

# Osiąganie Wyników Przez Coaching

eBook



# Krok Pierwszy

## Zidentyfikuj Okazję (Potrzebę)

- Istnieje sześć sposobów na identyfikację okazji:
  1. Określamy okazję dla innej osoby
  2. Inna osoba identyfikuje okazję dla siebie samej
  3. Klient, dostawca lub inny podmiot zewnętrzny identyfikuje okazję
  4. Sam określasz nowe umiejętności potrzebne w twoim zespole
  5. Sytuacja tworzy okazję
  6. Narzędzie oceny wskazuje potrzebę rozwoju danej osoby
- Te różne szanse czy możliwości mogą pojawić się w związku z nową potrzebą, nowa praca wymaga nowej umiejętności, nowy projekt wymaga nowej umiejętności, szansa pojawia się po ocenie efektywności lub po wystąpieniu błędu itd.
- Wiele szans pojawia się przed członkami twojego zespołu. Ustalanie priorytetów staje się koniecznością, jeśli nie chcemy przytłoczyć ludzi.
- Zanotuj kilka szans, jakie widzisz dla siebie lub innych w miejscu pracy. Czy jesteś właściwą osobą do wskazania tych potrzeb? W jaki sposób najlepiej to zrobić?

## Krok Drugi

### Wyobraź Sobie Pożądaný Wynik

Gdy szansa zostanie zidentyfikowana, ważne jest, by zatrzymać się na chwilę i dokładnie określić, jak będzie wyglądała sytuacja, gdy już dana luka zostanie wypełniona. Jest to krok, który wiele osób pomija albo nie w pełni realizuje, co może prowadzić do zamieszania, nieporozumienia i frustracji wszystkich zainteresowanych.

Jedną z najważniejszych koncepcji w coachingu jest posiadanie wizji lub końcowego celu. Bez tego ludzie często zapominają o znaczeniu wprowadzenia potrzebnych zmian. Sposób tworzenia obrazu tego, co jest możliwe, jest centralnym komponentem tego kroku w procesie coachingu.

Osoby mające jasną wizję tego, czym jest końcowy cel coachingu, zwykle szybciej poruszają się w tym kierunku niż osoby, które takiej wizji nie mają. Ale ważne jest, by cel był zarówno celem trenera jak i osoby odbywającej szkolenie. W przeciwnym razie można stracić motywację. Skupimy się na motywacji i zaangażowaniu jeszcze bardziej w następnych etapach procesu, ale to właśnie tutaj zaczyna się tak naprawdę kierunek działań i motywacja.

## Krok Trzeci

### Zapewnij Odpowiednie Nastawienie

Znajomość naszych ludzi, może wpłynąć na to, jak szybko zorientujemy się, czy szkolenie przechodzi właściwa osoba i jak jest ona zmotywowana. Krok ten jest kluczową częścią skutecznego coachingu. Bez niego spędzimy mnóstwo czasu tylko na przełamywaniu oporu.

Często słyszymy, że ludzie sprzeciwiają się zmianom. To nieprawda. Ludzie sprzeciwiają się zmianom, gdy 1) nie widzą potrzeby zmian, 2) nie chcą ich przeprowadzać lub 3) są przekonani, że dla nich zmiany są niemożliwe. Jeśli prosimy ludzi o zmianę bez zapewnienia sobie ich zaangażowania w ten proces, wywołujemy sprzeciw. Podczas czwartej sesji przyjrzymy się sprawdzonym technikom, które pomogą nam w stworzeniu atmosfery stale motywującej ludzi do pracy na wysokich obrotach.

Na tym etapie skupimy się na umiejętnościach potrzebnych do przełamywania oporu i do przechodzenia przez coaching bez zbędnych tarć. Te umiejętności to:

- Przywództwo
- Komunikacja
- Budowanie zaufania
- Angażowanie ludzi a nie zmuszanie do wypełniania poleceń

## Krok Czwarty

### Zapewnij Odpowiednie Nastawienie

- Żeby coaching się powiódł, ważne jest zapewnienie odpowiednich zasobów. Dotyczy to czasu i, co najważniejsze, chęci wszystkich biorących udział w procesie do osiągnięcia sukcesu.
- Inne zasoby i środki to m.in. pieniądze, sprzęt, szkolenia, informacja oraz zaangażowanie i wsparcie na wysokim szczeblu.
- Należy upewnić się, że wszystkie potrzebne zasoby są na miejscu i są dostępne. Nic nie jest tak frustrujące jak obietnica otrzymania czegoś, która nie zostanie spełniona. Może to sprawić, że wszyscy odniosą wrażenie, iż zostali wystawieni do wiatru.

## Krok Piąty

### Zapewnij Zasoby

Gdy zasoby są już na miejscu a odpowiednie umiejętności zostały zidentyfikowane, wyjaśnione i zademonstrowane, przyszedł czas na ćwiczenie i praktyczne stosowanie tego, czego się nauczyliśmy. Po to, by wiedza zamieniła się w umiejętność, musimy ją ćwiczyć i doskonalić z pomocą trenera, dzięki czemu mamy pewność, że ćwiczymy nową umiejętność, a nie stare przyzwyczajenie.

Praktyka pozwala również trenerowi na zidentyfikowanie mocnych stron oraz elementów, które można ulepszyć.

Niektóre kwestie do rozważenia:

- Jak wzbudzać w innych chęć osiągnięcia sukcesu
- Do jakiego stopnia monitorować, a kiedy pozostawić swobodę
- Jak sprawić, by inni odpowiadali za postęp

# Krok Szósty

## Wzmacniaj Postęp

Dokonywanie postępów to jedna sprawa, ale bez wzmacniania i utrwalania dotychczasowych osiągnięć ludzie mogą szybko wrócić do wcześniejszych praktyk. Jednym z największych błędów menedżerów jest przekonanie, że jeśli ludzie coś będą wiedzieć, to zrobią to. Ludzie nie robią tego, co wiedzą; robią to, co zawsze robili.

Niektóre umiejętności odgrywające ważną rolę we wzmacnianiu w procesie coachingu:

- Umożliwienie ludziom osiągania wyników po tym, jak nabyli nowych umiejętności
- Zapewnianie właściwej informacji zwrotnej
- Działania kontrolne
- Odpowiednie podejście do kwestii niepozwiązanych z danym zadaniem
- Odpowiednie podejście do błędów i ludzi, którzy nie pracują tak, jak powinni

# Krok Siódmy

## Nagradzaj

Jednym z najlepszych sposobów na utrwalenie wzrostu i postępu jest nagradzanie go. Jeśli coś nagradzamy, to zaczyna się to powtarzać. A to, co się powtarza, staje się nawykiem. Jest wiele sposobów na to, jak to zrobić najlepiej. W czasie trwania programu zajmiemy się niektórymi spośród najbardziej skutecznych.

Zmiany są niewygodne. Dlatego właśnie ludzie często wracają do poprzednich nawyków, jeśli brakuje wzmocnienia i nagrody. Przyzwyczajenie jest silniejsze od wiedzy. Aby zmiany zostały przeprowadzone szybko i trwały tyle, ile trzeba, nie można zapominać o celebrowaniu sukcesów i o nagrodach.

Niektóre umiejętności wykorzystywane w coachingu na tym etapie:

- Pochwała i uznanie
- Techniki przekazywania pozytywnej informacji zwrotnej
- Uznanie dla mocnych stron i osiągnięć ludzi
- Odpowiedni stopień wiarygodności i wpływu na wyniki

