

	UČNI NAČRT PREDMETA/COURSE SYLLABUS
Predmet	Razvoj kadrov in karierno svetovanje
Course title	Human Resources Development and Career Counseling

Študijski program in stopnja Study programme and level	Študijska smer Study field	Letnik Academic year	Semester Semester
Zdravstvene vede/3. stopnja	Edukacija v zdravstvu	2. letnik	3.
Health sciences/3 rd Cycle	Education in Health Care	2 nd year	3 rd

Vrsta predmeta/Course type izbirni/elective

Univerzitetna koda predmeta/University course code 3_ZV_2_UN5_IP_EZ

Predavanja	Seminar	Sem. vaje	Lab. vaje	Teren. vaje	Samost. delo	ECTS
Lectures	Seminar	Tutorial	Laboratory work	Field work	Individ. work	
15	10				425	15

Nosilec predmeta/Lecturer: prof. dr. Jasmina Starc

Jeziki/ Languages: **Predavanja/Lectures:** slovenski/Slovenian
Vaje/Tutorial: slovenski/Slovenian

Pogoji za vključitev v delo oz. za opravljanje študijskih obveznosti: **Prerequisites:**

<ul style="list-style-type: none"> • Vpis v drugi letnik študijskega programa. • Študent mora pripraviti in predstaviti ter zagovarjati raziskovalno nalogo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enrolment in the second year of study. • Student has to prepare, present and defend a research paper.
--	--

Vsebina:

Content (Syllabus Outline):

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sistem razvoja kadrov.</i> Dolgoročno zagotavljanje ustrezne kvalifikacije in izobrazbene strukture zaposlenih na vseh ravneh. Izboljšanje usposobljenosti vodilnih, vodstvenih in razvojnih delavcev zaradi optimiziranja njihovega prispevka k razvoju, poslovanju in organizaciji dela. Oblikovanje širokega notranjega vira strokovno ustrezno usposobljenih delavcev. Politika zaposlovanja in pridobivanja kadrov ter zagotavljanje večje pripadnosti vseh zaposlenih. Odkrivanje in odpravljanje kadrovske neustreznosti in nepopolno zasedenih delovnih mest. Kadrovske- 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human resources development system.</i> Long-term provision of appropriate qualifications and educational structure of employees at all levels. Improving the skills of managers, leads and development staff in order to optimize their contribution to the development, operation and organization of work. Creating a wide internal pool of suitable professionally-qualified workers. Employment and recruitment policy and ensuring the loyalty of all employees. Detection and elimination of inadequately and incompletely staffed jobs. Educational
---	--

<p>izobraževalni procesi, ki sodijo v sistem razvoja kadrov.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Načrtovanje osebnega razvoja kadrov.</i> Strokovni razvoj. Osebnostni razvoj. Delovni razvoj. • <i>Vloga razvoja kadrov.</i> Pomen razvoja kadrov za organizacijo. Pomen razvoja kadrov za zaposlene. • <i>Karierno svetovanje.</i> Integrativni vidiki kariere in kariernih teorij. Temeljni pojmi in koncepti. Osnovne zakonitosti razvoja kariere. Glavna obdobja razvoja kariere in njihov pomen za karierni menedžment. Karierni menedžment v relaciji do osebnega načrta razvoja kariere. DOTS model kariernega razvoja posameznika. Posameznikov poklicni razvoj v širšem socialnem okolju. Pomen izobraževanja v kariernem menedžmentu. 	<p>processes of human resources policies that belong to the system of personnel development.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal development plan for human resources staff.</i> Professional development. Personal development. Work development. • <i>The role of human resources development.</i> The importance for the organization. The importance for the employees. • <i>Career counselling.</i> Integrative aspects of careers and career theories. Basic terms and concepts. The basic laws of career development. The main period of career development and its implications for career management. Career management in relation to personal career development plan. DOTS career development model. Individual's professional development in a wider social environment. The importance of education in career management.
---	---

Temeljna literatura in viri/Readings:

<ul style="list-style-type: none"> • Armstrong, M., Taylor, S. (2020). <i>Armstrong's handbook of human resource management practice.</i> London, New York, New Delhi: KoganPage. • Ažman, T. (idr.): <i>Vodenje kariere. Priročnik za ravnatelje.</i> Šola za ravnatelje, 2018. • Brečko, D. (2006). <i>Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom.</i> Ljubljana: Planet GV. • Kohont, A.: <i>Menedžment človeških virov: stično področje za svetovanje v izobraževanju in usposabljanju zaposlenih.</i> V: Vilič Klenovšek, T. (ur.): <i>S svetovanjem za zaposlene do večje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje.</i> Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2019. • Možina, S. et al. (2002). <i>Management kadrovskih virov.</i> Ljubljana: Knjižna zbirka Profesija, FDV. • Mullins, Laurie J. (2016). <i>Management & Organisational Behaviour.</i> Harlow [etc.]: Pearson. • Noon, M., Blyton, P., Morrell, K. (2013). <i>The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society.</i> Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave and Macmillan. • Svetlik, I. in Zupan, N. (ur.) (2009). <i>Menedžment človeških virov.</i> Ljubljana: FDV. • <i>Vodila za uporabo pripomočkov za svetovanje zaposlenim (1. del).</i> Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 2018. Dostop: https://www.acs.si/digitalna-bralnica/vodila-za-uporabo-pripomočkov-za-svetovanje-zaposlenim-1-del/ • Vujić, V. (2004). <i>Menadžment ljudskog kapitala.</i> Opatija: Fakultet za turistički i hotelirski menadžment.
--

- Young, S.: DOTS model by Law and Watts. Dostop: <http://www.cdanz.org.nz/temohiotanga/law-and-watt-s-dots-model/278/>

Cilji in kompetence:

Učna enota prispeva predvsem k razvoju naslednjih splošnih in specifičnih kompetenc:

- poglobljanje znanja o teoretičnih konceptih in znanstvenih izsledkih na področju razvoja kadrov,
- poglobljeno razumevanje menedžmenta kadrovskih virov v povezavi s kadrovsko-izobraževalnimi procesi, ki sodijo v sistem razvoja kadrov,
- poglobljanje znanja o teoretičnih konceptih in znanstvenih izsledkih na področju kariernega svetovanja,
- analitična pridobitev vpogleda v DOTS model kariernega razvoja,
- samostojno raziskovalno delo na širšem področju menedžmenta kadrovskih virov na področju zdravstva.

Objectives and Competences:

The course unit contributes mainly to the development of the following general and specific competences:

- deepening knowledge of theoretical concepts and scientific findings in the field of human resources development,
- in-depth understanding of human resources management in connection with the human resources education processes belonging to the human resources development system,
- deepening knowledge of theoretical concepts and scientific findings in the field of career counseling,
- analytical acquisition of insights into the DOTS model of career development,
- independent research work in the broader field of human resources management in health care.

Predvideni študijski rezultati:

Študenti/študentke bodo:

- opisali in ovrednotili celostni sistem razvoja kadrov na ravni posameznika in na ravni organizacije,
- sposobni učinkovito in obširno raziskati možnosti kariernega svetovanja,
- izdelali ustrezen načrt kariernega razvoja po DOTS modelu,
- sposobni refleksije pri ozaveščanju lastnega delovanja v delovnem kontekstu,
- povezali teorijo s prakso in bili sposobni prenosa teoretičnih spoznanj v prakso organizacije, v kateri so zaposleni.

Intended Learning Outcomes:

Students will:

- describe and evaluate an integrated system of human resources development at the individual level and at the level of the organization,
- be able to effectively and extensively explore career counselling opportunities,
- develop an appropriate career development plan based on the DOTS model,
- be able to reflect on the awareness of one's own actions in the context of work,
- connect theory with practice and be able to transfer theoretical knowledge to the practice of the organization in which they are employed.

Metode poučevanja in učenja:

- študentov (razlaga, diskusija, vprašanja, primeri, reševanje problemov),
- *seminarji*:
 - študij primera iz prakse,
 - načrt za raziskovalno-projektno delo,
 - izvedba raziskave (voden individualni študij),
 - izdelava, predstavitev in zagovor raziskovalne naloge;
- konzultacije (individualne in kolektivne).

Learning and Teaching Methods:

- *lectures* with active student participation (explanation, discussion, questions, examples, problem solving),
- *seminars*:
 - studying an example from practice,
 - a plan for research/project work,
 - research implementation (guided individual study),
 - preparation, presentation and defence of the research paper;
- consultations (individual and in groups).

Načini ocenjevanja:

Delež (v %)/
Weighting
(in %)

Assessment:

<p>Načini:</p> <ul style="list-style-type: none"> • temeljna ali aplikativna raziskovalna naloga z zagovorom (obseg najmanj 30.000 znakov). <p><i>Ocenjevalna lestvica:</i> uspešno, neuspešno.</p>	<p>100 %</p>	<p>Types:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fundamental or applicative research paper with defence (at least 30,000 characters). <p>Grading scale: pass, fail.</p>
---	--------------	---