I. Coaching

1. Czym jest coaching?

COACHING - to rozwój jednostki bądź organizacji poprzez:

1. wzmocnienie posiadanych umiejętności,
2. wytyczanie ambitnych celów oraz
3. efektywną realizację wytyczonych celów i zadań.

Coaching jest metodą pracy z ludźmi, w efekcie której odkrywają oni swój potencjał oraz potrafią go w pełni wykorzystać i osiągnąć sukces w życiu zawodowym, jak i poczucie spełnienia w życiu osobistym. Coaching czerpie z nurtu psychologii pozytywnej, która koncentruje się na zasobach, a nie na deficytach jednostki czy organizacji. Coaching jest interaktywnym procesem, w trakcie którego Klient (jednostka lub cała organizacja) dąży do rozwoju, wzrostu i samorealizacji oraz doskonalenia kompetencji w określonym obszarze.
Coaching daje klientowi motywację i energię tak, by zobaczył nowe możliwości swojego rozwoju. Podstawowym zadaniem coachingu jest rozwój ludzkiego potencjału, poprzez dokonywanie celowych zmian, w sposób jak najbardziej spójny z oczekiwaniami klienta. Dzięki coachingowi Klienci ustalają konkretniejsze cele, optymalizują swoje działania, podejmują trafniejsze decyzje i pełniej korzystają ze swoich naturalnych umiejętności.

Coaching wywodzi się ze sportu, gdzie głównym zadaniem trenera jest doprowadzenie zawodnika do mistrzostwa. Zawodnik w swoim wysiłku wiodącym na szczyt potrzebuje wsparcia, motywacji, informacji zwrotnej. Podobnie w relacji coachingowej, Klient otrzymuje wsparcie, motywację, informację zwrotną, która pomaga mu osiągnąć mistrzostwo w wybranym przez siebie obszarze. Coach daje wsparcie Klientowi w procesie zmiany, której kierunek wyznacza sam Klient.

Proces coachingowy może dotyczyć wszystkich obszarów życia Klienta, począwszy od budowania związków z innymi ludźmi, rozwoju kompetencji zawodowych, które są niezbędne do osiągnięcia sukcesu, polepszenia sytuacji finansowej, wzmocnienia pozycji firmy na rynku i innych.

Coaching jest formą działania o charakterze systemowym, w związku z czym zmiana w jednym obszarze życia, pociąga za sobą zmiany w innych obszarach, np. zmiana w obszarze dotyczącym związków z bliskimi oddziałuje na zmiany w obszarze aktywności zawodowej.

2. Kto i kiedy korzysta z coachingu?

Gdy rozwój pracowników jest wartością firmy, coaching staje się pierwszoplanowym narzędziem. Przez jego indywidualne ukierunkowanie daje szybsze i bardziej ukierunkowane efekty, niż np. szkolenie. Menedżerowie korzystają z coachingu dla stałego rozwoju i wzmacniania swoich umiejętności tak personalnych, jak i zawodowych.

Często coaching staje się także skutecznym narzędziem w przypadku:

- ✔ niepowodzenia w tworzeniu zespołu,
- ✔ problemów z morale pracowników w organizacji,
- ✔ braku wystarczających umiejętności przywódczych oraz interpersonalnych, tak by odpowiadały one oczekiwaniom organizacji i utrzymaniu zaangażowania pracowników,
- ✔ braku informacji zwrotnych na temat podejmowanych działań oraz upewnienia się co do ich skuteczności i adekwatności,
- ✔ wsparcia procesu wprowadzania zmian i zarządzania zmianami w organizacji,
- ✔ wzmocnienia i większego ukierunkowania efektu cykli szkoleń i warsztatów w organizacjach,
- ✔ lub jako alternatywa dla nich, gdy Klient nie może w nich uczestniczyć (co często ma miejsce w przypadku *executive coachingu*),
- ✔ doraźnych sytuacji jak np. perswazyjne przemówienie, strategia negocjacyjna itp.
- ✔ ...oraz wielu, wielu innych zgodnych z oczekiwaniami Klienta.

Z coachingu korzystają:

- ✔ Menedżerowie, pragnący w maksymalny sposób wykorzystać potencjał swój i pracowników, by realizować cele stawiane przez firmę, zapewnić jej rozwój i przewagę konkurencyjną na rynku.
- ✔ Osoby, które kierują zespołami ludzi i chcą budować zespoły.
- ✔ Pracownicy działów Human Relations.
- ✔ Sportowcy, którzy pragną osiągnąć mistrzostwo w wybranej dyscyplinie.
- ✔ Artyści, którzy potrzebują wsparcia i inspiracji.
- ✔ Wszyscy, których praca wymaga kontaktu z ludźmi.
- ✔ Każdy, kto czuje potrzebę rozwoju i zmiany.

3. Korzyści płynące z coachingu:

1. Coaching pomaga ludziom osiągać szczyty ich osobistych możliwości i w ten sposób pomaga organizacjom osiągać najlepsze rezultaty.
2. Coaching oznacza, że organizacja angażuje się w rozwój swoich członków - jest długofalową inwestycją w wysoką efektywność.
3. Coaching prowadzi do wyraźnej, mierzalnej poprawy oraz podnosi morale pracowników, coaching jest efektywnym sposobem wydobycia z ludzi tego, co w nich najlepsze.
4. Coaching wzmacniając osobę powoduje wzmocnienie tego ogniwa organizacji, w którym ta osoba działa. Coaching pomaga odkrywać nie poznane jeszcze i nie wykorzystane zasoby pracownika.

a) KORZYŚCI INDYWIDUALNE (dla jednostki):

- ✔ Eliminacja stresu.
- ✔ Coaching pomaga odkrywać nie poznane jeszcze i w związku z tym nie wykorzystane do tej pory naturalne zasoby, którymi dysponuje.
- ✔ Korzystanie z indywidualnych, charakterystycznych dla konkretnej jednostki strategii uczenia i motywowania się.
- ✔ Wypracowanie sposobów osiągania indywidualnych celów.
- ✔ Rozwój kariery i umocnienie pozycji zawodowej.
- ✔ Klarowność celów i wartości.
- ✔ Rozwój i Samorealizacja.
- ✔ Samodoskonalenie.
- ✔ Wzrost atrakcyjności interpersonalnej.
- ✔ Wzrost jakości relacji międzyludzkich.
- ✔ Wzrost pewności siebie.
- ✔ Wzrost satysfakcji z życia.
- ✔ Wzrost świadomości siebie.
- ✔ Wzrost poczucia własnej wartości.

b) KORZYŚCI GRUPOWE(dla organizacji):

- ✔ Wzmocnienie zasobów ludzkich.
- ✔ Zapewnia większą skuteczność długoterminowych inwestycji.
- ✔ Usprawnia pracę zespołową.
- ✔ Coaching odnosi się do zwiększenia kultury w przedsiębiorstwie i podniesienia morale pracowników.
- ✔ Wytyczanie ambitnych celów.
- ✔ Wzrost efektywności i jakości realizowanych zadań.
- ✔ Rozwój firmy wiodący do wzmocnienie pozycji firmy na rynku.
- ✔ Silna i lojalna kadra menedżerska, gotowa do podejmowania wyzwań.

- ✔ Wzrost efektywności pracy.
- ✔ Wzrost identyfikacji pracowników z firmą.
- ✔ Wzrost gotowości do podejmowania ryzyka i zmian.

4. Opis projektów coachingowych:

➔ TEAM COACHING/COACHING GRUPOWY

Team Coaching jest procesem ukierunkowanym na wsparcie zespołów i grup pracowników w dokonywaniu zmian oraz pomoc w osiąganiu zakładanego poziomu efektywności pracy zespołowej. Jest to proces wzmacniania grup w realizacji jej celów, oraz doskonalenia kompetencji w obszarach, przez nich wybranych. Team coaching jest przeprowadzany w trakcie codziennej pracy zespołu (spotkania, zebrania, praca projektowa), bądź w trakcie oddzielnych spotkań całego zespołu.

RODZAJE TEAM COACHINGU:

a) ***TEAM COACHING INTERWENCYJNY*** - może mieć miejsce w sytuacji, kiedy w sprzyjającej sytuacji wewnątrz organizacji dla działania danego zespołu, napotyka on na własne, wewnętrzne przeszkody w realizacji powierzonych zadań. Mogą to być trudności w komunikacji, konflikty, nieporozumienia itp. W takiej sytuacji wsparcie osoby spoza organizacji może okazać się najlepszym rozwiązaniem.
b) ***TEAM COACHING ROZWOJOWY -*** jest niezbędny, kiedy sprawnie działający zespół pragnie w dalszym ciągu zwiększać swoją siłę działania i skuteczność. Może to być związane ze zmianą uwarunkowań zewnętrznych, częściową zmianą składu osobowego lub też nowymi wyzwaniami stojącymi przed zespołem.

➔ PERSONAL COACHING/COACHING INDYWIDUALNY

RODZAJE COACHINGU INDYWIDUALNEGO:

a) ***BIZNES COACHING*** - jest adresowany do menedżerów średniego szczebla, a także pozostałych pracowników firmy, którzy potrzebują indywidualnego treningu w celu doskonalenia wybranych kompetencji i zwiększenia osobistej efektywności oraz efektywności organizacji.
b) ***EXECUTIVE COACHING -*** przeznaczony jest dla menedżerów najwyższego szczebla, czyli dla osób pełniących funkcje prezesów, dyrektorów zarządzających itp. Taką formą treningu objęte mogą zostać również osoby z niższych szczebli zarządzania przygotowujące się do awansu. To coaching ukierunkowany na rozwój umiejętności przywódczych - m.in. wzmacnianie umiejętności nawiązywania i podtrzymywania relacji, budowania autorytetu przy zachowaniu relacji współpracy, rozwijanie umiejętności motywowania.
c) ***COACHING MENEDŻERSKI*** - to proces doskonalenia kompetencji w obszarze, który ważny jest dla rozwoju menedżera. Jest oparty na partnerskiej relacji i wzajemnym zaufaniu między osobistym coachem a menedżerem. Coaching menedżerski jest procesem nastawionym na osiągnięcie konkretnych rezultatów, realizowanym w środowisku biznesowym oraz przynoszącym wymierne korzyści organizacji.
a) ***LIFE COACHING/COACHING ŻYCIOWY -*** coaching ten dotyczy celów, postaw i zachowań nad którymi klient chce pracować. Często nakłada się na inny rodzaj coachingu, dotykając choćby takich sfer jak budowanie postaw asertywnych, wywieranie wpływu, występowanie publiczne. Każdorazowo jednak kieruje się na oczekiwania Klienta i spodziewane rezultaty w określonym obszarze rozwoju osobistego.

5. Jak liczna może być grupa i ile to kosztuje?

Pracujemy podczas:

- ➔ indywidualnych lub
- ➔ grupowych spotkań max. 12 os.

Każdorazowo, z osobą zainteresowaną coachingiem, po pierwszej rozmowie przygotowujemy indywidualny plan rozwoju - *kontrakt,* który obejmuje cele jakie Klient chce osiągnąć oraz formę i zakładany czas współpracy z coachem. Jeżeli jednostką zlecającą coaching jest organizacja, również na tym poziomie przygotowywany jest kontrakt, weryfikowany jednak po pierwszej indywidualnej sesji z każdym z uczestników programu.
Po zakończeniu coachingu przygotowujemy raport oraz dalsze sugestie co do rozwoju poszczególnych osób.
W naszej pracy korzystamy z różnych narzędzi diagnostycznych, które stanowią, dodatkowo poza rozmową, źródło informacji o Kliencie i jego preferencjach, możliwościach i kierunkach rozwoju. Na każdym etapie pracy Klient otrzymuje informację zwrotną o dokonanych zmianach w zachowaniach, postawie czy oczekiwaniach. W celu zapewnienia efektywności warsztatu, maksymalna ilość uczestników nie powinna przekraczać 12 osób.

Proponowana przez nas formuła standardowa ma następujący tryb:

- ➔ Ilość sesji coachingowych: 7 (±1).)
- ➔ Czas trwania jednej sesji: od 1h do 1h 15'.
- ➔ Przerwa pomiędzy sesjami: ok. 21 dni.
- ➔ Czas coachingu: ok. 6 miesięcy.
- ➔ Cena cyklu coachingu: jest zależna od miejsca coachingu i ilości sesji.
- ➔ <u>Cena sesji: 150 – 500 zł. (uwaga podana cena sesji jest ceną brutto).</u>

Każdorazowo czas i harmonogram coachingu jest ustalany bardzo szczegółowo z Klientem i w odniesieniu do zamierzonych przez niego celów. Czas ma tu duże znaczenie, między innymi dlatego, że ugruntowanie nowych nawyków w myśleniu i w działaniu trwa w czasie. To kwestia realizmu, odpowiedzialności, jak i dbałości o efekt coachingu.