



COACHING CLINIC®

Warsztaty coachingu managerskiego
certyfikowane przez Corporate Coach U (Bradenton, USA)

Komunikacja przed-szkoleniowa



ARK SKILLS CORP

www.ark-skills.com

Spis treści

Coaching w Miejscu Pracy - artykuł	3
Opis	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Model Coachingu	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Co to jest Coaching?	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Coaching Clinic® i Corporate Coach U.....	3
Dlaczego Coaching w miejscu pracy i dlaczego teraz?.....	4
Kto coachuje w miejscu pracy?	5
Jak Menedżerowie i Liderzy skutecznie rozwijają umiejętności i kompetencje coachingowe?.....	6
Korzyści Coaching Clinic®	6
Co wyróżnia warsztat Coaching Clinic®	8
Dla kogo jest przeznaczony Coaching Clinic®?	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Program warsztatu Coaching Clinic®	9
1. Bycie liderem - coachem.....	9
2. Rozmowa coachingowa.....	9
3. Umiejętności coachingowe.....	9
4. Osobiste Style Coachingowe® (PCSI)	10
5. Coaching w organizacjach	10
10 Największych Mitów o Coachingu	10

Coaching w Miejscu Pracy - artykuł

Cynthia Calluori, Doradca & Executive Coach 3 kwietnia, 2001

Poniższy Konspekt zarysowuje ideę, pojęcia i korzyści płynące z coachingu w miejscu pracy. W szczególności Konspekt ten przedstawia wiodący model coachingu, który dowiódł swojej skuteczności w organizacjach chcących zatrzymać w swoich szeregach wartościowych pracowników, rozwijać liderów, promować kreatywność, podnosić konkurencyjność, wydajność i zysk firmy.

Program szkoleniowy Coaching Clinic® został opracowany przez dr Jeannine Sandstrom i dr Lee Smith i jest aktualnie najbardziej kompleksowym dostępnym na rynku programem coachingowym dla menadżerów, przywódców i coachów. Model warsztatów został wielokrotnie sprawdzony i podlegał ciągłemu udoskonaleniu przez wiele lat. Model ten łączy w sobie najlepsze koncepcje Corporate Coach U, jak również innych ekspertów, które zapewniają znakomitą edukację i rozwój umiejętności coachingowych. Współpracujemy z organizacjami w celu wprowadzenia i utrzymania kultury coachingowej, która rozwija przywództwo, pomaga w dokonaniu zmian w wykonywanych obowiązkach, jak również dodaje element rywalizacji.

Coaching to:

- proces dostarczający ludziom narzędzi, wiedzy i możliwości, których potrzebują do pełnego samorozwoju i do bycia efektywnym i zaangażowanym względem firmy i swojej pracy.
 - proces skoncentrowany na rozwoju jednostki tak, aby odkryła w sobie możliwości i wykorzystywała swoje umiejętności i talenty.
 - proces pozbawiony ego, w którym momenty coachingowe są tworzone dla wydobycia różnic i pobudzania zmian w myśleniu i zachowaniu.

Coaching Clinic® i Corporate Coach U

Wiele organizacji, naukowców i przywódców postrzega coaching jako decydującą kompetencję przywódczą niezbędną w zarządzaniu. Sami pracownicy także coraz częściej proszą o coaching. Coaching nauczany i przekazywany przez trenerów jest profesjonalną dziedziną i zestawem umiejętności, które poprawiają wydajność, działanie, kreatywność i wpływają na zmianę zachowania. Prawdziwy coaching wpływa na wydajność pracownika i organizacji, a także skuteczność we wprowadzaniu zmian. W przeciwieństwie do innych modeli coachingowych, nasza definicja coachingu nie jest jedynie zmienioną definicją doradztwa czy zarządzania. My definiujemy coaching jako zestaw umiejętności, procesów i wiedzy, poprzez który ludzie angażują się w wywieranie maksymalnego wpływu i ciągłe dostosowywanie siebie i swoich organizacji w procesie doświadczania ciągłych zmian. Nasz model coachingu łączy dosłownie setki wyspecjalizowanych umiejętności, zasad, koncepcji, praktyk i źródeł wiedzy. Nasz korporacyjny program nauczania coachingu to zwięzły materiał zaspokajający potrzeby zarówno menadżerów jak i coachów. Program ten powstał po przeanalizowaniu ogromnych zasobów wiedzy i wydobyciu z nich prawdziwej esencji.

