

NARZĘDZIA PODSTAWOWE W COACHINGU (kompetencje coacha):

1. ZAUFANIE, BUDOWANIE RELACJI (EXPOSE - PODANIE INTENCJI, KONTRAKT)
2. UMIEJĘTNOŚĆ SŁUCHANIA (KONTAKT, NIE PRZERYWANIE, NIE OCENIANIE, ITP.)
3. ZADAWANIE PYTAŃ (MOCNE)
4. PARAFRAZA (CELU, ROLI COACHA)
5. ODZWIERCIEDLENIE (EMOCJI, TREŚCI, ECHO)
6. INTUICJA (CZYTANIE MIĘDZY WIERSZAMI, SŁUCHANIE GŁOSU - DOSTRZEGANIE NIEMERBALNYCH SYGNAŁÓW)
7. INFORMACJA ZWROTNA - KONKRETNA (FAKTY), OSOBISTA (KOMUNIKAT „JA”), POZYTYWNE ASPEKTY, OCZEKIWANA, POCHODZI OD COACHOWANEGO UDZIELONA W STOSOWNY SPOSOB (NEGATYWNA - na osobności, POZYTYWNA - często, wtedy, gdy jest zasłużona, natychmiast, publicznie, bezpośrednio osobie, której dotyczy oraz przełożonemu osobie). (na podstawie: Wilson, s. 56, 60)

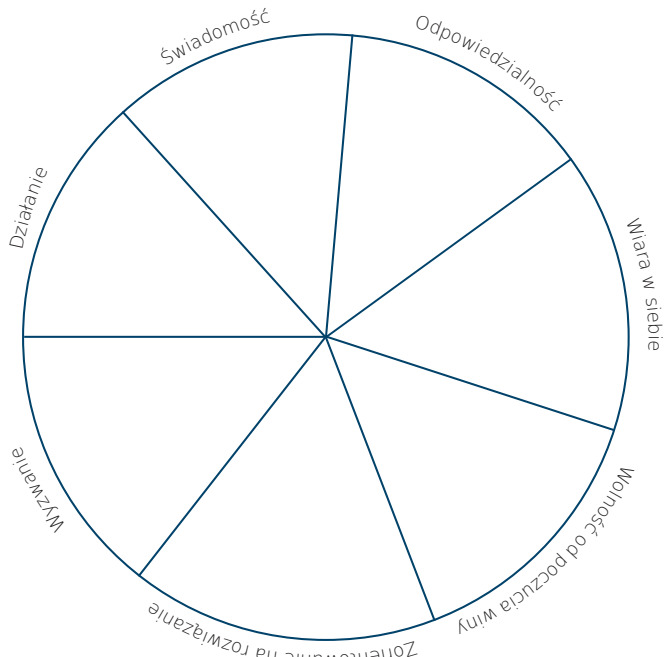
Źródło: Carol Wilson, Coaching biznesowy, Wydawnictwo MT Biznes 2010.

ETAPY WDROŻENIA KULTURY COACHINGOWEJ W ORGANIZACJI:

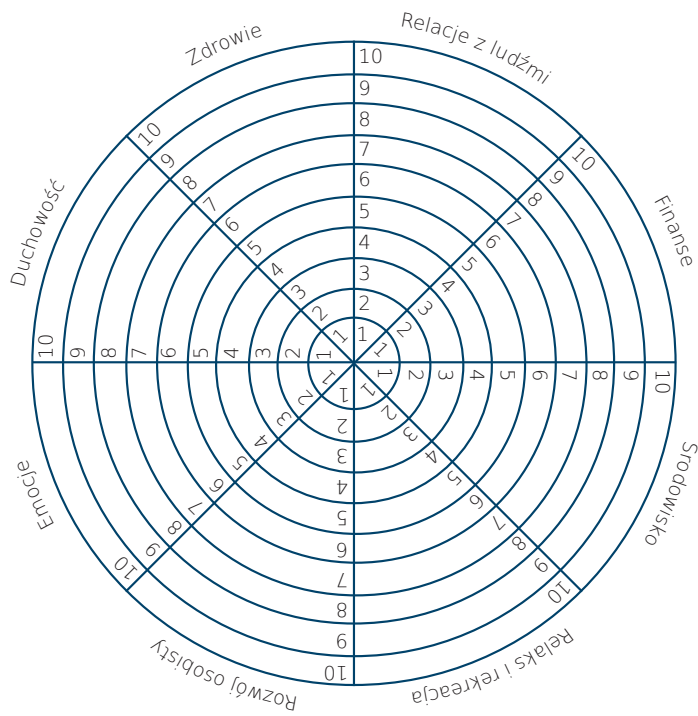
1. SPOTKANIE Z DYREKTOREM HR LUB PREZESEM (nieformalny coaching - cele i rezultaty)
2. SPOTKANIE FOCUSOWE Z KADRĄ ZARZĄDZAJĄCĄ (cele i rezultaty - GROW)
3. BADANIE ANKIETOWE PRACOWNIKÓW (wartości, cele i rezultaty, gotowość na zmianę, coaching)
4. SZKOLENIA, EXPOSE, PROCES COACHINGU NA WYBRANYCH POZIOMACH
5. OCENA KOMPETENCJI COACHA/ÓW (EWALUACJA PROCESU - KIRKPATRICK, ROI) (w oparciu: Wilson, s. 158-164)

Źródło: Carol Wilson, Coaching biznesowy, Wydawnictwo MT Biznes 2010.

