|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nazwa jednostki prowadzącej kierunek:** | | **AKADEMIA NAUK SPOŁECZNYCH I MEDYCZNYCH**  **W LUBLINIE**  **AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH**  WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH | | | |
| **Nazwa kierunku:** | | **PSYCHOLOGIA** | | | |
| **Poziom kształcenia:** | | pierwszy | | | |
| **Profil kształcenia:** | | praktyczny | | | |
| **Moduły wprowadzające / wymagania wstępne:** | | Psychologia procesów poznawczych | | | |
| **Nazwa modułu (przedmiot lub grupa przedmiotów):** | | **PSYCHOLOGIA SZKOLEŃ** | | | |
| **Osoby prowadzące:** | | **dr Urszula Łopuszańska** | | | |
| **mgr Magdalena Rozmus** | | | |
| **Ogólna liczba punktów ECTS (zajęcia teoretyczne + zajęcia praktyczne):** | | **5 (2,5 + 2,5)** | | | |
| **Forma studiów**  **/liczba godzin/liczba punktów ECTS z uwzględnieniem form pracy studenta:** | | studia stacjonarne | liczba punktów ECTS | studia niestacjonarne | liczba punktów ECTS |
| Zajęcia teoretyczne – zajęcia zorganizowane | | **30** | **1,2** | **15** | **0,6** |
| Praca własna studenta | | **32,5** | **1,3** | **47,5** | **1,9** |
| Zajęcia praktyczne – zajęcia zorganizowane | | **30** | **1,2** | **15** | **0,6** |
| Praca własna studenta: | | **32,5** | **1,3** | **47,5** | **1,9** |
| **Cele modułu:** | Celem przedmiotu jest przekazanie studentom wiedzy i umiejętności z zakresu przebiegu planowania i realizacji szkoleń i innych działań zmierzających do poprawy kwalifikacji, wdrożenie studentów w tematykę efektywnego zarządzania karierą, istotę samorealizacji i rozwoju człowieka. | | | | |
| **Efekty kształcenia:** |  | | | | |
| Wiedza: Student zna zasady i techniki rozwijania potencjału pracowników, definiuje specyfikę nauczania osób dorosłych, zna zasady analizy potrzeb szkoleniowych, wymienia i opisuje elementarne techniki szkoleniowe, zna metody i narzędzia stosowane do oceny szkoleń i innych działań rozwojowych.  Umiejętności: Student stosuje pozyskaną wiedzę w zakresie rozwoju człowieka do wykonania prostego planu szkolenia dla określonej grupy odbiorców, samodzielnie podejmuje poprawne decyzje na etapie projektowania szkolenia, analizuje metody i techniki szkoleniowe pod kątem dostosowania ich do konkretnych odbiorców.  Kompetencje społeczne: Student ma świadomość przestrzegania zasad etycznych dotyczących zawodu psychologa w kontekście szkoleniowca, samodzielnie uzupełnia wiedzę i chętnie poddaje dyskusji zdobyte informacje. | | | | | |
| **Forma zajęć/metody dydaktyczne:** |  | | | | |
| Zajęcia teoretyczne (wykład z prezentacją multimedialną), zajęcia praktyczne (ćwiczenia, dyskusja, gry symulacyjne) | | | | | |
| **Forma i warunki zaliczenia przedmiotu w odniesieniu do efektów kształcenia:**  Wiedza: zaliczenie pisemne  Umiejętności: zaliczenie pisemne  Kompetencje społeczne: zaliczenie na podstawie aktywnego udziału w zajęciach | | | | | |
| **Treści programowe:** |  | | | | |
| 1. Istota rozwoju zawodowego. 2. Różnorodne formy rozwoju zawodowego pracowników. 3. Specyfika nauczania osób dorosłych - idea kontynuowania edukacji przez całe życie. 4. Różnice między uczeniem się dorosłych a uczeniem się dzieci wg M. Knowlesa. 5. Koncepcja uczenia się przez doświadczenie D. A. Kolba i jej zastosowania praktyczne. 6. Potrzeba szkoleń, ich rodzaje, czym różnią się szkolenia od innych działań. 7. Rodzaje szkoleń. 8. Przebieg cyklu szkoleniowego w przypadku każdego z rodzajów szkoleń. 9. Analiza potrzeb jako element przygotowania szkolenia. 10. Etapy analizy potrzeb w szkoleniach zamkniętych, badania rynku w szkoleniach otwartych, analiza potrzeb społecznych w przygotowywaniu projektów społecznych. 11. Projektowanie szkoleń - elementy projektu szkolenia. 12. Definiowanie celów szkoleniowych. 13. Dobór treści szkolenia. 14. Wybór metody szkolenia. 15. Dobór trenerów. 16. Decyzja co do miejsca szkolenia. 17. Planowanie metod oceny i działań poszkoleniowych. 18. Projektowanie sesji szkoleniowej, wykorzystanie zasad uczenia się osób dorosłych w praktyce działań rozwojowych. 19. Metody nauczania. 20. Metody pracy z grupą. 21. Praca z grupą - dynamika grupy, praca z grupą i podgrupami, aranżacja przestrzeni dla pracy grupowej. 22. Ocena efektów i jakości szkolenia - model oceny szkoleń D.L. Kirkpatricka. 23. Schematy realizacji oceny efektywności szkoleń, działania po szkoleniu, kalkulacja kosztów i zysków ze szkolenia. | | | | | |
| **Literatura podstawowa:** |  | | | | |
| 1. Law H., Ireland S, Hussain Z., *Psychologia coachingu*. Warszawa 2010, PWN. 2. Łaguna M., *Szkolenia*. Gdańsk 2004, GWP. 3. Łaguna M., Fortuna P., *Przygotowanie szkolenia*. Gdańsk 2009, GWP. 4. Woźniak J. *Ocenianie efektów szkolenia*. Gdańsk 2012, GWP. | | | | | |
| **Literatura uzupełniająca:** |  | | | | |
| 1. Parsloe E. i Wray M., *Trener i mentor.* Kraków 2002, OE. 2. Rae L., *Planowanie i projektowanie szkoleń*. Kraków1999, ABC | | | | | |