|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AKADEMIA WSB** | | | | | | | | |
| **Kierunek studiów: Socjologia** | | | | | | | | |
| **Przedmiot: Trendy w rozwoju pracowników w organizacji** | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia: praktyczny** | | | | | | | | |
| **Poziom kształcenia: studia I stopnia** | | | | | | | | |
| **Liczba godzin**  **w semestrze** | | 1 | | | 2 | | 3 | |
| I | II | | III | IV | V | VI |
| **Studia stacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e)\* | |  |  | |  |  |  | 20 ćw |
| **Studia niestacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e) | |  |  | |  |  |  | 12 ćw |
| **JĘZYK PROWADZENIA ZAJĘĆ** | | polski | | | | | | |
| **WYKŁADOWCA** | | dr Anna Syrek-Kosowska | | | | | | |
| **FORMA ZAJĘĆ** | | Ćwiczenia, konsultacje | | | | | | |
| **CELE PRZEDMIOTU** | | CP 1  Studenci zdobędą wiedzę z zakresu zastosowania wiedzy o megatrendach przyszłości w świecie VUCA i BANI oraz trendach w rozwoju i edukacji pracowników w projektowaniu strategii, programów i działań rozwojowych dla pracowników w organizacjach  CP 2  Studenci zdobędą praktyczną umiejętność przygotowania działań rozwojowych dla pracowników w z uwzględnieniem wiedzy o megatrendach przyszłości i trendach w rozwoju i edukacji pracowników  CP 3  Studenci będą świadomi roli pracowników działów rozwoju organizacji w kreowaniu strategii rozwoju pracowników wobec wyzwań przyszłości rynku pracy | | | | | | |
| **Odniesienie do efektów uczenia się** | | | | **Opis efektów uczenia się** | | | **Sposób weryfikacji efektu**  **uczenia się** | |
| **Efekt kierunkowy** | **PRK** | | |
| **WIEDZA** | | | | | | | | |
| SO\_W06 | P6U\_WK | | | Student zna w zaawansowanym stopniu :  - Megatrendy przyszłości (Technologia, Globalizacja, Demografia, Środowisko i związane z tym wyzwania dla organizacji i rozwoju pracowników  - globalne trendy w obszarach HR, Zarządzania Talentami i Rozwoju Organizacyjnego  - scenariusze przyszłości rynku pracy wg. PWC  - zestawienia kompetencji przyszłości i ich znaczenia dla rozwoju pracowników w organizacji  - różnicę między potencjałem vs. kompetencjami w rozwoju pracowników  - trendy przyszłości w obszarze edukacji i rozwoju pracowników  - wybrane modele, narzędzia i techniki planowania rozwoju pracowników w nowoczesnych organizacjach | | | Prezentacja, dyskusja, praca grupowa, studium przypadku, symulacja | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **UMIEJĘTNOŚCI** | | | | |
| SO\_U02 | P6U\_UW | Student potrafi przeprowadzić analizę strategii rozwoju pracowników w organizacji z uwzględnieniem megatrendów w świecie VUCA, scenariuszy przyszłości pracy  - potrafi przeprowadzić analizę programów rozwojowych w organizacji pod kątem zastosowania wiedzy dot. trendów w rozwoju pracowników  - zaprojektować program rozwoju pracowników organizacji w oparciu o zdobytą wiedzę z zakresu trendów przyszłości rynku pracy oraz z wykorzystaniem trendów w rozwoju i edukacji pracowników | | Prezentacja, dyskusja, praca grupowa, studium przypadku, symulacja |
| **KOMPETENCJE SPOŁECZNE** | | | | |
| SO\_K02 | P6U\_KR | Student jest świadomy:  - roli pracownika działów rozwoju organizacji w przygotowaniu i wdrożeniu strategii rozwoju pracowników z uwzględnieniem megatrendów związanych z przyszłościa rynku pracy oraz trendów związanych z edukacją i rozwojem pracowników | | Obserwacja studenta w trakcie zajęć |
| **Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)\*\*** | | | | |
