

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)										
Nazwa przedmiotu MENEDŻER JAKO COACH/MENTOR										
Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:				Instytutu Zarządzania i Nauk Technicznych						
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:				ZARZĄDZANIE — I stopnia						
Profil kształcenia:				Profil ogólnoakademicki						
Nazwa specjalności:				Menedżer Biznesu						
Rodzaj modułu kształcenia:				specjalnościowy						
Rok / Semestr:				3 rok / semestr 4 stacjonarne; 5 semestr niestacjonarne						
Osoba koordynująca przedmiot:				dr Julia NOWICKA						
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):				Posiada podstawową wiedzę z zakresu kierowania zasobami ludzkimi						
II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN										
	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Konsultacje	Egzamin/ zaliczenie	Suma godzin
Studia stacjonarne	24	24						4	2	54
Studia niestacjonarne	12	12				30		4	2	60
III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH										
Formy zajęć			Metody dydaktyczne							
Wykład			Eksponujące i podające: wykład klasyczny, konwersatoryjny							
Ćwiczenia			Praca w grupach metodą sytuacyjną. Prezentacja i ocena przykładów. Przygotowanie referatu i prezentacja publiczna w oparciu o materiały audiowizualne. Metody Eksponujące, problemowe, praktyczne, aktywizujące.							
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW DLA KIERUNKU I OBSZARÓW										
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się							Odniesienie do efektu kierunkowego		
Wiedza:										
W1	Absolwent zna i rozumie teorie motywacyjne i interpretuje podstawowe założenia psychospołecznych koncepcji człowieka							ZO1_W18 P6S_WG		
W2	Absolwent zna i rozumie zagadnienia przywództwa oraz kluczowych kompetencji menedżerów, pełnionych funkcji, ról, zadań, wpływu na innowacyjność organizacji oraz kreowanie kapitału ludzkiego							ZO1_W31 P6S_WK		
W3	Absolwent zna i rozumie cechy człowieka jako podmiotu konstytuującego struktury społeczne oraz zasady ich funkcjonowania							ZO1_W04 P6S_WG		
Umiejętności:										
U1	Absolwent pierwszego stopnia potrafi rozpoznawać motywy i przyczyny powstawania problemów / konfliktów w organizacji oraz wskazywać sposoby ich alternatywnego rozwiązania							ZO1_U16 P6S_UW		

U2	Absolwent pierwszego stopnia potrafi kierować się zasadami etyki zawodowej w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych	ZO1_U25 P6S_UW
U3	Absolwent pierwszego stopnia potrafi brać udział w debacie – przedstawiać i oceniać różne opinie i stanowiska oraz dyskutować o nich	ZO1_U04 P6S_UK
Kompetencje społeczne:		
K1	Absolwent pierwszego stopnia jest gotów do utrzymywania, rozwoju i skuteczne wykorzystywania zdolności interpersonalnych	ZO1_K09 P6S_KR
K2	Absolwent pierwszego stopnia jest gotów do pracy w zespole, przyjmując różne role i funkcje m.in. lidera, przywódcy, innowatora	ZO1_K12 P6S_KO
K3	Absolwent pierwszego stopnia jest gotów do kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim	ZO1_K14 P6S_KR, P6S_KO
V. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów kształcenia
TW1	Znaczenie komunikacji w funkcjonowaniu człowieka i organizacji	ZO1_W18, P6S_WG ZO1_W31, P6S_WK
TW2	Konstruktywizm językowy/ kody komunikacyjne	ZO1_W04, P6S_WG
TW3	Perswazja, manipulacja, społeczne techniki wywierania wpływu	ZO1_W31, P6S_WK ZO1_W04, P6S_WG
TW4	Psychologia różnic indywidualnych jako podstawa budowania relacji interpersonalnych	ZO1_W18, P6S_WG ZO1_W31, P6S_WK ZO1_W04, P6S_WG
TW5	Samodoskonalenie i kaizen jako elementy budowania kariery	ZO1_W31, P6S_WK ZO1_W04, P6S_WG
TW6	Kompetencje komunikacyjne i społeczne	ZO1_W18, P6S_WG ZO1_W31, P6S_WK ZO1_W04, P6S_WG
Lp.	Ćwiczenia/warsztaty:	Odniesienie do przedmiotowych efektów kształcenia
Ć1	Coaching a trenowanie, doradztwo, konsulting, terapia	P6S_UW, ZO1_U25 P6S_UW, ZO1_U04 P6S_UK, ZO1_K09 P6S_KR, ZO1_K12 P6S_KO, ZO1_K14 P6S_KR, P6S_KO
Ć2	Istota mentoringu, Zasady businessowego savoir-vivre	ZO1_U04, P6S_UK, ZO1_K09, P6S_KR
Ć3	Socjometria — budowanie narzędzia	ZO1_U04, P6S_UK, ZO1_K09, P6S_KR, ZO1_K12, P6S_KO, ZO1_K14, P6S_KR, P6S_KO
Ć4	Proces decyzyjny. Metody grupowego podejmowania decyzji	ZO1_U16, P6S_UW, ZO1_U04, P6S_UK, ZO1_K12, P6S_KO

Ć5	Dysfunkcyjne działanie stresu w życiu	ZO1_U16, P6S_UW, ZO1_U25, P6S_UW, ZO1_U04, P6S_UK, ZO1_K14, P6S_KR, P6S_KO		
Ć6	Komunikat „ja” jako narzędzie komunikacji	ZO1_U16, P6S_UW, ZO1_U25, P6S_UW, ZO1_U04, P6S_UK, ZO1_K09, P6S_KR, ZO1_K12, P6S_KO		
VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty kształcenia	Metoda weryfikacji	Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EK		
Wiedza:				
W1-W3	Ocena obecności na zajęciach oraz aktywności na zajęciach przy rozwiązywaniu zadań problemowych.	Wykłady (konsultacje)		
Umiejętności:				
U1-U3	Ocena opracowania pisemnego tematu (objętość 6 stron). Ocena pracy w grupach realizujących zadania metodą sytuacyjną. Ocena prezentacji multimedialnej i wystąpienia publicznego.	Ćwiczenia, projekt		
Kompetencje społeczne:				
K1-K3	Ocena pracy w grupach realizujących zadania metodą sytuacyjną. Ocena prezentacji multimedialnej i wystąpienia publicznego z wykorzystaniem metod aktywizujących grupę.	Ćwiczenia, projekt		
VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA				
Efekty kształcenia	Ocena niedostateczna Student nie zna i nie rozumie/nie potrafi/nie jest gotów:	Zakres ocen 3,0-3,5 Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:	Zakres ocen 4,0-4,5 Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:	Ocena bardzo dobra Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:
E1 (W1, U1, K3)	Student nie zna i nie rozumie teorii motywacyjnych i niewłaściwie interpretuje podstawowe założenia psychospołecznych koncepcji człowieka. Student nie jest gotów do kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim. Nie jest gotów do pracy w zespole, przyjmując różne role i funkcje.	Student na podstawowym poziomie zna i rozumie cechy człowieka jako podmiotu konstytuującego struktury społeczne oraz zasady ich funkcjonowania. Student w podstawowym wymiarze potrafi kierować się zasadami etyki zawodowej w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych. Student jest w przeciętnym stopniu gotów do kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego	Student sprawnie określa i rozumie teorie motywacyjne i w podstawowym wymiarze interpretuje podstawowe założenia psychospołecznych koncepcji człowieka. Student potrafi trafnie rozpoznawać motywy i przyczyny powstawania problemów / konfliktów w organizacji oraz wskazywać sposoby ich alternatywnego rozwiązania. Student jest gotów do kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w	Student biegle, szybko i trafnie określa i rozumie teorie motywacyjne i w podstawowym wymiarze interpretuje podstawowe założenia psychospołecznych koncepcji człowieka. Student potrafi trafnie rozpoznawać motywy i przyczyny powstawania problemów / konfliktów w organizacji oraz wskazywać sposoby ich alternatywnego rozwiązania. Student jest w bardzo wysokim stopniu gotów do kultywowania i upowszechniania

