



MAŁOPOLSKA WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA W TARNOWIE

KARTA PROGRAMOWA

Moduł kształcenia	Coaching w rachunkowości	
Nazwa modułu kształcenia w języku angielskim	Coaching in accounting	
Kierunek studiów	Finanse i rachunkowość	
Profil kształcenia	praktyczny	
Forma kształcenia	studia stacjonarne	
Poziom przedmiotu (podstawowy/specjalnościowy/ ogólnouczelniany)	specjalnościowy	kształtujący umiejętności praktyczne
Status przedmiotu (obowiązkowy/do wyboru)	do wyboru	
Poziom modułu kształcenia	I stopień	
Język wykładowy	polski	
Semestr realizacji modułu	III, IV, V, VI	
Liczba punktów ECTS	4	
Liczba godzin	Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
	-	40
Jednostka realizująca moduł	Katedra Zarządzania	
Moduły poprzedzające	-	

Syntetyczna charakterystyka modułu

Zadaniem modułu jest przedstawienie narzędzi coachingowych wspomagających działania z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych. Wyjściem jest przedstawienie istoty coachingu, celu i przydatności narzędzi kształtujących postawy menadżerskie.

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 rachunkowości,
- Przedstawienie modeli rozmów coachingowych,
- Rozwój osobistych zasobów,
- Kształtowanie postaw menadżerskich,
- Pobudzanie i rozwijanie myślenia poza schematami,
- Podnoszenie efektywności zarządzania,
- Pobudzanie rozwoju twórczego i zawodowego potencjału na stanowisku z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych.

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	FiR_W03++ FiR_W07++
W_02	Zna podstawowe modele rozmowy coachingowej	FiR_W12+ FiR_W14++
		Umiejętności:

U_01	Potrafi stosować narzędzia coachingu w zakresie finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	FIR_U01++ FIR_U02++ FiR_U07+ FIR_U09++
U_02	Potrafi przeprowadzić sesję coachingową na dobrym poziomie	FIR_U11++ FiR_U12+ FiR_U13+
U_03	Potrafi zaplanować proces własnego uczenia się i rozwoju oraz stosując poznane narzędzia ukierunkować innych w tym zakresie	FIR_U14++
Kompetencje społeczne:		
K_01	Zauważa przydatność narzędzi coachingowych w biznesie oraz zawodach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	FiR_K01+ FiR_K05+
K_02	Jest otwarty na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	

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	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 zakresie finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	W minimalnym stopniu potrafi stosować narzędzia coachingowe	W dobrym stopniu potrafi stosować podstawową grupę narzędzi coachingowych	W bardzo zaawansowanym stopniu potrafi stosować narzędzia coachingowe	W sposób wyróżniający stosuje bogactwo narzędzi coachingowych	SC, D
U_02	Nie potrafi przeprowadzić sesji coachingowej	W sposób pozbawiony przemyślanego toku rozumowania przeprowadza sesję coachingową	Przeprowadza sesję Coachingową na zadowalającym poziomie	W sposób bardziej zaawansowany przeprowadza sesję coachingową, stosując różne narzędzia., wykazując wkład własny oraz inwencję	W sposób wyróżniający się przeprowadza sesję coachingową, stosując bogatą gamę narzędzi coachingowych	SC, D
U_03	Nie potrafi zaplanować procesu własnego uczenia się i rozwoju oraz nie potrafi zastosować poznanych narzędzi by ukierunkować innych w tym zakresie	Słabo i mało aktywnie planuje proces własnego uczenia się i rozwoju, słabo ukierunkowuje innych w tym zakresie	Dobrze potrafi zaplanować proces własnego uczenia się i rozwoju oraz potrafi wykorzystać poznane narzędzia by ukierunkować innych w tym zakresie	Bardzo dobrze planuje proces własnego uczenia się i rozwoju oraz sprawnie potrafi wykorzystać poznane narzędzia by ukierunkować innych w tym zakresie	W sposób wyróżniający się planuje proces własnego uczenia się i rozwoju, biegle stosuje poznane narzędzia by ukierunkować innych w tym zakresie	SC
K_01	Nie potrafi dokonać oceny przydatności narzędzi coachingowych w biznesie oraz zawodach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	Wykazuje znikome podejście w stosunku do analizowanych problemów	Wykazuje aktywność wobec analizowanych problemów. Dokonuje oceny przydatności narzędzi coachingowych w biznesie oraz w zawodach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	Wykazuje zaawansowaną aktywność wobec analizowanych problemów. Dokonuje przemyślanej i wartościowej oceny przydatności narzędzi coachingowych w biznesie oraz w zawodach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	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 na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	Jest otwarty na poziomie minimalnym na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	Jest zorientowany na poziomie bardziej zaawansowanym na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	Rozumie znaczenie wykorzystywania narzędzi coachingowych wspomagających pracę na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	Wykazuje pogłębione zrozumienie wykorzystywania narzędzi coachingowych wspomagających pracę na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych	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, KO – kolokwium opisowe, PP – przykłady praktyczne, PE – platforma e-learningowa, CS – case study, SC – sesja coachingowa, 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. Osiem reguł wyznaczania celów. 4. Rodzaje coachingu. Modele rozmów coachingowych. Warunki brzegowe coachingu. Kontrakt w coachingu. Pytania w coachingu. 5. Trudne sytuacje w trakcie prowadzenia coachingu. 6. Możliwości i korzyści wykorzystania narzędzi coachingowych w pracy na stanowiskach z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych. 7. Test predyspozycji zawodowych. Test samooceny. Rola predyspozycji zawodowych w wykonywaniu pracy z zakresu finansów, rachunkowości oraz dyscyplin pokrewnych. Coaching w poszukiwaniu pracy.

