

*Załącznik
do Uchwały Senatu UEK nr T.0022.101.2026
z dnia 9 lipca 2026 roku*

PROGRAM STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

LEARN Framework

1. Adresaci studiów:

Studia podyplomowe adresowane są do osób, które w swoich organizacjach – w biznesie, administracji publicznej, na Uczelni wyższej, w NGO – przygotowują się do lub odpowiadają za projektowanie, realizację i ewaluację rozwoju. W szczególności:

- osoby, chcące rozpocząć swoją drogę zawodową, jako Specjaliści ds. szkoleń i rozwoju pracowników (L&D Specialist), HR business partnerzy,
- menedżerów ds rozwoju pracowników (L&D Manage), Menedżerów odpowiedzialnych za zarządzanie ludźmi (HR Manager, People & Culture Manager), HR Business Partnerów,
- osób odpowiedzialnych za rozwój kadr w administracji publicznej,
- liderów i koordynatorów ze środowiska NGO,
- dydaktyków, Liderów Centrów Rozwoju Kadry i Dydaktyki Akademickiej,
- managerów i liderów zespołów (do poziomu C-level),
- początkujących trenerów, coachów, mentorów, facylitatorów lub osób, które chciałyby takie funkcje pełnić,
- menedżerów projektów odpowiedzialnych za realizację projektów rozwojowych,
- osób planujących objęcie ról związanych z rozwojem ludzi.

2. Cel studiów:

Studia podyplomowe przygotowują uczestników do strategicznego, systemowego i przynoszącego konkretne efekty biznesowe zarządzania rozwojem ludzi i zespołów w organizacji. Pozwolą zbudować nowe podejście do rozwoju pracowników – jako procesu wpływającego w pełni z celów strategicznych i będącego warunkiem koniecznym osiągania planowanych wyników biznesowych. Głównymi celami studiów są:

- Przekazanie wiedzy i rozwój umiejętności wymaganych do tworzenia kompleksowych programów rozwoju pracowników.

- Przekazanie wiedzy i rozwój umiejętności niezbędnych do wdrażania procesów rozwojowych pracowników w sposób ściśle powiązany ze strategią biznesową organizacji.
- Kształtowanie postaw ukierunkowanych na budowanie potrzeby ciągłego rozwoju oraz wspieranie innych w doskonaleniu zawodowym.

Absolwent studiów LEARN Framework:

- Postrzega rozwój jako proces realizacji celów strategicznych organizacji
- Identyfikuje i definiuje kompetencje niezbędne do realizacji strategii organizacji – jako fundament zarządzania rozwojem.
- Diagnozuje potrzeby rozwojowe, jako wynik analizy luk kompetencyjnych na poziomie organizacji, zespołów i jednostek.
- Identyfikuje (wewnętrznie oraz zewnętrznie) i dobiera adekwatne formy rozwoju do celów rozwojowych, kontekstu, grupy docelowej i dojrzałości organizacji.
- Rozumie mechanizmy uczenia się dorosłych i potrafi je świadomie wykorzystywać (w doborze, projektowaniu, ocenie, czy ewaluacji działań rozwojowych)
- Projektuje i samodzielnie realizuje w organizacji wybrane formy rozwojowe: szkolenia, warsztaty, mentoring, tutoring, coaching, facylitacja.
- Przygotowuje i zarządza realizacją procesów rozwojowych – od planu do wdrożenia.
- Potrafi i mierzy realne efekty rozwoju w organizacji – na poziomie zmian w zachowaniu pracowników oraz wyników biznesowych.
- Rozumie role i ich kluczowe odpowiedzialności oraz granice w procesie zarządzania rozwojem w organizacji: menedżera/lidera, HR (L&D, HRBP), trenera, mentora, coacha, facylitatora.
- Staje się partnerem biznesowym dla zarządu i menedżerów najwyższego szczebla w zakresie projektowania i realizacji rozwoju niosącego wartość strategiczną.