		postępowania w środowisku pracy i poza nim. Dominuje generalizacja poglądów i ocen oraz niski poziom refleksyjności, co sprzyja pojawieniu się szumów komunikacyjnych, obniżających wartość merytoryczną i estetyczną wypowiedzi. Podczas realizacji zadań praktycznych dominuje podejście bierne uczestniczące.	środowisku pracy i poza nim. Podczas realizacji zadań praktycznych dominuje podejście zaangażowania.	wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim. Realizacja przez niego zadań praktycznych odbywa się na poziomie wyróżniającym i w pełni zadowalającym w zakresie ilości i jakości.
E2 (W2, U3, K1)	Student w niedostatecznym stopniu zna i rozumie zagadnienia przywództwa oraz kluczowych kompetencji menedżerów, pełnionych funkcji, ról, zadań, wpływu na innowacyjność organizacji oraz kreowanie kapitału ludzkiego. Student nie jest gotów do utrzymywania, rozwoju i skuteczne wykorzystywania zdolności interpersonalnych.	Student w wymiarze podstawowym zna i rozumie zagadnienia przywództwa oraz kluczowych kompetencji menedżerów, pełnionych funkcji, ról, zadań, wpływu na innowacyjność organizacji oraz kreowanie kapitału ludzkiego. Student jest gotów do względnie wysokiego utrzymywania, rozwoju i skuteczne wykorzystywania zdolności interpersonalnych.	Student dobrze orientuje się w zagadnieniach przywództwa oraz kluczowych kompetencji menedżerów, pełnionych funkcji, ról, zadań, wpływu na innowacyjność organizacji oraz kreowanie kapitału ludzkiego. Student jest gotów do realizowania zaangażowanej postawy w zakresie utrzymywania, rozwoju i skuteczne wykorzystywania zdolności interpersonalnych.	Student biegle porusza się w tematyce przywództwa oraz kluczowych kompetencji menedżerów, pełnionych funkcji, ról, zadań, wpływu na innowacyjność organizacji oraz kreowanie kapitału ludzkiego. Student utrzymuje bardzo wysoki poziom rozwoju i skutecznie wykorzystuje zdolności interpersonalne. Charakteryzuje go proaktywna postawa i wsobna potrzeba doskonalenia.
E2 (W3, U2, K)	Student nie zna i nie rozumie podmiotowego funkcjonowania człowieka w strukturach społecznych.	Student na poziomie przeciętnym zna i rozumie cechy człowieka jako podmiotu konstytuującego strukturę społeczną oraz zasady ich funkcjonowania. Student w podstawowym wymiarze potrafi kierować się zasadami etyki zawodowej w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych.	Student sprawnie określa cechy człowieka jako podmiotu konstytuującego strukturę społeczną oraz zna zasady funkcjonowania w tych strukturach. Student w satysfakcjonującym wymiarze potrafi kierować się zasadami etyki zawodowej w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych.	Student biegle i z łatwością określa cechy człowieka jako podmiotu konstytuującego strukturę społeczną oraz zna zasady funkcjonowania w tych strukturach. Student w bardzo wysokim stopniu potrafi kierować się zasadami etyki zawodowej w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych.
VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS				

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
Udział w zajęciach dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	48	24
Egzamin/zaliczenie	2	2
Udział w konsultacjach	4	4
Projekt / esej		30
Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych	23	45
Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych	23	20
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS	4pkt ECTS. 100 h	5 ECTS/ 125h
Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem	54	30
Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym		30
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym		
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań		
IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE		
Literatura podstawowa przedmiotu:		
– Rzycka O., W. Porosło, <i>Menedżer coachem: Jak rozmawiać by osiągnąć rezultaty</i>, Wolters Kluwer, Warszawa 2012. – Zaburzycka-Nowak M., Rybczyńska K., Monostori S., <i>Czym jest coaching. Prawda i mity</i>, GWP, Sopot 2018.		
Literatura uzupełniająca przedmiotu:		
– Szmidt K., <i>Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych</i>, Helion, Gliwice 2013. https://pdf.helion.pl/trekr2/trekr2.pdf – Nęcki Z., <i>Komunikacja międzyludzka</i>, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996. – Cooper R.K., Sawaf A., <i>EQ Inteligencja emocjonalna w organizacji i zarządzaniu</i>, Studio EMKA, Warszawa 2000. – Gardner H., Kornhaber M.L., Wake W.K., <i>Inteligencja. Wielorakie perspektywy</i>, WSiP, Warszawa 2001. – Kaczmarek B.L.J., <i>Rodzaje kodów komunikacyjnych</i>, [w:] <i>Komunikowanie się we współczesnym świecie</i>, pod. red. B. Kaczmarka i K. Markiewicz, Lublin 2003. – Strelau J., <i>Psychologia różnic indywidualnych</i>, Scholar, Warszawa 2006. – Zimbardo P., Johnson R., McCann V., <i>Psychologia. Kluczowe koncepcje. Motywacja i uczenie się</i>, Tom 2, PWN, Warszawa 2017.		
Inne materiały dydaktyczne:		
–		