

# Metodyka coachingu II - opis przedmiotu

| Informacje ogólne   |                                       |
|---------------------|---------------------------------------|
| Nazwa przedmiotu    | Metodyka coachingu II                 |
| Kod przedmiotu      | 14.4-WH-CDFP-MCII-S16                 |
| Wydział             | <a href="#">Wydział Humanistyczny</a> |
| Kierunek            | Coaching i doradztwo filozoficzne     |
| Profil              | ogólnoakademicki                      |
| Rodzaj studiów      | pierwszego stopnia z tyt. licencjata  |
| Semestr rozpoczęcia | semestr zimowy 2017/2018              |

| Informacje o przedmiocie        |                                                                      |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Semestr                         | 4                                                                    |
| Liczba punktów ECTS do zdobycia | 3                                                                    |
| Typ przedmiotu                  | obowiązkowy                                                          |
| Język nauczania                 | polski                                                               |
| Sylabus opracował               | <ul style="list-style-type: none"><li>dr Barbara Czardybon</li></ul> |

| 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

Nadrzędnym celem zajęć jest, obok rozwinięcia poznanych technik pracy coacha, wyrobienie w studentach gotowości do ciągłego uczenia się i podnoszenia jakości swych kompetencji zawodowych. Zajęcia stawiają sobie za cel m.in. diagnozę obszarów w pracy z klientem, w których mogą wystąpić trudności, a także rozważenie sposobów poradenia sobie z nimi. W ramach zajęć studenci będą mieli okazję przeprowadzić proces coachingowy z tzw. rzeczywistym klientem. Proces ten będzie przebiegał pod superwizją.

## Wymagania wstępne

zaliczenie Metodyki coachingu I

## Zakres tematyczny

- Zaawansowane narzędzia coachingowe.
- Coaching w konflikcie. *Video-coaching*.
- Coaching prowokacyjny.
- Trudne sytuacje w pracy coacha.
- Ewaluacja procesu coachingowego.
- Coaching a procesy biznesowe i HR. Kompetencje przywódcze a kompetencje coachingowe. Coaching zespołów i coaching grupowy.
- Zastosowanie narzędzi psychometrycznych w coachingu.
- Marketing usług coachingowych. Samorozwój coacha. Specjalizacje w coachingu: *Zen coaching*, *coaching multikulturowy*, *expat coaching*, *diet coaching*, *coaching medyczny*, *fashion coaching*, *wellness coaching*, *coaching twórczości*, *coaching dla pracowników naukowych*, *coaching lingwistyczny*, *coaching dla par*, *parent coaching*,...
- Superwizowany warsztat procesu coachingowego.

## Metody kształcenia

praca indywidualna i w parach, *case studies*, „burza mózgów”, dyskusja, warsztat indywidualny

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

| Opis efektu                                                                                                               | Symbole efektów                                           | Metody weryfikacji                                                                                          | Forma zajęć                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| identyfikuje komunikacyjne narzędzia coachingowe użyteczne w sytuacjach konfliktowych                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>KCDF1_W08</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>rozwiązanie case study</li></ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Ćwiczenia</li></ul> |
| definiuje coachingową technikę „nazywanie” i „klaryfikacja”                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>KCDF1_W10</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>projekt</li><li>zaliczenie - ustne, opisowe, testowe i inne</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Ćwiczenia</li></ul> |
| troszczy się o przestrzeganie standardów etycznych zgodnych z wymogami międzynarodowych organizacji zrzeszających coachów | <ul style="list-style-type: none"><li>KCDF1_K05</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>dyskusja</li></ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>Ćwiczenia</li></ul> |

| Opis efektu                                                                                                | Symbole efektów              | Metody weryfikacji                                                                                                     | Forma zajęć |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| stosuje techniki twórczego myślenia w pracy z klientem                                                     | • <a href="#">KCDEF1_U10</a> | • superwizja sesji coachingowych prowadzonych przez studenta w projekcie coachingowym, uzgodniona z prowadzącą zajęcia | • Ćwiczenia |
| charakteryzuje znaczenie interdyscyplinarnej natury coachingu                                              | • <a href="#">KCDEF1_W10</a> | • projekt<br>• zaliczenie - ustne, opisowe, testowe i inne                                                             | • Ćwiczenia |
| rozpoznaje trzy poziomy słuchania                                                                          | • <a href="#">KCDEF1_W10</a> | • obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta                                                                | • Ćwiczenia |
| rozpoznaje przyczyny powodzenia własnej pracy w roli coacha                                                | • <a href="#">KCDEF1_U06</a> | • prezentacja wniosków autoanalizy prowadzonego procesu coachingowego                                                  | • Ćwiczenia |
| jest zorientowany na przybliżanie się do konstruktywnego rozwiązania dylematu etycznego w pracy z klientem | • <a href="#">KCDEF1_K05</a> | • superwizja sesji coachingowych prowadzonych przez studenta w projekcie coachingowym, uzgodniona z prowadzącą zajęcia | • Ćwiczenia |
| wymienia zaawansowane narzędzia pracy z klientem coachingowym                                              | • <a href="#">KCDEF1_W08</a> | • projekt<br>• zaliczenie - ustne, opisowe, testowe i inne                                                             | • Ćwiczenia |
| wybiera adekwatne działania rozwojowe w pracy z klientem                                                   | • <a href="#">KCDEF1_U06</a> | • superwizja sesji coachingowych prowadzonych przez studenta w projekcie coachingowym, uzgodniona z prowadzącą zajęcia | • Ćwiczenia |
| ocenia zasadność włączenia elementów coachingu prowokatywnego w trakcie sesji coachingowej                 | • <a href="#">KCDEF1_U06</a> | • rozwiązanie case study                                                                                               | • Ćwiczenia |
| charakteryzuje zasady kształtowania długotrwałych relacji z klientem                                       | • <a href="#">KCDEF1_W07</a> | • projekt<br>• zaliczenie - ustne, opisowe, testowe i inne                                                             | • Ćwiczenia |
| opisuje bariery utrudniające słuchanie                                                                     | • <a href="#">KCDEF1_W08</a> | • dyskusja                                                                                                             | • Ćwiczenia |
| streszcza kolejne punkty prawidłowo zawartego kontraktu z klientem                                         | • <a href="#">KCDEF1_W10</a> | • projekt<br>• zaliczenie - ustne, opisowe, testowe i inne                                                             | • Ćwiczenia |

## Warunki zaliczenia

zaliczenie z oceną na podstawie uczestnictwa w zajęciach, przeprowadzenia superwizowanego procesu coachingowego z tzw. rzeczywistym klientem (5±7 sesji), aktywnego udziału w warsztacie indywidualnym, pracy w parach oraz w dyskusjach; przygotowanie projektu

## Literatura podstawowa

1. Hollander J., Wijnberg J., *Coaching prowokatywny. Nowe podejście dla coachów, terapeutów, doradców*, tłum. M. Szczypińska, Wrocław 2008.
2. *Myślenie systemowe w coachingu*, (red.) K. Ramirez-Cyzio, Warszawa 2013.
3. Rosinski Ph., *Coaching międzykulturowy. Jak wykorzystać potencjał tkwiący w różnicach narodowych, korporacyjnych i zawodowych*, tłum. M. Parys, Warszawa 2011.
4. Sidor-Rządkowska M., *Profesjonalny coaching. Zasady i dylematy etyczne w pracy coacha*, Warszawa 2012.
5. Trzcńska I., *O duchowości inaczej. Coaching w perspektywie przemian kultury współczesnej*, „The Polish Journal of the Arts and Culture”, t. 2, Kraków 2013.

## Literatura uzupełniająca

1. Bjerke B., *Kultura a style przywództwa. Zarządzanie w warunkach globalizacji*, tłum. A. Hajdukiewicz i in., Kraków 2004.
2. *Business-coaching jako dźwignia rozwoju przedsiębiorczości*, (red.) L. D. Czarkowska, Warszawa 2015.
3. *Coaching jako wskaźnik zmian paradygmatu w zarządzaniu*, (red.) L. D. Czarkowska, Warszawa 2012.
4. *Coaching – katalizator rozwoju organizacji*, (red.) L. D. Czarkowska, Warszawa 2011.
5. *Leadership coaching jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata*, (red.) L. D. Czarkowska, Warszawa 2013.
6. O'Neill M. B., *Coaching dla kadry menedżerskiej. Siła i wrażliwość coacha w systemowym podejściu do problemów w zarządzaniu*, tłum. A. Sawicka-Chrapkiewicz, Poznań 2005.
7. Peltier B., *Psychologia coachingu kadry menedżerskiej. Teoria i zastosowanie*, tłum. G. Skoczylas, Poznań 2005.
8. Whittington J., *Ustawienia systemowe w coachingu. Zasady, praktyka i zastosowanie*, tłum. A. Niedzieska, Warszawa 2013.

## Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Dariusz Sagan (ostatnia modyfikacja: 30-06-2017 15:53)