

Warszawa, dnia 28 listopada 2022 r.

Sz.P. dr hab. Andrzej Różański
profesor UMCS
Dziekan Wydziału Pedagogiki i Psychologii
Kierownik Pracowni Rozwoju Zasobów
Ludzkich (HRD_Lab)
Wydział Pedagogiki i Psychologii UMCS
ul. Głęboka 43, 20-612 Lublin

Opinia dot. programu studiów:

Rozwój zasobów ludzkich (Human Resource Development)

Specjalności w ramach kierunku studiów:

B1 - Coaching z elementami psychologii,

B2 - Specjalista do spraw szkoleń i rozwoju

Wydział Pedagogiki i Psychologii UMCS

Poziom kształcenia: drugi stopień, Profil: ogólno-akademicki

W mojej ocenie program wypełnia lukę w obszarze rozwoju zasobów ludzkich w celu zdobywania kwalifikacji specjalistycznych w zakresie wspierania osób zarządzających HR. Cele i treści zostały precyzyjnie określone. Program główny nacisk kładzie na umiejętności, nadrzędną rolę przypisując celom kształcącym. Przedstawia nowatorskie metody kształcenia i odpowiada na współczesne potrzeby pracodawców.

Program jest poprawny zarówno pod względem merytorycznym, jak i dydaktycznym. Zawiera następujące elementy:

a) kluczowe cele kształcenia; program wytycza cele kompetencyjne, podkreślając rozwój tzw. umiejętności globalnych: komunikacji międzypokoleniowej, współpracy, kompetencji interkulturowej, twórczego i krytycznego myślenia, organizacji pracy oraz świadomości emocjonalnej. Współczesne środowisko pracy w wyniku głębokich przemian będących konsekwencją doświadczeń okresu pandemii, a także powszechnej wirtualizacji życia gwałtownie spotęgowało potrzeby rekonstrukcji i zmiany sposobów budowania efektywnych relacji na poziomie pracownik - pracodawca. Zapotrzebowanie dotyczy specjalistów (trenerów i konsultantów) bezpośrednio pracujących z zespołami pracowniczymi w kontekście prawidłowego rozpoznania potrzeb rozwojowych, planowania i realizacji programów szkoleniowych a także indywidualnej pracy z kluczowymi - utalentowanymi pracownikami w organizacji. Program uwzględnia rekomendacje oparte na

najnowszych wynikach badań w obszarze pracy zdalnej i hybrydowej przy uwzględnieniu kultury organizacyjnej międzypokoleniowej przedsiębiorstw.

b) sposoby osiągania celów kształcenia z uwzględnieniem możliwości indywidualizacji pracy w zależności od potrzeb i możliwości studentów oraz warunków, w jakich program będzie realizowany; Program proponuje podejście eklektyczne (nie rekomenduje jednej ogólnej metody nauczania), a więc umożliwia wybór takich technik i form pracy, jakie będą najbardziej odpowiednie dla danej grupy studentów w celu zdobycia szczegółowych kwalifikacji do praktycznego wykonywania zawodu. Program omawia postulat uwzględniania indywidualnych potrzeb, możliwości i upodobań studenta, prezentując wspólne (Część Wspólna Programu) i indywidualne (Specjalność - B1 - Coaching z elementami psychologii oraz Specjalność - B2 - Specjalista do spraw szkoleń i rozwoju).

W ramach kierunku Rozwój Zasobów Ludzkich proponowane są dwie specjalności (coaching z elementami psychologii, specjalista do spraw szkoleń i rozwoju), które wpisują się w oczekiwania społeczne i rynkowe determinowane zmiennymi uwarunkowaniami otoczenia zarówno w odniesieniu do potrzeb pracodawców jak i pracowników.