3. Program studiów:

L.P.	NAZWA PRZEDMIOTU	LICZBA GODZIN	PUNKTY ECTS
1.	LEARN Framework for Strategic Leadership – Strategia organizacji oraz strategia HR a strategia rozwoju	18	3
2.	LEARN Framework: Role w zarządzaniu rozwojem w organizacji	8	1
3.	LEARN Framework: Uwarunkowania i specyfika uczenia się osób dorosłych	16	3
4.	LEARN Framework: Identyfikacja i analiza potrzeb oraz projektowanie rozwoju	18	3
5.	LEARN Framework: Trener - Szkolenie i warsztat jako forma rozwoju kompetencji	16	3
6.	LEARN Framework: Mentor vs Tutor - Mentoring i tutoring jako metody indywidualnego wsparcia rozwojowego	16	3
7.	LEARN Framework: Coach - Coaching jako metoda wspierania rozwoju indywidualnego i zawodowego	16	3
8.	LEARN Framework: Realizacja i ewaluacja rozwoju	16	3
9.	LEARN Framework: Wykorzystanie design thinking w procesie rozwoju	14	3
10.	LEARN Framework: Facylitacja spotkań i warsztatów jako metoda wspierania uczenia się zespołowego	14	3
11.	Warsztaty projektowe	8	2
	Razem	160	30

4. Czas trwania studiów oraz liczba godzin:

Studia podyplomowe odbywać będą się w formie stacjonarnej (zajęcia w soboty i niedziele). Wymiar godzin studiów podyplomowych to 160 godzin. Czas trwania studiów podyplomowych to dwa semestry.

5. Warunki oraz sposób zaliczenia studiów:

Warunkiem ukończenia studiów jest obecność na zajęciach. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności, uczestnik ustala warunki zaliczenia indywidualnie z prowadzącym.

Zaliczenia semestrów prowadzone są w formie egzaminów semestralnych, w formie testów lub testów z pytaniami otwartymi.

Na koniec studiów słuchacze przygotowują projekt końcowy i przystępują do egzaminu końcowego, którego zaliczenie warunkuje ukończenie studiów podyplomowych.

6. Efekty uczenia się:

Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych		
Jednostka prowadząca:	Krakowska Szkoła Biznesu UEK	
Nazwa studiów podyplomowych:	<i>LEARN Framework</i>	
Dziedzina nauki:	Nauki społeczne	
Profil studiów:	ogólnoakademicki	
Poziom PRK	7	
Poziom studiów:	podyplomowe	
Liczba semestrów:	2	
Symbol efektu uczenia się dla kierunku	Opis efektów uczenia się	Odniesienie do charakterystyk efektów uczenia się
P_W (WIEDZA) Absolwent zna i rozumie:		
LF_W1	w pogłębionym stopniu teorie i koncepcje oraz zależności ekonomiczno–społeczne, stanowiące zaawansowaną wiedzę z rozwoju pracowników właściwą dla kierunku studiów podyplomowych.	P7S_WG
LF_W2	w pogłębionym stopniu główne tendencje i kierunki zmian w odniesieniu do procesów rozwoju pracowników we współczesnych organizacjach.	P7S_WG
LF_W3	w pogłębionym stopniu czynniki kształtujące procesy rozwoju pracowników i ich wpływ na funkcjonowanie organizacji.	P7S_WG
LF_W4	w pogłębionym stopniu prawne, organizacyjne i etyczne uwarunkowania wykonywania działalności zawodowej związanej ze studiowanym kierunkiem studiów podyplomowych.	P7S_WK
LF_W5	w pogłębionym stopniu rolę specjalisty/menedżera ds. rozwoju pracowników we wspieraniu organizacji w realizacji jej celów.	P7S_WK
P_U (UMIEJĘTNOŚCI) Absolwent potrafi:		
LF_U1	wykorzystać posiadaną wiedzę do twórczego formułowania i rozwiązywania złożonych oraz niestandardowych problemów związanych z organizacją i realizacją procesu rozwoju pracowników.	P7S_UW
LF_U2	prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska oraz procesy w odniesieniu do zagadnień związanych z doskonaleniem kompetencji pracowników.	P7S_UW
LF_U3	komunikować się na tematy związane z rozwojem pracowników ze zróżnicowanym i szerokim kręgiem odbiorców.	P7S_UK

LF_U4	koordynować prace związane z przygotowywaniem, realizacją i ewaluacją programów rozwojowych w organizacji i motywować innych do działania w tym zakresie przyjmując rolę lidera.	P7S_UO
LF_U5	samodzielnie zarządzać swoim rozwojem osobistym w zakresie samodoskonalenia oraz dalszego pogłębiania wiedzy oraz inspirować do tego innych.	P7S_UU
P_K (KOMPETENCJE SPOŁECZNE) Absolwent jest gotów do:		
LF_K1	dokonywania krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści, w szczególności z zakresu rozwoju pracowników w organizacji.	P7S_KK
LF_K2	uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów praktycznych oraz korzystania z opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemów dotyczących procesu rozwoju pracowników.	P7S_KK
LF_K3	wypełniania zobowiązań społecznych oraz inspirowania i organizowania działalności na rzecz środowiska społecznego.	P7S_KO
LF_K4	inicjowania działań na rzecz interesu publicznego, myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy.	P7S_KO
LF_K5	pełnienia ról zawodowych przy uwzględnieniu zmieniających się potrzeb społecznych i organizacyjnych oraz przestrzegania etosu zawodu i zasad z nim związanych.	P7S_KR

Objaśnienia oznaczeń w symbolach dotyczących kierunku studiów podyplomowych:

ZZSM - kierunek studiów podyplomowych nazwa kierunku **Zarządzanie Zespołem – studia menedżerskie**

- W – kategoria wiedzy
- U – kategoria umiejętności
- K – kategoria kompetencji społecznych
- 1, 2, 3 i kolejne – numer efektu uczenia się

Objaśnienia oznaczeń w odniesieniach do charakterystyk efektów uczenia się

- P – poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)
- P7S – charakterystyka drugiego stopnia poziomu 7 PRK

P7U_W – charakterystyka uniwersalna (WIEDZA):

- P7S_WG – charakterystyka drugiego stopnia (zakres i głębina)
- P7S_WK – charakterystyka drugiego stopnia (kontekst)

P7U_U – charakterystyka uniwersalna (UMIEJĘTNOŚCI):

- P7S_UW – charakterystyka drugiego stopnia (wykorzystanie wiedzy)
- P7S_UK – charakterystyka drugiego stopnia (komunikowanie się)
- P7S_UO – charakterystyka drugiego stopnia (organizacja pracy)
- P7S_UU – charakterystyka drugiego stopnia (uczenie się)

P7U_K – charakterystyka uniwersalna (KOMPETENCJE SPOŁECZNE):

- P7S_KK – charakterystyka drugiego stopnia (oceny/krytyczne podejście)
- P7S_KO – charakterystyka drugiego stopnia (odpowiedzialność)
- P7S_KR – charakterystyka drugiego stopnia (rola zawodowa)

Skrócone karty przedmiotów

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework for Strategic Leadership – Strategia organizacji oraz strategia HR a strategia rozwoju.
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zależności pomiędzy strategią organizacji, strategią HR oraz strategią rozwoju kompetencji pracowników (LF_W1) • Student zna i rozumie znaczenie kompetencji organizacyjnych i indywidualnych w realizacji celów strategicznych organizacji. (LF_W3) • Student zna i rozumie rolę rozwoju kompetencji jako narzędzia budowania przewagi konkurencyjnej organizacji. (LF_W5) Umiejętności: • Student potrafi identyfikować kompetencje kluczowe z perspektywy realizacji strategii organizacji i jej celów. (LF_U2) • Student potrafi analizować zależności pomiędzy celami biznesowymi organizacji a potrzebami rozwojowymi pracowników, w oparciu o kompetencje. (LF_U2) • Student potrafi definiować i opisywać kompetencje z wykorzystaniem wskaźników behawioralnych. (LF_U1) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów podejmować działania wspierające budowanie kultury organizacyjnej opartej na uczeniu się. (LF_K5) • Student jest gotów współpracować z kadrą zarządzającą w zakresie projektowania rozwoju kompetencji, w odpowiedzi na cele strategiczne organizacji. (LF_K2) • Student jest gotów do odpowiedzialnego podejmowania decyzji dotyczących inwestowania w rozwój pracowników. (LF_K4)
Treści programowe przedmiotu
1. Strategia organizacji a strategia rozwoju kompetencji 2. Kompetencje organizacyjne i modele kompetencyjne 3. Definiowanie kompetencji i tworzenie opisów behawioralnych 4. LEARN Framework jako systemowe podejście do rozwoju kompetencji 5. Rozwój kompetencji jako element budowania przewagi konkurencyjnej organizacji

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Role w zarządzaniu rozwojem w organizacji.
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie role oraz odpowiedzialności uczestników procesu rozwoju w organizacji. (LF_W3) • Student zna i rozumie znaczenie współpracy pomiędzy Zarządem, Menedżerami/ Liderami i HR/ L&D w procesie rozwoju pracowników. (LF_W4) • Student zna i rozumie kompetencje i odpowiedzialności LEARN Process Coordinators, LEARN Implementers oraz LEARNers, zgodnie z LEARN Framework. (LF_W5) Umiejętności:

