

Coaching Menedżerski

WYKORZYSTAJ POTENCJAŁ
LEPIEJ ZARZĄDZAJ ZESPOŁEM

20 23

dese  en



CZYM JEST
coaching menedżerski

DLA KOGO
to idealne rozwiązanie

DLACZEGO WARTO
z niego skorzystać

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI CZYM JEST?

Coaching Menedżerski nie jest nauką tego, jak być menadżerem w ścisłym sensie. To wsparcie kompetencji menedżerskich i umiejętności zdobytych wcześniej, przed objęciem danego stanowiska.

Coaching Menedżerski pomaga poznać sposoby analizy aktualnej sytuacji zawodowej i znajdowania sposobów na zmiany i rozwój. Pozwala znaleźć sposoby na pokonywanie przeszkód w pracy, rozwiązywanie problemów z wykorzystaniem wiedzy i zasobów menedżera.

Wspiera lidera jakim jest menedżer w najlepszych ustawianiu celów dla siebie i całego zespołu, a następnie w osiągnięciu. Tak w przypadku samego menadżera jak i podlegających mu poszczególnych pracowników lub całych zespołów ludzi.

Coaching Menedżerski pozwala poprawiać standardy zarządzania ludźmi i zadaniami. Lepsza alokacja zasobów, sprawne kontrolowanie zadań, odpowiednie planowanie i skuteczne egzekwowanie wyników, to wszystko kwestie, którymi zająć się można w trakcie Coachingu Menedżerskiego.

Dodatkowo jest to praca nad automotywacją i motywacją w miejscu pracy, by była ona satysfakcjonująca i dawała spełnienie.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI JAK DZIAŁA?

Żeby dobrze przeprowadzić Coaching Menedżerski powinna być to relacja trójstronna.

Biorą w niej udział coach, klient – menedżer oraz organizacja czy firma, w której pracuje. Pozwala to na zintegrowanie celów bezpośrednich klienta oraz tych organizacji. Wszystko ma szansę ze sobą współpracować dla lepszych efektów. Coaching Menedżerski podzielony jest na etapy i składa się z różnorodnych elementów, dla sprawniejszego jego przeprowadzenia.

1. Pierwszym elementem jest wstępne spotkanie, na którym omówione zostają potrzeby i cele klienta oraz ustalony zakres coachingu. Tutaj znaczenie ma wspomniana wcześniej relacja trójstronną. Na spotkaniu są bowiem nie tylko coach i klient – menedżer, ale również przedstawiciel organizacji/firmy. Umożliwia to zintegrowaniu przez coacha potrzeb indywidualnych klienta z potrzebami ogólnymi organizacji.

2. Po ustaleniu potrzeb i zakresu działań przechodzimy do określenia liczby sesji, w ramach których odbędzie się coaching. Przeważnie jest to 8-10 sesji, co umożliwia najlepszą realizację zamierzonych celów. Konkretna liczba spotkań dobierana jest potrzeb i celów klienta. Na tym etapie ustala się także warunki pracy oraz trójstronne spotkania ewaluacyjne, co pomaga zachować spójność działań na każdym ich etapie.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI JAK DZIAŁA?

3. Zawierany między coachem i klientem kontrakt jest umową, która zawiera warunki i cele treningowe. Jednak nie jest to sztywna rama działań. Może ulec zmianie. Zależy to od potrzeb klienta, które mogą ewoluować w czasie trwania treningu. Zmiany podejmowane są za obopólną zgodą. Pomagają w ich wprowadzeniu także tróstronne spotkania ewaluacyjne.

4. Spotkania odbywają się w ustalonych terminach. Średnio jest to co dwa tygodnie. Czas między spotkaniami pozwala klientowi wdrożyć wiedzę i umiejętności zdobyte podczas coachingu. To kluczowa kwestia dla osiągnięcia zakładanych efektów.

Klient i coach ustalają wspólnie „zadania domowe”. Pozwala to na usystematyzowanie pracy. Daje też lepsze podstawy do dalszej pracy na kolejnym spotkaniu.

Pomiędzy spotkaniami coach dostępny jest telefonicznie i poprzez pocztę elektroniczną. Klient nie zostaje pozostawiony samemu sobie i w razie pytań i wątpliwości otrzymuje wsparcie.

5. W połowie przeprowadzanego coachingu oraz po jego zakończeniu następuje ewaluacja. Pozwala to w trakcie procesu sprawdzić, czy coaching skutecznie realizuje zakładane cele i ewentualnie zmodyfikować działanie. Pokazuje też, jaką drogę przeszedł klient i ile pracy wykonał od etapu początkowego do momentu finalnego.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI JAK DZIAŁA?

6. Ważną częścią Coachingu Menedżerskiego jest zachowanie poufności. Treści rozmów prowadzonych w trakcie coachingu z klientem nie wychodzą poza tę relację.

Jeśli w spotkaniach uczestniczy również przedstawiciel organizacji, to strony ustalają zakres komunikacji w trakcie tych spotkań. Klient ma czuć się swobodnie i bezpiecznie na każdym etapie przeprowadzanego szkolenia.

7. Skuteczny proces Coachingu Menedżerskiego trwa około 4-6 miesięcy. W tym czasie odbywa się zaplanowanych 8-10 spotkań. Ważna jest również samodzielna praca klienta pomiędzy nimi. Dzięki temu czas ten jest wystarczający, by zmienić nawyki na efektywne pozwalającą na zrealizowanie zamierzonych celów.

Ważne jest to, że w trakcie całego Coachingu Menedżerskiego relacja między coachem i klientem oparta jest na zaufaniu i otwartości. Praca odbywa się w oparciu o metody zorientowane na rezultat, oparte na podejściu poznawczo-behawioralnym, psychologii pozytywnej, RTZ.

Wszystko z zachowaniem kodeksów etycznych największych organizacji coachingowych.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI JAK DZIAŁA?

Warto też zauważyć różnice między Coachingiem Menedżerskim a doradztwem.

Nie ma tu transferu wiedzy, gotowych rad i rozwiązań. Wszystkie osiągnięte rozwiązania są wspólnie wypracowane przez coacha i klienta. W oparciu o wiedzę i doświadczenie coacha, ale w zgodzie z indywidualnymi możliwościami i potrzebami klienta.

W trakcie całego procesu, który trwa kilka miesięcy, ważne są spotkania z coachem jak i własna praca pomiędzy nimi.

W wielu przypadkach jest ona nawet ważniejsza, bo pozwala klientowi na samodzielne korzystanie z wypracowanych rozwiązań już w trakcie coachingu. Wtedy ma szansę wdrożyć już to, co będzie jego siłą po zakończeniu całego procesu.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI PO CO?

Coaching Menedżerski pozwala klientowi zwiększyć osobistą efektywność w działaniu. Poznać swoje możliwości i podejmować wyzwanie w zgodzie z nimi. Daje to możliwość szybszej realizacji zakładanych celów.

Coaching Menedżerski daje jasny obraz mocnych i słabych stron klienta, a to pozwala na świadome wykorzystanie potencjału.

Dzięki zwiększeniu elastyczności i lepszej zdolności reagowania na zmiany uczy samodzielnego rozwiązywania problemów w inny niż dotychczas sposób.

Menedżer dzięki takiemu coachingowi poprawia też relacje z pracownikami i zdobywa umiejętność zarządzania relacjami, a to przekłada się na lepsze zarządzanie ludźmi.

To wszystko wraz ze wzmocnieniem pewności siebie płynącej ze coachingu pomaga lepiej zaplanować swój rozwój, lepiej zarządzać swoim czasem i energią, a w rezultacie uzyskać zadowolenie i satysfakcję z przebiegu kariery zawodowej i poprawić ogólną jakość życia.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI PO CO?

Coaching Menedżerski to także korzyści dla organizacji/firmy. Dzięki niemu zyskuje ona świadomego menedżera, silnego i odpornego psychicznie, z rozwiniętą inteligencją emocjonalną. Osoba tak potrafi lepiej zarządzać ludźmi i ich motywować. Rozumie ich i swoje mocne i słabe strony, co pozwala na efektywniejsze planowanie i realizowanie zadań.

Poprawia się komunikacja, co podnosi efektywność nie tylko pracy menadżera, ale też całego zespołu.

Coaching Menedżerski wyposaża menedżera w narzędzia pozwalające mu zmienić styl zarządzania ukierunkowując go na budowanie zaangażowania i podnoszenie samodzielności pracowników.

Taki menedżer bardziej identyfikuje się także z celami i wartościami organizacji.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



COACHING MENEDŻERSKI DLA KOGO?

Coaching Menedżerski - zgodnie ze swoją nazwą - skierowany jest do menedżerów, liderów, zwierzchników. To doskonała propozycja dla wszystkich tych, którzy pełnią rolę kierowniczą, są zwierzchnikami.

Coaching Menedżerski jest dla wszystkich tych, którzy w swojej pracy zawodowej zajmują się działaniami menedżerskimi.

Może być to kierowanie zespołem czy projektem, kontrolowanie procesów zawodowych, zapewnianie ciągłości pracy, alokacja zasobów materialnych i niematerialnych.

Jest także dla tych, którzy przewodzą w grupie, odpowiadają za rozwiązywanie konfliktów, prowadzą negocjacje biznesowe i interpersonalne, egzekwują wykonywanie zadań, motywują do efektywniejszej pracy.

Dzięki Coachingowi Menedżerskiemu będą potrafili lepiej przeprowadzać te wszystkie działania, a także zadbać o work-life balance swój i podwładnych.

Coaching Menedżerski

CELE I STRATEGIE



PRZYKŁADOWY MODEL COACHINGU MENEDŻERSKIEGO

Spotkanie trójstronne:
coach, klient, przedstawiciel organizacji;
Zintegrowanie przez coacha potrzeb indywidualnych
klienta z potrzebami ogólnymi organizacji

Praca własna
między coachingami.

Praca własna
między coachingami.

Praca własna
między coachingami.

Praca własna
między coachingami.

Praca własna
między coachingami.

Praca własna
między coachingami.

Coaching menedżerski
- spotkanie 1.

Coaching menedżerski
- spotkanie 2.

Coaching menedżerski
- spotkanie 3-5.

Coaching menedżerski
- weryfikacja procesu.

Coaching menedżerski
- spotkanie 6-8.

Coaching menedżerski
- spotkanie 9.
Plan samodzielnej kontynuacji
procesu.

Coaching menedżerski -
spotkanie 10.
Pełna samodzielność klienta.
Zakończenie coachingu.

Spotkanie trójstronne:
coach, klient, przedstawiciel organizacji;
Weryfikacja realizacji celów indywidualnych oraz
organizacji.