

Przygotowanie i prowadzenie szkoleń i warsztatów psychologicznych - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Przygotowanie i prowadzenie szkoleń i warsztatów psychologicznych
Kod przedmiotu	14.9-WP-PSChM-PiPSiWP
Wydział	Wydział Nauk Społecznych
Kierunek	Psychologia
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	jednolite magisterskie
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2021/2022

Informacje o przedmiocie	
Semestr	10
Liczba punktów ECTS do zdobycia	3
Występuje w specjalnościach	Psychologia edukacyjna i wychowawcza, Psychologia kliniczna, Psychologia pracy, organizacji i zarządzania, Psychoseksuologia
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	

Formy zajęć					
Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Laboratorium	30	2	-	-	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Przygotowanie uczestników do samodzielnego projektowania i prowadzenia szkoleń z zakresu szeroko ujmowanej psychologii, rozwój podstawowych kompetencji w zakresie prowadzenia szkoleń. Zapoznanie studentów z różnymi formami pracy grupowej (wykład, warsztat, trening, coaching itp.).

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

Wymagania wstępne

Brak.

Zakres tematyczny

Potrzeba szkoleń, ich rodzaje - przyczyny rosnącej potrzeby szkoleń, czym różnią się szkolenia od innych działań, trzy zasadnicze rodzaje szkoleń: zamknięte, otwarte, realizowane w ramach projektów społecznych, przebieg cyklu szkoleniowego w przypadku każdego z rodzajów szkoleń.

Specyfika nauczania osób dorosłych i dzieci- idea kontynuowania edukacji przez całe życie, różnice między uczeniem się dorosłych a uczeniem się dzieci wg M.Knowlesa, koncepcja uczenia się przez doświadczenie D.Kolba.

Analiza potrzeb jako element przygotowania szkolenia - dlaczego jest potrzebna i czemu służy analiza potrzeb, etapy analizy potrzeb w szkoleniach zamkniętych, badania rynku w szkoleniach otwartych, analiza potrzeb społecznych w przygotowywaniu projektów społecznych.

Projektowanie szkoleń - elementy projektu szkolenia, definiowanie celów szkoleniowych, dobór treści, wybór metod, dobór trenerów, decyzja co do miejsca szkolenia, projektowanie działań promocyjnych, planowanie metod oceny i działań poszkoleniowych.

Metody nauczania - metody pracy z grupą: wykład, dyskusja, analiza przypadku, odrywanie ról, gry i symulacje; metody uczenia się na stanowisku pracy: uczenie się indywidualne, coaching, mentoring, active learning; metody e-learningowe.

Praca z grupą - tworzenie klimatu pracy grupowej, dynamika grupy, praca z grupą i podgrupami, aranżacja przestrzeni dla pracy grupowej, problemy etyczne w pracy trenera.

Ocena efektów i jakości szkolenia - model oceny szkoleń, schematy realizacji oceny efektywności szkoleń, działania po szkoleniu, kalkulacja kosztów i zysków ze szkolenia.

Specyfika pracy psychologa w trakcie prowadzenia szkoleń/warsztatów.

Specyfika prowadzenia szkoleń online oraz metody oceny efektywności kształcenia online.

Metody kształcenia

Ćwiczenia projektowe, dyskusja i praca w grupach, praca z podręcznikiem, analiza przypadku.

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbolne efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
-------------	------------------	--------------------	-------------

Opis efektu	Symbolo efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student potrafi nawiązać i podtrzymywać kontakt z jednostką oraz grupą w trakcie prowadzenia warsztatów tudzież szkoleń	K_K06	obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	Laboratorium
Student posiada wiedzę z zakresu psychologii edukacji; Student ma wiedzę na temat różnic i ich uwarunkowań w funkcjonowaniu jednostki w strukturach edukacyjnych i wychowawczych; Student ma podstawową wiedzę z zakresu projektowania i przeprowadzenia szkolenia i warsztatu w zakresie psychologii edukacji i wychowawczej	K_W03 K_W07 K_W10	- kolokwium - konspekt	Laboratorium
Student wykorzystuje wiedzę teoretyczną w celu projektowania, przeprowadzania szkoleń tudzież warsztatów	K_U03	- konspekt - obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	Laboratorium

Warunki zaliczenia

Aktywny udział w zajęciach wyrażający się prowadzeniem próbek szkoleniowych (ocena min. 60%).

Pomyślne zaliczenie kolokwium (ocena min. 60%).

Konspekt - opracowanie autorskiego scenariusza szkolenia (ocena min. 60%).

Ocena końcowa jest wyliczana jako średnia ocen z kolokwium i przygotowanego konspektu szkolenia i oceny za przeprowadzenie próbki szkolenia.

Ocena końcowa = $(k1+p +s)/3$

gdzie:

k – oceny z kolokwium (w %)

p – ocena za pracę semestralną (w %)

s - ocena za przeprowadzenie próbki szkolenia (w %)

Obowiązują następujące kryteria ocen:

ocena bardzo dobra (5) 91-100%

ocena dobra plus (4,5) 85-90,9%

ocena dobra (4,0) 75-84,9%

ocena dostateczna plus (3,5) 70-74,9%

ocena dostateczna (3) 60-69,9%

ocena niedostateczna (2,0) 0-59,9%

Literatura podstawowa

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

2. Łaguna M. i Fortuna P. (2009). Przygotowanie szkolenia. Gdańsk: GWP. Rozdz. 3, 5, 6.

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

4. Andrzejczak A. (2010). Projektowanie i realizacja szkoleń. Warszawa: PWE.

5. Rogers J. (2012). Coaching, Gdańsk: GWP

Literatura uzupełniająca

1. Sloman M. (2010). Nowe zjawiska w świecie szkoleń., Warszawa: ABC - Wolters Kluwer Business.

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

3. Bramley P. (2011). Ocena efektywności szkoleń. Warszawa: ABC-Wolters Kluwer business.

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

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

6. Kossowska M. i Sołtysińska I. (2002). Szkolenia pracowników a rozwój organizacji. Kraków: OE.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr inż. Anna Góralewska-Słoińska (ostatnia modyfikacja: 25-04-2021 13:27)