



Bezpłatny fragment abstraktu

Podręcznik coachingu

Sara Thorpe, Jackie Clifford



Opis

Autorki, pisząc swą książkę, chciały oddać w ręce czytelników podręcznik umożliwiający zdobycie umiejętności prowadzenia coachingu. Dlatego zdefiniowały, czym – według nich – jest coaching. Następnie przedstawiły proponowany przez siebie model prowadzenia coachingu, a wreszcie zaproponowały konkretne narzędzia coachingowe.

Abstrakt książki ma podobną strukturę.

Zawartość abstraktu

1. Proces coachingu i umiejętności coacha

Coaching to zadawanie pytań, modele, narzędzia, ale przede wszystkim to proces rozwoju oraz proces wzajemnych interakcji zachodzących pomiędzy coachem i klientem. Na co szczególnie powinien zwracać uwagę coach? Jakimi umiejętnościami powinien dysponować, żeby zapewnić klientowi optymalne warunki do rozwoju? Odpowiedzi na te pytania przedstawiamy na samym początku publikacji.

2. Model prowadzenia coachingu według Sary Thorpe i Jackie Clifford

Cykl uczenia się Davida Kolba to jeden z fundamentalnych modeli się zdobywania nowych umiejętności. Został on zaadaptowany dla potrzeb coachingu, dzięki czemu powstał jeden z najpopularniejszych modeli prowadzenia coachingu. Sześć kolejnych, spójnych ze sobą i dynamicznych etapów pozwala na szybkie i efektywne osiągnięcie celów.

3. Narzędzia i techniki prowadzenia coachingu

Na każdym z etapów powyższego modelu prowadzenia coachingu stosuje się różnego rodzaju narzędzia i techniki. W abstrakcie uwzględniono te najciekawsze i najbardziej efektywne.



1. Proces coachingu i umiejętności coacha

Coaching to zadawanie pytań, modele, narzędzia ale przede wszystkim to proces rozwoju oraz proces wzajemnych interakcji zachodzących pomiędzy coachem i klientem. Na co szczególnie powinien zwracać uwagę coach? Jakimi umiejętnościami powinien dysponować, żeby zapewnić klientowi optymalne warunki do rozwoju? Odpowiedzi na te pytania przedstawiamy na samym początku publikacji.

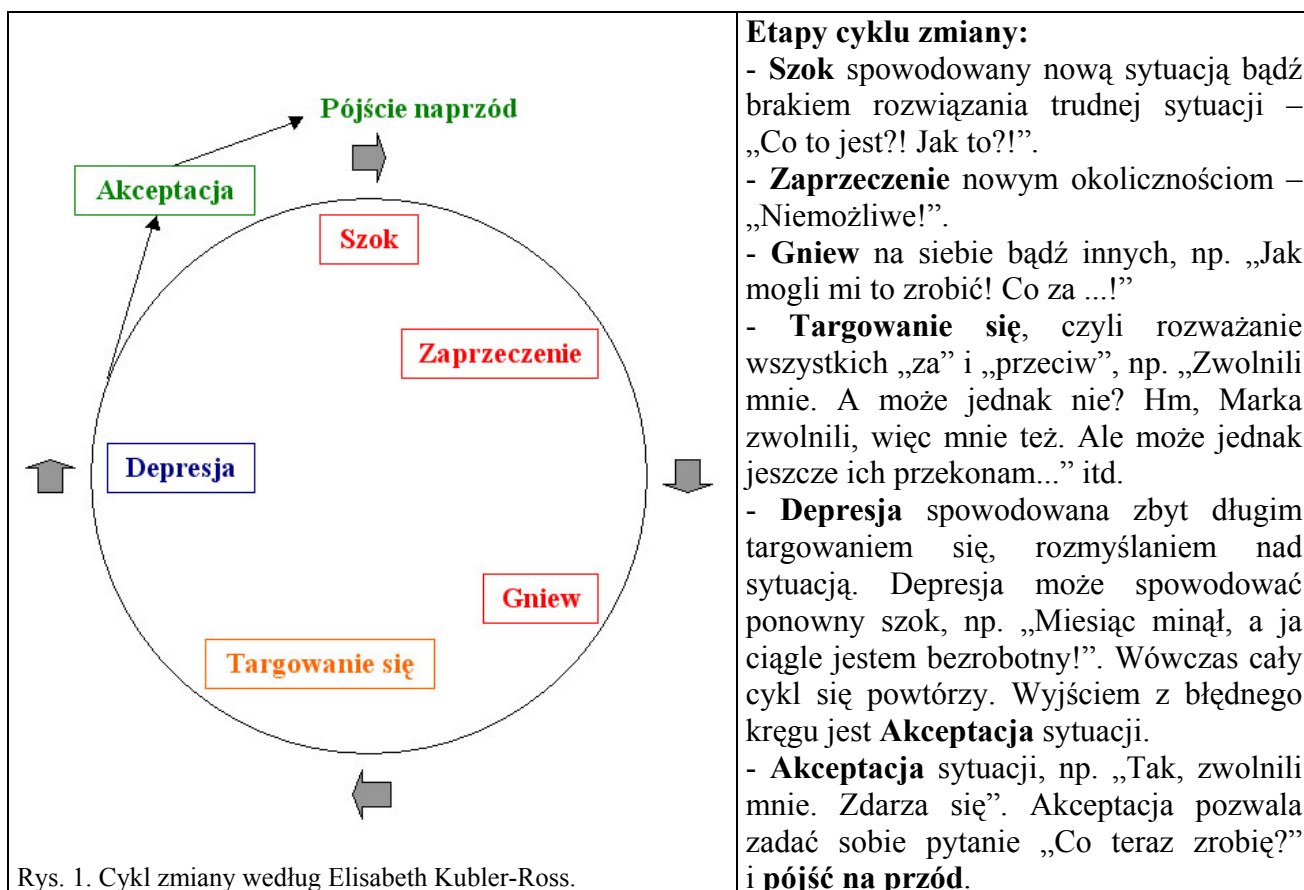
Coaching dotyczy rozwoju człowieka i wprowadzania zmian w jego zachowaniu. Autorki definiują **coaching** jako:

Pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność i/lub wiedzę.

Rozwój natomiast opisują jako:

Nieprzerwany (ciągły) proces wzrostu i uczenia się; dzięki niemu stajemy się kimś więcej, niż jesteśmy obecnie.

Zatem człowiek rozwijający się napotyka na swojej drodze wiele zmian. Jedna są duże, inne małe, ale zmiany ciągle są obecne w życiu rozwijającego się człowieka. Ponieważ coaching to narzędzie wprowadzania zmian, a coach to osoba pomagająca ludziom przechodzić zmiany, poznamy etapy cyklu zmiany (patrz rys. 1).



Rys. 1. Cykl zmiany według Elisabeth Kubler-Ross.



Coaching jest procesem rozwoju klienta. Składają się na niego zdarzenia, zachowania, sytuacje, myśli i emocje zachodzące pomiędzy klientem, coachem i otoczeniem. Coach powinien być świadom wszystkich tych elementów i powinien tak kierować procesem coachingu, żeby wszystkie je uwzględnić w rozwoju klienta. Aby mógł to uczynić powinien dysponować licznymi umiejętnościami. Należą do nich: słuchanie, zadawanie pytań, budowanie kontaktu, odzwierciedlanie, parafrazowanie, udzielanie informacji zwrotnych, stosowanie komunikacji niewerbalnej, asertywność, rozwiązywanie konfliktów, facylitacja, planowanie oraz wywieranie wpływu. Poniżej przedstawiamy w skrócie wybrane elementy.

Słuchanie – dziesięć wskazówek efektywnego słuchania:

(...)

Zadawanie pytań

(...)

Budowanie kontaktu

(...)

Asertywność

(...)

Zasady rozwiązywania konfliktów:

1. Natychmiastowa reakcja – konfliktem zajmij się od razu. Nie pozwól mu się rozwinąć. Konflikt jest jak pożar lasu – bardzo szybko się rozprzestrzenia.
2. Bądź świadom swoich emocji – uświadom je sobie i oceń, skąd się wzięły, czego potrzebujesz, co chcesz przekazać drugiej osobie.
3. Nabierz dystansu – spójrz na sytuację z perspektywy zewnętrznego obserwatora. Opanuj osłabiające emocje (np. gniew, złość).
4. Poznaj przyczyny konfliktu – zapytaj o nie rozmówcę i zacznij rozmowę o rozwiązaniu konfliktu.
5. Poznaj emocje i potrzeby klienta. Zapytaj, co czuje i czego potrzebuje?
6. Znajdź rozwiązanie akceptowalne przez obie strony. Później je udoskonal z klientem.
7. Jeśli emocje są bardzo silne i uniemożliwiają racjonalną współpracę, zaproponuj zakończenie spotkania i powrót do rozmowy po jakimś czasie. Ustal dokładną datę powrotu do rozmowy.

Facylitacja

(...)



2. Model prowadzenia coachingu wg Sary Thorpe i Jackie Clifford

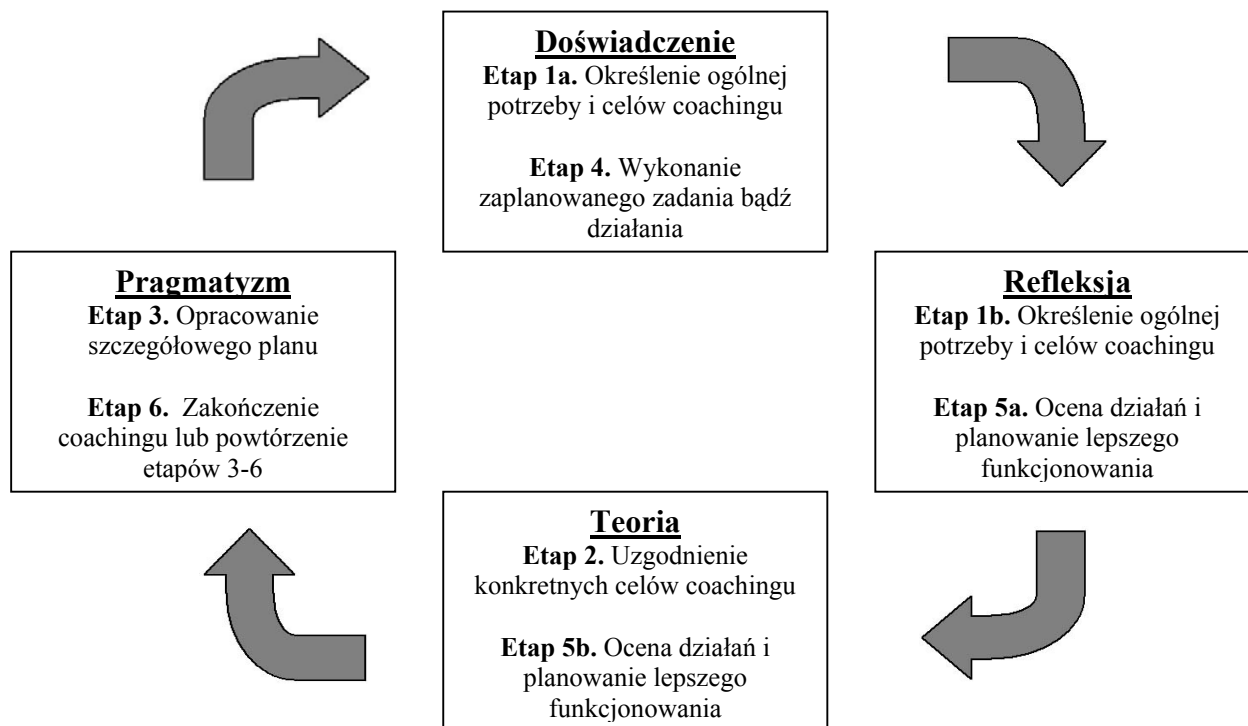
Cykl uczenia się Davida Kolba to jeden z fundamentalnych modeli się zdobywania nowych umiejętności. Został on zaadaptowany dla potrzeb coachingu, dzięki czemu powstał jeden z najpopularniejszych modeli prowadzenia coachingu. Sześć kolejnych, spójnych ze sobą i dynamicznych etapów pozwala na szybkie i efektywne osiągnięcie celów.

(...)

Coaching prowadzony przez Sarę Thorpe i Jackie Clifford składa się z 6 etapów:

1. **Określenie ogólnej potrzeby i celów coachingu.**
2. **Uzgodnienie konkretnych celów coachingu.**
3. **Opracowanie szczegółowego planu coachingu.**
4. **Wykonanie zaplanowanego zadania bądź działania.**
5. **Ocena działań i planowanie lepszego funkcjonowania.**
6. **Zakończenie coachingu lub powtórzenie etapów 3-6.**

Kiedy owe sześć etapów nałożymy na cykl Kolba, otrzymamy model prowadzenia coachingu (patrz rys. 3).



Rys. 3. Model prowadzenia coachingu wg Sary Thorpe i Jackie Clifford.

(...)



3. Narzędzia i techniki prowadzenia coachingu

Na każdym z etapów powyższego modelu prowadzenia coachingu stosuje się różnego rodzaju narzędzia i techniki. W tej części abstraktu przedstawiamy kilka narzędzi wybranych z omawianej książki.

Mapa podróży

Narzędzie ma na celu określenie: dotychczasowych dokonań klienta, jego celów na coaching oraz potrzeb, które chce zaspokoić.

(...)

Wzloty i upadki

Celem tego narzędzia jest poznanie doświadczeń klienta, jego sukcesów i trudnych chwil. Zebranie informacji o tym, jak klient reaguje na sukcesy, a jak na trudności.

(...)

Niedokończone zdania

Narzędzie to pomaga zaangażować klienta w pracę nad celem. Można go zastosować, kiedy klient jest rozkojarzony, myśli o innych sprawach.

(...)

Oddaj to

Celem ćwiczenia jest poznanie umiejętności komunikacyjnych klienta oraz uświadomienie klientowi, jak się zachowuje, prosząc o coś innych. Ćwiczenie najlepiej wykonywać, kiedy coaching dotyczy zwracania się z prośbą o coś do innych.

Do ćwiczenia będzie potrzebna osoba trzecia – Asystent. Poproś klienta, żeby oddał Asystentowi jakiś swój cenny przedmiot (np. zegarek, telefon, laptop). Następnie poleć klientowi odzyskać ów przedmiot za pomocą dialogu. Kontakt fizyczny z osobą jest zakazany. Powiedz, że Asystent odda przedmiot, kiedy klient wypowie „magiczne słowa”. Owe „magiczne słowa” dasz Asystentowi zapisane na kartce. Oczywiście nie pokazujesz ich klientowi. Magiczne słowa brzmią „Co mam zrobić, żeby dostać z powrotem mój...?”.

Po wykonaniu ćwiczenia omów zachowania klienta i rezultaty tych zachowań. Wnioski dołącz do planu coachingu.

Pytania „Co by było, gdyby...”

Narzędzie ma zachęcić klienta do zauważenia nowych możliwości i tworzenia nowych rozwiązań.

(...)



Technika przeglądu

Zastosowana na początku coachingu służy wydobywaniu zasobów. Użyta na końcu pomaga ocenić proces coachingu.

Poleć klientowi uzupełnić następującą tabelkę:

Co się udało?	Jak i dlaczego?	Następnym razem...
-		
-		
-		

Następnie poleć klientowi uzupełnić drugą tabelkę:

Co się nie udało?	Jak i dlaczego?	Następnym razem...
-		
-		
-		

Klient może mieć trudności z uzupełnieniem tabelki, dlatego przed wykonaniem ćwiczenia warto porozmawiać z nim zarówno o mocnych, jak i słabych stronach jego działania.

Po uzupełnieniu tabelki omów je z klientem, zwracając uwagę na jego zasoby i wnioski na przyszłość. Uwzględnij je w programie coachingu.

Mocne strony osobowości

Narzędzie to pomaga klientowi odkryć swoje mocne cechy i lepiej poznać siebie.

(...)

Niniejsza publikacja jest **bezpłatnym fragmentem abstraktu**.

Pełną wersję abstraktu można kupić w **Sklepie ACW** pod adresem:

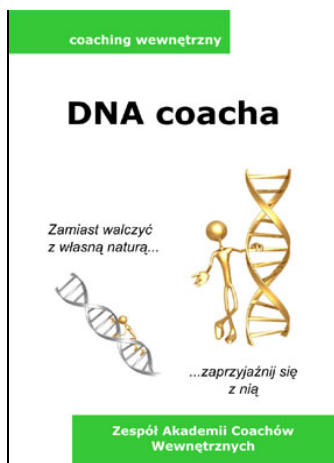
www.coaching-wewnetrzny.pl/sklep/



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/