Program ukierunkowany jest na indywidualne wsparcie potrzeb poznawczych osoby dorosłej jako podmiotu kreującego własną ścieżkę rozwoju, a także człowieka w sytuacji pracy jako podmiotu, którego rozwój determinowany jest potrzebami i oczekiwaniami pracodawców. Coaching z elementami psychologii Specjalność przygotowuje absolwentów merytorycznie i praktycznie w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w projektowaniu i prowadzeniu działań wspierających w zakresie indywidualnego rozwoju potencjału osób dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem diagnozy i realizacji programów coachingowych w organizacjach różnych typów (coaching kariery, coaching branżowy, coaching grupowy). Natomiast Specjalność specjalisty do spraw szkoleń i rozwoju przygotowuje do zdobycia kompetencji w obszarze organizacji, prowadzenia oraz ewentualnej sprzedaży usług szkoleniowych (szkolenia otwarte i zamknięte), identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych, przygotowania materiałów szkoleniowych, prezentacji. W przypadku szkoleń zamkniętych - organizowanych dla jednej firmy, trener musi również potrafić przeprowadzić analizę potrzeb klienta. Student zdobędzie kwalifikacje w skutecznym poszukiwaniu źródeł zleceń na realizację kursów i szkoleń, monitorować rynek lokalny w zakresie zapotrzebowania na kursy i szkolenia oraz raportować przełożonym wykonane obowiązki. Praca ta wiąże się z różnym natężeniem kontaktów z ludźmi.

Program dostosowany jest do przygotowania absolwentów merytorycznie i praktycznie w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych w projektowaniu,

organizowaniu, prowadzeniu oraz ewaluacji systemowych działań szkoleniowych w organizacjach różnych typów. W szczególności obejmuje wsparcie merytoryczne kadry menedżerskiej średniego i wyższego szczebla w procesie projektowania i rozwoju kompetencji poznawczych pracowników w kontekście realizacji strategii organizacji. Absolwent studiów II stopnia kierunku „Rozwój zasobów ludzkich” będzie posiadać rozbudowaną wiedzę niezbędną do rozumienia roli profesjonalnie wypełnianej funkcji wspierającej działania prorozwojowe w tym coachingowe oraz szkoleniowe we współczesnych organizacjach, w celu budowania lub rekonstrukcji jej potencjału ludzkiego, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości rozwoju osobistego i zawodowego jednostki. Absolwent będzie potrafił analizować różne aspekty funkcjonowania ludzi w sytuacji pracy i odpowiednio do jej potrzeb planować, organizować, wdrażać a także dokonywać oceny efektywności podejmowanych działań prorozwojowych na poziomie jednostki a także organizacji. Będzie mógł odpowiednio reagować i prowadzić działania prorozwojowe i wspierające wobec osób wymagających pomocy w zakresie funkcjonowania na rynku pracy, w sferze zawodowo-edukacyjnej i innych obszarach życia społecznego. Jego profesjonalna aktywność ukierunkowana może być zarówno na wspieranie jednostek i grup w rozwoju zawodowym i społecznym, jak i na działania profilaktyczne w w/w obszarach ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia psychologicznego i terapeutycznego. Przygotowany jest do merytorycznego wspierania kadry menedżerskiej średniego i wyższego szczebla w procesie projektowania i rozwoju kompetencji poznawczych pracowników w kontekście realizacji strategii organizacji oraz profesjonalnego doradztwa edukacyjno-zawodowego, opartego na interdyscyplinarnej podbudowie teoretycznej. Oprócz pogłębionej wiedzy teoretycznej, uczestnicy studiów zdobędą wiedzę i umiejętności m.in. w zakresie: diagnozy, projektowania, prowadzenia i ewaluacji programów rozwojowych i szkoleniowych na poziomie, operacyjnym, taktycznym i strategicznym, diagnozy i rozwoju kompetencji społeczno-zawodowych, zastosowania cyfrowych technik pracy konsultanta HR z wykorzystaniem aplikacji sieciowych, sieci społecznościowych, sztucznej inteligencji, psychologicznych aspektów pracy konsultanta ds. szkoleń i coacha, technik wsparcia psychologiczno-pedagogicznego w sytuacji pracy i rozwoju kariery, a także uwarunkowań prawnych funkcjonowania człowieka środowiska pracy. Tworzenie inkluzyjnego miejsca pracy, wieloaspektowego wykorzystania potencjału różnorodności pracowników a także wspierania kondycji psychofizycznej zatrudnionych oraz poszukiwania równowagi funkcjonowania i dobrostanu w kontekście efektywności pracy (human to human - H2H). Trend w biznesie human to human to podstawa w budowaniu kultur organizacyjnych, które będą odpowiadać na potrzeby wielopokoleniowego rynku i jednocześnie efektywnie działać w naszej nowej rzeczywistości, pełnej niejasności, zmian i zupełnie nowych wyzwań.

