

Umiejętności trenerskie

Coaching skills

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok II/ Semestr III
Poziom kształcenia	Studia II stopnia
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia biznesu i przywództwa
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Wykład	30	24	5	Egzamin	50%
Ćwiczenia	24	16		Zaliczenie na ocenę	100
Razem za zajęcia dydaktyczne	54	40			
Praca własna studenta	51	65			
Ogółem	125	125			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przedstawienie studentom wiedzy z zakresu prowadzenia zajęć psychoedukacyjnych oraz warunków i metod nauczania i motywacji które sprzyjają efektywności uczenia się.
2.	Zapoznanie studentów z głównymi zadaniami trenera: zarządzaniem dynamiką grupy i budowaniem zaangażowania uczestników.
3.	Zapoznanie z studentów z praktycznymi rozwiązaniami w pracy szkoleniowej w zakresie projektowania warsztatów i adaptacji technik, w tym do pracy online, z naciskiem na praktyczne wsparcie procesu uczenia.

Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie charakterystykę pracy trenera, różnice między rolą i zakresem obowiązków trenera a coacha, nauczyciela, mentora oraz różnice i podobieństwa między warsztatem i treningiem.	PS2_WG03_Mgr PS2_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W2	Student zna i rozumie charakterystykę, elementy i procesy determinujące funkcjonowanie grupy oraz sposoby, w jakie te czynniki wpływają na pracę psychoedukacyjną.	PS2_WG03_Mgr PS2_WG07_Mgr PS2_WG10_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne, przygotowanie prezentacji.
W3	Student zna i rozumie elementy i cechy adekwatnie przygotowanego, skutecznego warsztatu, ze szczególnym uwzględnieniem przygotowania scenariusza.	PS2_WG10_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne, przygotowanie prezentacji.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi przygotować scenariusz zajęć psychoedukacyjnych dostosowany do potrzeb, możliwości i charakterystyk wskazanej grupy.	PS2_UW01_Mgr PS2_UW02_Mgr PS2_UW08_Mgr	Przygotowanie prezentacji, ćwiczenia indywidualne i grupowe (projektowanie).
U2	Student potrafi wybrać, przygotować i przeprowadzić podstawowe struktury angażujące w proces uczenia w ramach treningu.	PS2_UW06_Mgr PS2_UK02_Mgr PS2_UO01_Mgr	Ćwiczenia indywidualne i grupowe (odgrywanie ról, projektowanie).
U3	Student potrafi wybrać i wdrożyć adekwatną reakcję/interwencję w kontekście typowych wyzwań i trudnych sytuacji podczas treningu.	PS2_UW02_Mgr PS2_UW06_Mgr PS2_UK01_Mgr	Ćwiczenia indywidualne i grupowe (odgrywanie ról).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie do	Metody weryfikacji



	(Student jest gotów do)	efektów kierunkowych	efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do aktywnego działania w roli trenera.	PS2_KO01_Mgr	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, debata).
K2	Student jest gotów do uwzględniania potrzeb i możliwości zróżnicowanych grup społecznych w ramach projektowania i prowadzenia zajęć treningowych.	PS2_KO02_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, debata).
K3	Student jest gotów do aktywnego i kreatywnego wykorzystywania wiedzy i umiejętności z zakresu prowadzenia treningów w celu odpowiadania na potrzeby zróżnicowanych grup i organizacji.	PS2_KO02_Mgr	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, debata).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin			
		Wykład		Ćwiczenia	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Wprowadzenie: organizacja zajęć i omówienie wymogów zaliczenia. Omówienie wymagań organizacyjnych, zasad zaliczenia, kontraktu grupowego, ćwiczenia wprowadzające (np. „Lodolamacze”).	1	1	1	1
2.	Definicja zawodu trenera oraz droga zawodowa. Przegląd zadań trenera, wymaganych kompetencji i możliwych ścieżek kariery, ćwiczenia z identyfikacji osobistych mocnych stron w kontekście pracy trenera.	2	2	1	1
3.	Historia zajęć grupowych. Przegląd ewolucji metod grupowych i psychoedukacyjnych, warsztat o różnych stylach pracy w historii grupowej, analiza przypadków i dyskusja.	2	2		
4.	Trening i warsztat – różnice i podobieństwa w podejściu prowadzącego oraz charakterze pracy. Praca w parach nad definiowaniem treningu a warsztatu, analiza przypadków praktycznych, ćwiczenia na definiowanie roli prowadzącego.	2	2		
5.	Grupa - definicja pojęcia grupy w ujęciu psychoedukacyjnym, cechy charakteryzujące grupę. Dyskusja o definicji grupy, ćwiczenia na rozpoznanie cech grupy, analiza i omówienie różnorodności grupowej na przykładach.	4	2		
6.	Proces grupowy. Etapy procesu budowania się grupy. Etapy procesu grupowego a poziom zaangażowania w proces uczenia się uczestników. Wprowadzenie do modelu Tuckmana, symulacja faz rozwoju grupowego, ćwiczenia w zespołach dotyczące dynamiki grupy.	4	3		
7.	Uczenie się dorosłych: Cykl Kolba. Fundament podejścia do uczenia dorosłych. Analiza teorii Cyklu Kolba i ćwiczenia praktyczne, dyskusja o aktualności modelu, ćwiczenia na temat przekształcania teorii w praktykę.	2	2	1	1
8.	Struktura i budowa warsztatu. Wprowadzenie do etapów budowy warsztatu, ćwiczenia z tworzenia ramowego programu warsztatu, symulacje prowadzenia wybranych części warsztatu. Aksjomaty współpracy grupowej a „obowiązki” trenera. Schemat warsztatu – kolejne punkty będące szkieletem dla procesu rozwojowego. Kontrakt – jak budować odpowiednie warunki pracy rozwojowej. Omówieni głównych struktur wykorzystywanych w pracy metodami aktywnymi (mikroedukacji i nauki umiejętności).	4	3	8	5
9.	Techniki pracy warsztatowej: najważniejsze kategorie rodzajów ćwiczeń/struktur. Prezentacja różnych technik, ćwiczenia na temat dostosowywania technik do celu warsztatu, projektowanie ćwiczeń dla konkretnej grupy. Wskazanie różnorodnego charakteru zadań oraz efektów osiąganych przez uczestników.	3	2	3	2
10.	Cech dobrze skonstruowanego warsztatu. Omówienie różnych kategorii sytuacji trudnych. Wskazówki i techniki profilaktyczne, symulacja trudnych sytuacji, ćwiczenia w szybkiej reakcji na konflikt. Rozwiązania – profilaktyka i działania w trakcie.	4	3	4	3
11.	Warsztat i trening w świecie on-line. Omówienie specyfiki pracy w środowisku cyfrowym, ćwiczenia praktyczne z prowadzenia części warsztatu online.	2	2	4	1

12.	Style trenerskie. Prezentacja różnych stylów trenerskich, ćwiczenia na rozpoznawanie własnego stylu oraz analizy przypadków różnorodnych podejść.			2	2
Razem		30	24	24	16

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny i problemowy z prezentacją multimedialną, analiza przypadków i przykładów, dyskusja.
Ćwiczenia	Analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia zespołowe (odgrywanie ról, trening umiejętności), ćwiczenia indywidualne (projektowanie, planowanie), dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)	
	Wykład	Ćwiczenia
Egzamin pisemny	100	0
Kolokwium	0	50
Przygotowanie i przedstawienie prezentacji	0	25
Wykonanie ćwiczeń podczas zajęć	0	25
Razem	100	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Przygotowanie do udziału w zajęciach (np. wstępna lektura, przygotowanie lub zgromadzenie materiałów, pomocy, przygotowanie referatu lub prezentacji na zajęcia itp.)	10	10
2.	Realizacja zadania projektowego poza zajęciami	10	10
3.	Lektura obowiązkowa	11	25
4.	Przygotowanie do kolokwium	10	10
5.	Przygotowanie do egzaminu	10	10
Razem		51	65

Literatura obowiązkowa

1.	Kimsey-House, K., Kimsey-House, H., Sandahl, P., Whitworth, L. (2014). <i>Coaching koaktywny. Zmiany w biznesie, zmiany w życiu</i> . Wolters Kluwer Polska.
2.	Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K.K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. <i>European Journal of Training and Development</i> , 41(4), 388-406.
3.	Sidor-Rządowska, M. (2018). <i>Coaching kariery: doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy</i> . Wolters Kluwer Polska.

Literatura uzupełniająca

1.	Blackman, A., Moscardo, G., & Gray, D. E. (2016). Challenges for the theory and practice of business coaching: A systematic review of empirical evidence. <i>Human Resource Development Review</i> , 15(4), 459-486.
2.	Schutte, F., & Steyn, R. (2015). The scientific building blocks for business coaching: A literature review. <i>SA Journal of Human Resource Management</i> , 13(1), 1-11.
3.	Geissdoerfer, M., Bocken, N. M., & Hultink, E. J. (2016). Design thinking to enhance the sustainable business modelling process—A workshop based on a value mapping process. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 135, 1218-1232.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	

