



Coaching menedżerski w praktyce

Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	Cykl dydaktyczny 2025/2026	
Specjalność -	Kod przedmiotu UEPZZKLS.22B.205996.25	
Jednostka organizacyjna UEP	Język wykładowy Polski	
Poziom kształcenia studia drugiego stopnia	Obligatoryjność Obowiązkowy	
Forma studiów stacjonarne	Blok zajęciowy Blok B	
Profil kształcenia ogólnoakademicki		
Osoba odpowiedzialna za treść sylabusu	Marcin Gołębcki	
Okres Semestr 2	Forma zaliczenia Zaliczenie	Liczba punktów ECTS 2
	Forma prowadzenia i godziny zajęć • Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30	

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student zna najważniejsze zasady coachingu oraz metody, techniki i narzędzia coachingowe
C2	student potrafi wykorzystać najnowszą wiedzę z zakresu uwarunkowań i zastosowania metodyki coachingowej, do rozwoju pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem kadry managerskiej
C3	student potrafi budować i utrzymywać pozytywne relacje w procesie coachingowym

Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne
CS2_1.2	student krytycznie ocenia alternatywy w celu wypracowania optymalnego rozwiązania
CS2_1.3	student rozumie najważniejsze aspekty wpływu makro- i mikrootoczenia na decyzje biznesowe
CS2_2.1	student wykorzystuje umiejętność budowania zespołu do realizacji zadań grupowych
CS2_2.2	student wykazuje umiejętności przywódcze i efektywnie pracuje w zespole
CS2_3.1	student rozumie i docenia, jak względy etyczne oraz zasady zrównoważonego rozwoju wpływają na decyzje biznesowe
CS2_3.2	student rozumie społeczną odpowiedzialność biznesu i istotę zrównoważonego rozwoju

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student definiuje pojęcia z zakresu coachingu, wymienia najważniejsze metody stosowane w procesie coachingowym oraz charakteryzuje kluczowe wyzwania i bariery procesu coachingowego rozpatrywane z perspektywy zrównoważonego rozwoju	K2_W01, K2_W12	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
W2	student objaśnia i uzasadnia sposoby dostosowania różnych modeli coachingowych do specyficznych potrzeb organizacyjnych	K2_W01, K2_W12	Projekt indywidualny
Umiejętności			
U1	student potrafi stosować techniki aktywnego słuchania i zadawania pytań w kontekście coachingowym, udziela konstruktywnej informacji zwrotnej i radzi sobie w obliczu trudnych rozmów	K2_U04, K2_U09	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt indywidualny, Projekt grupowy
U2	student wdraża strategię rozwoju kompetencji managerskich poprzez coaching, oraz analizuje efektywność działań coachingowych za pomocą odpowiednich narzędzi i technik pomiaru	K2_U02, K2_U03	Projekt indywidualny, Projekt grupowy
U3	student projektuje interwencje coachingowe w odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania i problemy managerskie	K2_U04, K2_U07	Projekt indywidualny, Projekt grupowy
Kompetencji społecznych			
K1	student jest wrażliwy na dylematy etyczne w pracy coacha managerskiego i przestrzega zasad kodeksu etycznego	K2_K01	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt indywidualny, Projekt grupowy
K2	student jest zorientowany na techniki budowania relacji coach-klient oparte na zaufaniu, współpracy i wzajemnego szacunku	K2_K01, K2_K02	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt indywidualny, Projekt grupowy

