# **KARTA KURSU**

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa | **Coaching** |
| Nazwa w j. ang. | Coaching |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Koordynator | Dr Wojciech Maciejewski | Zespół dydaktyczny |
|  |
|  |  |
| Punktacja ECTS\* | 1 (część akademicka) + 1 (część praktyczna/ projektowa) |

Opis kursu (cele kształcenia)

|  |
| --- |
| Ilość zadań i obowiązków pracowniczych może, przy nieodpowiedniej organizacji, powodować trudność w ich realizacji. Coaching jest metodą, która po przez odpowiednio zadawane pytania pozwala na zwiększenie efektywności działania i skuteczniejsze osiąganie celów. Nie daje odpowiedzi na pytanie „jak zrobić?”, ale inspiruje i pobudza do myślenia oraz wskazuje kierunek działania. Odpowiednie przeprowadzenie rozmowy trenerskiej pozwala na zwiększenie efektywności pracy, pobudzenie potencjału osobistego oraz określenie celów. Coaching nie jest metodą manipulacji i nie obiecuje zmian. Trening ma za zadanie wzmocnienie istniejącego w człowieku potencjału.Celem kursu jest omówienie wybranych metod i technik pracy trenera personalnego, a także nabycie wiedzy, kiedy ich zastosowanie jest przydatne lub niezbędne w pracy w podmiotach ekonomii społecznej (np. podczas ustalania indywidualnego planu działania/rozwoju pracowników oraz przede wszystkim uczestników reintegracji w PES). W ramach kursu przedstawione i przetestowane zostaną narzędzia coachingowe, omówione będą zasady coachingu oraz praktyczne zastosowanie wybranych narzędzi w celu lepszego rozpoznawania umiejętności własnych i innych przydatnych w pracy zawodowej.  |

Warunki wstępne

|  |  |
| --- | --- |
| Wiedza | Podstawy komunikacji społecznej |
| Umiejętności | Umiejętność słuchania i wyciągania wniosków, zdolność do krytycznego myślenia |
| Kursy | „Socjologia pracy”, „Zarządzanie personelem” |

Efekty uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wiedza | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
| W01 Ma wiedzę o zasadach coachingu i wartościach w kontekście wspierania osobistej lub zespołowej efektywnościW02 Zna podstawowe metody, techniki i narzędzia coachingowe, w tym przydatne w pracy zawodowej | K2\_S\_W01K2\_S\_W02 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umiejętności | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
| U01 Potrafi zastosować wybrane narzędzia coachingowe w celu lepszego rozpoznawania umiejętności własnych i innych przydatnych w pracy zawodowejU02 Potrafi wspierać innych w formułowaniu celów i sposobów ich realizacji, a także efektywnie motywować, ukierunkować na samorozwój | K2\_S\_U02K2\_S\_U03 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kompetencje społeczne | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
| K01 Inspiruje innych do działania na rzecz społeczeństwa oraz potrafi organizować takie działania wykorzystując narzędzie coachingoweK02 Podejmuje działania w zakresie rozwoju zawodowego i umie wykorzystać w tym celu techniki i narzędzia coachingowe | K2\_S\_K03K2\_S\_K03 |

|  |
| --- |
| Organizacja |
| Forma zajęć | Wykład(W) | Ćwiczenia w grupach |
| A |  | K |  | L |  | S |  | P |  | E |  |
| Liczba godzin |  | 10  |  |  |  | 10 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Opis metod prowadzenia zajęć

|  |
| --- |
| **Audytorium (cześć akademicka)**Zajęcia z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej. W ich takcie studenci poznają pojęcie, zasady i narzędzia coachingu oraz metody prowadzenia wywiadów z osobami potrzebującymi wsparcia trenera. **Ćwiczenia (część praktyczna)**Zajęcia mają charakter praktyczny, w trakcie których studenci będą rozwiązywać zadania mające na celu umiejętne wykorzystanie narzędzi i metod prowadzenia coachingu w zespołach o różnej specyfice (np. pracownicy zagrożeni wykluczeniem społecznym, zespół skonfliktowany, zespół z niską motywacją). Ponadto, poprzez metody coachingowe, studenci poznają osobiste predyspozycje i umiejętności i nauczą się wykorzystywać poznane w ten sposób narzędzia. |

