



WIERZYM W ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

Stawiamy na rozwój
poprzez doświadczenie,
refleksję i działanie

PROJEKT ROZWOJOWY
COACH.PL

Indywidualny coaching
managerski



Czym jest realizowany przez nas coaching managerski?

- Tworzenie i wdrażanie w życie zawodowe szefa, przydatnych standardów reagowania na najtrudniejsze sytuacje w relacjach z podwładnymi, klientami czy partnerami w firmie.
- Wsparcie szefa w realizowaniu jego specyficznych zadań w relacji z zespołem podwładnych (np. wyznaczaniu celów podwładnym, wdrażaniu pożądaných standardów ich pracy, wdrażaniu nowych procesów, procedur w firmie itp.).
- Doskonalenie umiejętności zarządzania zespołem podwładnych, pomoc w przekraczaniu własnych ograniczeń oraz radzeniu sobie z najtrudniejszymi sytuacjami zawodowymi w sposób konstruktywny, usprawnianie skuteczności działania szefa, zgodnie z jego głównymi celami i interesami.
- Aktywne wspieranie szefa w nabywaniu nowych umiejętności, przydatnych w jego pracy zawodowej, szczególnie w najtrudniejszych jej momentach, (np. podczas przekazywania trudnych decyzji, rozmów rekrutacyjnych, oceniających, spotkań roboczych zespołu itp.).
- Wspieranie szefa w najtrudniejszych momentach jego współpracy z podwładnymi (np. podczas przekazywania trudnych decyzji, rozmów rekrutacyjnych, oceniających itp.).
- Bodziec do rozwoju osobistego oraz korzystania z coraz większego wachlarza umiejętności, przydatnych w realizacji zadań szefowskich z podwładnymi oraz w życiu prywatnym.

Pracujemy w oparciu o mój autorski model Coachingu Zorientowanego na Proces (Process Oriented Coaching), którego kluczowym elementem jest aktywna diagnoza sposobu działania szefa oraz trening pożądaných umiejętności w jego realnych sytuacjach zawodowych.

Coaching nie jest formą oceny umiejętności szefa w wykonywaniu jego zadań oraz sposobem na weryfikowanie jego przydatności do pracy na danym stanowisku. Jest aktywnym wsparciem procesu rozwoju jego kompetencji.

Podstawą procesu coachingu jest decyzja osoby w nim uczestniczącej o podjęciu tej formy współpracy oraz zawarcie z nią czytelnego kontraktu, co do przebiegu procesu i „reguł gry”.



Cele coachingu managerskiego:

- **Indywidualne wsparcie szefa w realizowaniu jego zadań we współpracy z podwładnymi** (poprzez szukanie odpowiedzi na pytanie „Jak” realizować konkretne zadania szefa w relacji z zespołem oraz trening tych umiejętności). Istotą prowadzonego w tej formie coachingu jest przygotowanie szefa do realizacji konkretnego zadania, zdefiniowanie celów, jakie zamierza osiągnąć oraz głównych interesów zaangażowanych w realizację danego celu, wybór adekwatnych sposobów działania i trening tych sposobów przed zastosowaniem ich w realnych sytuacjach z podwładnymi. **Najistotniejszym elementem jest tutaj trening poszczególnych umiejętności i konkretnych zachowań, a nie poprzestawanie jedynie na omawianiu ich,**
- Pomoc w przekraczaniu indywidualnych ograniczeń w roli szefa, podnoszeniu jakości wykonywanej przez niego pracy. Coaching w tej wersji odbywa się poprzez obserwację realnej pracy szefa przez coacha, wymianę informacji na temat atutów i rezerw w jego działaniu, wybór zachowań do „skorygowania”, trening pożądanego zachowania i planowanie wdrożenia go w realnej sytuacji zawodowej szefa,
- **Budowanie standardów pracy szefa lub zespołu szefów odpowiadających „kulturze pracy” danej Firmy** oraz wdrażanie ich w pracy indywidualnej, lub zespołu szefów,
- **Tworzenie oraz wdrażanie pożądaných standardów reagowania** na najtrudniejsze sytuacje w kontakcie z nimi,
- **Diagnoza atutów i rezerw w operacyjnej pracy szefa z zespołem** oraz przygotowywanie go do działania ułatwiającego realizację jego strategii w sposób dający satysfakcję, oraz chroniący czas i nerwy obu stron.
- **Coaching w naszym rozumieniu to forma pracy proponowana tym, którzy chcą zwiększyć świadomość swoich mocnych i słabych stron, uwolnić i rozwinąć potencjał pozwalający bardziej świadomie i twórczo kształtować relacje zawodowe z pracownikami, klientami i przełożonymi.**



Wybrane kompetencje managera do wypracowania i doskonalenia:

- Czytelne definiowanie i komunikowanie swojej roli w zespole,
- Formułowanie i komunikowanie podwładnym swoich reguł współpracy,
- Nazywanie i komunikowanie własnych interesów podwładnym,
- Delegowanie zadań, wyznaczanie celów,
- Monitorowanie stopnia realizacji zadań,
- Zawieranie czytelnych kontraktów i egzekwowanie zadań oraz ustaleń,
- Komunikowanie trudnych decyzji,
- Przeprowadzanie procesu zmiany,
- Rozpoznawanie możliwych interesów podwładnych,
- Stosowanie sankcji,
- Docenianie,
- Prowadzenie rozmów dyscyplinująco-korygujących,
- Prowadzenie rozmów oceniających,
- Prowadzenie spotkań rekrutacyjnych,
- Radzenie sobie z marudzeniem i formułowanie pracownikom problemów w obszarze ich wpływu,
- Motywowanie podwładnych, radzenie sobie ze spadkiem motywacji, procesem „zatrucia” i wypychanie ich z obszaru komfortu,
- „Wymuszanie” postaw brania odpowiedzialności pracowników za podejmowanie działań w obszarze ich wpływu,
- Wciąganie do współpracy pracowników, partnerów i przełożonych z pola prośby,
- Mediacje w obliczu nieuchronnych konfliktów,
- Radzenie sobie z destrukcyjnymi formami komunikacji w zespole,
- Komunikowanie się z podwładnymi z pozycji Dorosły-Dorosły,
- Budowanie zespołów,
- Rozumienie i stosowanie w pracy z zespołem mechanizmów procesu grupowego,
- Aktywne doskonalenie rozwoju kompetencji pracowników w formie coachingu,
- Standardy reagowania na trudne zachowania podwładnych
- Oraz inne, adekwatnie do potrzeb danego managera.



Dynamika Procesu - Etapy pracy

- **Zawarcie Umowy/Kontraktu** na formę pracy – ustalenie z osobą coachowaną reguł pracy coachingowej, czytelne ustalenie roli coacha, przygotowanie sposobu przedstawienia coacha osobom z realnej pracy uczestniczącym w Diagnostyce.
- **Diagnoza** (przygotowanie doświadczenia, akcja/doświadczenie) – ustalenie precyzyjnych celów do realizacji przez coachowanego w jej pracy, przeprowadzenie fragmentu realnej pracy w obecności coacha.
- **Omówienie** (informacje zwrotne, wybór tematu pracy korekcyjnej) – sesja informacji zwrotnej na temat Atutów oraz Rezerw w prezentowanych zachowaniach coachowanego, ustalenie przez coachowanego tematu oraz celu treningu na podstawie udzielonych informacji w odniesieniu do zamierzonych efektów.
- **Korekcja/Trening** (przygotowanie treningu, scenka korekcyjna/trening, omówienie) – zebranie puli pomysłów na nowe standardy zachowań, przydatne w trenowanej sytuacji, wybór jednego z nich, zastosowanie/trening w zaimprovizowanej sytuacji w relacji z coachem, omówienie stopnia zastosowania, satysfakcji coachowanego z efektów oraz zbieżności z głównymi zadaniami i interesami coachowanego.

- **Planowanie wdrożenia** – ustalenie sposobu zastosowania przetrenowanych zachowań i standardów działania, wyznaczenie zadań osobie coachowanej w danym zakresie, wyznaczenie terminu realizacji, umówienie się na sposób weryfikacji wdrożenia.
- **Wdrożenie** – realne zastosowanie przygotowanych i przetrenowanych standardów działania w realnej pracy osoby coachowanej, wyznaczanie precyzyjnych zadań wraz z monitorowaniem stopnia ich realizacji przez coacha.



Harmonogram Procesu:

- **Zawarcie kontraktu** z szefem uczestniczącym w coachingu/zespołem szefów (zakres, obszar pracy, rola coacha, pożądane efekty, ramy czasowe i warunki biznesowe coachingu) – podczas pierwszej sesji coachingu.
- **Zdefiniowanie zakresu merytorycznego** indywidualnej pracy coachingowej w ramach projektu wraz ze znacznikami jego realizacji, w porozumieniu ze sponsorem projektu (lub przełożonym osoby coachowanej).
- **Przeprowadzenie poszczególnych sesji coachingowych** w odniesieniu do zdefiniowanych zadań szefowskich (sesje do 3 godzin), częstotliwość poszczególnych sesji nie powinna być mniejsza niż 2 razy w miesiącu. Każda z sesji zakończona jest wyznaczeniem zadania do wdrożenia przez managera w jego realnym środowisku pracy.
- **Podsumowanie zrealizowanych zadań** w trakcie cyklu sesji coachingowych, planowanie dalszej pracy z szefem.
- **Najbardziej sprawdzony w praktyce jest przez nas model prowadzenia 3 godzinnych sesji prowadzonych co dwa tygodnie** i przeplatanych realizacją przez managera konkretnych „zadań domowych” we współpracy z zespołem podwładnych.
- **Długość trwania procesu coachingu** uzależniona jest od wyznaczonych celów oraz czynników specyficznych dla danej sytuacji zawodowej czy predyspozycji managera. Można jednak założyć, że średnio wynosi 2 – 6 miesięcy pracy.
- **Pierwszy okres współpracy, po którym zapada decyzja o ewentualnym przedłużeniu kontraktu, wynosi 6 sesji.**