Czym coaching nie jest?

Coachingiem nie jest zarządzanie umiejętnościami w zmienionej formie, choć coaching czerpie z pewnych umiejętności i kompetencji zarządzania. Coaching zajmuje się podnoszeniem jakości wykonywanej pracy, rozwojem i osiągnięciami pracowników poprzez usuwanie barier na drodze ku byciu bardziej kreatywnym. Zarządzanie zaś zajmuje się kontrolowaniem pracy, oceną i realizacją celów. Coaching nie jest terapią czy doradztwem, choć wykorzystuje niektóre z tych samych procesów komunikacji. Coaching skupia się na kreatywności, wydajności i działaniu, zaś terapia zajmuje się leczeniem skoncentrowanym na tym, co wydarzyło się w przeszłości.

Coaching nie jest mentoringiem czy konsultacją, choć coachowie korzystają ze swego doświadczenia, analizują sytuacje, a także czasem wypowiadają swoje opinie i dają rady. Coaching wykorzystuje całą wiedzę i doświadczenie jednostki aby umożliwić osobie coachowanej stworzenie i rozwój swoich własnych najlepszych sposobów działania, przy użyciu własnych zasobów i kontaktów.

Na koniec, coaching to nie szkolenie. Coach przekazuje informacje, ale ich celem jest pomoc osobom coachowanym w rozwoju ich własnych umiejętności i poszerzaniu ich wiedzy.

Dlaczego Coaching w miejscu pracy i dlaczego teraz?

Coaching propaguje kreatywność, elastyczność i zwiększa efektywność przez co organizacja wzmacnia swoją konkurencyjność i lepiej funkcjonuje w nieustannie zmieniającym się środowisku. Organizacje, które osiągają sukcesy, np. Hewlett Packard, IBM, MCI i inne dostrzegły, że menedżerowie muszą umieć coachować swoich pracowników i siebie nawzajem, i włączyły coaching do rozwoju ich zarządczych/przywódczych umiejętności. Organizacje te uznały coaching za decydującą kompetencję przywódczą w zarządzaniu.

Organizacje zaczynają uświadamiać sobie, że tradycyjny styl zarządzania poprzez „polecenia i kontrolę” nie jest już skuteczny w dzisiejszych warunkach, które wymagają szybkich działań, dużej kreatywności, elastyczności, a także indywidualnego wkładu pracowników w celu zachowania konkurencyjności. Utrzymanie pracowników w firmie jest bardzo ważne, a coaching wspiera ich w karierze i rozwoju dając satysfakcję z wykonywanej pracy, co w konsekwencji zatrzymuje w firmie wartościowe dla niej osoby.

Pracownicy, którzy są coachowani w kierunku większej efektywności, a nie zarządzani w tym kierunku, są bardziej zaangażowani i zainteresowani wynikami swojej pracy i osiąganiem celów organizacji.

Organizacje, które osiągają sukcesy zauważyły także, że nieustanne szkolenie personelu jest niezbędne, aby utrzymać konkurencyjność firmy. Natomiast bez coachingu szkolenie staje się mało skuteczne i często nie prowadzi do trwałych zmian w zachowaniu. Szkolenie to „wydarzenie”, zaś coaching to proces, który jest wartościowym, kolejnym krokiem następującym po szkoleniu, pozwalającym na przemianę wiedzy nabytej w trakcie szkolenia w rzeczywiste działania.

Coaching nigdy nie był bardziej potrzebny niż teraz i niż będzie w przyszłości, w której zmiana zachowania będzie normą, a elastyczność i wydajność jednostki będą decydować o sukcesie zespołu i organizacji. Coaching wykorzystuje mocne strony i umiejętności jednostki, aby umożliwić jej maksymalną efektywność.

Coaching daje także możliwość uczenia się bezpośrednio w trakcie wykonywanej pracy i gdy sytuacja tego wymaga, ponieważ jest dostosowany do danej sytuacji. Poprzez umożliwienie zmian w zachowaniu coaching pozwala na to, aby projekty i ludzie posuwali się do przodu w sposób natychmiastowy i z mniejszym wysiłkiem. Dzisiejsze zmiany w biznesie są często nieliniarne i wymagają szybkiego przestawienia się na całkowicie nowe modele. Prawdziwy coaching wspiera ludzi w ich szybkich przemianach, które potrzebne są do spełnienia wymagań zmieniającego się biznesu.

Dzisiejsi pracownicy doświadczają nowej „umowy” o zatrudnieniu, którą opracowano w latach 80-dziesiątych, która stała się częścią korporacyjnego życia. Według tejże umowy samodzielność zawodowa jest decydującą kompetencją pracownika. W ramach jej zasad pracownicy zamieniają swoje umiejętności i wkład w pracę na rozwój i możliwości. Menadżerowie i liderzy muszą coachować swoich pracowników, aby stali się samodzielni zawodowo i aby angażowali się w ciągły rozwój zawodowy. Na dzisiejszym rynku, wartość dodana jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu w biznesie. Udany coaching daje poczucie większej wartości pracownikom, którzy z kolei podnoszą wartość swoich organizacji poprzez jak najlepszą pracę. Pracownicy chcą być szczęśliwi, produktywni i nowatorscy, a coaching stwarza ku temu środowisko. Coaching wspiera także różnorodność, ponieważ dostrzega wyjątkowość i niepowtarzalność każdego pracownika.

Badania naukowe i doświadczenie pokazują, że pracownicy są bardziej wydajni gdy są coachowani, niż gdy są nieustannie oceniani. Badacze zaobserwowali również, że ludzie, którzy mają bardziej pozytywne nastawienie, częściej osiągają sukces w pracy i swojej karierze. Coaching rozwija bardziej pozytywne nastawienie pracowników jako kluczowy element rozwoju i wzmacnia je poprzez pozytywne wsparcie.

Na zakończenie, umiejętności coachingowe budują i wzmacniają wydajność zespołu i pracy grupowej, motywują do zwiększenia sprzedaży, poprawiają zarządzanie i przywództwo, a także promują świadomość różnorodności i zdolność przekonywania. Pracownicy działów personalnych stwierdzili, że aby działać skutecznie w przyszłości firmy, będą musiały zatrudniać pracowników, którzy pasują do organizacji a nie takich, którzy spełniają wymagania dyktowane opisem stanowiska. Dopasowanie pracownika jest oceniane i rozwijane poprzez coaching. Menedżerowie również coachują pracowników, aby stali się bardziej samodzielni zawodowo i aby skutecznie rozwijać ich ścieżki kariery.

Kto coachuje w miejscu pracy?

Menedżerowie i liderzy, którzy osiągają dzisiaj sukcesy rozwijają swoje umiejętności coachingowe w celu zwiększenia wydajności i rozwoju pracowników. Menedżerowie, którzy posiadają umiejętności coachingowe także coachują siebie nawzajem, dzięki czemu wzajemnie się wspierają i wytyczają sobie nowe kierunki w stawiających wyzwania środowiskach. Na koniec, menedżerowie biorący udział w badaniu 360° dającym informacje zwrotne mogą także coachować swoich przełożonych w kierunku podwyższenia ich własnych umiejętności przywódczych.

Coaching dostarcza nie tylko kontekstu do informacji zwrotnych, ale także procesu wspierającego zmiany w zachowaniach. Najlepszymi coachami w miejscu pracy są ci, którzy rozumieją i rozwijają swój własny styl coachingowy nie zaś ci, którzy stosują wcześniej przygotowaną formułkę, ci, którzy wiedzą jak dostosować swój styl coachingowy do innych, i ci, którzy potrafią skutecznie korzystać z procesu i idei coachingu poprzez rozwój swoich umiejętności.

Jak Menedżerowie i Liderzy skutecznie rozwijają umiejętności i kompetencje coachingowe?

Menedżerowie i liderzy rozwijają swoje kompetencje w dziedzinie coachingu poprzez:

- Poszerzenie swojej wiedzy na temat coachingu i płynących z niego korzyści, oraz wdrożenie jej w koncepcję i proces;
- Kształcenie się w koncepcjach i narzędziach coachingowych;
- Rozpoznawanie własnego stylu coachingowego i poziomu umiejętności, oraz sposobu w jaki inni chcą być coachowani;
- Praktykowanie coachingu przy wykorzystaniu najlepszych narzędzi coachingowych i swoich mocnych stron, oraz ciągłe rozwijanie i wykorzystywanie swoich kompetencji coachingowych poprzez dawanie informacji zwrotnych i ciągłą praktykę.

Model coachingowy zastosowany w szkoleniu Coaching Clinic® zawiera wszystkie powyższe elementy. Uczymy menadżerów 5-stopniowego procesu coachingu, który udowodnił swoją największą skuteczność w miejscu pracy. Proces ten wspierany jest przez 4 podstawowe umiejętności coachingowe. Zapewniamy pełny coaching i wsparcie menadżerom, którzy rozwijają i wykorzystują swoje umiejętności tak, aby kultura coachingowa została całkowicie wdrożona i dawała korzyści oczekiwane przez organizację. Podczas gdy niektórzy menadżerowie w pierwszej chwili mogą wydawać się bardziej naturalni w coachingu niż inni, to nasze doświadczenia pokazują, że wszyscy menadżerowie, liderzy i klienci, z którymi pracujemy znajdują przyjemność i stają się bardziej skutecznymi coachami, gdy są wspierani przez nasz model w odnajdywaniu i wykorzystywaniu ich własnych niepowtarzalnych mocnych stron w coachingu. Coaching rzeczywiście prowadzi do sytuacji, w której obydwie strony, zarówno coach jak i pracownik, zysk

Korzyści Coaching Clinic®

Coaching Clinic® to dwudniowy program precyzyjnie skonstruowany, tak aby przekazać pracownikom umiejętności coachingowe oraz przygotować ich do wdrożenia coachingu jako skutecznego narzędzia w zarządzaniu ludźmi i w procesie budowania relacji z klientami. Coaching Clinic® to szkolenie, w którym wzięło udział ponad 100.000 liderów. Warsztat ten jest prowadzony w wielu firmach o światowej renomie. Uczestnicy warsztatów twierdzą, że zastosowanie umiejętności coachingowych rozwijanych podczas warsztatów prowadzi do:

- wzrostu kreatywności i samodzielności ich pracowników;
- ich większej satysfakcji z pracy;
- utrzymania kluczowych pracowników;
- szybszego rozwoju pracowników o dużym potencjale;

- lepszej i bardziej konstruktywnej komunikacji w organizacji;
- bardziej udanej współpracy w ramach zespołów i organizacji;
- większego zaangażowania pracowników w realizację celów osobistych i zawodowych.

Warsztat wyrównuje poziom kompetencji przywódczych wśród kadry menedżerskiej. Umożliwia zbudowanie spójnej kultury coachingowej m.in. poprzez ujednoczenie oddziaływań rozwojowych na szczeblu menedżerskim i standaryzację wykorzystywanych narzędzi. W trakcie warsztatu menedżerowie:

- poznają praktyczny model rozmowy coachingowej, który mogą natychmiast zastosować w zarządzaniu pracownikami;
- odkrywają coaching jako efektywne podejście do zarządzania rozwojem pracowników;
- poznają coachingowe sposoby zwiększania motywacji pracowników, ich satysfakcji z pracy i zaangażowania w realizację osobistych celów zawodowych oraz celów firmy;
- dowiadują się jak zastosować coaching, by wzrosła ich efektywność jako menedżerów i przywódców;
- dowiadują się jak wykorzystać coaching, by polepszyć swoje wyniki biznesowe;
- uczą się jak usprawnić komunikację w firmie poprzez podejście coachingowe.

Poprzez Coaching Clinic® organizacje i jednostki mogą:

- Odkryć coaching jako silny model zarządzania, doradzania i przywództwa;
- Poznać i wdrożyć najnowocześniejsze narzędzia coachingowe;
- Poznać proces i umiejętności by natychmiast poprawić swoje wyniki;
- Wesprzeć organizację tak by, mogła się ona szybko rozwijać;
- Wzmocnić profesjonalne i osobiste relacje oraz zastosować zdobytą wiedzę w kontekście swojej organizacji.

Coaching Clinic® efektywnie rozwija umiejętności niezbędne do coachingu w organizacji. To pełny model rozwoju, który menedżerowie, liderzy i coachowie mogą natychmiast zastosować w organizacji, by:

- Efektywnie rozwijać i pozyskiwać wartościowych członków organizacji;
- Poprawić komunikację w organizacji i efektywność zespołową;
- Pogłębić zaangażowanie w zdobywaniu celów zawodowych, osobistych i organizacyjnych.

Coaching Clinic® stawia wyzwania swoim uczestnikom, by podnieśli poziom dla swoich umiejętności i kompetencji.

Co wyróżnia warsztat Coaching Clinic®

- Warsztat został stworzony przez Coach U w 1997 roku i od tego czasu jest stale doskonalony. Obecnie oferujemy 5-tą wersję warsztatu. W warsztacie wzięło dotychczas udział blisko 100.000 menedżerów i liderów na całym świecie.
- Warsztat pomaga uczestnikom wypracować swoją rolę jako lidera-coacha lub menedżera coacha.
- Coaching jest traktowany jako jeden z niezbędnych stylów przywództwa. Inne, dyrektywne style przywództwa traktowane są podczas warsztatu jako równie ważne i odgrywające istotną rolę w zarządzaniu.
- Warsztat ma strukturę modułową, co pozwala dostosowywać program do potrzeb uczestników.
- Podczas warsztatu pracujemy na postawach. Opieramy się na założeniu, że coachingowe podejście do zarządzania wymaga nie tylko opanowania pewnych metod, lecz także wypracowania postaw wobec podwładnych i współpracowników opartych na partnerstwie i zaufaniu.
- Uczestnicy otrzymują konkretne narzędzia pozwalające im na prowadzenie rozmów coachingowych bezpośrednio po warsztacie. Jednym z narzędzi przekazywanych podczas warsztatu jest model rozmowy coachingowej składający się z 5-ciu precyzyjnie opisanych kroków.
- Uczestnicy mają okazję do określenia swojego stylu funkcjonowania w roli coacha lub osoby coachowanej. Służy im do tego model czterech stylów coachingowych, PCSI. Model ten pozwala uczestnikom określić typ swoich współpracowników i podwładnych, i dzięki temu poprawić komunikację z nimi.
- Warsztat ma wysoce interaktywny charakter. Prezentacja i wykład wypełniają ok. 20% czasu programu. Pozostały czas poświęcony jest na:
 - ćwiczenia w parach – odgrywanie roli coacha i coachowanego;
 - ćwiczenia w podgrupach – od 2 do 4 podgrup;
 - dyskusje moderowane przez trenera;
 - ćwiczenia indywidualne – m.in. kwestionariusze, plany działania.
- Podczas warsztatu uczestnicy stopniowo opracowują swój plan działania w zakresie doskonalenia umiejętności coachingowych i wdrażania coachingu w swojej praktyce zarządzania.
- Podczas warsztatu uczestnicy omawiają warunki i bariery wdrożenia coachingu w swojej organizacji.
- Trenerzy prowadzący warsztaty posiadają bogate doświadczenie biznesowe i wieloletnią praktykę w charakterze executive coachów, dzięki czemu w sposób wiarygodny pokazują, jak łączyć rolę lidera i coacha.
- Uczestnicy mają do dyspozycji bogate materiały: obszerne i atrakcyjne graficznie podręczniki zawierające szczegółowy opis każdego modułu, a jednocześnie będące książką do ćwiczeń. Otrzymują również użyteczne pomoce pozwalające utrwalić kolejne kroki rozmowy coachingowej.
- Ukończenie szkolenia poświadczane jest certyfikatem.

Program kierowany jest do:

- Dyrektorów;
- Menedżerów;
- Kierowników;
- Specjalistów w zakresie HR;
- Profesjonalistów w rozwoju jakości;
- Przywódców na każdym poziomie organizacji, którzy chcą nauczyć się zaawansowanej komunikacji i zdolności przywódczych.

Program warsztatu Coaching Clinic®

1. Bycie liderem - coachem

- Kontekst biznesowy: coachingowe podejście do zarządzania.
- Coaching jako jeden ze stylów przywódczych.
- Korzyści i zastosowanie dyrektywnego i niedyrektywnego zarządzania ludźmi w organizacji.
- Jak podejście coachingowe zwiększa efektywność lidera.
- Zmiana paradygmatu osobistego: jakie postawy lidera sprzyjają podejściu coachingowemu.

2. Rozmowa coachingowa

- Model Rozmowy Coachingowej® jako efektywna struktura różnego typu rozmów w sytuacjach biznesowych.
- Kroki Rozmowy Coachingowej:
 - Określenie obszaru koncentracji,
 - Odkrywanie możliwości,
 - Planowanie działania,
 - Usuwanie barier,
 - Podsumowanie.
- Rodzaje pytań w kolejnych krokach rozmowy coachingowej.
- Indywidualny Plan Działania: każdy z uczestników pracuje nad pełnym rozwojem swego podejścia coachingowego i wdrożenia go w konkretnych sytuacjach w swojej pracy.
- Rola lidera a rola coacha: jak można pogodzić bycie liderem i coachem, tak aby zintegrować te role?

3. Umiejętności coachingowe

- Słuchanie Kontekstowe: jak słuchać, aby jak najlepiej poznać motywacje, potrzeby, wartości i cele pracownika i aby pomóc mu w rozwoju zawodowym?
- Filtry komunikacyjne: wpływ indywidualnych cech i doświadczeń lidera na to, jak spostrzega i rozumie swoich pracowników. Jak można ograniczyć działanie filtrów?
- Pytania Odkrywające: w jaki sposób zadawać pytania, aby inspirowały pracownika do samodzielnego myślenia i poszukiwania własnych rozwiązań?

- Stosowanie neutralnego języka: jakiego języka używać podczas rozmowy coachingowej z pracownikiem, aby pomóc mu w samodzielnym znajdowaniu rozwiązań.
- Przekazywanie feedbacku: jak przekazywać feedback, aby stał się wstępem do rozwojowej rozmowy coachingowej.
- Wyrażanie uznania: jakie znaczenie ma wyrażanie uznania podczas rozmowy coachingowej z pracownikiem. Jak skutecznie wyrażać uznanie.

4. Osobiste Style Coachingowe® (PCSI)

- Przegląd czterech stylów coachingowych: jakie typy można wyróżnić wśród liderów-coachów?
- Poznawanie swojego stylu: jaki jest twój styl pracy, gdy występujesz w roli lidera-coacha? Jak dostosować swój styl, aby skutecznie się komunikować?

5. Coaching w organizacjach

- Dlaczego skuteczni liderzy są również coachami? Obszary wdrożenia coachingu: zarządzanie pracownikami, celami, projektami, klientami, sukcesją, zmianą, itp.
- Korzyści biznesowe jakie daje coachingowy styl zarządzania. Jakie są potencjalne bariery wdrożenia podejścia coachingowego w organizacji.

10 Największych Mitów o Coachingu

Andrew J. Leighton

1. Coaching służy do naprawiania ludzi i jest przeznaczony tylko dla tych, którzy mają słabe wyniki.

Coaching pomaga wydobyć to, co najlepsze w innych, bez względu na to, jakie mają wyniki. Coaching pomaga innym rozwinąć zdolność do rozwiązywania problemów i bardziej efektywnej pracy. Osoby z najlepszymi wynikami z Twojego zespołu odniosą korzyści z coachingu.

2. Coaching jest po prostu sposobem, aby ludzie zrobili to, co chcą.

Coaching pozwala coachowanym na rozwinięcie ich własnego podejścia do wyzwań (i na zbadanie konsekwencji tego podejścia, jeśli to konieczne). Każdy z nas widzi świat poprzez własny zestaw soczewek, które mogą być precyzyjne lub nie. Coaching otwiera możliwości i rozwija coachowanego.

3. Coaching robi tylko kierownik pracownikom.

Możesz coachować podległych Ci ludzi, ale również swoich współpracowników, kierownika, partnerów biznesowych, przyjaciół, a nawet członków rodziny.

4. Coaching jest tylko dla tych, którzy są ekspertami w jakiejś dziedzinie.

Nie musisz być ekspertem w konkretnym obszarze, aby być dobrym coachem. Uważnie dobrane i właściwie skoncentrowane pytania coachingowe mogą pokryć każdy specjalistyczny obszar. Skuteczny coach jest mistrzem czterech ważnych umiejętności coachingowych: słuchania, zadawania pytań, przekazywania informacji, oraz wyrażania uznania i celebrowania dokonań.

5. Coaching zajmuje dużo czasu.

W większości sesje coachingowe są krótkie i improwizowane; dzieją się w korytarzach, na parkingach, lub w magazynie. Czy zdarzają się wcześniej umówione sesje za zamkniętymi drzwiami? Jasne, ale w większości nie. Coach odnoszący sukces rozpoczyna ze świadomością, że właśnie pojawił się „moment otwarcia na coaching”

6.Coaching jest skończony w czasie jednej sesji.

Większość sesji coachingowych to krok w kierunku zaadresowanej kwestii, zawierający plan działania, który pozwala zobaczyć, co jest kolejną rzeczą do wykonania. Coaching jest zwykle stopniowym, trwającym w czasie procesem szeregu sesji.

7.Coaching jest trudny.

Coaching jest umiejętnością nabytą. Im więcej praktykujesz (i więcej coachingu dostajesz), tym lepszym coachem się stajesz i tym łatwiejszy staje się coaching.

8.Coaching nie będzie działał na mój rodzaj pracowników.

Twój sposób pracy jest unikalny? Co za zbieg okoliczności...mój także! Coaching pomaga ludziom odkryć ich własne odpowiedzi i zaplanować działanie, a tego rodzaju rozwój jest właściwy dla każdego.

9.Już wiem, jak coachować.

Skuteczny coaching składa się z modelu pięciu kroków i czterech związanych z nimi umiejętności, każdy element ma swoje własne niuanse. Nawet coachowie na mistrzowskim poziomie zgadzają się, że nieustająco uczą się ze swoich doświadczeń coachingowych; Ty też możesz.

10. Coaching załatwi wszystko.

Skuteczny coaching wydobywa to, co najlepsze z tych, którzy są coachowani. Jednak niektórzy ludzie mogą nie być gotowi na coaching; mogą po prostu potrzebować wyładowania, albo mogą nie być zainteresowani coachingiem. Rozważ coaching jako jedno z ważnych narzędzi w Twoim podręcznym zestawie przyborów do zarząd

Jesteś zainteresowany/zainteresowana szkoleniem Coaching Clinic® dla swojego zespołu?

Opiekun szkolenia



Izabela Żurawska

t: +48 723 347 350

e: iza@korporacja-arka.pl

