

# Spis treści

O autorce .....	7
Podziękowania .....	8
Wprowadzenie .....	9
O książce .....	9
Pomocny zestaw narzędzi .....	11
Skorzystaj jak najwięcej z tej książki .....	13
<b>Część 1. Świadomość</b>	
<b>1. Czym jest coaching?</b>	
Czym jest coaching w miejscu pracy? .....	19
Dyrektywny lub kierowany samodzielnie – na czym polega różnica? .....	23
<b>2. Mentalność menedżera coacha</b>	
Które przekonania mogą sprawić, że zawsze będziesz dyrektywny? .....	33
Które przekonania pomagają być menedżerem w duchu coachingu? .....	36
Praca nad własnym stylem .....	38
<b>3. W jaki sposób twoje ego może ograniczać styl coachingu?</b>	
Ego – jakie ego? .....	43
Kwestia kontroli .....	45
Jaki wpływ ma na ciebie ego podczas sesji coachingowej? .....	46
Jaki wpływ może mieć ego na uczenie się? .....	50
Przekraczanie własnego ego .....	51
<b>Część 2. Umiejętności</b>	
<b>4. Budowanie dobrego kontaktu</b>	
Czym jest kontakt? .....	59
Dlaczego kontakt jest tak ważny? .....	60
Co wpływa na kontakt? .....	61
Jak budować dobry kontakt. ....	62
<b>5. Uważne słuchanie</b>	
Słuchanie rozpoczyna się od intencji i koncentracji .....	69
Bycie obecnym dla innych .....	70
Słuchanie przez filtr. ....	71
Słuchanie od zera. ....	72
Przeszkody w słuchaniu. ....	73
<b>6. Skuteczne zadawanie pytań</b>	
Sztuka zadawania celnych pytań .....	77
Potęga prostoty .....	78
Pytania o jasno sprecyzowanym celu. ....	83
Mocne pytania .....	86

<b>7. Konstruktywna informacja zwrotna</b>	
Czym jest informacja zwrotna? .....	<b>91</b>
Czy gorzej jest dawać niż otrzymywać? .....	<b>92</b>
Co jest dobrego w informacji zwrotnej? .....	<b>94</b>
Jakie są kluczowe zasady przekazywania informacji zwrotnej? .....	<b>94</b>
<b>Część 3. Zastosowanie</b>	
<b>8. Sesja off-line, podczas której podopieczny panuje nad tematem lub planem spotkania</b>	
Ścieżka coachingowa .....	<b>115</b>
Etap 1: Zbudowanie dobrego kontaktu .....	<b>117</b>
Etap 2: Wyodrębnienie tematu i celu .....	<b>119</b>
Etap 3: Uzyskanie zrozumienia i wglądu .....	<b>122</b>
Etap 4: Konkluzje i ustalenia .....	<b>127</b>
Etap 5: Domknięcie i zakończenie .....	<b>131</b>
<b>9. Sesja off-line, podczas której menedżer panuje nad tematem lub planem spotkania</b>	
Projekt Genesis – zarysowanie sytuacji .....	<b>135</b>
Etap 1: Zbudowanie dobrego kontaktu .....	<b>137</b>
Etap 2: Wyodrębnienie tematu i celu .....	<b>140</b>
Etap 3: Uzyskanie zrozumienia i wglądu .....	<b>144</b>
Etap 4: Konkluzje i ustalenia .....	<b>148</b>
Etap 5: Domknięcie i zakończenie .....	<b>150</b>
<b>10. Sesja off-line, podczas której zarówno podopieczny, jak i menedżer mają kwestie do omówienia</b>	
Etap 1: Zbudowanie dobrego kontaktu .....	<b>155</b>
Etap 2: Wyodrębnij temat i cel .....	<b>157</b>
Etap 3: Uzyskanie zrozumienia i wglądu .....	<b>159</b>
Etap 4: Konkluzje i ustalenia .....	<b>162</b>
Etap 5: Domknięcie i zakończenie .....	<b>163</b>
<b>11. Rozmowa on-line – coaching interwencyjny w żywym środowisku</b>	
Etap 1: Zapoznanie się z kontekstem sytuacji .....	<b>168</b>
Etap 2: Koncentracja na potencjale osoby .....	<b>170</b>
Etap 3: Zachęcanie do działania .....	<b>172</b>
Oczywiście, że „naprawianie” jest szybsze! .....	<b>173</b>
<b>Część 4. Działanie</b>	
<b>12. Kolejne kroki</b>	
Gdzie jesteś teraz? .....	<b>181</b>
Dokąd zmierzasz? .....	<b>182</b>
W jaki sposób tam dotrzesz? .....	<b>183</b>
Co mogłoby cię zatrzymać? .....	<b>184</b>