektów Gry dydaktyczne (symulacyjne, decyzyjne, psychologiczne) Demonstracja/ pokaz Analiza źródeł <u>Praca w grupie</u> Debata Inne

IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ

Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW KIERUNKU		
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się	Odniesienie do efektu kierunkowego symbol
Wiedza:		
P_W01	Posiada pogłębioną wiedzę z dynamiki procesu grupowego.	K_W10
P_W02	Posiada wiedzę o charakterze pogłębionym z zakresu psychologii szkoleń oraz zna praktyczne zastosowanie tej wiedzy.	K_W19
P_W03	Posiada pogłębioną wiedzę na temat form rozwoju zawodowego, rodzajów szkoleń i specyfiki uczenia się osób dorosłych w sposób umożliwiający jej praktyczne zastosowanie.	K_W20
Umiejętności:		
P_U01	Potrafi dostosować argumenty i komunikację do uczestników szkoleń i kompetencji uczenia się zgodnie z praktyką zawodową.	K_U10
P_U02	Umie stosować ćwiczenia dostosowania do grupy szkoleniowej, procesu grupowego i założonych celów szkolenia.	K_U16
P_U03	Potrafi dostosować język komunikacji do rozmówcy. Posiada umiejętności interpersonalne.	K_U19
Kompetencje społeczne:		
P_K01	Wykazuje gotowość do rozpoczęcia działalności zawodowej i jest świadom istoty aspektów etycznych i moralnych.	K_K02
P_K02	Prezentuje postawę świadomości wpływu swoich działań na różne środowiska społeczne.	K_K05
V. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
W1	Wprowadzenie do psychologii szkoleń Rodzaje szkoleń formy rozwoju zawodowego	P_W01 P_W02 P_W03
W2	Specyfika uczenia osób dorosłych - idea kontynuowania edukacji przez całe życie	
W3	Analiza potrzeb szkoleniowych etapy analizy potrzeb badanie potrzeb szkoleniowych	
W4	Aspekty uwzględniane podczas projektowania szkoleń Cele szkoleniowe, trenerzy, miejsce szkolenia, promocja szkoleń	
W5	Metody prowadzenia szkoleń – dostosowanie metod do uczestników i specyfiki szkolenia	
W6	Czynniki, które należy uwzględnić podczas prowadzenia szkoleń	
W7	Ewaluacja szkoleń - planowanie metod oceny i działań poszkoleniowych, ocena efektów i jakości szkolenia	
W8	Predyspozycje psychologiczne do pracy trenera, etyka w pracy trenera	
Lp.	<u>Ćwiczenia</u>	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się

T1	Badanie potrzeb szkoleniowych	P_U01 P_U02 P_U03 P_K01 P_K02
T2	Metody uczenia ludzi dorosłych	
T3	Podstawowe metody szkoleniowe	
T4	Szkolenie, warsztat, wykład	
T5	Dynamika procesu szkoleniowego	
T6	Proces grupowy - fazy rozwoju grupy	
T7	Adekwatność ćwiczeń do realizacji założonych celów szkolenia	
T8	Ocena efektów i jakości szkolenia - projektowanie ankiety ewaluacyjnej	

VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EU	Metoda weryfikacji –WŁAŚCIWE WYBRAĆ Egzamin pisemny, egzamin ustny ,kolokwium, projekt, prezentacja, referat, esej inne	Kategoria weryfikowanych efektów uczenia się : wiedza, umiejętności ,kompetencje społeczne WŁAŚCIWE WYBRAĆ
Wykład	Zaliczenie pisemne z oceną w formie testowej.	Wiedza
Ćwiczenia	Przygotowanie modułu szkoleniowego i przeprowadzenie podczas zajęć, stworzenie konspektu szkolenia	Umiejętności, Kompetencje społeczne

WARUNKI ZALICZENIA PRZEDMIOTU wskazać właściwe

Zaliczenie wszystkich form zajęć przedmiotu (wykłady, ćwiczenia) na podstawie pozytywnej oceny z kolokwium, konspektu i prezentacji szkolenia.

VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Ocena kształtująca:

a) w zakresie wykładów:

- na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału omówionego na poprzednich wykładach;

b) w zakresie ćwiczeń:

- na podstawie oceny bieżącego postępu realizacji zadań.

1. Określanie i wyjaśnianie studentom celów uczenia się i kryteriów osiągnięcia celów (określenie i wyjaśnienie studentom oczekiwań: nauczyciel wyjaśnia studentom, co będzie podlegało ocenie i tego od nich wymaga).

