

Coachingowy styl pracy HR BP

Kapitał ludzki i człowiek coraz częściej jest w firmach stawiany jako podmiot nadrzędny nad procesami, czy systemami produkcyjnymi. Ta inwestycja nie tylko gwarantuje rozwój ale również sukces w realizacji celów biznesowych. Coaching jako metoda rozwoju i poszukiwania zmiany oraz osiągnięcia celów gości na Polskim rynku od ponad 20 lat. Początkowo był postrzegany jako przejściowa moda i swego rodzaju „psychoterapia” biznesowa dla prezesów, dyrektorów, celebrytów i innych reprezentantów niewielkiej grupy ludzi z tzw. elity. Biznes szybko zaadoptował na swoje potrzeby metody coachingowe do rozwoju pracowników i kadry menedżerskiej. Umiejętność prowadzenia rozmowy w stylu coachingowym stała się ważną kompetencją, którą warto rozwijać by móc rozwijać innych. Świadomość, uważność i empatia jest w tym kluczowa. Na naszym szkoleniu oprócz wiedzy teoretycznej, chcemy dać Ci narzędzia i warsztat, który będziesz mógł wykorzystać w swojej codziennej pracy jako HR BP.

Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

- Dowie się czym jest coaching oraz jak może on wspierać pracę HR BP
- Pozna neurobiologiczne podstawy pracy mózgu w trakcie coachingu
- Uświadomi sobie czym jest styl coachingowy i na czym polega rozmowa coachingowa
- Pozna i przetrenuje najważniejsze narzędzia i techniki pracy coachingowej
- Będzie potrafił dostosowywać metody coachingowe do sytuacji
- Pozna techniki coachingowe możliwe do zastosowania przez HR BP i menedżerów
- Dowie się jak nie będąc zawodowym coachem stosować techniki i narzędzia coachingowe
- Dowie się i przećwicz jak udzielać informacji zwrotnej

Cena:

1900 pln netto / 2 dni / os.



I. Coaching

Czym jest, a czym nie jest coaching
 Jakie mamy odczucia, emocje, przeczucia i intuicję kiedy myślimy o coachingu?
 Jakie mamy doświadczenia z coachingiem?
 Co wiemy już o coachingu – informacje, fakty, liczby dane
 Coaching w różnych obszarach firmy
 Co oznacza coachingowy styl pracy HR BP
 Jakie korzyści i szanse daje coaching?

II. Podstawy i zasady pracy coachingowej

Czym jest coaching i czym różni się od innych metod rozwojowych – analiza podobieństw i różnic
 Jak uczy się mózg? - funkcje mózgu i najnowsze odkrycia neurobiologii
 Rola słów i języka w coachingu
 Założenia i zasady pracy zorientowanej na rezultat Cztery fazy uczenia się
 Struktura sesji coachingowej
 Misja, wizja i wartości - pojęcia związane z celem życia
 Poziomy logiczne Roberta Diltsa i ich zastosowanie w coachingu Rola relacji w procesie coachingu

III. Kluczowe cechy i kompetencje coacha

Myślenie pytaniami , zamiast ocenami
 Zadawanie pytań
 Empatia i jej rola w procesie coachingu
 Inteligencja emocjonalna w pracy coacha
 Cechy emocjonalnie inteligentnego coacha
 Kompetencje psychologiczne i osobowe coacha
 Kompetencje specjalistyczne i techniczne coacha
 Budowanie profilu kompetencyjnego dobrego coacha

IV. Umiejętności fundamentalne w procesie coachingu

Podejście podmiotowe – po pierwsze człowiek
 Dbaj, wspieraj, rozmawiaj - trzy filary dobrej relacji
 Proces przechodzenia przez zmianę Koncentracja na rozwiązaniach - coaching skupiony na rozwiązaniu
 Budowanie zaufania
 Budowanie relacji w procesie coachingu

V. Efektywna komunikacja

Jak pokonać negatywizm i przejść na format zgody i zadawania pytań?
 Dopasowanie języka do drugiej strony
 Kolory osobowości i ich preferencje komunikacyjne

Język reaktywny i proaktywny
 Techniki aktywnego słuchania

VI. Rama rezultatu w pracy coachingowej

4 pytania planujące jako fundament każdej rozmowy coachingowej
 Zasady ustalania celów w procesie coachingu
 Myślenie ukierunkowane na rezultat i orientacja na rezultat w planowaniu działań
 Coaching zorientowany na rezultaty
 Zastosowanie SFA (Solution Focused Approach) w coachingu
 Mapa przepływu celów
 Różnice pomiędzy coachingiem zorientowanym na rezultat dla grup, zespołów, pojedynczych osób

VII. Rola informacji zwrotnej

Cechy skutecznej i efektywnej informacji zwrotnej w procesie coachingu
 Odpowiedzialność i postrzeganie informacji zwrotnej
 Gdzie szukać użytecznej informacji zwrotnej?
 Jak udzielać i jak przyjmować informację zwrotną
 Modele rozwojowej i proaktywnej informacji zwrotnej
 Historie i metafory

VIII. Coaching operacyjny - zastosowanie coachingu w pracy rozwojowej

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 uwzględniający specyfikę pracy HR BP

IX. Narzędzia wspierania efektywności osobistej w coachingu

Macierz pilne/ważne i jej rola w ustalaniu priorytetów
 Różne podejścia do perspektyw czasowych
 Orientacja „ w czasie” czy „poprzez czas”?
 Budowanie linii czasu i osadzanie tam rezultatów
 3 orientacje czasowe: przeszła, przyszła i teraźniejsza
 Koło równowagi życiowej
 Planowanie od tyłu
 Pytania wzbudzające świadomość budowania swojej efektywności