- Student potrafi definiować role i odpowiedzialności uczestników procesu rozwojowego. (LF_U4)
- Student potrafi identyfikować bariery organizacyjne utrudniające skuteczny rozwój kompetencji. (LF_U2)
- Student potrafi wspierać Zarząd oraz Menedżerów w projektowaniu, realizacji i ewaluacji działań rozwojowych w zespołach. (LF_U1)

Kompetencje społeczne:

- Student jest gotów budować partnerstwo pomiędzy biznesem a obszarem HR i L&D. (LF_K5)
- Student jest gotów promować kulturę współpracy i dzielenia się wiedzą w organizacji i zespołach. (LF_K4)
- Student jest gotów działać zgodnie z etyką zawodową i zasadami odpowiedzialności organizacyjnej. (LF_K5)

Treści programowe przedmiotu

1. Role i odpowiedzialności w procesie rozwoju kompetencji
2. Współpraca Zarządu, Menedżerów/ Liderów i HR/ L&D w procesie rozwoju
3. Kompetencje LEARN Process Coordinators, LEARN Implementers oraz LEARNers
4. Odpowiedzialność Menedżerów za transfer efektów rozwoju
5. Bariery i ryzyka w procesach rozwojowych, w odniesieniu do kultury organizacyjnej oraz Procesu Zarządzania Rozwojem

Nazwa przedmiotu

LEARN Framework: Uwarunkowania i specyfika uczenie się osób dorosłych

Język prowadzenia zajęć

Język polski

Realizowane efekty uczenia się**Wiedza:**

- Student zna i rozumie główne teorie oraz modele uczenia się osób dorosłych. (LF_W1)
- Student zna i rozumie neurobiologiczne, poznawcze, psychologiczne społeczno-behawioralne mechanizmy uczenia się dorosłych. (LF_W3)
- Student zna i rozumie czynniki wpływające na motywację do rozwoju i uczenia się – na poziomie indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym. (LF_W2)

Umiejętności:

- Student potrafi wykorzystywać wiedzę o mechanizmach uczenia się w projektowaniu rozwoju pracowników. (LF_U1)
- Student potrafi projektować warunki sprzyjające transferowi wiedzy i umiejętności do środowiska pracy. (LF_U4)
- Student potrafi identyfikować własne obszary rozwojowe w zakresie dopasowania procesu doskonalenia pracowników do ich potrzeb (LF_U5)

Kompetencje społeczne:

- Student jest gotów wspierać rozwój kultury organizacyjnej opartej na uczeniu się, aby budować efektywne środowisko wspierające ten proces. (LF_K4)
- Student jest gotów do uwzględniania indywidualnych i zespołowych potrzeb rozwojowych uczestników procesu uczenia się. (LF_K3)
- Student jest gotów wspierać innych w świadomym i odpowiedzialnym rozwoju zawodowym. (LF_K5)

Treści programowe przedmiotu

1. Andragogika i modele/ teorie uczenia się osób dorosłych
2. Neurobiologiczne, poznawcze, psychologiczne i społeczno-behawioralne podstawy uczenia się
3. Motywacja do rozwoju i uczenia się
4. Style i strategie uczenia się
5. Środowisko pracy jako przestrzeń uczenia się

6. Bariery i uwarunkowania środowiskowe efektywności działań rozwojowych

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Identyfikacja i analiza potrzeb oraz projektowanie rozwoju
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie metody identyfikacji i analizy potrzeb rozwojowych – na poziomie organizacji i zespołów. (LF_W1) • Student zna i rozumie zasady tworzenia i wykorzystywania matryc kompetencji w procesie identyfikacji i analizy potrzeb rozwojowych. (LF_W1) • Student zna i rozumie kryteria doboru adekwatnych form rozwoju kompetencji do zdefiniowanych potrzeb. (LF_W3) Umiejętności: • Student potrafi przeprowadzać analizę potrzeb rozwojowych na poziomie organizacji, zespołu i jednostki. (LF_U1) • Student potrafi identyfikować luki kompetencyjne wpływające bezpośrednio z celów organizacyjnych i strategii firmy. (LF_U2) • Student potrafi projektować procesy rozwojowe uwzględniając cele biznesowe, poziom dojrzałości organizacji oraz role poszczególnych pracowników w tym obszarze (LF_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów wspierać organizację w budowaniu świadomego i strategicznego podejścia do rozwoju kompetencji, płynącego z jej celów. (LF_K3) • Student jest gotów odpowiedzialnie dobierać i planować działania rozwojowe w odniesieniu do efektów biznesowych. (LF_K4) • Student jest gotów współpracować z interesariuszami procesu rozwoju w celu diagnozy potrzeb kompetencyjnych z uwzględnieniem ich oczekiwań (LF_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Proces identyfikacji i analizy potrzeb rozwojowych 2. Analiza luk kompetencyjnych, jako podstawa definiowania potrzeb rozwoju 3. Matryce i profile kompetencyjne 4. Dobór metod i form rozwoju kompetencji do potrzeb rozwojowych 5. Efektywność i adekwatność działań rozwojowych 6. Projektowanie procesów rozwojowych

