

Przygotowanie i prowadzenie szkoleń i warsztatów - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Przygotowanie i prowadzenie szkoleń i warsztatów
Kod przedmiotu	14.9-WP-PSChM-PiPSiW-L-S14_pNadGenZ9LKR
Wydział	Wydział Nauk Społecznych
Kierunek	Psychologia / Psychologia kliniczna
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	jednolite magisterskie
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2016/2017

Informacje o przedmiocie	
Semestr	10
Liczba punktów ECTS do zdobycia	3
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	- dr Dorota Niewiedział - dr Magdalena Kolańska-Stronka

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	18	1,2	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Przygotowanie uczestników do samodzielnego projektowania i prowadzenia szkoleń, 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 learnin; 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

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	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
-------------	-----------------	--------------------	-------------

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student potrafi nawiązać i podtrzymywać kontakt z jednostką i grupą w trakcie prowadzenia warsztatów/szkoleń	K_K06	obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	Laboratorium
- Student posiada wiedzę z zakresu prowadzenia szkoleń; -Student ma wiedzę na temat różnic i ich uwarunkowań w funkcjonowaniu jednostki w strukturach szkoleniowych; - Student ma podstawową wiedzę z zakresu projektowania i przeprowadzenia szkolenia i warsztatu w zakresie psychologii klinicznej	K_W010 K_W03 K_W07	- kolokwium - konspekt	Laboratorium
- Student wykorzystuje wiedzę teoretyczną w celu projektowania, przeprowadzania szkoleń;	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

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

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

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

Literatura uzupełniająca

Sloman, M. Nowe zjawiska w świecie szkoleń., Warszawa, 2010, Wolters Kluwer Business – ABC

Boydell T. i Leary M. (2001). Identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Kraków: OE, ABC.Bramley P. (2001). Ocena efektywności szkoleń. Kraków: OE, ABC.

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

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

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

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr hab. Iwona Grzegorzewska, prof. UZ (ostatnia modyfikacja: 29-05-2018 13:27)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