



**FAKULTA
SOCIÁLNÍCH STUDIÍ**
Masarykova univerzita

PSY536 Rozvoj pracovníků

SYLABUS PŘEDMĚTU

PRACOVIŠTĚ	Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT	PSY536 Rozvoj pracovníků
FORMA STUDIA	magisterské denní studium
GARANT	doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.



1. Obsah

1. OBSAH	2
2. VYUČUJÍCÍ	3
3. ANOTACE PŘEDMĚTU	3
3.1 Studijní cíle	3
3.2 Organizace	3
4. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU	3
4.1 Účast v předmětu	3
4.2 Průběžná práce v semestru	4
4.2.1 Písemný test	4
4.2.2 Workshop	4
4.3 Celkové hodnocení předmětu	5
5. MATERIÁLY K PŘEDMĚTU	5
6. PROBLÉMOVÉ OKRUHY	6
6.1 Rozvoj pracovníků v praxi	6
6.2 Analýza rozvojových potřeb, vyhodnocení efektivity rozvoje	6
6.3 Teorie rozvoje v praxi	6
6.4 Tvorba designu rozvojové akce a transfer rozvíjeného do praxe	7
6.5 Typy rozvojových aktivit	7
PŘÍLOHA 1. UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ	8

2. Vyučující

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu

e-mail: vaculik@fss.muni.cz

Mgr. Marcela Leugnerová

e-mail: 333166@mail.muni.cz

Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.

e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz

3. Anotace předmětu

PSY536 patří mezi profilující předměty ECTS B z oblasti psychologie práce. Je věnován rozvoji pracovníků v organizacích. Předmět je určen studentům magisterského studia psychologie Fakulty sociálních studií MU. Navazuje na poznatky získané v předmětu PSY111 Personální psychologie.

Práci v předmětu tvoří teoretická příprava a rozvoj dovedností pod supervizí. Cílem studia předmětu je seznámení s postupy, které umožňují přípravu a realizaci efektivních rozvojových programů. Součástí studia předmětu je osvojení si základních pojmů, poznatků a teorií z oblasti rozvoje pracovníků a jejich aplikace při plánování, realizaci rozvojových aktivit a při posuzování jejich kvality.

3.1 STUDIJNÍ CÍLE

Po absolvování předmětu budou studenti:

- i. vědět, jak vypadá rozvoj pracovníků v organizacích a rozumět jeho významu pro efektivitu organizace
- ii. znát procesy, které souvisejí s rozvojem pracovníků v organizacích
- iii. aplikovat poznatky z psychologických výzkumů při plánování a realizaci rozvojových aktivit
- iv. znát rozvojový proces od analýzy potřeb až po vyhodnocení efektivity rozvoje
- v. umět identifikovat rozvojové potřeby
- vi. znát metody rozvoje pracovníků a vhodně je zvolit při tvorbě designu rozvojových akcí
- vii. vědět, co vše je ve hře při vytváření designu rozvojových akcí
- viii. schopni aplikovat teorie učení při plánování a realizaci rozvojových aktivit
- ix. vědět, jak zajistit transfer rozvíjeného do praxe
- x. umět posoudit kvalitu rozvojových aktivit
- xi. umět změřit efektivitu rozvojových aktivit
- xii. schopni naplánovat a realizovat interaktivní workshop

3.2 ORGANIZACE

Předmět tvoří 7 – 10 výukových bloků v délce dvě nebo čtyři hodiny. Konkrétní časový harmonogram výuky je uveden v souboru umístěném ve studijních materiálech. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit všechny požadavky uvedené v článku 4 tohoto sylabu. Vzhledem k omezenému počtu míst mají pro zápis do předmětu přednost studenti ve čtvrtém a třetím semestru Mgr. studia psychologie profilace psychologie práce.

4. Požadavky na ukončení předmětu

4.1 ÚČAST V PŘEDMĚTU

- a. Účast v předmětu je povinná a přítomnost ve výuce je kontrolována.
- b. Na studijních setkáních jsou možné dvě neúčasti – jedna neomluvená a druhá omluvená ze zdravotních důvodů doložená omluvenkou od lékaře řádně zapsanou v ISu. Studijní setkání jsou nenahraditelná, protože při nich studenti rozvíjejí řadu důležitých dovedností.

c. Účast na realizaci workshopu je povinná a nelze ji ničím nahradit.

4.2 PRŮBĚŽNÁ PRÁCE V SEMESTRU

- V průběhu semestru pracují studenti na níže uvedených úkolech. Neodevzdání jakéhokoliv úkolu v požadovaných parametrech nebo absence u testu znamená nesplnění podmínek pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je předmět studentovi ukončen hodnocením „-“.
- Práce v semestru je bodově hodnocena. Body jsou součástí výsledného hodnocení.
- Nesplnění kteréhokoliv ze stanovených termínů znamená nesplnění úkolu a ukončení studia v předmětu.

Bodové hodnocení průběžné práce v semestru

Úkol	maximální počet bodů
Písemný test	20
Workshop	30
Σ	50

4.2.1 Písemný test

- V průběhu semestru se koná jeden písemný test administrovaný na studijním setkání (viz harmonogram výuky), který musí student absolvovat. Nesplnění tohoto požadavku znamená nesplnění požadavků pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je studentovi předmět ukončen hodnocením „-“.
- Test tvoří 10 – 15 otázek z níže uvedených témat. Otázky jsou vytvořeny z povinné literatury, z obsahu studijních setkání a z podkladů k prezentacím pro studijní setkání. Jsou uzavřené (a – e) s jednou správnou odpovědí. Každá otázka je hodnocena jedním nebo dvěma body. Maximální počet bodů za jeden test je 20.

4.2.2 Workshop

- Jedná se o týmový úkol pro trojice studentů.
- Cílem úkolu je připravit a realizovat interaktivní workshop v délce 45 minut pro skupinu účastníků.
- Cílovou skupinu účastníků si studenti volí i zajišťují sami (předpokladem je, že půjde o vysokoškolské studenty).
- Součástí plnění úkolu je prezentace částí úkolu na studijních setkáních, odevzdání jedné části úkolu v písemné podobě (viz níže) a realizace workshopu.
- Termíny odevzdání částí tohoto úkolu jsou uvedeny v souboru s časovým harmonogramem umístěném ve studijních materiálech k předmětu.

4.2.2.1 Co mají obsahovat části úkolu

- Analýza vzdělávacích potřeb
 - prezentace na cca 10 minut, obsahuje popis cílové skupiny (komu je workshop určen), návrh tématu vzdělávání (téma workshopu), popis vzdělávacího cíle (co budou účastníci workshopu umět) a zdůvodnění volby tématu (proč to potřebují a jak jsme na to přišli)
- Design
 - písemný dokument v rozsahu max. 5400 znaků, obsahuje popis částí workshopu (co budeme dělat, jak to budeme dělat, jaký je výstup z konkrétní použité metody vzdělávání, délka trvání)

Termín odevzdání: viz harmonogram výuky



Název souboru design.docx

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY536, složka s názvem Workshop

- iii. prezentace na cca 10 minut, obsahuje popis částí workshopu (co budeme dělat, jak to budeme dělat, jaký je výstup, proč jsme vybrali právě takové metody – v čem spatřujeme jejich výhody a jaká rizika při realizaci se mohou objevit, délka trvání)

c. Realizace: samotná realizace workshopu

4.2.2.2 Hodnocení úkolu

Úkol je hodnocen 0 – 30 body v této struktuře:

a. Analýza vzdělávacích potřeb: 5 bodů

- i. Co hodnotíme: obsah prezentace
- ii. Kritéria hodnocení: definice vzdělávacího cíle (zda vyplývá z analýzy vzdělávacích potřeb, jeho konkrétnost, užitečnost pro cílovou skupinu), kvalita zdůvodnění volby tématu