Formy sprawdzania efektów uczenia się

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | E – learning | Gry dydaktyczne | Ćwiczenia w szkole | Zajęcia terenowe | Praca laboratoryjna | Projekt indywidualny | Projekt grupowy | Udział w dyskusji | Referat | Praca pisemna (esej) | Egzamin ustny | Egzamin pisemny | Inne |
| W01 |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| W02 |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| U01 |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| U02 |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| K01 |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| K02 |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Kryteria oceny | Ocena pozytywna wymaga obecności w trakcie zajęć, aktywnego uczestnictwa w zajęciach, czynnego udziału w rozwiązywaniu testów/zadań oraz udział w dyskusji. |

|  |  |
| --- | --- |
| Uwagi |  |

Treści merytoryczne (wykaz tematów)

|  |
| --- |
| **Treści kursu – część akademicka**1. Czym jest coaching i jakie są jego zastosowania.
2. Różnice między coachingiem a: mentoringiem, doradztwem zawodowym, wsparciem psychologicznym.
3. Metody, techniki i narzędzia coachingowe.
4. Przebieg procesu coachingowego.
5. Analiza kompetencji coacha.
6. Coaching grupowy jako narzędzie aktywizujące pracę i podnoszące motywację zespołu.

**Treści kursu – część praktyczna**1. Przygotowanie personalnego planu rozwoju wraz opisem czynności do jego realizacji.
2. Dyskusja dotycząca problemów związanych z motywowaniem pracowników.
3. Sposoby na skuteczniejsze wykonywanie zadań, jako menadżer, pracownik i student.
4. Indywidualne rozmowy z praktykiem w odniesieniu do personalnego planu rozwoju
 |

Wykaz literatury podstawowej

|  |
| --- |
| 1. Jenny Rogers, *Coaching*, GWP, Gdańsk 2009.
2. Tony Stolzfus, *Sztuka zadawania pytań w coachingu. Jak opanować najważniejszą umiejętność coacha?*, Aetos Media, Wrocław 2012.
3. Małgorzata Sidor-Rządkowska, *Coaching, Teoria, praktyka, studia przypadków,* Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009.
 |

Wykaz literatury uzupełniającej

|  |
| --- |
| 1. Sarah Gornall, Jenny Bird, *Sztuka coachingu. Zbiór narzędzi i wskazówek,* Galaktyka, Łódź 2017.
2. Anne Scoular, *Coaching biznesowy, Przewodnik,* GWP, Gdańsk 2013.
3. Joanna Grela, Michał Bloch, Rafał Szewczak, *Coaching grupowy. Praktyczny poradnik dla liderów, trenerów, doradców i nauczycieli,* Wydawnictwo Słowa i Myśli, Lublin 2017.
4. Jenny Rogers, Caren Whittleworth, Andrew Gilbert, *Menadżer jako coach. Nowoczesny styl zarządzania*, GWP, Gdańsk 2014.
 |

Bilans godzinowy zgodny z CNPS (Całkowity Nakład Pracy Studenta)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| liczba godzin w kontakcie z prowadzącymi | Wykład |  |
| Konwersatorium (ćwiczenia, laboratorium itd.) | 10  |
| Pozostałe godziny kontaktu studenta z prowadzącym, wymiar praktyczny kursu w ramach projektu  | 10 |
| liczba godzin pracy studenta bez kontaktu z prowadzącymi | Lektura w ramach przygotowania do zajęć | 15 |
| Przygotowanie krótkiej pracy pisemnej lub referatu po zapoznaniu się z niezbędną literaturą przedmiotu |  |
| Przygotowanie projektu lub prezentacji na podany temat (praca w grupie) | 15 |
| Przygotowanie do egzaminu/zaliczenia |  |
| Ogółem bilans czasu pracy | 50 |
| Liczba punktów ECTS w zależności od przyjętego przelicznika | 2 |