



## OPIS PRZEDMIOTU

<b>KIERUNEK</b>	Zarządzanie
<b>SPECJALNOŚĆ</b>	Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>TRYB STUDIÓW</b>	Stacjonarny / niestacjonarny
<b>SEMESTR</b>	3

<b>Nazwa przedmiotu</b>	Rozwój pracowników i zarządzanie kompetencjami		
<b>Wymiar godzinowy poszczególnych form zajęć</b> • inne formy	Studia stacjonarne – 40 Studia niestacjonarne -24		
	Studia stacjonarne – 40 Studia niestacjonarne - 24		
<b>Cele kształcenia:</b>	Przedstawienie koncepcji, metod i narzędzi służących rozwojowi pracowników.		
<b>Efekty kształcenia dla przedmiotu</b>			
<b>Numer</b>	<b>Efekty kształcenia, student/ka, który/a zaliczył/a przedmiot, potrafi:</b>	<b>Odniesienie efektów kształcenia dla programu</b>	<b>Odniesienie do efektów kształcenia dla obszaru</b>
K_W01	definiuje pojęcia związane z zarządzaniem kompetencjami pracowników.	K_W01 K_W02	P7S_WG
K_W02	zna narzędzia i metody rozwoju pracowników.	K_W04	P7S_WG
K_U03	dokonyje klasyfikacji form i metod rozwoju pracowników.	K_U04	P7S_UW
K_U04	rozpoznaje potrzeby szkoleniowe pracowników, tworzy plan rozwoju.	K_U10 K_U13 K_U15	P7S_UK P7S_UO P7S_UU
K_K05	określa poziom wiedzy i kompetencji.	K_K01	P7S_KK
K_K06	jest świadomy zmieniających się potrzeb w zakresie kompetencji i umiejętności, zna znaczenie ciągłego podnoszenia kwalifikacji w rozwoju pracownika.	K_K03 K_K04	P7S_KK P7S_KO

<b>Numer treści</b>	<b>Treści kształcenia / programowe</b>	<b>Odniesienie do efektów kształcenia dla przedmiotu</b>
	<b>Ćwiczenia</b>	
T_01	Rozwój pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_02	Systemowe podejście do rozwoju pracowników	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_03	Formy rozwoju pracowników	K_W01

		K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_04	Analiza potrzeb szkoleniowych	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_05	Projektowanie i wdrażanie systemowego podejścia do rozwoju pracowników	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_06	Budowanie profilu kompetencyjnego	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_07	Przygotowywanie programów szkoleniowych	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06
T_08	Projektowanie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwie	K_W01 K_W02 K_U03 K_U04 K_K05 K_K06

<b>Metody i formy prowadzenia zajęć</b>	<b>Treści kształcenia i programowe</b>
Wykład z prezentacją multimedialną wybranych zagadnień	
Wykład konwersatoryjny	
Wykład problemowy	
Wykład informacyjny	
Dyskusja	
Praca z tekstem	
Metoda analizy przypadków	T_01 – T_08
Uczenie problemowe (Problem-based learning)	
Gra dydaktyczna/symulacyjna	T_04 – T_07
Metoda ćwiczeniowa	T_01 – T_08
Metoda warsztatowa	
Metoda projektu	
Prezentacja multimedialna	
Demonstracje dźwiękowe i/lub video	
Metody aktywizujące (np.: „burza mózgów”, technika analizy SWOT, technika drzewka decyzyjnego, metoda „kuli śnieżnej”, konstruowanie „map myśli”)	
Praca w grupach	

Inne (jakie?) - ...	
...	

