

Coaching menedżerski

Pojęcie i zjawisko coachingu na stałe już umiejscowiło się w Polsce, szczególnie w świecie biznesu. Wielu pracowników i menedżerów odmienia to obco brzmiące słowo przez przypadki i rodzaje. Coach, coachowany, przecoachować - słowa często są używane w dobrej intencji, ale nie zawsze ze zrozumieniem tego czym jest rzeczywiście coaching. Celem tego szkolenia jest pokazanie użyteczności coachingu w praktyce menedżerskiej. „Ludzie są jak kwiaty, stworzeni do tego aby się rozwijać” ten cytat André Liége doskonale oddaje to do czego służy coaching - do ciągłego rozwoju. Cześć menedżerów nadal nie docenia rozmowy z pracownikiem. Brakuje im zrozumienia istoty coachingu i „miękkich” kompetencji, aby konstruktywnie rozmawiać z pracownikami. Uważają, że dialog oparty na partnerskich relacjach będzie postrzegany przez pracownika jako słabość szefa. To szkolenie ma ambicje aby zmienić to przekonanie i dostarczyć menedżerom umiejętności słuchania, rozmawiania, budowania dialogu, wzajemnego szacunku, doceniania i zaufania. A to, według wielu współczesnych znawców zarządzania, są cechy prawdziwego lidera.

Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Uświadomi sobie rolę i miejsce coachingu w dzisiejszym świecie biznesu

Poszerzy sobie zrozumienie pojęcia coachingu oraz pozna go z różnych punktów widzenia

Pozna kompetencje niezbędne do skutecznego prowadzenia coachingu

Zdobędzie umiejętność oddzielania zachowań od ocen, uogólnień i stereotypów

Zdobędzie wiedzę na temat fundamentalnych kompetencji potrzebnych coachowi

Pozna i zdobędzie umiejętność stosowania skutecznych narzędzi w rozmowie coachingowej

Nabędzie wiedzę na temat struktury rozmów coachingowych

Przećwiczy je w praktyce dzięki praktycznemu charakterowi zajęć

Dokona analizy swoich mocnych stron jako coacha i obszarów rozwojowych

Cena:

Cena: 1700 pln netto / 2 dni / os.



I. Coaching 360 - spojrzenie z różnych perspektyw, diagnoza tego co już wiemy

Przybliżenie uczestnikom pojęcia i zrozumienie coachingu przy pomocy metody 6 kapeluszy Edwarda de Bono
 Co wiemy już o coachingu - informacje, fakty, liczby dane
 Jakie mamy odczucia, emocje, przeczucia i intuicję kiedy myślimy o coachingu
 Za co można by skrytykować coaching? Jakie są jego słabe strony?
 Jakie korzyści i szanse daje menedżerom coaching?
 Jak można wykorzystać coaching w praktyce menedżerskiej inaczej niż o tej porze?
 Podsumowanie zebranych informacji, poglądów i opinii - stworzenie wspólnej mind mapy coachingu menedżerskiego w formie plakatu
 Czym jest a czym nie jest coaching?

II. Kluczowe cechy i kompetencje menedżera coacha

Potrzeby dzisiejszego biznesu i rosnąca rola coachingu w zarządzaniu
 Dynamika zmian w dzisiejszym świecie i związane z tym wyzwania dla stylu zarządzania pracownikami
 Kompetencje psychologiczne i osobowe coacha
 Kompetencje specjalistyczne i techniczne coacha
 Stworzenie profilu kompetencyjnego menedżera posługującego się stylem coachingowym w zarządzaniu

III. Obserwacja zachowań jako pierwszy krok w kierunku rozwoju pracownika

Czym są zachowania a czym osądy, stereotypy i uprzedzenia?
 Oddzielenie zachowań od osądów
 Obserwacja pracy na stanowiskach łatwo i trudno kwantyfikowalnych
 Narzędzia wspierające obserwacje zachowań

IV. Umiejętności fundamentalne w procesie coachingu

Podmiotowe podejście do pracownika - po pierwsze człowiek
 Dbaj, wspieraj, rozmawiaj - trzy filary dobrej relacji z pracownikiem
 Otwartość, gotowość na zmianę i znajomość procesu przechodzenia przez zmianę
 Koncentracja na rozwiązaniach - coaching skupiony na rozwiązaniu
 Budowanie zaufania
 Budowanie relacji w procesie coachingu

V. Sprawdzone narzędzia coachingowe

Techniki aktywnego słuchania ze szczególnym naciskiem na odzwierciedlenie
 3 poziomy słuchania
 Pytania przydatne w procesie coachingu - otwierające i inspirujące
 Pytania, których coach powinien unikać - zamykające i sugerujące

Zamiana pytań na stwierdzenia
 Siła pauzy w rozmowie
 Przeformułowanie
 Informacja zwrotna
 Różne perspektywy
 Skalowanie
 Historie i metafory

VI. Struktury prowadzenia rozmów coachingowych w relacji menedżer - pracownik

Model GROW, IGROW i REGROW
 Model SCORE
 Model GOLD
 Model STORM
 Model
 STAGES
 Kryteria optymalnego doboru modelu rozmowy coachingowej do specyfiki i kultury firmy oraz do pracownika
 Praktyczny trening wybranych modeli

VII. Struktura procesu coachingowego

Analiza sytuacji poprzez obserwacje
 Dobór stylu coachingowego do pracownika
 Definiowanie celów i zadań
 Negocjowanie oczekiwań wobec coachingu
 Kontraktowanie w coachingu
 Monitoring realizowanych celów i zadań
 Podsumowanie zmiany oraz ustalenie dalszych działań
 Dobór zadań rozwojowych do możliwości i kompetencji oraz preferencji pracownika

VIII. JA jako menedżer coach - bilans otwarcia pod kątem mocnych i słabych stron

Autodiagnoza na swój własny styl pracy coachingowej
 Indywidualna siatka celów – auto coaching pod kątem swojego potencjału
 Trening rozmów coachingowych w oparciu o scenariusze
 Konstruktywny feedback