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Trener - Szkolenie i warsztat jako forma rozwoju kompetencji.
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie rolę trenera oraz jego odpowiedzialności w procesie rozwoju kompetencji pracowników. (LF_W5) • Student zna i rozumie zasady projektowania procesów szkoleniowych i warsztatowych oraz ich ewaluacji. (LF_W1) • Student zna i rozumie uwarunkowania realizacji szkoleń w organizacjach (LF_W4) Umiejętności: • Student potrafi projektować szkolenia i warsztaty odpowiadające na potrzeby rozwojowe organizacji i uczestników programów rozwojowych. (LF_U1)

- Student potrafi argumentować zasadność realizacji proponowanych szkoleń z uwzględnieniem potrzeb organizacji i uczestników (LF_U3)
- Student potrafi samodzielnie zdobywać wiedzę i rozwijać umiejętności niezbędne do przygotowania i prowadzenia szkoleń (LF_U5)

Kompetencje społeczne:

- Student jest gotów wspierać uczestników w procesie uczenia się i rozwoju kompetencji w roli trenera. (LF_K5)
- Student jest gotów współpracować z ekspertami w organizacji i poza nią, by realizować szkolenia dopasowane do potrzeb rozwojowych pracowników (LF_K2)
- Student jest gotów budować bezpieczne i angażujące środowisko uczenia się w trakcie szkoleń i warsztatów (LF_K3)

Treści programowe przedmiotu

1. Rola trenera w procesie rozwoju kompetencji
2. Projektowanie szkoleń i warsztatów
3. Metody i narzędzia warsztatowej pracy trenerskiej
4. Dynamika grupy i zarządzanie procesem szkoleniowym
5. Ewaluacja procesów szkoleniowych
6. Transfer efektów szkolenia do środowiska pracy

Nazwa przedmiotu

LEARN Framework: Mentor vs Tutor - Mentoring i tutoring jako metody indywidualnego wsparcia rozwojowego.

Język prowadzenia zajęć

Język polski

Realizowane efekty uczenia się**Wiedza:**

- Student zna i rozumie różnice pomiędzy mentoringiem, tutoringiem a innymi formami wsparcia rozwojowego. (LF_W3)
- Student zna i rozumie role, odpowiedzialności i granice mentora oraz tutora w relacji z pracownikiem. (LF_W5)
- Student zna i rozumie znaczenie mentoringowej lub tutoringowej relacji rozwojowej w procesie uczenia się osób dorosłych. (LF_W4)

Umiejętności:

- Student potrafi projektować proces mentoringowy i tutoringowy adekwatnie do potrzeb rozwojowych uczestnika. (LF_U2)
- Student potrafi budować relację opartą na zaufaniu i odpowiedzialności za rozwój. (LF_K3)
- Student potrafi monitorować i ewaluować efektywność procesu mentoringowego i tutoringowego i wykorzystywać te informacje w celu doskonalenia własnych kompetencji (LF_U5)

Kompetencje społeczne:

- Student jest gotów do wykorzystania informacji zwrotnych od podopiecznych w celu doskonalenia procesu rozwoju pracowników. (LF_K1)
- Student jest gotów wspierać rozwój innych w sposób odpowiedzialny i etyczny w roli mentor lub tutora. (LF_K3)
- Student jest gotów budować kulturę dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w procesie mentoringowym lub tutoringowym. (LF_K4)

