

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Szkolenie i rozwój kadr**
 Nazwa w języku angielskim: **Training and staff development**
 Karta przedmiotu ważna od roku akademickiego: **2023/2024**
 Kierunek studiów: **Zarządzanie**
 Poziom studiów: **Studia II stopnia**
 Forma studiów: **Niestacjonarne**
 Profil: **Praktyczny**
 Specjalność: **Zarządzanie zasobami ludzkimi**
 Język wykładowy: **Polski**
 Jednostka prowadząca: **Wydział Zamiejscowy w Lubinie**
 Prowadzący: **mgr Edyta Zarecka**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Konwersatorium	Laboratorium	Projekt	Seminarium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię	14				
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta	50				
Forma zaliczenia	zaliczenie na ocenę				
Liczba punktów ECTS	2				

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

CELE PRZEDMIOTU	
C1	Zapoznanie z metodami analizy potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwie.
C2	Zapoznanie z metodami oceny efektywności szkoleń w organizacjach.
C3	Zapoznanie ze specyfiką realizowania szkoleń z partnerem wewnętrznym i zewnętrznym.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA – PEU

Z zakresu wiedzy:

PEU_W01	Student zna i potrafi opisać modele służące analizie potrzeb szkoleniowych oraz ocenie efektywności szkoleń w organizacjach.
PEU_W02	Student zna i potrafi rozróżniać metody rozwoju pracowników.
Z zakresu umiejętności:	
PEU_U01	Student potrafi tworzyć programy rozwojowe dla organizacji, z naciskiem na program rozwoju trenerów wewnętrznych oraz zastosować swoją wiedzę i umiejętności z zakresu szkoleń i rozwoju kadr do rozwiązywania realnych przypadków biznesowych.
Z zakresu kompetencji społecznych:	
PEU_K01	Jest gotów do analizowania i zdefiniowania potrzeb szkoleniowych.

TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – wykład		Liczba godzin
W1	Wprowadzenie do przedmiotu.	0,5
W1- W2	Analiza potrzeb szkoleniowych.	3,5
W3- W4	Ocena efektywności szkoleń.	4
W5	Szkolenia realizowane z partnerem wewnętrznym i zewnętrznym.	2
W6	Działania rozwojowe i metody rozwoju pracownika.	2
W7	Zaliczenie przedmiotu.	2
Razem		14

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE	
1.	Wykład – multimedia
2.	Dyskusja
3.	Praca własna

METODY I FORMY OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia (przedmiotowego)	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia
F	PEU-W01, PEU-W02 PEU-U01, PEU-U02 PEU-K01,	Ocena wypowiedzi ustnych
P (z uwzględnieniem F)	PEU_WI01, PEU_WI02 PEU_U01, PEU_U02 PEU_K01	Ocena z zaliczenia pisemnego lub ustnego.

*F – ocena formująca (w trakcie semestru), P – ocena podsumowująca (na koniec semestru)

KRYTERIA OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA

Nr PEK	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Student potrafi wymienić podstawowe modele służące analizie potrzeb szkoleniowych oraz ocenie efektywności szkoleń	Student dodatkowo potrafi wymienić i opisać szeroki zakres modeli służących analizie potrzeb szkoleniowych oraz ocenie efektywności szkoleń	Student <u>dotatkowo</u> potrafi dobrać odpowiedni model dla danej sytuacji biznesowej
PEU_W02	Student potrafi wymienić podstawowe metody rozwoju pracowników	Student dodatkowo potrafi wymienić oraz szczegółowo opisać mniej popularne (zaawansowane) metody rozwoju pracowników	Student <u>dotatkowo</u> potrafi wskazać różnice pomiędzy poszczególnymi metodami wskazując mocne i słabe strony każdej z metod
PEU_U01	Student potrafi samodzielnie stworzyć podstawowy program rozwojowy dla określonej grupy pracowniczej, stosując proste metody rozwojowe oraz zaproponować proste działania rozwojowe dla konkretnych przypadków biznesowych	Student dodatkowo potrafi samodzielnie stworzyć rozbudowany program rozwojowy dla określonej grupy pracowniczej, stosując szeroki wachlarz metod rozwojowych oraz zaproponować szeroki wachlarz metod rozwojowych dostosowany do potrzeb danej organizacji	Student <u>dotatkowo</u> potrafi wskazać słabe strony i skorygować błędne propozycje programów rozwojowych oraz zaproponować alternatywne rozwiązania dla konkretnych przypadków biznesowych oraz zaproponować alternatywne podejścia do rozwiązania danego problemu biznesowego, wskazując mocne i słabe strony każdego z

			rozwiązań
PEU_K01	Student wie gdzie szukać podstawowych informacji z zakresu szkoleń i rozwoju kadr	Student zna różne źródła informacji z zakresu szkoleń i rozwoju kadr, potrafi dobrać najlepsze źródło dla danej sytuacji biznesowej	Student <u>dodatkowo</u> jest świadomy konieczności nieustannej aktualizacji wiedzy w tej dziedzinie, aktywnie poszukuje nowych źródeł informacji i potrafi je krytycznie ocenić

LITERATURA PODSTAWOWA
Aleksy Pochtowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, 2018 Michael ArmstrTaylor Stephenong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo, Wolters Kluwer, 2016
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA
Oleksyn Tadeusz, Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2016 Blogi branżowe

MACIERZ POWIĄZANIA

EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU WYBRANE ZAGADNIENIA SZKOLENIE I ROZWÓJ KADR Z EFEKTAMI UCZENIA NA KIERUNKU ZARZĄDZANIE

Przedmiotowy efekt uczenia	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEU_W01	K_WI07	C1-C2	W1, W2, W3, W4	1,2,3,4
PEU_W02	K_WI02	C1-C2	W1-W7	1,2,3,4
PEU-U01	K_U01, K_U02, K_U03	C1-C2	W1-W7	1,2,3,4
PEU_K01	K_K02	C1-C2	W1-W7	2,3,4