b. Design: 15 bodů

- i. Co hodnotíme: obsah prezentace, způsob realizace
- ii. Kritéria hodnocení: efektivita použitých metod ve vztahu ke vzdělávacímu cíli (umožňují metody naučit to, co chceme, jsou metody uspořádány tak, aby zajistily, že se účastníci něco naučí), kvalita uvažování o výhodách a rizicích použitých metod (jaké výhody má, když použijeme tyto metody, jaká jsou rizika jejich využití, co uděláme pro to, abychom rizika eliminovali)

c. Realizace: 10 bodů

- i. Co hodnotíme: způsob realizace
- ii. Kritéria hodnocení: dosažení vzdělávacího cíle, předání obsahu (srozumitelnost, interaktivita, zajímavost, přesvědčivost, jasnost a konkrétnost výstupů z jednotlivých metod použitých při workshopu), fungování lektorského týmu (přípravenost lektorů, vzájemné interakce, zapojení do vedení workshopu), práce se skupinovou dynamikou (vytvoření bezpečné atmosféry, zapojení všech účastníků, reagování na potřeby účastníků, práce s případnými problémovými účastníky), kvalita použitých materiálů (prezentace, materiály pro účastníky).

4.3 CELKOVÉ HODNOCENÍ PŘEDMĚTU

- a. K úspěšnému ukončení předmětu musí student získat nejméně 50 % bodů.
- b. Celkové hodnocení studenta je dáno výsledky za průběžnou práci v semestru. Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (50 – 44 bodů), B (43 – 38 bodů), C (37 – 34 bodů), D (33 – 29 bodů), E (28 – 25 bodů), F (24 bodů a méně).

5. Materiály k předmětu

Při studiu předmětu doporučujeme kombinovat různé zdroje. Vybrali jsme učebnici, kterou považujeme za základní zdroj poznatků a která pokrývá prezentované tematické okruhy. Její prostudování považujeme za nutné minimum. K doplnění informací z tohoto zdroje slouží další povinná a doporučená literatura uvedená u každého problémového okruhu.

Povinná literatura

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development (7th edition)*. New York: McGraw-Hill Education.

6. Problémové okruhy

6.1 ROZVOJ PRACOVNÍKŮ V PRAXI

Téma je věnováno tomu, jak vypadá rozvoj pracovníků v praxi. Porozumíme významu rozvoje pracovníků pro efektivitu organizace. Dozvíme se, jakých oblastí „života“ pracovníka v organizaci se rozvoj týká. Jaké procesy musí organizace nastavit, aby byl rozvoj efektivní. Kdo se na rozvoji podílí.

Literatura

Autor	strany
Povinná literatura	
Noe, R. A. (2017). <i>Employee training and development (7th edition)</i> . New York: McGraw-Hill Education.	40 – 60, 61 – 114
Doporučená literatura	
Senge, P. M. (2007). <i>Pátá disciplína: teorie a praxe učící se organizace</i> . Praha: Management Press.	

6.2 ANALÝZA ROZVOJOVÝCH POTŘEB, VYHODNOCENÍ EFEKTIVITY ROZVOJE

Téma je věnováno procesům předcházejícím a následujícím po rozvojových aktivitách. Dozvíme se, co jsou to rozvojové potřeby, jak je možné identifikovat rozvojové potřeby jednotlivců a skupin a jak na základě zjištění rozvojových potřeb formulovat rozvojové cíle. Zaměříme se také na to, jak rozvojové cíle vyhodnocovat a výstupy využít jednak pro hodnocení efektivity rozvoje a také pro plánování dalšího rozvoje.

Literatura

Autor	strany
Povinná literatura	
Noe, R. A. (2017). <i>Employee training and development (7th edition)</i> . New York: McGraw-Hill Education.	116 – 156, 246 – 290

6.3 TEORIE ROZVOJE V PRAXI

Zaměříme se na sociálně psychologické, pedagogicko-psychologické a andragogické teorie a fenomény, které je možné využít při plánování a realizaci rozvoje zaměstnanců a které zvyšují jeho efektivitu. Seznámíme se s Kolbovým cyklem učení, s využitím zpětné vazby v rozvoji a s dalšími teoriemi a fenomény, které souvisí s rozvojem pracovníků. Aplikaci těchto teorií a fenoménů si i prakticky vyzkoušíme.

