

Coaching i mentoring

Nowe wydanie bestsellerowego podręcznika dla coachów i mentorów, który cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem na całym świecie od 15 lat. Publikacja adresowana jest do wszystkich, którzy chcą rozwijać swoje umiejętności w zakresie coachingu i mentoringu na poziomie indywidualnym, zespołowym lub organizacyjnym. Autorzy prezentują sprawdzone narzędzia, konkretne przykłady i najlepsze praktyki. Zaprezentowane w książce strategie można od razu zastosować w różnych sytuacjach, niezależnie od tego, czy mówimy o life coachingu, coachingu biznesowym, czy programach mentoringu w lokalnych społecznościach. Nowe wydanie zostało poprawione i uzupełnione tak, aby zawierało wszystkie najnowsze trendy i rozwiązania stosowane w tej dziedzinie – znalazła się w nim między innymi dokładna analiza superwizji coachingowej. To podręcznik, który powinien znaleźć się w bibliotece każdego, kto jest zaangażowany w jakikolwiek aspekt coachingu i mentoringu.

Spis treści

Przedmowa do wydania polskiego 11

Kilka słów od Eda Parsloe'a, dyrektora generalnego OCM 14

Przedmowa 15

CZĘŚĆ PIERWSZA: Cele, istota i praktyka coachingu i mentoringu 19

1. W głównym nurcie? 21

Źródło: zarządzanie i badania naukowe 22

Źródło: trening sportowy 23

Źródło: zarządzanie zasobami ludzkimi 25

Źródło: doradztwo psychologiczne, psychoterapia, psychologia i filozofia 26

Źródło: organizacje zawodowe 26

Gdzie zatem jesteśmy? 27

Literatura 35

2. Modele coachingu i mentoringu 37

W kierunku modelu idealnego 37

Ogólny kształt procesu coach-mentoringu 39

Lista korzyści płynących z coachingu 44

Mentoring 49

Model procesu związany z „kontraktem” 54
Menedżer lub przełożony jako coach-mentor 56
Coach-mentoring: model oparty na kompetencjach 58
Podsumowanie 58
Literatura 60

3. Mentorzy społecznościowi, life coaching 61

Czym jest life coaching? 61
Mentoring społecznościowy 67
Mentor ds. edukacyjnych 73
Narodziny coach-mentora 80
Literatura 83

4. Pomagać ludziom uczyć się, jak się uczyć 85

Czym jest organizacja ucząca się? 86
Uczenie się transformacyjne 89
W kierunku modelu organizacji uczącej się 91
Wybór najlepszej metody uczenia się 93
Uczenie się czy rozwój? 101
Zarządzanie własnym procesem uczenia się 103
Zasady uczenia się osób dorosłych 113
Literatura 114

5. Świadomość różnic indywidualnych 117

Przekonania i wartości 118
Kultura i różnorodność 118
Płeć 119
Filozofia życiowa 120
Wpływy psychologii 125
Jak w praktyce wykorzystać świadomość różnic indywidualnych? 133

Literatura 136

6. Informacja zwrotna: budowanie pewności siebie i sukcesu 139

Obserwowanie wyników 141

Potencjalne przeszkody w uzyskaniu efektywnej informacji zwrotnej 142

Informacja zwrotna, która buduje pewność siebie 145

Obserwowanie zespołu 147

Prowadzenie sesji przekazywania informacji zwrotnej 150

Wizualizacja skutecznego wykonywania zadań 152

Wykorzystywanie podstawowych cech osobowości 153

Wychowywanie zwycięzców 154

Literatura 155

7. Uważne słuchanie 157

Obserwowanie nie jest proste 158

Znaczenie obserwacji mowy ciała 160

Świadomość przestrzeni osobistej 161

Zaufanie lub jego brak 162

Mity i uprzedzenia 163

Aktywne słuchanie 164

Coaching telefoniczny 167

Literatura 168

8. Stawianie pytań 169

Zrozumienie podstawowych typów pytań 169

Różnorodne, przydatne typy pytań 170

Rodzaje pytań, których należy unikać 173

Techniki zadawania pytań 173

Literatura 194

9. Superwizja sytuacyjna? 195

Superwizja sytuacyjna 195

Czym jest superwizja coachingowa? 197

Formalnie czy nieformalnie? 198

Jaka jest wartość dodana superwizji? 203

Literatura 206

10. Podejście rynkowe czy kształtujący się zawód? 207

Co składa się na „zawód”? 207

A zatem – zawód czy tylko usługa dostępna na rynku? 216

CZĘŚĆ DRUGA: Jak efektywnie wprowadzać coaching i mentoring do organizacji? 219

11. Dlaczego inwestować w coaching i mentoring? Jakie potrzeby można w ten sposób zaspokoić? Ed Parsloe 221

Czym jest coaching i mentoring na wysokim poziomie? 221

Na czym skupia się program coachingu i mentoringu?

Na co może mieć największy wpływ? 224

Jak zbudować uzasadnienie biznesowe i zdobyć poparcie? 228

Co chcemy oceniać i jak to mierzyć? 231

Literatura 232

12. Coaching i mentoring: co to jest i jak wykorzystuje się to w organizacjach Charlotte Bruce-Foulds, Graham Clark, Katherine Ray 233

Czym jest coaching i mentoring? 233

Narodziny coach-mentora 235

W jaki sposób organizacje wykorzystują coaching i mentoring? 236

W jakich obszarach organizacje korzystają z coachingu i mentoringu? 241

Kultura coachingowa – czym jest i jak ją tworzyć? 243

Literatura 249

13. Wprowadzanie w życie coachingu i mentoringu Graham Clark 251

Punkt wyjścia 251

Komunikacja z interesariuszami i poparcie z ich strony 253

Znaczenie sponsoringu wewnątrz organizacji 254

Projektowanie/tworzenie 254

Stworzenie zespołu do realizacji projektu 256

Skuteczne procesy 257

Ewaluacja/analiza wyników i uczenie się 265

Jakie poważne przeszkody można napotkać? Jak sobie z nimi radzić? 268

Lista kontrolna jako pomoc w realizacji planu 270

Literatura 270

14. Role i odpowiedzialność w coachingu i mentoringu Katherine Ray 271

Kto odpowiada za coaching i mentoring w organizacjach? 272

Wnioski 284

Literatura 284

15. Superwizja w praktyce Angela Hill 285

Rola superwizji w rozwijaniu kompetencji coachingowych w organizacjach 286

Podstawy wprowadzania superwizji 289

Efekty „zintegrowanego” podejścia do superwizji 296

Podsumowanie 296

Lista kontrolna 296

Literatura 299

16. Coaching zespołowy Jackie Elliott 301

Wprowadzenie do coachingu zespołowego 301

Dlaczego coaching zespołowy? 302

Co rozumiemy przez pojęcie „coaching zespołowy”? 303

Uczące się zespoły: co łączy zespoły osiągające dobre wyniki z zespołami, które potrafią analizować własne działania 306

Rola lidera w coachingu zespołowym 307

Rola i relacje coach-mentora zespołowego 309

Umowa regulująca warunki coach-mentoringu zespołowego 311

Cel coachingu zespołowego 312

Podsumowanie 313

Literatura 314

17. Coach-mentoring w ramach systemu i wpływy kultury Angela Keane 315

Praca i życie w systemach 316

Wszyscy mamy wpływ na systemy wokół nas – i one wpływają na nas 316

Jednostka jako system kulturowy 317

Organizacja jako system kulturowy 320

Coaching w procesie wdrażania pracownika do wymagań nowego stanowiska 321

Wprowadzenie i umacnianie kultury coachingowej 321

Podsumowanie 322

Literatura 323

18. Co dalej? Diane Newell 325

Ludzie się zmieniają 326

Technologia się zmienia 328

Organizacja się zmienia 329

Literatura 331

ANEKS: Podstawy modeli OCM ELECTRIC Coaching™ i ELECTRIC Mentoring™ 333