7 zasad coachingu

**KULTURA COACHINGOWA W PRAKTYCE: THE VIRGIN EMPIRE**

- WIARA W SIEBIE - jest kluczem do stworzenia kultury coachingowej w organizacji
- ODPOWIEDZIALNOŚĆ
- WOLNOŚĆ OD POCZUCIA WINY (na podstawie: Wilson, s. 43-44)

**Kreowanie nowych przekonań - 10 kroków**

Poul Martinelli (na podstawie: Napoleon Hill, „Myśl i bogać się”)

1. Musisz mieć palące pragnienie.
2. Podejmij działanie.
3. Musisz znaleźć swoje TAK - pozyskuj lepszych od siebie.
4. Nie negocjuj ze swoim marzeniem.
5. Bądź kreatywny - koncentruj się na możliwościach, a nie ograniczeniach.
6. Rzuć sobie wyzwanie.
7. Postaw pierwszy krok, nie znając pozostałych.
8. Pamiętaj o prawie poświęcenia.
9. Musisz mieć wizję - widzieć siebie, jak posiadasz.
10. Świętuj zwycięstwa!

Kultura coachingowa

Model osiągania ponadprzeciętnych rezultatów w pracy z ludźmi.

Autorska koncepcja oparta na wartościach ACC:

Autorytet oparty na partnerstwie

- A** - Autorytet (z ang. Authority) oparty na partnerstwie; Autentyczność (z ang. Authenticity) - szacunek, budowanie zaufania, bezpieczeństwa.
- C** - Kompetencje (z ang. Competence) - rozwój, stawianie wyzwań oraz Klient (z ang. Client), który jest zaangażowany (praca na jego celach, wiara w niego, umacnianie go).
- C** - Czyste (z ang. Clean), jasne zasady i transparentność.

Na podstawie: Agnieszka Jurczak-Dzielak, Marta Kwiecińska, Podręcznik Coacha, Wydawnictwo Kam-Art 2013.

Cykl uczenia się Kolba

Psycholog David Kolb stwierdził, że aby się uczyć potrzebne jest doświadczenie, refleksja nad nim, nadanie mu znaczenia (często poprzez odniesienie do istniejącej lub stworzonej teorii) oraz zastosowanie teorii w życiu, czyli planowanie własnego zachowania w takiej samej sytuacji w przyszłości. Aby się uczyć poprzez doświadczenie trzeba przejść cały cykl uczenia się. Opuszczenie któregoś z etapów może utrudnić lub zahamować proces uczenia się. Czasem proces uczenia się wymaga wielokrotnego przejścia przez cały cykl.

Cztery stadia cyklu uczenia się:

- Doświadczenie (konkretne przeżycie, do którego uczący może się odwołać)
- Refleksja (pogłębiona analiza przeżytych doświadczeń)
- Teoria (odwołanie się do istniejących teoretycznych koncepcji na dany temat lub stworzenie nowej teorii)
- Praktyka (eksperymentowanie - przełożenie uzyskanych wiadomości na język praktycznego działania)

Formułowanie celu - Pytania Karterzjańskie

Pomocne przy pracy z celem jest zastosowanie czterech pytań, których autorstwo przypisywane jest Karterzjuszowi:

1. Co się stanie, gdy osiągnę cel?
2. Co się nie stanie, gdy osiągnę cel?
3. Co się stanie, gdy nie osiągnę celu?
4. Co się nie stanie, gdy nie osiągnę celu?

Dobrze sformułowany cel powinien być:

- Pozytywny, czyli odpowiadać na pytanie „Czego pragniesz?” i unikać używania zaprzeczeń typu: „Nie chcę dłużej...”, „Chcę przestać...”.
- Precyzyjny, czyli konkretnie odpowiadający na pytania „kiedy i co dokładnie?”.
- W obszarze wpływu, czyli zależny od osoby, która go formułuje, w odróżnieniu od celu będącego w obszarze troski. Jest to też często ważny cel, ale niezależny w pełni od nas. Dobry cel to cel, którego osiągnięcie wprost zależy od nas.
- Realny, czyli możliwy w określonym czasie i w określonych warunkach do osiągnięcia.
- Ekologiczny, czyli nie będący w kolizji i sprzeczności z ogólnymi normami społecznymi i innymi naszymi celami.