| **Stacjonarne**  udział w wykładach =  udział w ćwiczeniach = 20h  przygotowanie do ćwiczeń = 10h  przygotowanie do wykładu =  przygotowanie do egzaminu = 16h  realizacja zadań projektowych =  konsultacje= 4h  e-learning =  zaliczenie/egzamin = 1h  inne (określ jakie) =  **RAZEM: 51h**  **Liczba punktów ECTS: 2**  **w tym w ramach zajęć praktycznych:** | | | **Niestacjonarne**  udział w wykładach =  udział w ćwiczeniach = 12h  przygotowanie do ćwiczeń = 14h  przygotowanie do wykładu =  przygotowanie do egzaminu = 20h  realizacja zadań projektowych =  konsultacje= 4h  e-learning =  zaliczenie/egzamin = 1h  inne (określ jakie) =  **RAZEM: 51h**  **Liczba punktów ECTS: 2**  **w tym w ramach zajęć praktycznych:** | |
| **WARUNKI WSTĘPNE** | brak | | | |
| **TREŚCI PRZEDMIOTU**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | Treści realizowane w formie bezpośredniej:  - Rzeczywistość VUCA i BANI – wyzwania dla przyszłości organizacji i rozwoju pracowników  - Megatrendy (Technologia, Globalizacja, Demografia, Środowisko) przyszłości dotyczące świata i biznesu w perspektywie 5-10-20 lat  - Megatrendy a wyzwania współczesnych organizacji w obszarach związanych z rozwojem kapitału ludzkiego, zarządzaniem talentami i sukcesją stanowisk menedżerskich  - Globalne trendy w obszarach HR, Zarządzania Talentami i Rozwoju Organizacyjnego w praktyce  - Scenariusze przyszłości rynku pracy wg. PWC  - Kompetencje przyszłości i ich rozwój w organizacji – wybrane modele  - Potencjał pracownika vs kompetencje pracownika – wybrane definicje, modele, narzędzia oceny psychometrycznej potencjału  - Trendy przyszłości w obszarze edukacji i rozwoju pracowników  - Wybrane modele, narzędzia i techniki planowania rozwoju pracowników w nowoczesnych organizacjach | | | |
| **LITERATURA**  **OBOWIĄZKOWA** | * G. Filipowicz Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników * Raporty: * Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046 – Infuture * Pracownik przyszłości – Infuture&Samsung * Rynek pracy przyszłości – raport PwC Polska * Trendy w rozwoju ludzi na rok 2022 – raport House of Skills | | | |
| **LITERATURA**  **UZUPEŁNIAJĄCA**  (w tym min. 2 pozycje w języku angielskim; publikacje książkowe lub artykuły) | * EY - Are you reframing your future or is the future reframing you? Megatrends 2020 and beyond | EYQ 3rd edition | ey.com/megatrends * J. Bersin HR Predictions for 2022 * Ch. Pavlou What does the future hold for L&D departments?, [The Future of Training and Development Departments: How to Lead Change (efrontlearning.com)](https://www.efrontlearning.com/blog/2021/04/future-of-training-and-development-departments.html) * A.Syrek-Kosowska, Agnieszka Zawadzka- Jabłonowska Wyzwania w świecie VUCA nowe koncepcje zarządzania w walce z ogólnoświatową recesją, Magazyn Coaching nr 2/2020 * A.Syrek-Kosowska Zarządzanie złożonością biznesu w świecie VUCA – rozwój liderów nowej ery w K. Popieluch (red.) HR Business Partner | | | |
| **PUBLIKACJE NAUKOWE OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MODUŁU** |  | | | |
| **METODY NAUCZANIA**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | W formie bezpośredniej: Prezentacja, dyskusja, praca grupowa, studium przypadku, symulacja  W formie e-learning: Nie dotyczy | | | |
| **POMOCE NAUKOWE** |  | | | |
| **PROJEKT**  (o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć) |  | | | |
| **FORMA I WARUNKI ZALICZENIA**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | Zaliczenie z oceną.  Obecność na zajęciach, aktywność na zajęciach, przygotowanie prezentacji pt. Opracowanie programu rozwojowego dla wybranej organizacji i grupy pracowników. | | | |

*\* W-wykład, ćw- ćwiczenia, lab- laboratorium, pro- projekt, e- e-learning*