

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim: COACHING I MENTORING							Kod przedmiotu: KNS/Z-IP/PM/45		
Nazwa przedmiotu w języku angielskim: COACHING AND MENTORING									
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE			Profil: praktyczny				Poziom studiów: I stopień		
Specjalność/specjalizacja: Psychologia Menedżerska			Forma zaliczenia przedmiotu: zaliczenie na ocenę				Semestr studiów: 6		
Nazwa grupy zajęć: zajęcia specjalnościowe			Język w jakim prowadzone są zajęcia: polski						
Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	-	15	-	-	15	-	-	30	
Tryb niestacjonarny	-	15	-	-	15	-	-	30	
Jednostka realizująca przedmiot, wydział: Kolegium Nauk Społecznych									
Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail): mgr Małgorzata Lech, mlech@wszop.edu.pl									
CEL PRZEDMIOTU									
C1.	Zapoznanie studentów z podstawowymi pojęciami z zakresu coachingu oraz mentoringu w systemie zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach. Zapoznanie studentów z psychologicznymi mechanizmami i uwarunkowaniami relacji coach – klient, mentor klient.								
C2.	Nabycie przez studentów podstawowych umiejętności słuchania oraz zadawania pytań w procesach coachingowych oraz mentoringowych.								
C3.	Nabycie przez studentów umiejętności dostrzegania, rozpoznawania oraz nazywania psychologicznych mechanizmów zachowań klienta w procesach coachingowych oraz mentoringowych.								
WYMAGANIA WSTĘPNE									
1.	Podstawy psychologii w zarządzaniu								

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student zna podstawowe współczesne koncepcje rozwoju pracowników oraz wyjaśnia istotę coachingu i mentoringu, w tym ich miejsce wśród innych form rozwoju, zna podstawowe założenia teoretyczne procesów coachingowego i mentoringowego oraz zna zasady etyki związane z wykonywaniem tych ról.	test jednokrotnego wyboru (pytania zamknięte)	ĆW1-ĆW4	ZI K_W 06 ZI K_W 08
EU2	Student potrafi odróżnić coaching i mentoring od innych narzędzi rozwoju pracowników oraz potrafi dobrać podstawowy rodzaj coachingu i mentoringu do typu organizacji i rodzaju problematyki/ celu rozwojowego.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem zadania projektowe	ĆW1-ĆW4 P1-P3	ZI K_W 06 ZI K_U 05
EU3	Student jest gotów do odpowiedzialnego i etycznego uczestnictwa w działaniach coachingowych i mentoringowych, w tym do respektowania zasad poufności, szacunku i profesjonalnych granic relacji rozwojowej.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem zadania projektowe	ĆW1-ĆW4 P1-P3	ZI K_K 06 ZI K_K 07

TREŚCI PROGRAMOWE

L.p.	ĆWICZENIA	Liczba godzin	
		S	N
ĆW1	Współczesne koncepcje zarządzania. Diagnoza własnej organizacji w tym aspekcie. Ćwiczenia w doborze najlepszej koncepcji pracy z zasobami ludzkimi w zależności od etapu rozwoju organizacji . Próba doboru optymalnej drogi pracy nad rozwojem zasobów ludzkich we własnej organizacji.	4	4
ĆW2	Podstawowe wiadomości o rodzajach coachingu. Podejście do klienta i zasady prowadzenia sesji w każdym z nich. Praktyczne ćwiczenia: doboru pytań coachingowych w poszczególnych podejściach.	3	3
ĆW3	Wprowadzenie do psychologii zmiany i psychologii uczenia się. Opracowywanie projektów sesji coachingowych w oparciu o psychologiczne koncepcje komunikacji, zmiany i uczenia się. Podstawowe zasady pracy z oporem.	3	3
ĆW4	Praktyczne ćwiczenia w przygotowywaniu i prowadzeniu sesji mentoringowej w oparciu o przedstawione na wykładzie koncepcje mentoringu. Osoba coacha i mentora – profil kompetencyjny coacha i mentora, diagnoza zasobów własnych.	5	5
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA ĆWICZEŃ: test/kolokwium z zagadnień coachingu i mentoringu – ocena ilościowa; obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem – ocena jakościowa.

L.p.	PROJEKT	Liczba godzin	
		S	N
P1	Charakterystyka organizacji lub zespołu oraz diagnoza etapu rozwoju organizacji - dobór koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi adekwatnej do specyfiki organizacji, wybór rodzaju coachingu lub mentoringu wraz z uzasadnieniem.	5	5
P2	Opracowanie projektu cyklu sesji coachingowych lub mentoringowych (cele, struktura, narzędzia), przykładowe pytania coachingowe dostosowane do wybranego podejścia, uwzględnienie psychologicznych aspektów zmiany, uczenia się oraz pracy z oporem.	5	5

P3	Profil kompetencyjny coacha lub mentora oraz diagnoza własnych zasobów i obszarów rozwoju. Ocena spodziewanych efektów procesu dla pracownika, zespołu i organizacji.	5	5
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA PROJEKTU: zadania projektowe – ocena jakościowa**METODY I FORMY DYDAKTYCZNE**

1.	Studium przypadków, dyskusja
2.	Analiza przypadku
3.	Praca w grupach

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Prezentacja multimedialna.
2.	Platforma e-learningowa
3.	Biblioteki cyfrowe i zasoby online.

OPROGRAMOWANIE

1.	Pakiet biurowy MS Office
2.	Internet

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny
1.	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	30	30
2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	20	20
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	15	15
4.	konsultacje	2	2
5.	zapoznanie się z literaturą	8	8
6.	zaliczenie/egzamin	-	-
SUMA GODZIN		75	75
LICZBA PUNKTÓW ECTS		3	3

LITERATURA PODSTAWOWA

1.	P. Woszczyk, A. Stankiewicz: Szkolić - motywować - aktywizować. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2017. [ibuk]
2.	I. Warwas, J. Wiktorowicz, P. Woszczyk: Zdrowy i zmotywowany pracownik 50+. Zadowolony pracodawca. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2017. [ibuk]
3.	A. Chybicka, M. Puchalska: Skuteczny menedżer. Sopot : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp.z o.o., 2016

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA

1.	S.Thorpe, J. Clifford: Podręcznik coachingu. Rebis 2011
2.	Olga Rzycka: <i>Niezwykła moc zadawania pytań w zarządzaniu ludźmi</i> , Wolters Kluwer, Warszawa 2010
3.	Małgorzata Sidor-Rządkowska (red): <i>Coaching</i> . Wolters Kluwer 2009
4.	Olga Rzycka: <i>Menedżer coachem</i> . Wolters Kluwer 2010
5.	Anke von der Heyde, Boris von der Linde: <i>Techniki prowadzenia rozmów dla kadry zarządzającej</i> . C. H. Beck 2009

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE

1.	PLATFORMA MOODLE zawiera: ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu
2.	BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra

3.	ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich
4.	WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego
5.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny.
6.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny.
7.	Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia
8.	Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26