

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 2017/2018

Informacje o przedmiocie	
Semestr	6
Liczba punktów ECTS do zdobycia	3
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	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

Zaliczenie ćwiczeń ZZL (semestr II)

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
Student potrafi dokonać obserwacji i interpretacji zjawisk społecznych, analizuje ich powiązania z różnymi obszarami działalności doradczej i trenerskiej	KCDEF1_U06	- aktywność w trakcie zajęć - praca z dokumentem źródłowym, praca w grupie, studium przypadku	Ćwiczenia
Student ma elementarną wiedzę na temat psychologicznych i społecznych aspektów rozwoju i zachowania człowieka	KCDEF1_W07	- aktywność w trakcie zajęć - test - przygotowanie wystąpienia	Ćwiczenia
Student potrafi animować prace nad rozwojem uczestników procesów doradczych i trenerskich	KCDEF1_U10 KCDEF1_K02 KCDEF1_K03	- aktywność w trakcie zajęć - praca w grupie, udział w grach dydaktycznych, symulacja, inscenizacja	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: 30-06-2017 15:53)

Wygenerowano automatycznie z systemu SyllabUZ