2. Organizowanie dyskusji, zadawanie pytań i zadań, uzyskując informację na temat procesu uczenia się studentów.

3. Udzielanie studentom informacji zwrotnej, która umożliwi im widoczny postęp w nauce i będzie zawierała odpowiedź na pytania: Co student zrobił dobrze? Co i jak student ma poprawić? Jak student ma się dalej uczyć, aby się rozwijać i robić postępy?

4. Umożliwianie studentom wzajemnego korzystania ze swojej wiedzy i umiejętności (poprzez pracę w grupach i parach, wzajemne nauczanie, ocenę koleżeńską).

5. Wspomaganie studentów, by stali się autorami procesu swojego uczenia się (rozwijanie u studentów wiary w swoje możliwości, motywacji do nauki i zaangażowania, odpowiedzialności za swój proces uczenia się).

Ocena podsumowująca:

Wykład: ocena wiedzy wykazanej na kolokwium pisemnym o charakterze problemowym.

Liczba punktów wymagana do zaliczenia (51% maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania).

Punktacja/oceny:

91%-100% - bdb.

81%-90% - db. plus

71%-80% - db.

61%-70% - dst. plus

51%-60% - dst.

50% – ndst.

Ćwiczenia:

Na ocenę podsumowującą składają się oceny cząstkowe zdobyte w trakcie ćwiczeń: ocena przygotowanego przez studenta

konspektu szkolenia, ocena prezentacji szkolenia, ocena efektów indywidualnej i grupowej pracy studenta, stopnia przyswojenia wiedzy i opanowania umiejętności oraz osiągnięcia kompetencji zakładanych w przedmiotowych efektach uczenia się.

VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	58	38
W tym		
1.1..Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów	50	30
1.2..Egzaminy/zaliczenia -liczba godzin	2	2
1.3..Udział w konsultacjach -liczba godzin	6	6
2.– Indywidualna praca własna studenta - liczba godzin – Projekt / esej / studium przypadku / zadanie praktyczne, samodzielne przygotowanie się do zajęć, egzaminów, zaliczeń	42	62
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin i ECTS	100 h = 4 ECTS	100 h = 4 ECTS

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Literatura podstawowa przedmiotu:

Łaguna M. (2004). Szkolenia. Gdańsk: GWP.

Łaguna M., Fortuna P. (2009). Przygotowanie szkolenia. Gdańsk: GWP

Jarmuż, S., Witkowski, T. (2007). *Podręcznik trenera: praktyka prowadzenia szkoleń*. Moderator.

Literatura uzupełniająca przedmiotu:

Boydell T. i Leary M. (2001). Identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Kraków: OE, ABC.

Bramley P. (2001). Ocena efektywności szkoleń. Kraków: OE, ABC.

Mayo A. (2002). Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników. Kraków: OE.

Rae L. (1999). Planowanie i projektowanie szkoleń. Kraków: ABC.

Parsloe E. i Wray M. (2002). Trener i mentor. Kraków: OE.

Jedliński, K., Golińska, L., Karczewska-Kott, M., Łabędź, D., Ossowska, T., Szczepańska, H. (2008). Trening interpersonalny. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.

Kozak, A., (2010). Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców. Gliwice. Helion.

Oyster, C. (2002). Grupy. Poznań: Wydawnictwo Zys i S-ka.

Balcerak A., Woźniak, J. (2014). Szkoleniowe metody symulacyjne. Sopot: GWP.

Fortuna P., Urban. M. (2014). Metafory i analogie w szkoleniach. Sopot: GWP.

Kozak A., Łaguna M. (2015). Metody prowadzenia szkoleń. Gdańsk: GWP.

Silberman M. (2006). Metody aktywizujące w szkoleniach, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Szczepanik, R., Flak, O., Niemczyk, A., Rogozińska, A., Piga, I., Grzesik, W., Mądry, J., Gawron, U., Paśnik, J., Zalewska, B., Figiel, J., UranGędek, J., Czuba, A., Lubera, L. (2008). Zarządzanie projektem szkoleniowym. Gliwice: Helion.

Szczepanik, R. (2013). Budowanie zespołu. Organizacja szkoleń team building i wypraw incentive. Poradnik dla menedżera. Gliwice: Helion.

Fortuna P. (2011). Perswazja w pracy trenera, czyli jak kształtować postawy uczestników szkoleń. Gdańsk: GWP.

Inne materiały dydaktyczne: