

Coaching, czyli wspieranie rozwoju pracowników



KORZYŚCI:

- wykształcenie umiejętności i postaw niezbędnych do stosowania coachingu, jako metody wspierania i rozwijania podwładnych
- umiejętność motywowania pracowników w proces własnego rozwoju
- umiejętność stosowania coachingu, jako narzędzia budującego właściwe relacje i kontakty z podwładnymi
- umiejętność skonstruowania i praktycznego wykorzystania narzędzi coachingowych
- umiejętność prowadzenia rozmowy coachingowej

PROGRAM:

- 1. Próba definicji – coach, coachee, coaching,**
 - a) Korzyści ze stosowania dla organizacji, menedżera, pracownika
 - b) Kiedy stosować coaching w organizacji
 - c) Coaching jako narzędzie zarządzania
- 2. Diagnoza własnych umiejętności, jako coacha (model kompetencji)**
 - a) Style coachingu
- 3. Etapy procedury coachingowej:**
 - a) Analiza coachingowa
 - b) Określanie celów i planów realizacji
 - c) Wdrażanie – organizacja sesji coachingowej
 - d) Ocena
- 4. Coaching, jako strukturalizowany proces – struktury prowadzenia rozmów**
 - a) przegląd modeli: GROW, EARS, IGROW, REGROW, SCORE
 - b) struktura prowadzenia rozmowy coachingowej metodą GROW (cel, rzeczywistość, opcje, wnioski końcowe) – trening umiejętności
- 5. Metodologia Coaching**
 - a) Sprzężenie zwrotne (udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej)
 - b) Sztuka zadawania pytań
 - c) Metafory
 - d) Przeformułowania (reframing)
 - e) Praca z przekonaniem ograniczającym

- f) Zadania domowe
- g) Techniki motywacji
- h) Skrzynka narzędziowa - tworzenie własnych narzędzi coachingowych

6. Szkolenia na stanowisku pracy (on-the-job-training)

- a) Sześć etapów OJT:
 - **Przygotowanie** do szkolenia
 - **Zadawanie pytań** w celu określenia doświadczenia osoby szkolonej
 - **Mówienie** osobie szkolonej o zadaniu
 - **Pokazywanie**, jak zadanie się wykonuje
 - **Zachęcanie** osoby szkolonej do wykonywania zadania
 - **Śledzenie rezultatów** celem przekonania się, czy osoba szkolona potrafi już wykonać zadanie
- b) Przygotowanie szkolenia na stanowisku pracy

7. Psychologiczne bariery w coaching:

- a) Blokady szkoleniowe coacha i ich omijanie
- b) Pułapki w coachingu
- c) Niechęć pracowników do bycia szkolonym i sposoby jej przezwyciężania

METODY:

- ćwiczenia: w trójkach: coach → coachee → obserwator; w parach: coach → coachee; w małych grupach
- wykład interaktywny
- kwestionariusze
- burza mózgów
- dyskusja
- studium przypadku
- „akwarium”