



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W jakich działaniach projekty coachingowe sprawdzają się najlepiej

Krzysztof Michał Nowak

By odpowiedzieć na pytanie w jakich działaniach projekty coachingowe sprawdzają się najlepiej, warto przyjrzeć się im z perspektywy jednostki, zespołu i organizacji. Projekt coachingowy jest zazwyczaj odpowiedzią na wizję rozwoju organizacji lub działu. Dużo zależy od skali prowadzonej działalności.

Poziom organizacyjny

Z punktu widzenia organizacji projekty coachingowe mogą mieć charakter bardziej lub mniej strategiczny. Mogą być włączane w zintegrowane działania związane z restrukturyzacją, fuzją, wejściem na nowy rynek, zmianą profilu działalności. Mogą mieć charakter interwencyjny związany z wewnętrzną promocją na nowe stanowisko, konfliktem w zespole lub być formą nagrody i docenienia.

U podstawy efektywności coachingu jak i innych dyscyplin leży systemowe spojrzenie na organizację i jej interakcję z rynkiem. Coaching może być rozumiany jako ciągły proces wspierania efektywności oraz jakości - indywidualnej i zespołowej. Innymi słowy coaching nie jest samodzielną i autonomiczną dyscypliną, którą można rozważać w oderwaniu od pozostałych. Ściśle łączy się z efektywnością finansową i operacyjną, z nauką i projektowaniem, z zarządzaniem i komunikacją oraz wieloma innymi.

Zatem z punktu widzenia organizacji projekty coachingowe mogą mieć charakter wspierający indywidualne i zespołowe zasoby w realizacji projektów lub wymiar całościowo podnoszący jakość i skuteczność samoorganizacji, komunikacji oraz zarządzania. W drugim przypadku adresowane są one w pierwszej kolejności do osób pełniących najważniejsze funkcje zarządcze. Executive coaching może być dobrym rozpoczęciem projektu coachingowego, gdyż inicjuje zmiany od najbardziej wpływowego ogniwa systemu.



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



W przypadku mniejszych organizacji projekty coachingowe pomagają w przyjrzeniu organizacji i funkcjonowaniu firmy, zdefiniować wizję i cele przedsiębiorstwa w połączeniu z własnymi celami i zainteresowaniami. Adresowane do kierownictwa projekty coachingowe są często impulsem do rozwoju pozostałych pracowników. Wsparcie coacha przydaje się przy wejściu w nowy obszar działalności, dynamicznym rozwoju i wzroście zatrudnienia, ale też w sytuacji stagnacji czy braku pomysłów, konfliktach ze współpracownikami lub pracownikami.

Poziom zespołu

W zespołach projekty coachingowe mogą mieć różne funkcje. Świadomość jak coaching może pomóc na różnych etapach współpracy pozwala dobrać i zbudować odpowiednią formułę wsparcia. Zazwyczaj łączy się różne formy pracy w zależności od zbadanych i zgłaszanych potrzeb członków zespołu.

Projekt coachingowy ma za zadanie

- systemowe odniesienie roli zespołu do celów organizacji jako wartości naczelnej
- ułatwienie określenia ról i przejęcia za nie odpowiedzialności
- uświadomienie wartości wewnętrznego wsparcia
- nauczenie samodzielnego zarządzania relacjami w zespole
- zdiagnozowanie potrzeb wewnętrznych i zewnętrznych
- znalezienie adekwatnych i ekologicznych rozwiązań
- usprawnienie wymiany informacji w zespole

Projekt coachingowy może dotyczyć zespołu jako całości. Może być również zaproponowany indywidualnie osobie, która potrzebuje wsparcia w nowej roli, środowisku lub kulturze.

Wartościowe projekty coachingowe pełnią w zespołach funkcję podobną do wyjazdów integracyjnych. Z jednej strony oferują mniej rozrywki, z drugiej więcej przeżyć, autorefleksji i szczerości, co w rezultacie może być daję niezwykle i niepowtarzalny efekt.





Poziom jednostki

Z punktu widzenia klienta coachingu, niezależnie, czy jest on ekspertem, dyrektorem, czy prezesem, projekt coachingowy musi mieć sens i być adekwatny do możliwości osoby. Coaching będący odpowiedzią na indywidualne zapotrzebowanie wydaje się być idealnym rozwiązaniem.

By zapewnić wysokie prawdopodobieństwo powodzenia projektu coachingowego na poziomie jednostki wymagane są dobrowolność, adekwatność i celowość. Zapewnić to mogą między innymi:

- jasna i otwarta komunikacja z przełożonym i/lub sponsorem
- trójstronny kontrakt klienta, sponsora i coacha oraz wspólne uzgodnienie celów i kryteriów ich realizacji
- dostosowanie procesu oraz formy pracy do potrzeb klienta
- dopasowanie wzajemne coacha i klienta

Wśród wielu działań, którym sprzyja coaching na poziomie indywidualnym można wspomnieć o następujących

- wsparcie osoby przed promocją na nowe stanowisko
- zapobieganie wypaleniu zawodowemu
- zwiększenie zakresu obowiązków i odpowiedzialności
- konfliktowa sytuacja z podwładnymi
- delegowanie i komunikacja w zespole
- zarządzanie sobą w czasie
- utrata motywacji i brak poczucia sensu w wykonywanej pracy
- konflikt wartości
- chęć umiejętnego wspierania podwładnych
- potrzeba zbudowania wizji rozwoju
- chęć przyjrzenia się swoim zachowaniom

W przypadku małych przedsiębiorców coaching prawie zawsze wypływa z potrzeb indywidualnych i wiąże dużo bardziej z życiem osobistym niż w przypadku pracowników





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



większych organizacji. Praca coacha dotyczy większego spektrum tematów, a także większego ryzyka związanego z prowadzonym biznesem. Tym ważniejsze wydaje się być dobre dopasowanie się coacha i klienta. Pomocne może być również doświadczenie coacha w jego obszarze działalności.

Mnogość typów i sposobów pracy coachingowej powoduje, że w różnych obszarach organizacji można stosować coaching jako narzędzie diagnozy, wsparcia, refleksji i nauki oraz weryfikacji realizacji zamierzonych celów.

Na poziomie jednostki coaching jest potężną metodą wspierania umiejętności miękkich i twardych. Przekłada się to na efektywność indywidualną i zespołową oraz jakość komunikacji. W efekcie rośnie kultura pracy i poczucie współodpowiedzialności za rozwój organizacji.

Projekty coachingowe sprawdzają się najlepiej w działaniach zintegrowanych, dobrze przemyślanych, w sposób zrównoważony oddziałujących na całą organizację pozwalając zespołom i jednostkom sprawdzić, a następnie wykorzystać nowo uwolniony potencjał.

O autorze:

Krzysztof Michał Nowak - coach, mediator, przedsiębiorca od 1998 roku realizujący projekty i zarządzający firmami na zróżnicowanym rynku polskim i europejskim. Doświadczenie zdobywał w prowadzeniu przedsięwzięć związanych z produkcją, handlem i usługami na rynku reklamowym BTL i POS, finansowym, handlu krajowego i międzynarodowego, oznakowania i oświetlenia architektonicznego, wydawniczym. Dyplomowany coach, mediator i przedsiębiorca. Współautor programu i trener w szkole coachingu Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Szkolenia Monika Zubrzycka-Nowak. Koordynator i współtwórca zakończonego w 2014 roku europejskiego projektu Coaching Burnout Syndrome Solution (C-BOSS). Członek Zarządu Polskiego Stowarzyszenia Coachingu i Rozwoju. Absolwent Studium Coacha Basic i Executive oraz kursu life coachingu The Coaching Academy w Londynie.



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



[Polskie Stowarzyszenie Coachingu i Rozwoju](#) działa od roku 2003, łącząc potencjał kadry doświadczonych trenerów: m.in. coachów, psychologów, pedagogów, terapeutów. W swoich działaniach skupia się na takim oddziaływaniu na człowieka, by z lekkością i efektywnie rozpoznawał i realizował swoje cele, tworzył inspirujące więzi z ludźmi i działał z pożytkiem dla systemu, w którym funkcjonuje. Swoją ofertę Stowarzyszenie kieruje do środowisk mających kluczowy wpływ na społeczeństwo: do rodzin, ludzi oświaty, biznesu, samorządów, służby zdrowia. Stowarzyszenie działa na terenie całej Polski, prowadzi szkolenia, warsztaty z zakresu psychoedukacji, coachingu, poszerzania umiejętności.



Rejestr Usług Rozwojowych
Inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego