|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AKADEMIA WSB** | | | | | | | | |
| **Kierunek studiów: Socjologia** | | | | | | | | |
| **Przedmiot: Projektowanie procesów rozwojowych w organizacji** | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia: studia licencjackie** | | | | | | | | |
| **Poziom kształcenia: praktyczny** | | | | | | | | |
| **Liczba godzin w semestrze** | 1 | | | 2 | | 3 | | |
| I | | II | III | IV | V | | VI |
| **Studia stacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e)\* |  | |  |  | 20ćw/25pr |  | |  |
| **Studia niestacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e) |  | |  |  | 12ćw/25pr |  | |  |
| **JĘZYK PROWADZENIA PRZEDMIOTU** | j. polski | | | | | | | |
| **WYKŁADOWCA** | dr Marta Czerwiec | | | | | | | |
| **FORMA ZAJĘĆ** | Ćwiczenia, projekt, konsultacje | | | | | | | |
| **CELE PRZEDMIOTU** | Głównym celem przedmiotu jest pozyskanie przez słuchaczy umiejętności skutecznego poprowadzenia procesu rozwojowego, dotyczącego jednostki, grup jednostek albo zespołu, począwszy od etapu diagnozowania potrzeb rozwojowych, aż do etapu weryfikacji efektów takich działań. Celami szczegółowymi są: nabycie najnowszej wiedzy w zakresie uczenia się z perspektywy neurobiologii, poznanie różnorodnych narzędzi diagnostycznych i przećwiczenie ich zastosowania, jak również zapoznanie się z katalogiem narzędzi rozwojowych służących do pracy z jednostkami oraz z grupą. | | | | | | | |
| **Odniesienie do efektów uczenia się** | | **Opis efektów uczenia się** | | | | | **Sposób weryfikacji efektu uczenia się** | |
| **Efekt kierunkowy** | **PRK** |
| **WIEDZA** | | | | | | | | |
| SO\_W07 | P6S\_WK | Słuchacz zna i rozumie:   * dlaczego i w jaki sposób bezpieczeństwo psychologiczne wpływa na procesy rozwoju w organizacji, * jak przebiega proces uczenia się z perspektywy neurobiologii i jakie mogą być jego bariery, * jakie podstawowe narzędzia rozwoju może wykorzystać menedżer w pracy 1x1, * jak weryfikować efekty uczenia się w wyniku zastosowanego procesu rozwojowego, * jakie można zastosować metody oceny stopnia wykorzystania potencjału jednostki oraz zespołu. | | | | | pisemny test wiedzy | |
| **UMIEJĘTNOŚCI** | | | | | | | | |
| SO\_U04  SO\_U05 | P6S\_UW | Student potrafi:   * dobierać narzędzia diagnostyczne do specyfiki procesu rozwojowego | | | | | obserwacja umiejętności studenta podczas wykonywanych ćwiczeń i analiz na bazie case study | |
| SO\_U02 | P6S\_UW | * gromadzić informacje o potrzebach rozwojowych ludzi w organizacji, | | | | | obserwacja umiejętności studenta podczas wykonywanych ćwiczeń i analiz na bazie case study | |
| SO\_U03 | P6S\_UW | dobrać metodę rozwojową do dojrzałości kompetencyjnej pracownika oraz jego preferencji behawioralnych | | | | | obserwacja umiejętności studenta podczas wykonywanych ćwiczeń i analiz na bazie case study | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KOMPETENCJE SPOŁECZNE** | | | | | |
| SO\_K02 | P6S\_KR | | Student jest gotowy do:   * systematycznej oceny własnego potencjału uczenia się, * współtworzenia kultury organizacji innowacyjnej, uczącej się organizacji, * świadomego analizowania efektów przebiegu rozwojowej pracy grupy albo jednostki. | | ocena efektów pracy ćwiczeniowej indywidualnej i grupowej |
| **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/zaliczenia = 16h  realizacja zadań projektowych = 25h  konsultacje= 8h  e-learning =  zaliczenie/egzamin = 1h  inne (określ jakie) =  **RAZEM: 80h**  **Liczba punktów ECTS: 3**  **w tym w ramach zajęć praktycznych:** | | | | **Niestacjonarne**  udział w wykładach =  udział w ćwiczeniach = 12h  przygotowanie do ćwiczeń = 14h  przygotowanie do wykładu =  przygotowanie do egzaminu/zaliczenia = 20h  realizacja zadań projektowych = 25h  konsultacje= 8h  e-learning =  zaliczenie/egzamin = 1h  inne (określ jakie) =  **RAZEM: 80h**  **Liczba punktów ECTS: 3**  **w tym w ramach zajęć praktycznych:** | |
