



MAŁOPOLSKA WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA W TARNOWIE
KARTA PROGRAMOWA

Moduł kształcenia	Coaching w działalności samorządowej	
Nazwa modułu kształcenia w języku angielskim	Coaching in local government activities	
Kierunek studiów	Zarządzanie	
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	
Forma kształcenia	Studia niestacjonarne	
Poziom przedmiotu (podstawowy/specjalnościowy/ogólnouczelniany)	specjalnościowy	
Status przedmiotu (obowiązkowy/do wyboru)	obowiązkowy	
Poziom modułu kształcenia	II	
Język wykładowy	polski	
Semestr realizacji modułu	IV	
Liczba punktów ECTS	2	
Liczba godzin	Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
	-	15
Jednostka realizująca moduł	Katedra Zarządzania	
Moduły poprzedzające	-	

Syntetyczna charakterystyka modułu

Zadaniem modułu jest przedstawienie narzędzi coachingowych wspomagających działania w zakresie administracji publicznej. Wyjściem jest przedstawienie istoty coachingu, celu i przydatności narzędzi kształtujących postawy samorządowe.

Cele modułu

- Omówienie podstawowych pojęć, definicji i narzędzi w coachingu. Wyznaczenie celów, kompetencje coachingowe.
- Przedstawienie sylwetki coacha oraz podstawowych kompetencji coacha.
- Przedstawienie zasad przeprowadzenia sesji coachingowej.
- Ukazanie przydatności narzędzi coachingowych w działalności samorządowej.
- Przedstawienie modeli rozmów coachingowych.
- Rozwój osobistych zasobów.
- Kształtowanie postaw społecznych.
- Pobudzanie i rozwijanie myślenia poza schematami.
- Podnoszenie efektywności zarządzania w samorządzie.

Opis efektów uczenia się modułu

Symbol efektu dla modułu	Osiągnięte efekty uczenia się	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku
		Wiedza:
W_01	Zna podstawowe pojęcia, definicje i narzędzia z zakresu coachingu .	K_W03+ K_W05+
W_02	Zna podstawowe modele rozmowy coachingowej.	K_W07+
		Umiejętności:
U_01	Potrafi stosować narzędzia coachingu wspomagające pracownika samorządowego.	K_U02+ K_U03+
U_02	Potrafi przeprowadzić sesję coachingową na dobrym poziomie.	K_U04+ K_U06+ K_U09+

Kompetencje społeczne:		
K_01	Zauważa przydatność narzędzi coachingowych w administracji publicznej.	K_K06+
K_02	Jest otwarty na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę urzędnika.	

Kryteria oceny efektów uczenia się oraz metody ich weryfikacji						
Symbol efektu (1)	na ocenę 2	na ocenę 3	na ocenę 4	na ocenę 5	na ocenę 6	Metody weryfikacji efektów (2)
W_01	Nie zna podstawowych pojęć metodologicznych.	Posiada wiedzę w pełni odtwórczą pozbawioną procesu rozumienia.	Zna i rozumienie podstawowe pojęcia, definicje i narzędzia z zakresu coachingu.	Z pełną świadomością i wiedzą omawia podstawowe pojęcia.	Student wykazuje pogłębioną wiedzę w zakresie podstaw coachingu.	SC, D
W_02	Nie zna podstawowych modeli rozmowy coachingowej.	Posiada wiedzę w pełni odtwórczą pozbawioną procesu rozumienia.	Zna i rozumie zasady dwóch modeli rozmowy coachingowej.	Posiada zaawansowaną wiedzę w temacie.	Wykazuje pogłębioną wiedzę w temacie.	SC, D
U_01	Nie potrafi stosować narzędzi coachingu.	W minimalnym stopniu potrafi stosować narzędzia coachingowe.	W dobrym stopniu potrafi stosować podstawową grupę narzędzi coachingowych przydatną w administracji.	W bardzo zaawansowanym stopniu potrafi stosować narzędzia coachingowe przydatne w administracji.	W sposób wyróżniający stosuje bogactwo narzędzi coachingowych przydatnych w administracji.	SC, D
U_02	Nie potrafi przeprowadzić sesji coachingowej.	W sposób pozbawiony przemyślanego toku rozumowania przeprowadza sesję coachingową.	Prawidłowo przeprowadza sesję coachingową.	W sposób bardziej zaawansowany przeprowadza sesję coachingową, stosując różne narzędzia.	W sposób wyróżniający się przeprowadza sesję coachingową, stosując bogate narzędzia.	SC, D
K_01	Nie potrafi dokonać oceny przydatności narzędzi coachingowych w pracy samorządowej.	Wykazuje obojętne podejście w stosunku do analizowanych problemów.	Wykazuje aktywność wobec analizowanych problemów. Dokonuje oceny przydatności narzędzi coachingowych w pracy samorządowej.	Wykazuje zaawansowaną aktywność wobec analizowanych problemów. Dokonuje przemyślanej i wartościowej oceny przydatności narzędzi coachingowych w pracy samorządowej.	Wykazuje aktywną i twórczą postawę wobec analizowanych problemów, motywuje innych uczestników do podjęcia działań.	ES
K_02	Nie jest otwarty na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę pracownika samorządu.	Jest otwarty na poziomie minimalnym na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę pracownika samorządu.	Jest zorientowany na poziomie bardziej zaawansowanym na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę pracownika samorządu.	Rozumie znaczenie wykorzystywania narzędzi coachingowych wspomagających pracę pracownika samorządu.	Wykazuje pogłębione zrozumienie wykorzystywania narzędzi coachingowych wspomagających pracę pracownika samorządu.	ES

(1) wpisać symbol efektu uczenia się

(2) wpisać np.: EU – egzamin ustny; EP – egzamin pisemny; T – test; P – prezentacja; PR – projekt; ES – esej; RE – referat, itp.

Treści kształcenia modułu	
Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
	1. Wprowadzenie do coachingu. Podstawowe pojęcia, definicje, narzędzia. 2. Nawiązywanie relacji coachingowej. 3. Umiejętność ustalania celu coachingu. Cele SMART.

	<p>Osiem reguł wyznaczania celów.</p> <p>4. Rodzaje coachingu. Modele rozmów coachingowych. Warunki brzegowe coachingu. Kontrakt w coachingu. Pytania w coachingu.</p> <p>5. Trudne sytuacje w trakcie prowadzenia coachingu.</p> <p>6. Możliwości i korzyści wykorzystania narzędzi coachingowych w pracy pracownika samorządowego.</p>
--	--

Literatura podstawowa	<p>Rogers J., <i>Coaching</i>, Wydawnictwo: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2015.</p> <p>Kupaj L., <i>Twój Podręczny Mentor, 50 narzędzi coachingowych</i>, Wydawnictwo: Szkoła Coachingu Lilianna Kupaj, Tarnów 2012/.</p> <p>Rozkwitalska M., Dancewicz B., Szmidt H., <i>Przewodnik praktycznego zarządzania</i>, Wydawnictwo: Difin, Warszawa 2013.</p> <p>Gawłowski R., Machalski P., Makowski K., <i>Samorząd terytorialny w systemie administracji publicznej</i>, Wydawnictwo: CeDeWu, Warszawa 2019 r.</p>
Literatura uzupełniająca	<p>Stoltzfus T., <i>Sztuka zadawania pytań w coachingu: jak opanować najważniejszą umiejętność coacha?</i>, Wydawnictwo: Aetos Media, Wrocław 2012.</p> <p>Czarkowska L.(red.), <i>Leadership coaching jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata</i>, Wydawnictwo: Poltext, Warszawa 2013.</p> <p>Czarkowska L.(red.), <i>Coaching jako wskaźnik zmian paradygmatów w zarządzaniu</i>, Wydawnictwo: Poltext, Warszawa 2012.</p> <p>Hargrove R., <i>Mistrzowski coaching</i>, Wydawnictwo: Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.</p> <p>Passmore J. (red.), <i>Coaching doskonały. Przewodnik profesjonalny</i>, Wydawnictwo: MUZA S.A, Warszawa 2012.</p> <p>Wilczyńska M., Nowak M., Kućka J., Sawicka J., Sztajerward K, <i>Moc coachingu, Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste</i>. Wydanie II rozszerzone, Wydawnictwo: Helion, 2013 .</p>

Metody dydaktyczne

Nakład czasu pracy studenta w przeliczeniu na godziny i punkty ECTS			
Elementy składające się na pracę studenta	Ilość godzin	Ilość punktów ECTS	
Udział w wykładach	-	1	
Udział w ćwiczeniach	15		
Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	-		
Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń (ćwiczenie narzędzi coachingowych oraz wykonanie sesji)	15		
Przygotowanie się do egzaminu	-		
Przygotowanie się do zaliczenia (case study – SC)	18		1
Przygotowanie eseju	2		
Przygotowanie prezentacji	-		
Przygotowanie referatu	-		
Przygotowanie projektu	-		
Inne (wymienić jakie) (zadania i testy na PE)	-		
Suma	50	2	