



MAŁOPOLSKA WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA W TARNOWIE
KARTA PROGRAMOWA

Moduł kształcenia	Coaching w biznesie	
Nazwa modułu kształcenia w języku angielskim	Coaching in business	
Kierunek studiów	Zarządzanie	
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	
Forma kształcenia	Studia niestacjonarne	
Poziom przedmiotu (podstawowy/specjalnościowy/ ogólnouczelniany)	ogólnouczelniany	
Status przedmiotu (obowiązkowy/do wyboru)	Do wyboru	
Poziom modułu kształcenia	I	
Język wykładowy	polski	
Semestr realizacji modułu	III - VI	
Liczba punktów ECTS	4	
Liczba godzin	Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
	20	-
Jednostka realizująca moduł	Katedra Zarządzania	
Moduły poprzedzające	-	

Syntetyczna charakterystyka modułu

Zadaniem modułu jest przedstawienie narzędzi coachingowych wspomagających działania biznesowe. 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 biznesie,
- 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 menadżera.

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_W04
W_02	Zna podstawowe modele rozmowy coachingowej.	
	Umiejętności:	

U_01	Potrafi stosować narzędzia coachingu biznesowego.	K_U02 K_U03
U_02	Potrafi przeprowadzić sesję coachingową na dobrym poziomie.	K_U08 K_U10 K_U13
Kompetencje społeczne:		
K_01	Zauważa przydatność narzędzi coachingowych w biznesie.	K_K02 K_K05
K_02	Jest otwarty na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę menadżera.	K_K06 K_K07

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 biznesu.	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, CS
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 biznesie.	Wykazuje obojętne podejście w stosunku do analizowanych problemów.	Wykazuje aktywność wobec analizowanych problemów. Dokonuje oceny przydatności narzędzi coachingowych w biznesie.	Wykazuje zaawansowaną aktywność wobec analizowanych problemów. Dokonuje przemyślanej i wartościowej oceny przydatności narzędzi coachingowych w biznesie.	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 menadżera.	Jest otwarty na poziomie minimalnym na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę menadżera.	Jest zorientowany na poziomie bardziej zaawansowanym na poznawanie nowych narzędzi wspomagających pracę menadżera.	Rozumie znaczenie wykorzystywania narzędzi coachingowych wspomagających pracę menadżera.	Wykazuje pogłębione zrozumienie wykorzystywania narzędzi coachingowych wspomagających pracę menadżera.	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, SC - sesja coachingowa, D - dyskusja, CS - case study.

Treści kształcenia modułu	
Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
1. Wprowadzenie do coachingu. Podstawowe pojęcia, definicje, narzędzia. 2. Nawiązywanie relacji coachingowej.	

<p>3. Umiejętność ustalania celu coachingu. Cele SMART. Osiem reguł wyznaczania celów.</p> <p>4. Rodzaje coachingu. Modele rozmów coachingowych. Warunki brzegowe coachingu.</p> <p>5. Kontrakt w coachingu. Pytania w coachingu.</p> <p>6. Trudne sytuacje w trakcie prowadzenia coachingu.</p> <p>7. Możliwości i korzyści wykorzystania narzędzi coachingowych w pracy menadżera.</p> <p>8. Coaching sprzedażowy (planowanie, cele, istota).</p>	
---	--

Literatura podstawowa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kupaj L., Twój podręczny mentor, 50 narzędzi coachingowych, Szkoła Coachingu Lilianna Kupaj, Tarnów 2012. 2. Scoular A., Coaching biznesowy, Wydawnictwo: Financial Times, 2014. 3. Starr J., Coaching dla menadżerów, Wydawnictwo: Edgard, 2011. 4. McAdam S., Coaching kadry kierowniczej, Wydawnictwo: Wolters Kluwer, 2013. 5. Wilczyńska M., Nowak M., Kučka J., Sawicka J., Sztajerward K., Moc coachingu, Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste, Wydawnictwo: Helion, 2013. 6. Rozkwitalska M., Dancewicz B., Szmidt H., Przewodnik praktycznego zarządzania, Wydawnictwo: Difin, Warszawa 2013.
Literatura uzupełniająca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stoltzfus T., Sztuka zadawania pytań w coachingu, Wydawnictwo: Aetos Media, Wrocław 2012. 2. red. Czarkowska L., Leadership coaching jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata, Wydawnictwo: Poltext, Warszawa 2013. 3. red. Czarkowska L., Coaching jako wskaźnik zmian paradygmatów w zarządzaniu, Wydawnictwo: Poltext, Warszawa 2012. 4. Hargrove R., Mistrzowski coaching, Wydawnictwo: Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006. 5. Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie (zn.mwse.edu.pl).

Metody dydaktyczne

Wykłady z wykorzystaniem metod audiowizualnych, analiza przypadku, dyskusja, case study. Zajęcia praktyczne w grupach. Praca z tekstem. Wykorzystanie platformy e-learningowej MWSE.

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	20	2
Udział w ćwiczeniach	-	
Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	30	
Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń	-	
Przygotowanie się do egzaminu	-	
Przygotowanie się do zaliczenia	20	1
Przygotowanie eseju	10	
Przygotowanie prezentacji	-	
Przygotowanie referatu	-	
Przygotowanie projektu	-	
Prace domowe (case study)	20	1
Suma	100	4