Literatura

Autor	strany
Povinná literatura	
Noe, R. A. (2017). <i>Employee training and development (7th edition)</i> . New York: McGraw-Hill Education.	157 – 200
Doporučená literatura	
De Ciantis, S. M., & Kirton, M. J. (1996). A psychometric reexamination of Kolb's experiential learning cycle construct: A separation of level, style, and process. <i>Educational and Psychological Measurement</i> , 56(5), 809-820.	809 – 820

DeRue, D. S., & Wellman, N. (2009). Developing leaders via experience: the role of developmental challenge, learning orientation, and feedback availability. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 859-875.

Goodman, J. S., Wood, R. E., & Hendrickx, M. (2004). Feedback specificity, exploration, and learning. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 248-262.

6.4 TVORBA DESIGNU ROZVOJOVÉ AKCE A TRANSFER ROZVÍJENÉHO DO PRAXE

Seznámíme se s etapami, které jsou součástí rozvojových akcí. Dozvíme se, jak připravit rozvojovou akci a co následuje po jejím ukončení. Seznámíme se s prvky, které je třeba v praxi zvažovat při tvorbě designu rozvojové akce – téma rozvoje, metody rozvoje, účastníci, realizátoři, prostor, zapojení nadřízených, skupinová dynamika. Dozvíme se, co všechno (na straně rozvíjeného, organizace a designu rozvoje) ovlivňuje úspěšnost transferu rozvíjeného do praxe. Seznámíme se s tím, jak konkrétně při a po rozvojové aktivitě zvýšit pravděpodobnost, že transfer proběhne.

Literatura

Autor	strany
Povinná literatura	
Noe, R. A. (2017). <i>Employee training and development (7th edition)</i> . New York: McGraw-Hill Education.	201 – 245
Doporučená literatura	
Grossman, R. & Salas, P. (2011). The transfer of training: What really matters. <i>International Journal of Training and Development</i> , 15(2). doi: 10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x	
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing.	

6.5 TYPY ROZVOJOVÝCH AKTIVIT

Budeme se věnovat individuálním i skupinovým rozvojovým aktivitám. Těm, které se odehrávají v pracovním prostředí i mimo něj. Seznámíme se s možnostmi jejich využití v praxi při rozvoji znalostí a dovedností. Představíme si jejich výhody i možná omezení.

Literatura

Autor	strany
Povinná literatura	
Noe, R. A. (2017). <i>Employee training and development (7th edition)</i> . New York: McGraw-Hill Education.	292 – 330
Doporučená literatura	
Gallwey, W. (2010). <i>Inner game pro manažery: tajemství vysoké pracovní výkonnosti (2. vydání)</i> . Praha: Management Press.	
Kratochvíl, S. (2005). <i>Skupinová psychoterapie v praxi (3. vydání)</i> . Praha: Galén.	
Yalom, I. D., Leszcz, M. (2007). <i>Teorie a praxe skupinové psychoterapie (2. vydání)</i> . Praha: Portál.	



Příloha 1. Upozornění k podvodnému plnění studijních povinností

Výuka na FSS MU předpokládá, že studenti znají studijní předpisy, a že se nedopouštějí podvodného plnění studijních povinností, zejména opisování u zkoušek a plagiátorství, tedy vydávání cizích myšlenek za vlastní a přebírání myšlenek jiných autorů bez uvedení autorství.

Plagiátorství patří k nejzávažnějším etickým proviněním v akademickém prostředí, popírá poslání univerzity i smysl studia. Z právního hlediska je plagiátorství krádeží cizího duševního vlastnictví.

Podvodné plnění studijních povinností není za žádných okolností na FSS tolerováno. Každý případ podvodného chování je trestán nejpřísnější sankcí, a to nepodmínečným vyloučením ze studia. Studentům doporučujeme co nejdůkladněji se seznámit s problémem plagiátorství a se způsoby, jak se mu vyhnout.