Literatura podstawowa	1. Kupaj L., <i>Twój Podręczny Mentor, 50 narzędzi coachingowych</i> , Wydawnictwo: Szkoła Coachingu Lilianna Kupaj, Tarnów 2012. 2. Scoular A., <i>Coaching biznesowy</i> , Wydawnictwo Financial Times, tłumaczenie Małgorzata Nosorowska, Gdańsk 2014 i starsze. 3. Rogers J., <i>Coaching: podstawy umiejętności</i> , Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2015. 4. McAdam S., <i>Coaching kadry kierowniczej</i> , Wydawnictwo WoltersKluwer, Warszawa 2013. 5. 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, Gliwice 2013. 6. Dembkowski S., Eldridge F., Hunter I., <i>Coaching kadry kierowniczej</i> , Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.
Literatura uzupełniająca	1. <i>Odkryj siebie</i> . Zeszyt ćwiczeń. Dostępne w Internecie: https://wup.gdansk.pl/g2/2012_11/dbfec4afbd9c117e059f35f121105245.pdf . 2. Stoltzfus T., <i>Sztuka zadawania pytań w coachingu: jak opanować najważniejszą umiejętność coacha?</i> , Wydawnictwo: Aetos Media, Wrocław 2012. 3. Hargrove R., <i>Mistrzowski coaching</i> , Wydawnictwo: Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006. 4. Rozkwitalska M., Dancewicz B., Szmidt H., <i>Przewodnik praktycznego zarządzania</i> , Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013. 5. Starr J., <i>Coaching dla menadżerów</i> , Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2011.

Metody dydaktyczne
Ćwiczenia z wykorzystaniem metod audiowizualnych, analiza przypadku, dyskusja, case study. Zajęcia praktyczne w grupach. Praca z tekstem. Wykorzystanie platformy e-learningowej MWSE. Zajęcia prowadzone w formie warsztatowej – praktycznej.

Nakład czasu pracy studenta w przeliczeniu na godziny i punkty ECTS		
Elementy składające się na pracę studenta	Ilość godzin	Ilość punktów ECTS
Udział w ćwiczeniach	40	
Samodzielne studiowanie tematyki ćwiczeniowej	5	
Samodzielne przygotowanie się do dyskusji	5	

Przygotowanie się do zaliczenia	5	
Samodzielne opracowanie materiałów na platformie e-learningowej	10	
Przygotowanie eseju	10	
Przeprowadzenie sesji coachingowych. Przygotowanie raportów z sesji	15	
Inne – case study	10	
Suma	100	4