

Coaching – podsumowanie szkolenia w skrócie

Coaching to proces wspierania rozwoju i utrwalania umiejętności przy pomocy drugiej osoby – poprzez obserwację, stawianie pytań, celów i zadań, regularne udzielanie informacji zwrotnej i trenowanie nowych zachowań.

Warunki wyjściowe udanego procesu coachingu

- Otwarta komunikacja
- Kultura feedbacku do pracowników i od pracowników
- Gotowość do zmian i ich akceptacji (obie strony)
- Ustalone zasady i normy są przestrzegane

Model GROW:

- **Goal** – cel (smart) – zdefiniowany jasny cel
- **Reality** – rzeczywistość (kontekst) – rozpoznanie aktualnego punktu wyjścia
- **Options** – opcje (różne warianty rozwiązań) – potencjalne możliwości osiągnięcia celu
- **Will** – wola działania - motywacja, zaangażowanie, świadomość wagi działania

Cechy dobrych pytań coachingowych

- Nakłaniają do myślenia – mają formę, która do tego zmusza (np. otwartą, nieoceniającą)
- Podnoszą samoświadomość pracownika (np. ukierunkowują myślenie na nowe obszary)
- Stawiają wyzwania
- Są krótkie i wymagają szczerych odpowiedzi
- Zachęcają do wzięcia odpowiedzialności

Przykładowe pytania coachingowe

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• JAK WYGLĄDA STAN NA DZIŚ?• JAKA JEST RÓŻNICA POMIĘDZY STANEM NA DZIŚ A CELEM?• CO NAM MOŻE PRZESZKODZIĆ?• CO MAMY, CO CHCEMY MIEĆ?• JAKIEGO WSPARCIA POTRZEBUJEMY?• KTO MOŻE NAS WESPRZEĆ?• JAKĄ CZĘŚĆ CELU MOŻNA ZREALIZOWAĆ DZIEKI DOSTĘPNYM NARZĘDZIOM?• DO JAKIEJ CZĘŚCI CELU MUSIMY OPRACOWAĆ DODATKOWY PLAN DZIAŁANIA? | <ul style="list-style-type: none">• JAKIE MAMY WCZESNIEJSZE DOŚWIADCZENIA?• JAKIE PRZESZKODY MOŻEMY NAPOTKAĆ ?• CO MOŻNA ZROBIĆ BAZUJĄC NA DOŚWIADCZENIU I WIEDZY?• DLACZEGO TEN CEL JEST TAK WAŻNY?• JAKIE OPCJE DZIAŁAŃ WYBIERASZ?• CO ZAMIERZASZ ZROBIĆ I KIEDY?• JAKI BĘDZIE NASTĘPNY KROK? |
|---|---|

On the job training – szkolenie podczas wykonywania obowiązków służbowych, praca trenera z osobą szkoloną w normalnych sytuacjach zawodowych. Trener obserwuje, dostarcza informacji, daje wskazówki i udziela rad.

Przygotowanie do szkolenia on-the-job

- Umówienie treningu (z wyprzedzeniem)
- Przypomnienie kontraktów treningowych i przeprowadzonych szkoleń
- Ustalenie celu treningowego
- Sprawdzenie planu dnia
- Sprawdzenie narzędzi do pracy

Realizacja szkolenia on the job – może zawierać np. pokaz pracy (coach prezentuje dobre praktyki), ćwiczenia pod okiem coacha, wspólne dyskusje i rozwiązywanie problemów, symulacje i scenki (np. rozmowy negocjacyjnej) itp.

Podsumowanie szkolenia:

- Przypomnienie celu treningowego i biznesowego
- Pokazanie postępów
- Ustalenie elementów do doskonalenia i obszarów rozwojowych
- Plan działań do następnej wspólnej pracy
- Ustalenie daty następnej wspólnej pracy