Treści programowe przedmiotu

1. Mentoring i tutoring jako metody rozwoju
2. Role i odpowiedzialności mentora oraz tutora
3. Projektowanie procesu mentoringowego i tutoringowego
4. Narzędzia i techniki pracy mentora i tutora
5. Relacja rozwojowa i komunikacja wspierająca rozwój
6. Ewaluacja efektów mentoringu i tutoring

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Coach - Coaching jako metoda wspierania rozwoju indywidualnego i zawodowego
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie założenia oraz standardy coachingu jako metody wspierania rozwoju. (LF_W1) • Student zna i rozumie role, odpowiedzialności i granice coacha w procesie coachingowym. (LF_W4) • Student zna i rozumie uwarunkowania organizacyjne i indywidualne w realizacji procesu coachingowego (LF_W3)
Umiejętności: • Student potrafi projektować proces coachingowy z uwzględnieniem adekwatnych do potrzeb rozwojowych klienta narzędzi i technik coachingowych. (LF_U1) • Student potrafi prowadzić rozmowę coachingową wspierającą refleksję i samodzielność klienta. (LF_U3) • Student potrafi monitorować i ewaluować efektywność procesu coachingowego i wykorzystywać te informacje do doskonalenia własnych kompetencji (LF_U5)
Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystania efektów realizowanych programów coachingowych w doskonaleniu procesu rozwoju pracowników (LF_K1) • Student jest gotów budować relacje coachingowe oparte na zaufaniu i partnerstwie. (LF_K3) • Student jest gotów działać zgodnie z zasadami etyki zawodowej coacha. (LF_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Coaching jako metoda wspierania rozwoju 2. Role i odpowiedzialności coacha 3. Projektowanie procesu coachingowego 4. Narzędzia i techniki coachingowe 5. Komunikacja coachingowa i pytania coachingowe 6. Ewaluacja procesu coachingowego

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Realizacja i ewaluacja rozwoju
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie oczekiwania organizacji w zakresie dokumentowania i ewaluacji procesu rozwoju. (LF_W2) • Student zna i rozumie modele i metody ewaluacji działań rozwojowych, w oparciu o 8-poziomowy model LTEM (Learning Transfer Evaluation Model). (LF_W1) • Student zna i rozumie znaczenie mierzenia efektów rozwoju na poziomie zachowań i wyników biznesowych. (LF_W3)
Umiejętności:

• Student potrafi planować i realizować działania wspierające wdrażanie efektów rozwoju do praktyki zawodowej i komunikować oczekiwania w tym zakresie pracownikom na różnych poziomach organizacji. (LF_U3) • Student potrafi projektować kompleksowy proces ewaluacji działań rozwojowych, na wszystkich 8 poziomach modelu LTEM i koordynować prace związane z jego realizacją (LF_U4) • Student potrafi identyfikować działania zwiększające skuteczność transferu kompetencji do środowiska pracy i doskonalić swój warsztat w celu zwiększania efektywności podejmowanych działań (LF_U5) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystywania raportów z ewaluacji programów rozwojowych w celu doskonalenia procesu rozwoju pracowników. (LF_K1) • Student jest gotów promować odpowiedzialność kadry menedżerskiej za wdrażanie efektów uczenia się w organizacji. (LF_K4) • Student jest gotów podejmować decyzje dotyczące dalszego rozwoju w oparciu o wyniki ewaluacji. (LF_K2) Treści programowe przedmiotu 1. Realizacja procesów rozwojowych w organizacji 2. Transfer efektów rozwoju do środowiska pracy 3. Rola menedżera w procesie wdrażania efektów rozwoju 4. Model LTEM i mierzenie efektów rozwoju 5. Narzędzia i metody ewaluacji rozwoju 6. Analiza skuteczności działań rozwojowych

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Wykorzystanie design thinking w procesie rozwoju
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zmieniające się warunki funkcjonowania organizacji i możliwość wykorzystania metodyki design thinking (DTMethod) w procesie rozwiązywania problemów i rozwoju pracowników. (LF_W2) • Student zna i rozumie uwarunkowania wykorzystania DTMethod w doskonaleniu procesów organizacyjnych i rozwoju kompetencji pracowników. (LF_W4) • Student zna i rozumie rolę trenera we wspieraniu eksperymentowania i prototypowania w procesie uczenia się. (LF-W5) Umiejętności: • Student potrafi argumentować zasadność wykorzystywania narzędzia design thinking w projektowaniu działań rozwojowych. (LF_U3) • Student potrafi diagnozować problemy organizacyjne z wykorzystaniem podejścia design thinking. (LF_U2) • Student potrafi koordynować proces generowania i testowania rozwiązań rozwojowych w oparciu o DTMethod. (LF_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów identyfikować główne wyzwania w rozwoju pracowników i wykorzystywać DTMethod do proponowania adekwatnych rozwiązań (LF_K1) • Student jest gotów angażować interesariuszy w proces projektowania rozwoju. (LF_K2) • Student jest gotów promować współpracę i interdyscyplinarne podejście do rozwiązywania problemów. (LF_K3)
Treści programowe przedmiotu
1. Design thinking jako metoda rozwiązywania problemów 2. Projektowanie procesu design thinking

