

## Coaching narzędziowy. Jak skutecznie doprowadzić do zmiany?

Wielu szefom coaching wciąż kojarzy się z wiedzą tajemną dla wybranych lub czymś trudnym i skomplikowanym. Wielu podwładnych, którzy podlegają coachingowi, traktuje go jako kolejne narzędzie oceny i presji na wyniki.

Autorzy książki rozprawiają się z tymi mitami i stereotypami. Pokazują, że metoda coachingu narzędziowego jest prostą i naturalną procedurą rozwoju nowych umiejętności, której można używać w każdej relacji — zawodowej i osobistej. Stoją za tym głęboka wiara i przeświadczenie, że tylko trening nowego zachowania i użycie nowego narzędzia mogą doprowadzić do prawdziwej zmiany. Coaching narzędziowy daje możliwość wyboru i pomaga uwolnić się od neurotycznych przymusów. Pozwala wypracować nowy sposób działania, a nie ogranicza się do dobrych rad i refleksji. Tej metody można używać w sposób naturalny w roli szefa, rodzica, nauczyciela czy przyjaciela.

Ta książka jest drugą częścią cyklu "**Psychologia szefa**". Pierwsza część "**Szef to zawód**" jest obecna na rynku od dziesięciu lat i sprzedała się w nakładzie ponad 40 000 egzemplarzy. Wojciech Haman i Jerzy Gut w obu książkach konsekwentnie proponują konkretne narzędzia, które zapewniają skuteczne działanie, i pokazują, jak można pomagać innym bez mądrzenia się i oceniania.

### Przeczytaj koniecznie, jeśli:

- widzisz sens i korzyść w rozwijaniu umiejętności pracowników;
- do Twoich obowiązków należy prowadzenie coachingu podwładnych;
- wierzysz, że zarządzanie ludźmi nie polega na pouczeniu i kontrolowaniu;
- decydujesz się zainwestować czas i wysiłek w przygotowanie zespołu do skutecznego radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych;
- chcesz pomagać w dokonywaniu zmian ważnym dla Ciebie osobom, które proszą Cię o pomoc w trudnej sytuacji;
- jesteś gotowy uczyć innych przez trening i doświadczenie, bez presji, ocen i pouczeń.

---

**Jerzy Gut.** Urodzony w 1955 r. Do 1990 zajmował się praktyczną psychologią, prowadząc treningi psychologiczne, psychoterapię i szkolenia oraz przygotowania do prywatyzacji. Od 1991 r. jest współwłaścicielem Grupy Szkoleniowej Kontrakt/OSH, trenerem biznesu i coachem. Wspiera realne negocjacje i rozwiązywanie konfliktów w wielu firmach. Prowadzi szkolenia i coaching indywidualny dla wyższej kadry kierowniczej. Jest współautorem trzech innych książek: **Docenić konflikt**, **Handlowanie to gra**, **Coaching narzędziowy**.

**Wojciech Haman.** Urodzony w 1954 r. Absolwent Wydziału Psychologii na Uniwersytecie Warszawskim. Pracował w OTiRO, PTP oraz Laboratorium Psychoedukacji, prowadząc treningi psychologiczne i psychoterapię. Od 1991 r. jest współwłaścicielem Grupy Szkoleniowej Kontrakt/OSH i trenerem biznesu. Specjalizuje się w szkoleniach wyższej kadry kierowniczej z zakresu umiejętności szefowskich i rozwiązywania realnych konfliktów. Prowadzi indywidualny coaching szefowski i wdrożenia mechanizmu coachingu w firmach. Wykształcił kilkudziesięciu trenerów. Jest współautorem trzech innych książek: **Docenić konflikt**, **Handlowanie to gra**, **Coaching narzędziowy**.

### Wstęp. O potrzebie coachingu (7)

- Dlaczego chcemy pokazać, że prowadzenie coachingu może być proste i łatwe? (9)
- Dla kogo napisaliśmy tę książkę? (13)
- Czym jest praktyczny coaching narzędziowy? (15)

### Rozdział 1. Filozofia i mechanizmy coachingu narzędziowego (17)

- Jak radzić sobie z nerwicą, stosując coaching narzędziowy? (19)
- Czym jest nerwica, której wszyscy podlegamy? (25)
- Coaching jako forma pomocy. Jak pomagać naturalnie i po ludzku? (33)
- Coaching wdrażany z inicjatywy szefa, czyli pańskie oko konia tuczy (39)
- Czym jest standard handlowy lub szefowski? Kiedy warto dać podwładnym "kamizelkę ratunkową"? (43)
- Coaching narzędziowy - mity i szanse (47)
- Dylematy szefa w roli coacha (51)

## **Rozdział 2. Procedura coachingu narzędziowego (55)**

- Etapy coachingu narzędziowego. Orientacyjna mapa działania, aby było łatwiej (57)
- Krok pierwszy. Przekazanie zespołowi decyzji o wdrożeniu coachingu (59)
- Krok drugi. Umowa z podwładnym. Rola coacha i ustalenie celów (63)
- Krok trzeci. Obserwacja pracy podwładnego (69)
- Krok czwarty. Informacje zwrotne o atutach i rezerwach (75)
- Krok piąty. Wybór obszaru do rozwoju i pomysły nowych zachowań (93)
- Krok szósty. Trening nowych tekstów i zachowań. Pracujesz na sukces swojego podopiecznego (113)
- Krok siódmy. Zakończenie coachingu - czyli ważne pytania i umowa (119)
- Podsumowanie. Wszyscy jesteśmy coachami (121)

## **Rozdział 3. Kilka zapisów sesji coachingowych (125)**

- Sesja 1. Coaching rodzicielski (127)
- Sesja 2. Koleżeński coaching zawodowy dotyczący współpracy wewnątrz firmy (135)
- Sesja 3. Coaching handlowy w relacji szef ( podwładny (145)
- Sesja 4. Coaching szefowski. Jak doglądać i doskonalić standardy pracy podległej kadry kierowniczej w relacji z podwładnymi? (155)

## **Zakończenie (163)**