

Opis

Wobec coraz bogatszej oferty coachingowej specjaliści HR i ich firmy, stojąc, mają coraz większe trudności z dokonaniem właściwego wyboru metod działania. Książka stanowi cenną pomoc dla wszystkich, którzy chcą się dowiedzieć, czego mają oczekiwać od coacha. Coaching kadry kierowniczej, czyli executive coaching, to zindywidualizowany proces rozwoju przywództwa, który zwiększa zdolności lidera w zakresie osiągania krótko- i długoterminowych celów organizacji. Organizacja, kierownik oraz executive coach pracują wspólnie w taki sposób, aby osiągnąć maksymalne wyniki. Autorzy opracowali problematykę executive coachingu z perspektywy trenera. Przedstawili modelowy sposób postępowania (ACHIEVE coaching model) oparty na 7 kluczowych kompetencjach coacha (np. umiejętność słuchania, zadawania pytań, udzielania informacji zwrotnych, jasnego określania celu) i 7-etapowej procedurze realizacji coachingu. Wskazanie podstawowych kompetencji zawodowych wymaganych w pracy coacha przekonuje Czytelnika, że wbrew obiegowym opiniom nie każdy może być trenerem, co ma duże znaczenie w dobie budowania tożsamości tego zawodu. Książka zawiera liczne przykłady oraz spis popularnych narzędzi psychometrycznych i ich zastosowanie, co ułatwi osobom pracującym w obszarze coachingu planowanie scenariuszy własnych programów i sesji. Może także służyć menadżerom jako źródło informacji przydatnych do oceny pracy coachów .

Spis treści

Słowo wstępne Sir Johna Whitmore'a	11
Podziękowania	13
CZĘŚĆ I. Przegląd i wprowadzenie	
ROZDZIAŁ 1. Wprowadzenie	17
Jak korzystać z książki?	19
ROZDZIAŁ 2. Czym jest coaching kadry kierowniczej?	23
Wprowadzenie	23
Czym jest coaching kadry kierowniczej?	23
Rozwój coachingu kadry kierowniczej	26
Wzrost dobrobytu w świecie zachodnim	27
Zmiany w strukturze rodziny	27
Upadek tradycji religijnych	28
Wzrost złożoności życia zawodowego	28

Globalizacja rynku pracy	29
Zanik „pracy na całe życie”	29
Potrzeba rozwiązań „właściwych w danej chwili”	29
Rosnąca potrzeba ciągłego uczenia się	29
Podsumowanie: Czym jest coaching kadry kierowniczej?	30
CZĘŚĆ II. Siedem podstawowych kompetencji skutecznego coachingu kadry kierowniczej	
Wprowadzenie	32
ROZDZIAŁ 3. Budowanie dobrego kontaktu	33
Wprowadzenie	33
Czym jest dobry kontakt?	33
Jak powstaje dobry kontakt?	34
Wygląd zewnętrzny	34
Język ciała	35
Charakterystyka głosu	35
Przykład z życia: „Wściekłość kierowcy”	36
Język/słowa	36
Jak uzyskać lepszy kontakt?	37
Pięć faz dobrego kontaktu w coachingu kadry kierowniczej	38
Podsumowanie: Budowanie dobrego kontaktu	40
ROZDZIAŁ 4. Uważne słuchanie	41
Wprowadzenie	41
Dlaczego słuchanie jest ważne?	42
Przykład z życia: „Rejwach na zebraniu – czy ktokolwiek tu słucha?”	42
Czym jest słuchanie?	43
Jak pogłębić umiejętność słuchania?	45
Zaawansowane słuchanie	47
Podsumowanie: Umiejętność słuchania	49

ROZDZIAŁ 5. Kreatywne stawianie pytań	51
Wprowadzenie	51
Dlaczego kreatywne zadawanie pytań jest ważne?	51
Metody zadawania pytań	52
Sięganie pod powierzchnię	54
Podsumowanie: Kreatywne stawianie pytań	56
ROZDZIAŁ 6. Udzielanie skutecznych informacji zwrotnych	57
Wprowadzenie	57
Co to jest skuteczny feedback?	58
Jak udzielać przydatnych informacji zwrotnych?	59
Podsumowanie: Skuteczny feedback	61
ROZDZIAŁ 7. Precyzowanie celu	63
Wprowadzenie	63
Jak precyzyjnie wytyczyć cel?	64
Cel jest skonkretyzowany	64
Cel jest mierzalny	65
Cel jest osiągalny	65
Cel jest realistyczny	66
Cel jest terminowy	66
Cel jest pozytywnie sformułowany	66
Cel jest uświadomiony	67
Cel jest stosowny	67
Cel jest etyczny	67
Cel jest wyzwaniem	67
Cel jest legalny	68
Cel jest przyjazny	68
Cel jest odpowiedni	68

Cel jest zapisany	68
Sześć cech dobrze określonego celu	69
Podsumowanie: Precyzowanie celu	70
ROZDZIAŁ 8. Intuicja	71
Wprowadzenie	71
Co to jest intuicja?	71
Jak wyostrzyć intuicję?	74
Podsumowanie: Intuicja	75
7Spis treści	
ROZDZIAŁ 9. Indywidualność	77
Wprowadzenie	77
Czym jest indywidualność?	77
Jak rozwijać indywidualność?	78
Podsumowanie: Indywidualność	80
Podsumowanie części II: Siedem podstawowych kompetencji skutecznego coachingu kadry kierowniczej .. 81	
CZĘŚĆ III. Model Coachingu Achieve® – systematyczna koncepcja skutecznego coachingu kadry kierowniczej	
Wprowadzenie	84
Model GROW	85
Model Coachingu Achieve®	86
ROZDZIAŁ 10. Krok 1. Ocena aktualnej sytuacji	89
Ogólna charakterystyka	89
Cele	92
Punkt wyjścia do planowania zadań coachingu kadry kierowniczej	93
Audyt menadżerski	93
360-stopniowy feedback	93
Narzędzia psychometryczne	94

Pozytywny przegląd	94
Najważniejsze działania doświadczonego coacha kadry kierowniczej	95
Najważniejsze wskazówki	95
Z perspektywy klienta	96
Przykład z życia: „Zwolnienie hamulców”	97
Podsumowanie: Ocena aktualnej sytuacji	98
ROZDZIAŁ 11. Krok 2. Kreatywne generowanie alternatyw – burza mózgów	99
Ogólna charakterystyka	99
Cele	100
Najważniejsze działania doświadczonego coacha kadry kierowniczej	101
Najważniejsze wskazówki	101
Z perspektywy klienta	102
Przykład z życia: „Państwowy urzędnik na scenie”	103
Podsumowanie: Kreatywne generowanie alternatyw – burza mózgów	104
ROZDZIAŁ 12. Krok 3. Sprecyzowanie celu	105
Ogólna charakterystyka	105
Cele	105
Najważniejsze działania doświadczonego coacha kadry kierowniczej	106
Najważniejsze wskazówki	106
Z perspektywy klienta	107
Przykład z życia: „Esencja pragnienia”	108
Podsumowanie: Precyzowanie celów	108
ROZDZIAŁ 13. Krok 4. Inicjowanie opcji	109
Ogólna charakterystyka	109
Cele	110