Warunki organizacyjne:

- Do przeprowadzenia indywidualnej sesji coachingu managerskiego wymagane jest pomieszczenie gwarantujące komfort pracy bez zakłóceń ze strony innych osób,
- 6 pierwszych sesji stanowi pakiet „startowy”, po którym podejmujemy wspólnie decyzję, co do ew. kontynuacji współpracy,
- Czas trwania jednej sesji – do 3 godzin,
- Odstępy pomiędzy poszczególnymi sesjami od 1 do 3 tygodni (czas trwania pełnego cyklu „startowego” od 2 do 3 miesięcy w zależności od długości odstępów pomiędzy sesjami),
- Harmonogram sesji ustalany jest na początku współpracy przez obie strony.



Warunki finansowe:

- Cena 2500 PLN netto/3 godz.sesję,
- Możliwość bezpłatnego odwołania lub przesunięcia terminu sesji nie później niż na 7 dni przed umówionym terminem,
- Po tym terminie sesja odwołana jest pełnopłatna,
- Płatność za pakiet pierwszych 6 sesji z góry,
- Pierwsza sesja „testowa” przed podjęciem decyzji o uruchomieniu projektu (*ok.1,5 godziny) jest bezpłatna.



Kontakt

Mikołaj Uzunow
+48 601 562 575
biuro@coach.pl
www.coach.pl



Prowadzący



MIKOŁAJ UZUNOW
Coach, CEO

- Doświadczony coach, psycholog i trener biznesu, mediator. Praktyk, z ponad 32 letnim doświadczeniem coachingowym, managerskim i trenerskim na rynku polskim. Ojciec trzech synów.
- Założyciel i CEO firmy szkoleniowo-coachingowej COACH.PL Szkolenia-Wdrożenia-Coaching.
- Psycholog kliniczny. Praktyk psychoterapeuta. Posiada certyfikat trenera PTP.
- W unikalny sposób łączy w swojej pracy doświadczenie praktyki psychoterapeutycznej, wiedzy dotyczącej zarządzania, handlu, negocjacji oraz indywidualnego coachingu managerskiego.
- Pracuje w oparciu o jego autorski model Coachingu Zorientowanego na Proces (Process Oriented Coaching), którego kluczowym elementem jest aktywna diagnoza sposobu działania szefów, wypracowywanie i trening użytecznych metod działania i ich wdrażanie w realnych sytuacjach zawodowych. Potrafi słuchać.

Prowadzi :

- Akademię Managera i Lidera Coach.pl
- Indywidualny Coaching Managerski.
- Warsztaty i projekty rozwojowe dla szefów, kupców, handlowców, rekruterów i trenerów.
- Realne negocjacje i mediacje, między ważnymi siłami wewnątrz firmy.
- Przygotowuję szefów do wdrażania coachingu w codzienną pracę z podległymi im zespołami oraz realizacji trudnych zadań we współpracy z podwładnymi.
- Realizuje projekty wdrożeniowe wypracowanych uprzednio, specyficznych dla danej Firmy standardów operacyjnych.



Kliknij i dowiedz się więcej

Projekty rozwojowe Coach.pl



Kliknij i poznaj wszystkie projekty

Akademia
Managera i Lidera Coach.pl



Dowiedz się więcej

Akademia
Managera i Lidera w Firmie



Dowiedz się więcej

Akademia
Trenera Coach.pl



Dowiedz się więcej

Indywidualne
Konsultacje Managerskie



Dowiedz się więcej

Akademia
Coacha Coach.pl



Dowiedz się więcej

Indywidualny
Coaching Managerski



Dowiedz się więcej

Turnusy
Coachingowe na Teneryfie



Dowiedz się więcej

Indywidualny
Coaching Handlowy



Dowiedz się więcej

Szkolenia Coach.pl



Kliknij i poznaj wszystkie szkolenia

Szkolenia
dla Managerów



Dowiedz się więcej

Szkolenia
dla Sprzedawcy



Dowiedz się więcej

Szkolenia
dla Kupców



Dowiedz się więcej

Szkolenia
dla HR Managerów i HRBP



Dowiedz się więcej

Szkolenia
dla Rekruterów



Dowiedz się więcej

Współpraca
w Organizacji



Dowiedz się więcej

							
							
							
							
							
							
							
							
							
							
							