

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z zagadnieniem dotyczącym praktycznego wykorzystania mentoringu: zasad, technik i narzędzi w zarządzaniu ludźmi

Symbol efektu uczenia się dla przedmiotu	Efekty uczenia się - przedmiotowe	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku Zarządzanie
Wiedza		
W_01	W pogłębionym stopniu zna i rozumie rolę człowieka w rozwoju organizacji oraz zastosowanie mentoringu w strategiach zarządzania różnorodnością, w tym kulturą.	Z2_W05
Umiejętności		
U_01	Potrafi samodzielnie planować i realizować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie, stworzyć model mentoringu w organizacji	Z2_U08
Kompetencje społeczne		
K_01	Jest gotów do odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych, w tym szczególnie kierowniczych, mentorskich z przestrzeganiem i rozwijaniem zasad etyki	Z2_K06
Tematy poszczególnych zajęć z podziałem na liczbę godzin		
<p style="text-align: center;">ĆWICZENIA (zajęcia kształtujące umiejętności o charakterze praktycznym) 12h</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definicje - Rodzaje i formy mentoringu. Specyfika standardów kształcenia mentorów i standardów realizacji programów monitoringowych Kodeksy etyczne w mentoringu. Kompetencje mentora. Warunki procesu mentoringu Zarządzanie własnymi kompetencjami. Integralność. Profesjonalizm 2k 2. Rozpowszechnienie różnych form mentoringu. Mocne i słabe strony różnych form mentoringu : mentoring grupowy, e-mentoring, intermentoring 2h. 3. Sesje mentoringowe, 4h 4. Narzędzia mentorskie, 4h 		
Metody prowadzenia zajęć	Ćwiczenia interaktywne, analiza przypadku, zadania praktyczne, dyskusja, praca zespołowa i indywidualna	
Literatura obowiązkowa	Coaching i mentoring. Podręcznik dla trenerów i mentorów Parsloe E , L Melville , D Melville Wydawnictwo Naukowe PWN 2018	
Literatura uzupełniająca	Karwala S., Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty, Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University, Nowy Sącz, 2009, http://mentoring.com.pl/mentoring2.pdf Mentoring? To takie proste. Raport Dobrych Praktyk „Upowszechnianie i promocja idei Mentoringu w biznesie na Lubelszczyźnie i Podkarpaciu”, http://www.lfr.lublin.pl/upload/mentoring/LFR%20mentoring%20netw.pdf	

Rzechowska E., Garbacz A., Kajda M., Zaborek K., Osoby 50+ na rynku pracy: intermentoring jako model budowania dojrzałej współpracy międzypokoleniowej,
http://www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/Zaborek_art.pdf

Końcowa ocena wyników pracy studenta nad przedmiotem wymaga syntezy osiągniętych przez niego efektów

3. Zadania i czas SAMODZIELNEJ pracy studenta

Wyszczególnienie zadań	Liczba godzin		Punkty ECTS	
	st.	ns.	st.	ns.
Zadania o charakterze teoretycznym	5	5	0,2	0,2
Studiowanie literatury przedmiotu	5	5	0,2	0,2
Zadania kształtujące umiejętności praktyczne	7,5	7,5	0,3	0,3
Przygotowanie ćwiczeń, programu mentorskiego	7,5	7,5	0,3	0,3
ŁĄCZNY nakład pracy studenta w godz. i pkt. ECTS	12,5	12,5	0,5	0,5

4. Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta

Symbol efektu uczenia się	Metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się
W_01	Przygotowanie programu mentorskiego
U_01	Aktywność studenta na zajęciach, udział w dyskusji, analizowanie przykładów praktycznych
K_01	Aktywność studenta na zajęciach, udział w dyskusji, udział w sesji mentoringowej,

<p>Podstawowe kryteria oceny :</p> <p>udział w laboratoriach, aktywność na zajęciach, przygotowanie sesji mentoringowej</p> <p>Ocena z laboratoriów – średnia ocen częściowych z wykonanych zadań</p> <p>Skala ocen – zgodna z Regulaminem WSAiB</p> <p>91-100% - 5</p> <p>81-90% - 4,5</p> <p>71-80% - 4</p> <p>61-70% - 3,5</p> <p>51-60% - 3</p> <p>50 % i mniej – 2</p>
--