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Wprowadzenie do coachingu managerskiego: <ul style="list-style-type: none">• definicja i znaczenie coachingu w zarządzaniu,• różnice między coachingiem a innymi formami wsparcia (mentoring, doradztwo, tutoring),• role i kompetencje coacha managerskiego.	C1	W1, U3, K1
2.	Modele i metodyki coachingu: <ul style="list-style-type: none">• przegląd najważniejszych modeli coachingu (GROW, TGROW, CLEAR),• techniki i narzędzia stosowane w coachingu managerskim,• praktyczne zastosowanie modeli w różnych kontekstach organizacyjnych.	C2	W2, U2, K1
3.	Proces coachingowy: <ul style="list-style-type: none">• etapy procesu coachingowego (kontraktowanie, diagnoza, planowanie, realizacja, ewaluacja),• budowanie relacji coach-klient,• ustalanie celów i mierników sukcesu.	C3	W2, U1, K1
4.	Komunikacja w coachingu: <ul style="list-style-type: none">• techniki aktywnego słuchania i zadawania pytań,• feedback i jego rola w procesie coachingowym,• radzenie sobie z trudnymi rozmowami i konfliktami.	C3	W2, U1, K2
5.	Etyka i standardy w coachingu managerskim: <ul style="list-style-type: none">• kodeks etyczny coacha,• dylematy etyczne w pracy coacha managerskiego,• standardy i certyfikacje w coachingu.	C3	W2, U3, K1
6.	Ewaluacja i mierzenie efektywności coachingu: <ul style="list-style-type: none">• metody oceny efektywności coachingu,• narzędzia i techniki pomiaru wyników,• przykłady wdrożeń i analiza wyników.	C1, C2	W1, U2, K2

Literatura

Obowiązkowa

1. Bennewicz, M. (2011). Coaching i mentoring w praktyce. Warszawa: G+J Gruner + Jahr Polska
2. Kimsey-House, H., Kimsey-House, K., Sandahl, P., & Whitworth, L. (2019). Coaching koaktywny: zmiany w biznesie, zmiany w życiu. Warszawa: Wolters Kluwer
3. Starr, J. (2015). Podręcznik coachingu. Sprawdzone techniki treningu personalnego. Warszawa: Wolters Kluwer Polska

Zalecana

1. Dembkowski, S., Eldridge, F., & Hunter, I. (2010). Coaching kadry kierowniczej. Warszawa: Wydawnictwa Profesjonalne PWN
2. Hargrove, R. (2006). Mistrzowski coaching. Kraków: Oficyna Ekonomiczna
3. Rosen, K. (2019). Coaching sprzedawców. Przemiana zwykłych handlowców w mistrzów sprzedaży. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Analiza tekstów , Metoda projektów , Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Ćwiczenia	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt indywidualny, Projekt grupowy	udział w projektach indywidualnych i grupowych, obecność na zajęciach

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Przygotowanie projektu	10	
Przygotowanie do ćwiczeń	5	
Zbieranie informacji do zadanej pracy	10	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	5	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 60	ECTS 2.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 35	ECTS 1.0
Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	Liczba godzin 40	ECTS 1.5

* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
K2_K01	absolwent jest gotów do podejmowania decyzji i działań w obszarze HR zgodnych z zasadami etyki, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności organizacji.
K2_K02	absolwent jest gotów do pełnienia roli lidera, który efektywnie motywuje pracowników, buduje ich zaangażowanie oraz promuje etyczne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategie zrównoważonego rozwoju organizacji oraz systemy zarządzania wydajnością uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.
K2_U03	absolwent potrafi korzystać z nowoczesnych narzędzi analitycznych, technologii HR oraz teoretycznych koncepcji zarządzania w celu rozwiązywania praktycznych problemów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
K2_U04	absolwent potrafi projektować i wdrażać programy szkoleniowe, onboardingowe, systemy wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych uwzględniając zasady zrównoważonego rozwoju, sprawiedliwości i konkurencyjności.
K2_U07	absolwent potrafi tworzyć i wdrażać strategie mające na celu przyciąganie, utrzymanie talentów oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku organizacji na rynku pracy.
K2_U09	absolwent potrafi samodzielnie planować i realizować proces uczenia się, wspierać rozwój zawodowy innych oraz projektować ścieżki rozwoju w organizacji.
K2_W01	absolwent zna i rozumie w pogłębionym stopniu wybrane fakty i zjawiska stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu dyscyplin tworzących podstawy teoretyczne programu studiów dla kierunku zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi.
K2_W12	absolwent zna i rozumie metody integracji wiedzy z różnych dziedzin w celu przewidywania skutków decyzji menedżerskich oraz budowania zrównoważonych strategii HR.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Marcin Gołembski