

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim: ZARZĄDZANIE SZKOLENIAMI I ROZWOJEM PRACOWNIKÓW							Kod przedmiotu: KNS/Z-IP/ZZL/33		
Nazwa przedmiotu w języku angielskim: TRAINING AND EMPLOYEE DEVELOPMENT MANAGEMENT									
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE			Profil: praktyczny				Poziom studiów: I stopień		
Specjalność/specjalizacja: zarządzanie zasobami ludzkimi			Forma zaliczenia przedmiotu: zaliczenie na ocenę				Semestr studiów: 5		
Nazwa grupy zajęć: zajęcia specjalnościowe			Język w jakim prowadzone są zajęcia: polski						
Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	-	15	-	-	15	-	-	30	
Tryb niestacjonarny	-	9	-	-	15	-	-	24	
Jednostka realizująca przedmiot, wydział: Kolegium Nauk Społecznych									
Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail): dr hab. Michał Kucia, mkucia@wszop.edu.pl									
CEL PRZEDMIOTU									
C1.	Zapoznanie studentów z zasadami funkcjonowania systemu szkoleń i rozwoju pracowników w organizacji, w tym z rolą polityki szkoleniowej i strategii HR.								
C2.	Rozwijanie kompetencji w zakresie diagnozy potrzeb szkoleniowych, planowania i realizacji programów rozwojowych w organizacji.								
WYMAGANIA WSTĘPNE									
1.	Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz funkcjonowania organizacji								

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student zna etapy procesu szkoleniowego, metody diagnozy potrzeb szkoleniowych oraz modele oceny efektywności działań rozwojowych.	sprawozdania z pracy zespołowej	ĆW1- ĆW5 P1-P2	ZI K_W 10
EU2	Student potrafi zaprojektować proces szkoleniowy, dobrać metody i formy szkolenia, opracować harmonogram i kosztorys projektu.	sprawozdania z pracy zespołowej projekt	ĆW1- ĆW5 P3-P5	ZI K_U 05
EU3	Student jest gotów do samodzielnego i odpowiedzialnego wdrażania działań rozwojowych zgodnych z celami organizacji.	kwestionariusz oceny grupy studenckiej	ĆW5 P5	ZI K_K 05

TREŚCI PROGRAMOWE

L.p.	ĆWICZENIA	Liczba godzin	
		S	N
ĆW1	Charakterystyka systemów szkoleniowych funkcjonujących w nowoczesnych organizacjach. Analiza celów i funkcji działań rozwojowych oraz ich powiązania ze strategią przedsiębiorstwa. Identyfikacja kluczowych interesariuszy procesu rozwojowego oraz omówienie ich ról i odpowiedzialności. Przegląd aktualnych trendów w obszarze L&D, takich jak microlearning, uczenie się w miejscu pracy, działania rozwojowe oparte na danych oraz budowanie kultury ciągłego doskonalenia.	3	2
ĆW2	Praktyczne zastosowanie narzędzi diagnozy potrzeb szkoleniowych: wywiad kompetencyjny, ankieta, analiza wyników pracy, macierz kompetencji. Ćwiczenia z formułowania luk kompetencyjnych oraz ich priorytetyzowania. Tworzenie profili kompetencyjnych dla wybranych stanowisk oraz analiza zgodności kompetencji z wymaganiami wynikającymi ze strategii organizacji.	3	2
ĆW3	Planowanie procesu szkoleniowego z uwzględnieniem celów SMART, doboru adekwatnych metod i form pracy oraz budowy logicznej struktury programu. Opracowywanie wstępnych zarysów scenariuszy szkoleniowych, harmonogramów modułów oraz metod monitorowania postępów. Ćwiczenia w tworzeniu planów szkoleniowych dla różnych grup pracowników.	3	2
ĆW4	Analiza i porównanie metod szkoleniowych: szkolenia warsztatowe, coaching, mentoring, shadowing, e-learning, blended learning. Dyskusja nad ich mocnymi stronami, ograniczeniami oraz dopasowaniem do charakteru organizacji i specyfiki uczestników. Ćwiczenia z doboru metody do poziomu kompetencji i celów szkoleniowych.	3	2
ĆW5	Ewaluacja szkoleń z wykorzystaniem modelu Kirkpatricka, wskaźników HR i analizy zwrotu z inwestycji (ROI). Tworzenie narzędzi ewaluacyjnych, takich jak ankiety, testy, formularze obserwacji. Projektowanie raportu z wynikami oceny oraz rekomendacjami dotyczącymi dalszych działań rozwojowych.	3	1
RAZEM		15	9

