

Coaching w ZZL - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Coaching w ZZL
Kod przedmiotu	14.4-WH-CDFP-CZZL-S16
Wydział	Wydział Humanistyczny
Kierunek	Coaching i doradztwo filozoficzne
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	pierwszego stopnia z tyt. licencjata
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2020/2021

Informacje o przedmiocie	
Semestr	5
Liczba punktów ECTS do zdobycia	2
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	<ul style="list-style-type: none">mgr Maria Żochowska

Formy zajęć					
Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Ćwiczenia	30	2	18	1,2	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Zajęcia umożliwiając studentom zaznajomienie się z formami coachingu, uwarunkowaniami jego skuteczności oraz sposobami zastosowania go w organizacji. Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z zasadniczymi elementami coachingu w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi. Student pogłębia wiedzę dotyczącą tematyki zarządzania zasobami ludzkimi na poziomie umożliwiającym swobodne funkcjonowanie w środowisku zawodowym.

Wymagania wstępne

Brak.

Zakres tematyczny

Ogólna charakterystyka nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. Coaching i mentoring. Rekrutacja i selekcja. Zapoznanie z metodą Assessment Center oraz Development Center. Nowoczesne i aktywne techniki doboru. Adaptacja pracowników. Coaching jako forma doskonalenia kompetencji pracowników. Rozwój pracowników. Ocena potencjału i planowanie ścieżek kariery. Aktywne techniki doskonalenia. Procedura i techniki oceny. Motywowanie i wynagradzanie. Główne grzechy w coachingu. Rozpoznawanie i diagnoza potrzeb coachingowych. Projektowanie działań oraz ocena i informacja zwrotna w coachingu.

Metody kształcenia

Dyskusja, prezentacje multimedialne, praca w grupie, studium przypadku, praca z dokumentem źródłowym, gry dydaktyczne, symulacja, inscenizacja

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
ma wiedzę o normach konstytuujących i regulujących struktury i instytucje społeczne oraz o źródłach tych norm, ich naturze, zmianach i drogach wpływania na ludzkie zachowania	<ul style="list-style-type: none">KE1_W03	<ul style="list-style-type: none">dyskusjatest	<ul style="list-style-type: none">Ćwiczenia
zna podstawowe teorie dotyczące uczenia się oraz dokonywania zmiany zachowań i przekonań, rozumie różnorodne uwarunkowania tych procesów	<ul style="list-style-type: none">KE1_W09	<ul style="list-style-type: none">dyskusjatestprzygotowanie wystąpienia	<ul style="list-style-type: none">Ćwiczenia
ma rozwinięte umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, potrafi używać języka specjalistycznego i porozumiewać się w sposób precyzyjny i spójny przy użyciu różnych kanałów i technik komunikacyjnych ze specjalistami z dziedzin będących podstawą dla doradztwa filozoficznego i coachingu, jak i z odbiorcami spoza grona specjalistów	<ul style="list-style-type: none">KE1_U08	<ul style="list-style-type: none">dyskusja	<ul style="list-style-type: none">Ćwiczenia
potrafi nawiązać i podtrzymać kontakt z jednostką i grupą w trakcie działań praktycznych	<ul style="list-style-type: none">KE1_K02	<ul style="list-style-type: none">dyskusja	<ul style="list-style-type: none">Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Zaliczenie z oceną – ocena końcowa na podstawie punktów cząstkowych uzyskanych w wyniku indywidualnej aktywności studenta (student za jednorazową aktywność może uzyskać 0,1p. do 0,2p.), jak również, na podstawie aktywnego uczestnictwa studenta w pracy zespołowej (student za jednorazową aktywność może uzyskać 0,1p.), a także z wystąpienia autoprezentacyjnego, ocenianego w skali 0,1 do 0,4 (w zależności od stopnia atrakcyjności wystąpienia mierzonego oceną opartą na wcześniej podanych kryteriach

poprawnego wystąpienia publicznego. Podstawę oceny stanowi ocena punktowa wynikająca ze sprawdzenia poziomu wiedzy teoretycznej studenta (pytania zostają sformułowane w oparciu o zagadnienia omawiane na ćwiczeniach) - ustalona zostaje wartość punktów, którą student musi zdobyć w celu otrzymania oceny pozytywnej z testu – student powinien zdobyć minimum 56% punktów (progi ocen punktowych z testu (56-60% 3,0; 61-65% 3,25; 66-70% 3,5; 71-75% 3,75; 76-80% 4,0; 81-85% 4,25; 86-90% 4,5; 91-95% 4,75; 96-100% 5,0)). Studentowi po pozytywnym zaliczeniu testu do oceny końcowej doliczane są punkty z aktywności i wystąpienia. Suma punktów z testu oraz aktywności stanowi ocenę końcową z przedmiotu (bardzo dobry 5,0 – 4,65; dobry plus 4,64 – 4,25; dobry 4,24 – 3,75, dostateczny plus 3,74 – 3,35; dostateczny 3,34 – 3,0)

Literatura podstawowa

1. Griffin R.W., Podstawy zarządzania organizacjami, Warszawa 2004
2. Król H, Ludwicyński M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2007.
3. Peltier B., Psychologia coachingu kadry menedżerskiej – teoria i zastosowanie, Poznań 2005
4. Parsloe E., Wray M. Trener i mentor. Kraków 2003.
5. Starr J. Coaching. Warszawa 2005

Literatura uzupełniająca

1. Pocztowski A., Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, strategie – procesy – metody, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa ,2003
2. Fornalczyk A., Główne grzechy w coachingu /red./ Kożuch B., Kraków, 2009.
3. Fornalczyk A., Coaching menedżerski – proces doskonalenia kadry odpowiedzialnej za realizację zmian organizacyjnych /w:/ Stankiewicz J. /red./

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Dariusz Sagan (ostatnia modyfikacja: 17-07-2020 02:13)

Wygenerowano automatycznie z systemu SyllabUZ