

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)

Psychologia szkoleń

Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:	Collegium Humanum Szkoła Główna Menedżerska w Warszawie
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/ konwersatorium	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Praktyki	Egzamin / zaliczenie	Konsultacje	Suma godzin	Ogółem ECTS
Studia stacjonarne	20	30						2	6	58	4
Studia niestacjonarne	10	20						2	6	38	4

III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH

Formy zajęć	Metody dydaktyczne -właściwe podkreślić
<u>Wykład/ Ćwiczenia</u>	<p><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 Praca w grupie Debata Inne</p>

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.	Ćwiczenia	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Badanie potrzeb szkoleniowych	P_U01

T2	Metody uczenia ludzi dorosłych	P_U02 P_U03 P_K01 P_K02
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	Egzamin pisemny w formie testowej	Wiedza
Ćwiczenia	Przygotowanie modułu szkoleniowego i przeprowadzenie podczas zajęć, stworzenie konspektu szkolenia	Umiejętności, Kompetencje społeczne

WARUNKI ZALICZENIA PRZEDMIOTU wskazać właściwe

Zaliczenie przedmiotu na podstawie pozytywnej oceny uzyskanej z poszczególnych metod weryfikacji.

VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Niedostateczny (2,0)	Dostateczny (3,0)	Dostateczny plus (3,5)	Dobry (4,0)	Dobry plus (4,5)	Bardzo dobry (5,0)
Poniżej 60%	60,0%-69,99%	70%-74,99%	75%-84,99%	85%-89,99%	90,0%-100%

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., Karczevska-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 Zysk 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., UranGędłek, 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: