



Bezpłatny fragment

Pełna wersja ebooka dostępna jest na stronie:

www.coaching-wewnetrzny.pl/sklep/

JednoMinutowy Coach



*Wiele miejsc, wiele ról, wiele zadań i...
za mało czasu na coaching?*

© Copyright for Polish edition by **Coaching Company** Tomasz Dulewicz
Kraków, 2010

Tytuł: **JednoMinutowy Coach**

Autor: **Tomasz Dulewicz**

Wydanie pierwsze

Bezpłatny fragment

Pełna wersja ebooka dostępna jest na stronie:

www.coaching-wewnetrzny.pl/sklep/

Niniejsza publikacja, ani żadna jej część, nie może być kopiowana, ani w jakikolwiek inny sposób reprodukowana, powielana, ani odczytywana w środkach publicznego przekazu bez pisemnej zgody wydawcy. Zabrania się jej publicznego udostępniania w Internecie oraz sprzedaży.



Akademia Coachów Wewnętrznych
Coaching Company Tomasz Dulewicz
Ul. Szlak 77/134
31-153 Kraków

Tel.: (12) 346-15-19

Tel. kom.: 791-760-145

www.coaching-wewnetrzny.pl

e-mail: kontakt@coaching-wewnetrzny.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone.

All rights reserved.

Spis treści

Wstęp	5
I. Zanim zacznę prowadzić JednoMinutowy Coaching	6
1. Czym jest Coaching, a czym JednoMinutowy Coaching?	6
2. Sedno JednoMinutowego Coachingu	8
3. Przykład JednoMinutowego Coachingu	11
4. Kiedy najlepiej prowadzić coaching?	15
5. Do coachingu trzeba przygotować podopiecznego	16
6. Model JednoMinutowego Coachingu	22
II. Jak uczyć się postaw i umiejętności?	27
1. Cykl uczenia się Dawida Kolba	27
2. Koncepcja Inner Game	29
III. Postawy JednoMinutowego Coacha	37
1. Dostrzeganie oznak trudności	37
2. Ciekawość	38
3. Docenianie	39
4. Inicjatywa	40
5. Otwartość	40
6. Empatia	43
7. Nawyk działania	45
8. Przywództwo i zespołowość	45
9. Relacje w zespole	48
10. Zasady współpracy JednoMinutowego Coacha	49
IV. Umiejętności JednoMinutowego Coacha	51
1. Budowanie dojrzałych relacji	51
2. Mówić by nas słyszano	54
3. Słuchać, co ludzie mówią, a czego nie mówią	56
4. Informacje zwrotne	58

5. Rozmowy coachingowe	61
6. Prawdziwa współpraca i partnerstwo	64
7. Asertywność – sztuka wyrażania własnych potrzeb	65
V. Narzędzia pracy JednoMinutowego Coacha	70
1. Narzędzia służące budowaniu relacji	70
2. Narzędzia do pracy z celami	71
3. Narzędzia do wydobywania zasobów	73
4. Narzędzia do pracy z zasobami	75
Dlaczego słoń nie ucieka? – Zakończenie	80
Bibliografia	82
Wybrane publikacje ACW	83

Wstęp

JednoMinutowy Coach™ to rola jaką pełni wiele osób. Nie prowadzą oni coachingu w postaci sesji. W zupełnie inny sposób pomagają ludziom osiągać cele oraz ulepszać ich pracę i życie prywatne.

JednoMinutowy Coaching™ to coaching bez sesji. W pracy często Twój podopieczny potrzebuje wskazówki, wsparcia, pomocy w osiągnięciu celów, zrealizowaniu planów. Nie ma jednak czasu na regularne, godzinne sesje. Czasem macie 15 minut, żeby porozmawiać, a czasem tylko kilkadziesiąt sekund, żeby wypowiedzieć dwa zdania.

JednoMinutowy Coach™ działa bardzo szybko. Nie potrzebuje długich sesji. Posługuje się narzędziami zajmującymi bardzo mało czasu.

JednoMinutowy Coach™, to człowiek z jednej strony ciepły, otwarty, życzliwy, pomocny, godny zaufania, wyrozumiały, a z drugiej stanowczy, konkretny, rzetelny i bardzo precyzyjny w działaniu. Kiedy z nim rozmawiasz, w pierwszej chwili myślisz – fajny człowiek, świetnie się z nim gada. Po chwili zauważasz, że nie o gadanie tu tylko chodzi. Czujesz przyływ energii, szybko podejmujesz decyzje, nabierasz pewności siebie oraz wiary we własne umiejętności, dostrzegasz nowe możliwości i znajdujesz genialne rozwiązania. A wszystko to przy okazji wielu codziennych czynności.

Na kolejnych stronach niniejszej publikacji przedstawię Ci przydatne informacje na temat przygotowania siebie oraz podopiecznego do udziału w JednoMinutowym Coachingu. Następnie opiszę postawy i umiejętności JednoMinutowego coacha. Napiszę także w jaki sposób skutecznie uczyć się nowych postaw i umiejętności. Następnie przedstawię narzędzia pracy JednoMinutowego Coacha. Całość podsumuję formułując przesłanie JednoMinutowego Coacha.

Chciałbym, żebyś przeczytał książkę, opanował umiejętności i zaczął prowadzić JednoMinutowy Coaching. Przede wszystkim jednak chciałbym, żebyś rozwinął w sobie JednoMinutowego Coacha – optymistycznego, energicznego i zaradnego człowieka nastawionego na osiągnięcie kolejnych sukcesów.

I. Zanim zacznę prowadzić JednoMinutowy Coaching

1. Czym jest Coaching, a czym JednoMinutowy Coaching?

Żeby opisać czym jest Jednominutowy Coaching, wpieryw przybliżę definicję tradycyjnego coachingu. Ponieważ mamy wiele organizacji (stowarzyszeń i szkół coachingu) definiujących coaching, mamy też różnice w tych definicjach. Dlatego tradycyjny coaching przedstawię bardzo ogólnie, a szczegółowo opiszę i zdefiniuję JednoMinutowy Coaching.

Coaching to metoda doskonalenia i rozwijania umiejętności poprzez eliminację przeszkód i osiągnięcie celów. Mówiąc innymi słowami: żeby się doskonalić, trzeba określić cele, wyeliminować przeszkody i osiągnąć cele. Cele osiąga się poprzez wydobycie potencjału, zasobów i talentów danego człowieka.

Coaching to również proces pomagający wdrażać i usprawniać efektywne zmiany. Często jest też narzędziem określenia na nowo roli zespołu bądź całej organizacji. Jest on prowadzony w oparciu o model coachingowy przy wykorzystaniu narzędzi coachingowych. **Model** to ogólny plan działania. To etapy, które po kolei realizuje się podczas coachingu. Natomiast **narzędzia coachingowe** to, ogólnie mówiąc, wszystko, czym coach posługuje się na danym etapie coachingu.

Osoba prowadząca coaching to **coach**. Osoba uczestnicząca w coachingu nazywana jest **klientem, podopiecznym**, lub z języka angielskiego **coachee**.

Coaching polega na indywidualnym spotkaniu i rozmowie coacha z klientem. Spotkania te nazywane są sesjami. Trwają zazwyczaj 60, 90, lub 120 minut. Zależnie od sposobów pracy konkretnego coacha. Coaching może być prowadzony również w grupie. Mamy wówczas do czynienia z coachingiem zespołowym (grupowym). Sesje coachingu grupowego mogą trwać dłużej, np. 3 godziny. Zależy to zazwyczaj od sposobów pracy danego coacha i liczebności grupy.

Ilość sesji jest trudna do określenia. Jedni coachowie, po zapoznaniu się z sytuacją i celami klienta, w przybliżeniu określają ilość sesji potrzebnych do osiągnięcia przez klienta celu. Czynią to zazwyczaj w oparciu o własne doświadczenie. Inni coachowie uważają, że każdy klient jest inny i trudno jest przewidzieć ilość sesji potrzebnych do osiągnięcia celu.

Coaching jest pracą krótkoterminową. Oznacza to, że trwa tak długo jak to tylko konieczne, by osiągnąć założony cel. Nie oznacza to wcale, że trwa krótko! Może trwać miesiąc, a może też trwać dwa lata. Wszystko zależy od złożoności celów i sytuacji klienta. Cel „zwiększyć sprzedaż o 5%” można osiągnąć szybciej, niż cel „opracować nowy produkt dający Firmie pozycję lidera rynku”.

Przerwa między sesjami zazwyczaj wynosi jeden, dwa, trzy tygodnie, lub miesiąc. Zależy ona głównie od sposobów pracy danego coacha i celów konkretnego klienta.

Coaching może być pracą dyrektywną i niedyrektywną. Coaching dyrektywny, ogólnie mówiąc, polega na tym, że coach służy własną radą i doradza klientowi. Natomiast coaching niedyrektywny polega na inspirowaniu klienta w poszukiwaniu rozwiązań, pomaganiu klientowi w porządkowaniu podejmowanych działań i wyciąganiu z nich wniosków. Coach nie doradza. Pozwala klientowi popełniać błędy i mobilizuje do wyciągania z nich wniosków.

Coaching można również podzielić na wewnętrzny i zewnętrzny. Coaching wewnętrzny w organizacji prowadzi zazwyczaj coach wewnętrzny, trener wewnętrzny, lub menedżer. Coaching ten zazwyczaj ma na celu rozwój umiejętności pracowników operacyjnych jak i niższej kadry kierowniczej. Coaching zewnętrzny prowadzi coach spoza organizacji. Pracuje on zazwyczaj z zarządem całej organizacji, lub z osobami pełniącymi kluczowe dla organizacji funkcje (np. dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządu).

JednoMinutowy Coaching pod wieloma względami różni się od tradycyjnego coachingu. Przede wszystkim jest coachingiem bez sesji. Mianowicie sesje są tak krótkie, że trudno jest nazwać je sesjami. JednoMinutowy Coaching jest ciągłym procesem rozwoju podopiecznego. Sesja czasem trwa kilka minut, a czasem kilka sekund. Jednego dnia może odbyć się kilka sesji, a czasem żadna. JednoMinutowy Coaching jest ciągłym procesem, dlatego możliwy jest, kiedy JednoMinutowy Coach i podopieczny często przebywają ze sobą i współpracują. JednoMinutowy Coaching jest zatem odmianą coachingu wewnętrznego.

Podobnie jak w tradycyjnym coachingu, w JednoMinutowym Coachingu również określa się cele, wydobywa zasoby, osiąga cele, słucha się, zadaje pytania, udziela informacji zwrotnych. Mamy również model oraz narzędzia prowadzenia JednoMinutowego Coachingu.

2. Sedno JednoMinutowego Coachingu

Żeby dokładnie zobrazować na czym polega sedno JednoMinutowego Coachingu, posłużę się opowiadaniem *Tran dla psa*.

Tran dla psa

Pewien człowiek zaczął dawać swemu dobermanowi duże dawki tranu, ponieważ powiedziano mu, że jest on dobry dla psów. Codziennie trzymał głowę protestującego psa między kolanami, otwierał mu na siłę szczękę i wlewał płyn do gardła.

Pewnego dnia pies wyrwał się i rozlał tran na podłogę. Potem, ku wielkiemu zaskoczeniu mężczyzny, powrócił, żeby wylizać łyżkę. Wtedy to człowiek odkrył, że pies nie protestował przeciwko tranowi, lecz metodzie jego aplikowania.

Anthony de Mello

JednoMinutowy Coach wie, że podopieczni czasem nie lubią zachowania menedżera, a NIE samego menedżera. JednoMinutowy Coach w wielu sytuacjach pomaga podopiecznym. Często robi coś dla nich. Poddaje im pomysły, rady, narzędzia rozwiązania. Pamięta jednak o tym, by dobrać właściwą metodę do konkretnego podopiecznego. Wie, że zła metoda może skłócić go z podopiecznymi.

Mówiąc metaforycznie, JednoMinutowy Coaching jest metodą szukania bezbolesnych narzędzi podawania tranu. Rolą menedżerów, trenerów i coachów wewnętrznych jest rozwijać i wzmacniać podopiecznych. NIE mogą jednak czynić tego na siłę, wbrew woli podopiecznych. Zanim podadzą swojemu podopiecznemu „porcję wzmocnienia”, powinni dowiedzieć się w jaki sposób podopieczny chce go otrzymać! Jeśli jednak wprost zapytają podopiecznego jakiej metody wzmacniania chce, on NIE odpowie. NIE powie im tego, bo najczęściej nie wie jakie istnieją metody! Podopieczny nie jest menedżerem, trenerem, ani coachem. Nie wie, jakimi metodami może go wzmacniać menedżer, jakimi trener, a jakimi coach.

W ten oto sposób mamy z jednej strony ekipę wzmacniającą i rozwijającą podopiecznego, a z drugiej strony samego podopiecznego. Ekipa wzmacniająca zna wiele metod rozwijania podopiecznego. Nie wie jednak, która metoda będzie najlepsza dla podopiecznego. Nie może też spytać podopiecznego, bo ten nie zna metod.

Podopieczny może kiedyś słyszał o jednej czy dwóch, ale o pozostałych kilkuset nie wie nic.

Nie możemy podopiecznemu szczegółowo przedstawić każdej metody wzmacniania, bo musielibyśmy mu zafundować kurs zarządzania, szkołę trenerów i kurs prowadzenia coachingu. Proces ten mógłby zająć kilka lat i pochłonąłby znaczne nakłady finansowe. Cóż, więc uczynić? Nauczyć się postaw, umiejętności i narzędzi pracy JednoMinutowego Coacha. JednoMinutowy Coaching został stworzony by w prosty i szybki sposób znajdować metody wzmacniania i rozwijania podopiecznych, a następnie wdrażać owe metody.

Nawiązując do opowiadania *Tran dla psa*, JednoMinutowy Coaching jest narzędziem wypracowywania metody wzmacniania (rozwijania) podopiecznego, a następnie stosowania tejsze metody. Nie tylko pomaga znaleźć metodę, ale umożliwia dopasowanie tej metody do podopiecznego. Co więcej pomaga również stosować w praktyce ową metodę i udoskonalać ją.

JednoMinutowy Coaching nie jest czystym coachingiem. Zawiera on również elementy doradztwa. Z jednej prostej przyczyny. JednoMinutowy Coacha NIE jest tylko coachem. Często jest przełożonym podopiecznego. Bardzo często przychodzą do niego podopieczni po radę, wiedzę, trening. Kiedy podopieczny potrzebuje krótkiej wskazówki Jedno Minutowy Coach nie może powiedzieć: „Wiem, że potrzebujesz szybkiej rady i ja mogę ci ją dać. NIE dam ci jej jednak, bo jestem coachem. Coach nie daje rad. Ta rada mogłaby w 10 sekund rozwiązać Twój problem, jednak NIE dam ci jej. Poprowadzę półroczny coaching w wyniku, którego sam wypracujesz rozwiązanie”.

Czyż nie brzmi to idiotycznie? Brzmi i co więcej jest idiotycznym zachowaniem. W tej sytuacji podopieczny wcale NIE potrzebował coachingu. Potrzebował rady. Kiedy otrzymałby radę i zastosował ją kilkakrotnie, dopiero odczułby potrzebę coachingu. Dostosowania owej rady do własnego sposobu bycia i działania.

JednoMinutowy Coach czasem udziela rady podopiecznemu. Jednak nigdy NIE zostawia go samego z tą radą! Po kilku dniach pyta podopiecznego: „W czym pomogła ci rada? Co dobrego w niej dostrzegłeś? Czego ci w niej brakuje?”. Następnie pomaga podopiecznemu dostosować radę do jego predyspozycji i umiejętności. Zaczyna prowadzić coaching. A że jest JednoMinutowym Coachem, prowadzi JednoMinutowy Coaching.

JednoMinutowy Coach spotyka podopiecznego na co dzień. Rozwija go. Powinien więc wiedzieć na jakim etapie uczenia się (rozwoju) jest podopieczny. Czego potrzebuje? Szkolenia, wiedzy, rady, wypracowania postawy, treningu, a może coachingu?

JednoMinutowy Coach nie jest jednak jasnovidzem i nie wie wszystkiego o każdym podopiecznym. Kiedy czegoś nie wie, rozmawia z podopiecznym i pyta go o szczegóły. Dlatego JednoMinutowy Coaching to przede wszystkim rozmowy, pytania, odpowiedzi oraz informacje zwrotne. A że w wielu organizacjach czas to pieniądz i nie ma czasu na długie sesje coachingowe, JednoMinutowy Coach prowadzi bardzo krótkie sesje – trwające kilka minut.

3. Przykład JednoMinutowego Coachingu

(...)

4. Kiedy najlepiej prowadzić coaching?

(...)

5. Do coachingu trzeba przygotować podopiecznego

(...)

6. Model JednoMinutowego Coachingu

Każdy proces coachingowy złożony jest z etapów. Etapy te tworzą model prowadzenia coachingu. JednoMinutowy Coach również posiada model prowadzenia JednoMinutowego Coachingu. Oto etapy z jakich składa się model JednoMinutowego Coachingu:

1. Określenie celów.
2. Wydobycie zasobów.
3. Porządkowanie zasobów (praca z zasobami).
4. Rozwiązanie.
5. Utrwalenie rozwiązania (wzmacnianie, informacja zwrotna).

W tradycyjnym coachingu etapy są realizowane podczas długich sesji. W JednoMinutowym coachingu są realizowane podczas krótkich sesji. Dlatego jeden etap może być realizowany przez kilka, a nawet kilkadziesiąt krótkich sesji. Trzeba jednak pamiętać, że coaching jest pracą krótkoterminową. Oznacza to, że wykonuje się tylko to, co jest potrzebne by osiągnąć założony cel. W trakcie osiągania konkretnego celu NIE można zajmować się innym celem. NIE można realizować wielu różnych celów jednocześnie, bo rozprasza się uwagę, energię i zasoby podopiecznego.

W JednoMinutowym Coachingu nie należy przykładąć bardzo wielkiej uwagi do planowania ilości sesji oraz ich przebiegu. Tutaj sesje są spontaniczne, doraźne. W JednoMinutowym Coachingu o wiele ważniejsze jest zbudowanie dobrej relacji z podopiecznym, prawdziwej współpracy, nici porozumienia i zaufania niż planowanie sesji. Co więcej w wielu sytuacjach lepiej jest w ogóle nie planować sesji JednoMinutowego Coachingu.

Przyjrzyjmy się teraz poszczególnym etapom prowadzenia JednoMinutowego Coachingu.

Etap 1. Określenie celów

Cele podopiecznego są ważne dla jego rozwoju. Ważne są też cele organizacji. Twoją rolą, jako członka organizacji i przełożonego podopiecznego, jest połączenie celów podopiecznego z celami organizacji.

Proponuję byś zawsze zaczynał określać cele podopiecznego od jego celów. Następnie pytał w jaki sposób organizacja może pomóc mu w ich osiągnięciu. Określanie celów podopiecznego NIE zaczynaj od mówienia o celach organizacji, czytaniu regulaminu i zasad panujących w organizacji. NIE pytaj o cele podopiecznego w organizacji. Zapytaj co on chce osiągnąć w życiu. Jakim chce być człowiekiem? Potem zapytaj czego potrzebuje by to wszystko osiągnąć? Czego potrzebuje od organizacji? Jak organizacja może mu pomóc? Jeśli nie będzie wiedział czego oczekiwać od organizacji, opowiedz mu o organizacji. Nie narzucaj jednak niczego. W wyniku rozmowy połącz jego cele z celami organizacji.

Załóżmy, że jesteś menedżerem zespołu sprzedażowego. Organizacja wymaga by każdy handlowiec sprzedawał dziesięć produktów miesięcznie. NIE możesz powiedzieć podopiecznemu: „Twoim celem jest sprzedawać dziesięć produktów każdego miesiąca”. To NIE będzie jego cel. Podopieczny nie będzie utożsamiał się z nim, ale zmuszał do niego.

JednoMinutowy Coach w takiej sytuacji postąpi inaczej. Oto co on uczyni. Wpierw zapyta o cele podopiecznego:

- Co chcesz osiągnąć w ciągu pięciu najbliższych lat?

Podopieczny odpowie szczerze i prawdziwie dopiero wtedy, kiedy będzie Ci ufał. Nie pytaj, więc od razu. Najpierw zbuduj relację z podopiecznym. Często podopieczny odpowiada „Być najlepszym pracownikiem w firmie”, a przełożony cieszy się z odpowiedzi. Błąd. JednoMinutowy Coach słysząc słowa „Być najlepszym pracownikiem w firmie”, zapyta:

- A co z tego będziesz miał?
- Uznanie innych pracowników, pieniądze, możliwość awansu – może odpowiedzieć podopieczny.
- Uznanie, pieniądze, awans. Co jeszcze da ci bycie najlepszym pracownikiem w firmie?
- To chyba wszystko – odpowiada podopieczny.
- Po co ci jest potrzebne uznanie, pieniądze i awans? – pyta JednoMinutowy Coach.
- Chcę dobrze czuć się w pracy, a uznanie da mi to. Chcę wieść spokojne, ustabilizowane życie. Założyć rodzinę. Do tego potrzebne mi są pieniądze. Chcę awansować, bo jestem ambitnym człowiekiem i chcę się rozwijać. Chcę coraz bardziej odpowiedzialnych stanowisk i coraz więcej zarabiać.
- Czyli chcesz mieć dobrą atmosferę w pracy, przyzwoite wynagrodzenie i możliwość awansu? – sprecyzował JednoMinutowy Coach.
- Tak.
- Co dzięki temu osiągniesz?
- Stabilne życie.
- Co to znaczy żyć stabilnie? –zapytał z ciekawości JednoMinutowy Coach.
- Mieć rodzinę oraz pewną pracę, z dobrym wynagrodzeniem, która zapewnia utrzymanie rodziny.
- Słuchając twoich słów mam wrażenie, że rodzina i stabilność finansowa są dla ciebie bardzo ważne. Tak?
- Tak.
- Czyli chcesz pracować u nas, by zapewnić stabilność finansową sobie i swojej rodzinie?
- Tak.

- Czego więc potrzebujesz od firmy, żeby mieć stabilność finansową?
- Stabilności finansowej firmy i stabilnego, przyzwoitego wynagrodzenia.
- Wiesz kiedy firma będzie znajdowała się w stabilnej sytuacji i będzie mogła zaoferować ci stabilne wynagrodzenie?
- Hmmmm... – zamyślił się podopieczny.
- Chcesz, żebym ci powiedział?
- Tak.

I teraz możesz powiedzieć czego firma potrzebuje od podopiecznego. Możesz powiedzieć, że firma potrzebuje dziesięciu sprzedanych produktów od każdego handlowca. Potrzebuje tego, żeby utrzymać swoją stabilność i stabilność pracowników. Nie mów jednak podopiecznemu, że musi to wykonać dla firmy! Po prostu powiedz czego potrzebuje firma i zapytaj:

- W jaki sposób możesz pomóc w tym firmie?
- Podpisując dziesięć umów miesięcznie. Pomagając realizować strategię i cele firmy. Pracując jak najlepiej. Starając się. Traktując jak najlepiej klientów... itd.
- To wszystko możesz zrobić. A co chcesz zrobić?

Tutaj podopieczny powie, co chce zrobić dla firmy i jak chce jej pomóc. Dopiero teraz możesz zapytać go, czy to są jego cele? Wpierw powtórz jednak czego oczekuje od firmy podopieczny i co jej chce zaoferować. Następnie zapytaj:

- Zatem co chcesz osiągnąć w ciągu pięciu najbliższych lat?
- Stabilność finansową dla mojej rodziny.
- Jak możesz to osiągnąć?

I tu podopieczny powie co chce zrobić dla firmy. JednoMinutowy Coach natomiast zapewni podopiecznego:

- Przez najbliższe pięć lat, zamierzam dołożyć wszelkich starań, byś osiągnął swój cel.

Etap 2. Wydobycie zasobów

Zasoby w coachingu są bardzo ważne. Mówi się, że coaching to praca z celami. Tak naprawdę coaching to praca z zasobami. Określenie celów, to dopiero początek. Sedno coachingu to wydobycie zasobów i praca z zasobami.

Czasem podopieczny nie dostrzega wielu swoich zasobów. Uważa, że jest małym, słabiutkim trybikiem w wielkiej maszynie organizacyjnej. Takie przekonanie sprawia, że z każdym dniem jest coraz bardziej bezradny i potrzebuje coraz więcej

Twojej pomocy. Uświadom go, że ma wiele cennych zasobów. Dzięki temu wzrośnie jego pewność siebie, wiara we własne możliwości, jak również efektywność jego pracy.

Etap 3. Porządkowanie zasobów (praca z zasobami).

Podopieczny poznał swoje zasoby dzięki, którym może osiągnąć cel. Żeby jednak było to możliwe zasoby te powinny zostać uporządkowane.

Na tym etapie pomagamy podopiecznemu wybrać odpowiednie zasoby. Czynimy to stosując różnego rodzaju narzędzia pomagające porządkować zasoby (narzędzia opisuje w trzecim rozdziale książki).

Etap 4. Rozwiązanie.

Jest to wypracowanie oraz zastosowanie rozwiązania dającego osiągnięcie celu. Zazwyczaj polega ono na połączeniu zasobów z celami i otoczeniem. Rozwiązanie pochodzi od podopiecznego. Powstaje samoczynnie w wyniku pracy z zasobami. Podopieczny samodzielnie wprowadza je w życie. Realizuje je. JednoMinutowy Coach zazwyczaj nie uczestniczy w działaniu podopiecznego. Pozostawia go samego z działaniem, bo zarówno JednoMinutowy Coach jak i podopieczny są przekonani, że podopieczny poradzi sobie z zadaniem. Jest do tego przygotowany. Zna swoje cele i posiada wszelkie potrzebne zasoby.

Etap 5. Utrwalenie rozwiązania (wzmacnianie, informacja zwrotna).

Jeśli podopieczny pomyślnie wykonał zadanie i osiągnął cel, JednoMinutowy Coach wzmacnia działanie podopiecznego udzielając informacji zwrotnej.

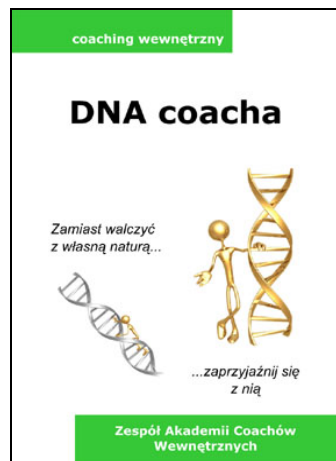
Jeśli podopieczny nie osiągnął celu, JednoMinutowy Coach udziela podopiecznemu informacji zwrotnej na temat jego działania. Po czym rozpoczynają pracę nad nowym rozwiązaniem. Być może będzie potrzebne ponowne określenie celów oraz wydobycie i uporządkowanie nowych zasobów.

W kolejnych rozdziałach książki opiszę postawy, jakimi odznacza się JednoMinutowy Coach, jego umiejętności oraz narzędzia pracy.

Wybrane publikacje ACW

Książki

DNA coacha

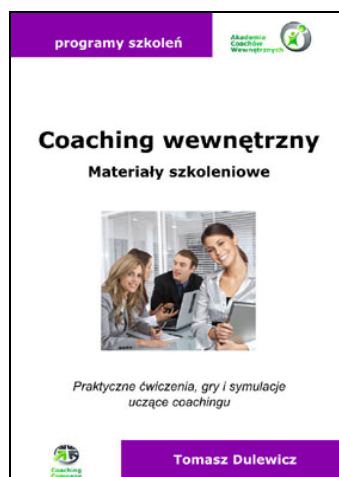


JednoMinutowy Coach



Programy szkoleń

Coaching wewnętrzny. Materiały szkoleniowe



Abstrakty książek

Książka: **Gandhi dla menedżerów**
Autor książki: J. Zittlau

Książka: **Mistrzowski coaching**
Autor książki: R. Hargrove

Książka: **Tenis: wewnętrzna gra**
Autor książki: W.T. Gallwey

i wiele innych

Więcej informacji o publikacjach na www.coaching-wewnetrzny.pl/sklep/