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA ĆWICZEŃ: sprawozdania z pracy zespołowej - ocena jakościowa

L.p.	PROJEKT	Liczba godzin	
		S	N

P1	Przygotowanie rozbudowanej diagnozy potrzeb szkoleniowych dla wybranej organizacji, działu lub zespołu. Analiza danych zastanych, wyników pracy, wymagań stanowiskowych oraz sytuacji rynkowej. Przeprowadzenie wywiadów, ankiet lub konsultacji z pracownikami i przełożonymi. Identyfikacja kluczowych luk kompetencyjnych oraz obszarów wymagających interwencji rozwojowej.	3	3
P2	Opracowanie profilu kompetencyjnego dla wybranego stanowiska lub grupy stanowisk. Określenie kompetencji kluczowych, pożądanych poziomów ich realizacji oraz ustalenie priorytetów rozwojowych. Porównanie aktualnego poziomu kompetencji pracowników z poziomem oczekiwanym, w tym wskazanie kompetencji krytycznych dla funkcjonowania organizacji.	3	3
P3	Zaprojektowanie kompletnego programu szkoleniowego zawierającego cele ogólne i szczegółowe, strukturę modułów, opis aktywności, dobór metod nauczania oraz opracowanie materiałów dydaktycznych. Uwzględnienie specyfiki grupy docelowej, stylów uczenia się oraz warunków organizacyjnych.	3	3
P4	Stworzenie szczegółowego harmonogramu działań rozwojowych wraz z określeniem czasu trwania modułów, kolejności ich realizacji oraz wymaganych zasobów. Przygotowanie kosztorysu obejmującego koszty trenera, materiałów, infrastruktury, narzędzi online oraz dodatkowych elementów wspierających proces rozwojowy.	3	3
P5	Przygotowanie raportu oceny efektywności szkolenia zgodnie z modelem Kirkpatricka (poziomy reakcji, wiedzy, zachowania i wyników) lub metodą ROI. Analiza danych ewaluacyjnych, sformułowanie wniosków oraz rekomendacji dotyczących dalszych działań rozwojowych.	3	3
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA PROJEKTU: projekt - ocena jakościowa

METODY I FORMY DYDAKTYCZNE

1.	prelekcja
2.	wytworzenie sytuacji problemowej, formułowanie i weryfikacja pomysłów ich rozwiązania
3.	metoda sytuacyjna
4.	wykład konwersatoryjny
5.	Analiza przypadków.

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Prezentacja multimedialna.
2.	platforma e-learningowa
3.	Biblioteki cyfrowe i zasoby online.

OPROGRAMOWANIE

1.	Pakiet biurowy MS Office
2.	Internet

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny
1.	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	30	24
2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	24	27
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	20	21
4.	konsultacje	2	2
5.	zapoznanie się z literaturą	24	26
6.	zaliczenie/egzamin	-	-
SUMA GODZIN		100	100
LICZBA PUNKTÓW ECTS		4	4

LITERATURA PODSTAWOWA

1.	Danieki W.: <i>Dobór, adaptacja i rozwój pracowników</i> , Difin, 2014
2.	Holwek J.: <i>Prowadzenie warsztatów szkoleniowych: podręcznik trenera biznesu</i> , Helion, 2012

3.	Thorpe S., Clifford J.: <i>Podręcznik coachingu. Niezbędnik dla instruktorów i menedżerów</i> , Dom Wydawnicze Rebis, 2011
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA	
1.	Mitoraj-Jaroszek M.: <i>Efektywne zarządzanie rozwojem pracowników w firmie. Rezultaty przede wszystkim</i> , Helion, 2019
2.	Przytuła S.: <i>Zarządzanie różnorodnością pracowników</i> , PWN, 2019
3.	Rae L.: <i>Planowanie i projektowanie szkoleń</i> , Wyd. Nieoczywiste, 2016
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE	
1.	PLATFORMA MOODLE zawiera: ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu
2.	BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra
3.	ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich
4.	WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego
5.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny.
6.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny.
7.	Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia
8.	Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26