3. Empatia i diagnoza potrzeb użytkownika
4. Generowanie i prototypowanie rozwiązań
5. Testowanie i doskonalenie rozwiązań rozwojowych
6. Design thinking w procesach uczenia się i rozwoju kompetencji

Nazwa przedmiotu
LEARN Framework: Facylitacja spotkań i warsztatów jako metoda wspierania uczenia się zespołowego
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie techniki i narzędzia facylitacyjne wspierające pracę grupową z uwzględnieniem zmian w funkcjonowaniu organizacji dotyczących form świadczenia pracy i wykorzystania ICT (LF_W2) • Student zna i rozumie zasady projektowania i facylitowania efektywnych spotkań oraz warsztatów z uwzględnieniem ich organizacyjnych i społecznych uwarunkowań (LF_W4) • Student zna i rozumie swoją rolę w facylitacji w procesie uczenia się zespołowego. (LF_W5)
Umiejętności: • Student potrafi projektować i prowadzić spotkania oraz warsztaty z wykorzystaniem metod facylitacyjnych. (LF_U3) • Student potrafi wspierać proces współpracy i komunikacji w zespole. (LF_U4) • Student potrafi doskonalić swoje kompetencje by reagować na trudne sytuacje i wyzwania pojawiające się w pracy grupowej. (LF_U5)
Kompetencje społeczne: • Student jest gotów wykorzystywać posiadane informacje do doskonalenia realizowanych spotkań i warsztatów. (LF_U1) • Student jest gotów respektować różnorodność perspektyw i doświadczeń uczestników procesu grupowego. (LF_U2) • Student jest gotów wspierać zespoły w procesie wspólnego uczenia się i rozwiązywania problemów, poprzez facylitację. (LF_U3)
Treści programowe przedmiotu
1. Facylitacja jako metoda wspierania uczenia się zespołowego 2. Projektowanie i prowadzenie spotkań oraz warsztatów 3. Techniki i narzędzia facylitacyjne 4. Dynamika grupowa i zarządzanie procesem grupowym 5. Komunikacja i współpraca w procesie facylitacji 6. Trudne sytuacje i wyzwania w pracy facylitatora

Nazwa przedmiotu
Warsztaty projektowe
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie metodykę przygotowywania projektów rozwojowych dla pracowników (LF_W1) • Student ma świadomość zmian w otoczeniu organizacji i wie w jaki sposób mogą one wpływać na jej funkcjonowanie. (LF_W2) • Student zna i rozumie uwarunkowania wdrażania projektów rozwojowych w organizacji (LF_W3)

Umiejętności:

- Student potrafi identyfikować obszary, które mogą stanowić przedmiot rozwoju pracowników (LF_U2)
- Student potrafi opracować spójny projekt rozwoju kompetencji w celu uargumentowania zasadności jego realizacji różnym osobom w organizacji. (LF_U3)
- Student potrafi pozyskiwać wiedzę niezbędną do opracowywania projektów rozwojowych dla pracowników (LF_U5)

Kompetencje społeczne:

- Student jest gotów uwzględniać opinie i sugestie innych osób w przygotowywaniu projektu rozwoju pracowników (LF_K1)
- Student jest gotów do przygotowywania programów rozwojowych we współpracy z innymi osobami w organizacji (*subject matter expert*) (LF_K2)
- Student jest gotów inicjować działania w zakresie rozwoju pracowników zgodnie z obecnymi i przyszłymi potrzebami organizacji, pracowników i pozostałych interesariuszy (LF_K4)

Treści programowe przedmiotu

1. Zakres i specyfika projektów w obszarze rozwoju pracowników
2. Uwarunkowania efektywności wdrażania projektów z obszaru rozwoju pracowników
3. Przygotowanie koncepcji projektu
4. Prezentacja koncepcji projektu