<b>Kryteria oceny w odniesieniu do poszczególnych efektów kształcenia</b>				
<b>Efekt kształcenia</b>	<b>Na ocenę 2</b>	<b>Na ocenę 3</b>	<b>Na ocenę 4</b>	<b>Na ocenę 5</b>
K_W01	Student/ka nie definiuje pojęć związanych z zarządzaniem kompetencjami pracowników.	Student/ka nie zawsze definiuje pojęcia związane z zarządzaniem kompetencjami pracowników.	Student/ka definiuje pojęcia związane z zarządzaniem kompetencjami pracowników.	Student/ka w pełni prawidłowo definiuje pojęcia związane z zarządzaniem kompetencjami pracowników.
K_W02	Student/ka nie zna narzędzi i metod rozwoju pracowników.	Student/ka zna w ograniczonym stopniu narzędzia i metody rozwoju pracowników.	Student/ka zna narzędzia i metody rozwoju pracowników.	Student/ka zna doskonale narzędzia i metody rozwoju pracowników.
K_U03	Student/ka nie dokonuje klasyfikacji form i metod rozwoju pracowników.	Student/ka dokonuje nie w pełni samodzielnie klasyfikacji form i metod rozwoju pracowników.	Student/ka dokonuje klasyfikacji form i metod rozwoju pracowników.	Student/ka dokonuje bardzo dobrze klasyfikacji form i metod rozwoju pracowników.
K_U04	Student/ka nie rozpoznaje potrzeb szkoleniowych pracowników, nie tworzy planu rozwoju.	Student/ka nie zawsze rozpoznaje potrzeby szkoleniowe pracowników, potrzebuje pomocy przy tworzeniu planu rozwoju.	Student/ka rozpoznaje potrzeby szkoleniowe pracowników, tworzy plan rozwoju.	Student/ka doskonale rozpoznaje potrzeby szkoleniowe pracowników, tworzy plan rozwoju.
K_U05	Student/ka nie określa poziomu wiedzy i kompetencji.	Student/ka w ograniczonym stopniu określa poziom wiedzy i kompetencji.	Student/ka określa poziom wiedzy i kompetencji.	Student/ka określa doskonale poziom wiedzy i kompetencji.
K_K06	Student/ka nie jest świadomy zmieniających się potrzeb w zakresie kompetencji i umiejętności.	Student/ka ma ograniczoną świadomość zmieniających się potrzeb w zakresie kompetencji i umiejętności, nie zna znaczenia ciągłego podnoszenia kwalifikacji w rozwoju pracownika.	Student/ka jest świadomy zmieniających się potrzeb w zakresie kompetencji i umiejętności, zna znaczenie ciągłego podnoszenia kwalifikacji w rozwoju pracownika.	Student/ka jest w pełni świadomy zmieniających się potrzeb w zakresie kompetencji i umiejętności, zna doskonale znaczenie ciągłego podnoszenia kwalifikacji w rozwoju pracownika.

<b>Weryfikacja efektów kształcenia</b>	<b>Symbole EK dla modułu zajęć/przedmiotu</b>					
	W01	W02	U03	U04	K05	K06
Egzamin pisemny						
Egzamin ustny	X	X	X	X	X	X
Zaliczenie pisemne	X	X	X	X	X	X
Zaliczenie ustne						
Kolokwium pisemne						
Kolokwium ustne						

Test						
Projekt						
Praca pisemna						
Raport						
Prezentacja multimedialna						
Inne (jakie?) – analiza przypadków, gra dydaktyczna						
Praca podczas ćwiczeń	X	X	X	X	X	X

Wymiar godzinowy zajęć i pracy studenta	Stacjonarne	Niestacjonarne
1. Wykłady (wspólny udział nauczycieli akademickich i studentów)	-	-
2. Inne formy (wspólny udział nauczycieli akademickich i studentów)	40	24
3. Konsultacje z nauczycielem	20	20
<b>Razem 1+2+3</b>	<b>60</b>	<b>44</b>
4. Praktyki (realizowane samodzielnie przez studentów)	—	—
5. Praca własna studenta (w tym prace domowe i projektowe, przygotowanie się do zaliczenia/egzaminu)	90	106
<b>Razem 4+5</b>	<b>90</b>	<b>106</b>
<b>SUMA 1+2+3+4+5</b>	<b>150</b>	<b>150</b>
<b>Łącznie punktów ECTS wg planu studiów</b>	<b>6</b>	

<b>Literatura podstawowa</b>	<p>Rae L., Efektywne szkolenie, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Jabłoński M., Koncepcje i modele kompetencji pracowniczych w zarządzaniu, CeDeWu, Warszawa 2011</li> <li>– Padzik K., Ocena pracowników. Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji, ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013</li> <li>– Sienkiewicz Ł., Polityka zarządzania kompetencjami, Warszawa 2013</li> </ul>
<b>Literatura uzupełniająca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– K. Januszkiewicz, Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia, Uniwersytet Łódzki 2009.</li> <li>– Szalkowski (red.), Rozwój pracowników. Przestanki, cele, instrumenty, Poltext, Warszawa 2002.</li> <li>– G. Filipowicz, Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne Warszawa 2004.</li> <li>– A. Pocztowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, strategie-procesy-metody, Wyd. II zmienione, PWE Warszawa 2008.</li> <li>– A. Dragan, Szkolenia i rozwój kompetencji pracowników, Dobre Praktyki Fundacji Rozwoju KUL 2011. <a href="http://www.lbs.pl/projekt/dobrepraktyki2011/files/artykuly/art_Dragan.pdf">http://www.lbs.pl/projekt/dobrepraktyki2011/files/artykuly/art_Dragan.pdf</a>.</li> <li>– A. Andrzejczak, Projektowanie i realizacja szkoleń, PWE, Warszawa 2010.</li> <li>– J. Kopeć, J. Piwowarczyk, Wybrane instrumenty rozwoju personelu, Kraków 2008.</li> </ul>