

# Coaching zespołowy i grupowy - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Coaching zespołowy i grupowy
Kod przedmiotu	14.4-WH-CDFP-CZG
Wydział	<a href="#">Wydział Humanistyczny</a>
Kierunek	Coaching i doradztwo filozoficzne
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	pierwszego stopnia z tyt. licencjata
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2021/2022

Informacje o przedmiocie	
Semestr	5
Liczba punktów ECTS do zdobycia	2
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	• dr Barbara Czardybon

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

- zapoznanie z coachingiem zespołowym i grupowym jako skutecznymi procesami rozwojowymi,
- wypracowanie kompetencji niezbędnych w pracy coacha grupowego,
- rozwijanie umiejętności niedyrektywnej pracy z grupą ludzi.

## Wymagania wstępne

Zaliczenie zajęć z *Metodyki coachingu I i II*.

## Zakres tematyczny

- Paradygmat „organizacji uczącej się”. Coaching wpisujący się w misję organizacji.
- Warsztaty budowania zespołów (*team building*) a coaching zespołowy i coaching grupowy. Coaching zespołowy i grupowy jako dwa różne procesy rozwojowe. Efekt synergii w pracy z zespołem i grupą.
- Istota, znaczenie i zastosowanie coachingu zespołowego.
- Coaching grupowy jako uzupełnienie coachingu indywidualnego. Zalety i korzyści coachingu grupowego. Planowanie przebiegu procesu coachingu grupowego vs. specyfika grupowego coachingu bez struktury. Metody wykorzystywane w coachingu grupowym.
- Kompetencje coacha grupowego: tzw. aktywne słuchanie, zadawanie pytań, odzwierciedlanie, moderowanie, facylitowanie.
- Tzw. trudne sytuacje w pracy coacha z zespołem i grupą.
- *Action Learning*.

## Metody kształcenia

praca na procesie grupowym, praca w zespole, *case study*, dyskusja dydaktyczna.

## Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
ma podstawową wiedzę z zakresu komunikacji interpersonalnej i społecznej	• <a href="#">KF1_W08</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• dyskusja</li><li>• obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta</li><li>• test</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ćwiczenia</li></ul>
potrafi posługiwać się podstawowymi ujęciami teoretycznymi w celu analizowania motywów i wzorów ludzkich zachowań, diagnozowania i prognozowania sytuacji oraz analizowania strategii postępowania w odniesieniu do różnych kontekstów działalności doradczej i trenerskiej	• <a href="#">KF1_U07</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• dyskusja</li><li>• obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta</li><li>• test</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ćwiczenia</li></ul>

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
przejawia prospołeczną postawę wobec osób o różnych problemach w obszarach wsparcia i doradztwa filozoficznego (okazuje zainteresowanie, angażuje się starając się znaleźć jak najlepsze rozwiązanie problemu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KF1_K03</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dyskusja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ćwiczenia</li> </ul>

## Warunki zaliczenia

przeprowadzenie sesji coachingu zespołowego lub grupowego podczas zajęć, test wiedzy.

## Literatura podstawowa

1. Bloch M., Grela J., Szewczak R., *Coaching grupowy*, Lublin 2017.
2. Britton J. J., *Skuteczny coaching grupowy: zasoby, narzędzia, metody*, tłum. P. Niedzieski, Warszawa 2016.
3. Clutterbuck D., *Coaching zespołowy*, tłum. J. Środa, Poznań 2012.
4. Czardybon B., *Coaching jako proces wspierający racjonalne działanie organizacji*, „Psychologiczne Zeszyty Naukowe” 2017, nr 1, s. 105–121.

## Literatura uzupełniająca

1. Czarkowska L. D., *Coaching grupowy jako metoda rozwoju inteligencji emocjonalnej i proaktywności przedsiębiorców w sektorach kreatywnych*, [w:] *Zmiany demograficzne i społeczne w Polsce i Europie wyzwaniem dla nauki i praktyki zarządzania*, (red.) P. Górski, Warszawa 2015, s. 147–159.
2. Dolot A., *Action learning jako metoda rozwoju pracowników*, [w:] *Wybrane problemy w kształtowaniu zachowań organizacyjnych*, (red.) M. Makowiec, Kraków 2015, s. 101–106.

## Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Dariusz Sagan (ostatnia modyfikacja: 22-04-2021 15:17)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