| **WARUNKI WSTĘPNE** | |  | | | |
| **TREŚCI**  **PRZEDMIOTU**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | | Treści realizowane w formie bezpośredniej:   1. Rozwój człowieka z perspektywy neurobiologii 2. Koncept bezpieczeństwa psychologicznego a procesy rozwojowe w grupie 3. Budowanie kultury organizacji innowacyjnej – kultura NBC 4. Sposoby gromadzenia informacji o potrzebach rozwojowych 5. Rola narzędzi diagnostycznych w procesach rozwojowych 6. Dobór metody rozwojowej do dojrzałości kompetencyjnej pracownika 7. Maksymalizacja potencjału uczenia się własnego mózgu – model STOSS 8. Metody oceny stopnia wykorzystania potencjału jednostki oraz zespołu 9. Podstawowe narzędzia rozwoju w rękach menedżera 10. Indywidualny profil preferencji pracownika a jego rozwój – model PRISM 11. Efektywne formy diagnostyki i rozwoju zespołów 12. Rozwój indywidualny a rozwój w grupie – dynamika grupy 13. Zarządzanie budżetem rozwojowym w organizacji 14. Weryfikacja efektów uczenia się i rozwoju ludzi   Treści realizowane w formie e-learning: Nie dotyczy | | | |
| **LITERATURA**  **OBOWIĄZKOWA** | | * J. Gans, *Dylemat przełomowej innowacji*. PWN, 2020. * D. Schwartz, J. Tsang, K. Blair, *Jak się uczymy*. PWN, 2017. * E. Parsole, M. Leedham, D. Newell, *Coaching i mentoring*. PWN, 2018. * D. Rock, *Twój mózg w działaniu*. REBIS, 2014. | | | |
| **LITERATURA**  **UZUPEŁNIAJĄCA**  (w tym min. 2 pozycje w języku angielskim; publikacje książkowe lub artykuły) | | * M. Spitzer, *Jak uczy się mózg*. PWN, 2012. * J. Gut, W. Haman, *Psychologia szefa 2. Coaching narzędziowy*. Onepress 2014. * Grant, *Buntownicy. Kreatywni liderzy zmieniają świat*. MT Biznes, 2017. * J. Whitmore, *Coaching. Trening efektywności*, Burda Publishing, 2011. * J. Starr, *The coaching manual*. Pearson Education, 2016. * D. Swaab, *We are our brains*. Penguin Books, 2015. | | | |
| **PUBLIKACJE NAUKOWE OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MODUŁU** | | * Mapa naszego mózgu, jak neuronauka wspiera nasz rozwój – Focus coaching (08/2021) * PRISM Brain Mapping - Neuroscience Applications in Business Coaching - Psychological Prospects Journal (07/2018) * Inteligencja emocjonalna w pracy coacha - Zeszyt Naukowy AHNS (03/2018) * Wzmacnianie motywacji w procesie coachingu poprzez zwiększanie świadomości preferencji behawioralnych - Coaching jako klucz do wewnętrznej motywacji (red. L. Czarkowska) (03/2017) * Toward Neuroscience in Coaching - Coaching Review (07/2017) * Rozwiązania w HR: z biznesu do instytucji publicznych - Kwartalnik dla nowoczesnych kadr w administracji (01/2017) | | | |
| **METODY NAUCZANIA**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | | W formie bezpośredniej:  Wykład, dyskusja grupowa, ćwiczenia grupowe i indywidualne, pokaz, instruktaż, praca z narzędziem.  W formie e-learning: Nie dotyczy | | | |
| **POMOCE NAUKOWE** | | Prezentacja multimedialna, narzędzia diagnostyczne on-line, case study przygotowane przez wykładowcę, filmy edukacyjne, quizy. | | | |
| **PROJEKT**  (o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć) | | Cel projektu:  Temat projektu:  Forma projektu: | | | |
| **FORMA I WARUNKI ZALICZENIA**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | | Zaliczenie części ćwiczeniowej: przeanalizowanie przygotowanych przez wykładowcę case study i zarekomendowanie konkretnych rozwiązań rozwojowych (praca w małych grupach) | | | |

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