

## Coaching umiejętności menadżerskich

Proponujemy Państwu jedno z najskuteczniejszych narzędzi doskonalenia umiejętności. Coaching jest metodą, która bada posiadane przez Klienta zasoby, a przy pomocy odpowiednich narzędzi pozwala je wdrożyć w życie. Jest świetnym narzędziem do pracy ze zmianą.

**Ze względu na charakter pracy 1 na 1 coaching to idealna propozycja dla menedżerów, którzy przeszli już niejedno szkolenie, chcą skupić się nad precyzyjnie określonymi aspektami swoich działań i nie mogą na to poświęcić całego dnia pracy. Coaching zawsze jest silnie osadzony w realiach menedżera – niezmiennie odwołuje się do celów biznesowych organizacji.**

### Jak działamy?

Pracujemy według metody stworzonej przez Josepha O'Connora, a propagowanej w Polsce przez International Coaching Community.

Coaching w ujęciu Josepha O'Connora NIE JEST treningiem ani szkoleniem.

Szkolenie daje wiedzę i umiejętności.

Trening je ćwiczy.

Coaching uruchamia je w codziennej pracy zawodowej.

Joseph O'Connor mieszka w Brazylii, pochodzi z Wielkiej Brytanii, można czasami zobaczyć go w Polsce, kiedy zjawia się w związku z konferencjami lub szkoleniami. Jest trenerem, konsultantem, autorem licznych książek i projektantem oprogramowania. Fascynuje go indywidualne uczenie się oraz sposób powiązania tego procesu z kształceniem w ramach organizacji. Pracuje nad połączeniem sztuki modelowania własnych zachowań, psychologii generatywnej i oprogramowania komputerowego.

**Jego przewodnim mottem jest wiara w to, że każdy człowiek potrafi tak ukierunkować własne zachowanie, by osiągać upragnione efekty.** Uczestnicy jego szkoleń i sesji indywidualnych przekonują się, że cele i marzenia można realizować, ale należy w związku z tym uruchomić możliwości, które wszyscy posiadamy w naszych umysłach. Mimo że brzmi to banalnie prosto, proces uruchamiania tych możliwości jest właśnie przedmiotem najcięższej pracy Klientów i coachów. Oczywiście, czasem

wystarczy niewiele. Czasem jednak Klienci potrzebują wielu pozytywnych doświadczeń, by przekonać się, jak wiele mogą dokonać. O'Connor twierdzi, że cele to marzenia z nogami. Chodzi o to, by złapać takie marzenie, ukonkretnić, urealnić, przeanalizować wszystkie za i przeciw, a potem po prostu zrobić. Wtedy już nic nas nie powstrzyma. Wtedy jesteśmy jak małe czołgi.

## **Dlaczego coaching miałby być bardziej skuteczny niż szkolenie czy warsztat?**

Otrzymujemy indywidualnego przewodnika i pracujemy nad indywidualnymi wyzwaniem. Możemy być pewni, że coach nie będzie mówił, co mamy zrobić. Coach nie wie, co dla Klienta jest najlepsze. Przecież to Klient jest osobą, która zna siebie najlepiej. Coach będzie nas uważnie słuchał. Usłyszy każdą niespójność w naszym działaniu i o nią zapyta. Niespójność jest zwykle tym, co nas blokuje. Spowalnia. Sprawia, że rzeczy pozornie proste, stają się trudne. Ale uwaga! Niespójność NIE jest sygnałem, że popełniamy błąd. Według założeń coachingu – w komunikacji i działaniu nie ma błędów, jest tylko informacja zwrotna. Niespójność jest sygnałem, że istnieje wewnętrzny konflikt. I że żeby być naprawdę skutecznym, należy wybrać. Może trzeba przedefiniować cele? Może opłaca się z czegoś zrezygnować? Może trzeba dokonać niewielkiej zmiany, która przyniesie niespodziewanie wielkie korzyści?

Co ważne – coaching jest czystą aktywnością, a nie psychoanalizą. Nie skupia się na problemie, tylko na celu. Coachowi nie wolno zadać pytania „dlaczego nie możesz?”. Problem dla coacha jest tylko sygnałem, że to nie jest droga, którą należy podążać, szuka więc nowych rozwiązań i natychmiast koncentruje się na innych sposobach realizacji celu. Zatem coach zapyta Klienta o jego własne strategie, jakie już stosował w podobnych sytuacjach, ale w przeszłości. Lub skupi uwagę Klienta na strategiach innych osób. Zapyta, co w nich jest cennego. Możliwości jest wiele. Coach będzie jak pies tropiący. Będzie tak długo węszył i testował, aż coś znajdzie. Trudno sobie wyobrazić psa tropiącego, który siedzi w miejscu, gdzie nie ma tropu i zastanawia się, dlaczego tak się dzieje.

Jak widać, zadaniem coacha jest stworzenie odpowiedniego środowiska do mającej nastąpić zmiany. Coach nigdy nie ocenia, tylko pomaga przeanalizować wszelkie ewentualne koszty i wszystkie korzyści. Coach jest niejako niewidzialny. Jego zdanie czy opinia w ogóle nie liczą się w procesie. Coach w swojej roli stanowi alter ego Klienta, jest Jego własnym głosem z zewnątrz, z dystansu. Choć nasi coachowie znajdują się na dziedzinach, w których pomagają, tak naprawdę nie jest to konieczne. Coach przede wszystkim zna psychologię zmiany.

Może się jednak zdarzyć, że coach stwierdzi, iż Klient potrzebuje uzupełnienia konkretnej wiedzy. Wtedy zarządza, że jedna czy więcej sesji będą miały charakter szkoleniowy. Ale nawet wtedy skuteczność takiej sesji jest większa niż przy tradycyjnej pracy, ponieważ jest to szkolenie „jeden na jeden”, oparte na bardzo konkretnych potrzebach i nie trwające dłużej niż to naprawdę konieczne.

## Na czym opiera się skuteczność coachingu?

- pracy indywidualnej
- pracy na celu, wskazanym przez Organizację i Klienta (konieczne jest wspólne uzgodnienie przed rozpoczęciem sesji). Cel zostaje spisany w Kontrakcie.
- pracy cyklicznej (zwykle odbywa się siedem ok. 2-godzinnych spotkań, oddzielonych od siebie przerwą 3-tygodniową; spotkania są indywidualne)
- zadaniach (każda sesja kończy się zadaniem do wykonania, które Klient realizuje w przerwach pomiędzy sesjami)

## Jakie są kluczowe założenia, dotyczące coachingu?

- Nie ma niepowodzeń, są tylko informacje zwrotne – oznacza to, że przy pracy nad zmianą najważniejsze jest nastawienie – jeśli nie osiągamy celu, wysnuwamy z tego wniosek i działamy inaczej. Na razie go nie osiągnęliśmy? Już wiemy, że nie tędy droga. Szukamy innej.
- Jeśli chcemy zrozumieć, działamy – Nauka jest działaniem. Nie będziesz robił nic, niczego się nie nauczysz.
- Ludzie posiadają wszystkie zasoby, jakich potrzebują – nie istnieje coś takiego, jak „jałowy” umysł.
- Każde zachowanie ma pozytywną intencję – jeśli wybieramy jakieś zachowanie, zapewne mamy jakiś cel. Nawet jeśli to zachowanie nie było w rezultacie korzystne, cel nadal jest istotny.
- Ludzie dokonują najlepszych z dostępnych im wyborów – niemal wszystko można zrobić lepiej. Jeśli tego nie robimy, oznacza to, że w danej chwili inne rozwiązania nie były dla nas dostępne.
- Coaching jest równorzędnym, synergicznym partnerstwem – jego skuteczność wynika stąd, że siły dodane się mnożą.
- Klient zna odpowiedzi – coach zna pytania.

## Jak wygląda scenariusz działania krok po kroku?

➔ Pracujemy na wskazanym przez Klienta oraz Organizację celu, wybranym z następujących obszarów (możemy wybrać też kilka obszarów)

- Budowanie relacji w zespole
- Radzenie sobie ze stresem i emocjami
- Orientacja na cele
- Zarządzanie sobą w czasie
- Planowanie strategiczne
- Umiejętności komunikacyjne
- Delegowanie
- Praca zespołowa
- Podejmowanie ryzyka

- Podejmowanie decyzji
- Nastawienie na klienta
- Inne

→ Wybieramy cel lub cele na proces (mogą ulec zmianie w trakcie trwania procesu)

Na poszczególne sesje także określamy cele (dokonuje się tego w przerwie między kolejnymi spotkaniami)

→ Pracujemy narzędziami stosowanymi w coachingu (np. koło biznesu, praca z wartościami, praca z przekonaniem, projektowanie zmiany, itp.)

→ Sprawdzamy wyniki z Kontraktem

Po zakończonych sesjach Klient jest przygotowany do tego, by samodzielnie pracować nad zmianą. Może korzystać z pomocy coacha, jeśli uzna tę formę za wygodniejszą. Jednak nie jest to konieczne – posiada już wiedzę, jak kształtować własny, dalszy rozwój.

Zapraszamy do wspólnej zmiany.  
Zespół Coachów Kompetea