

*Ha csak egyetlen dolgot változtathatna meg az életben, mi lenne az?
Miért fontos ez Önnek? Akkor mi tartja vissza?
Talán az, hogy most még, vagy már, nem érdemes valami újba belevágni?
Miért is borítaná fel a jól ismert, unalmas rutint? Ki tudja, mi vár a másik oldalon?
Talán már el is fogadta, hogy úgy sodorja magával az Élet, ahogy neki tetszik...*

A kifogások száma végtelen: túl sokat dolgozik, egyszerűen lusta – meg hát ez nem is olyan fontos...
Lehet, hogy a célokkal van a baj?

Melyiket jelölné meg, mint ismerős érzés?

Nincs kontrollja a vezetésben, vagy úgy érzi magányos farkasként küzd a szervezettel, esetleg nem tud kilépni a mindennapi mókuserékből?

A vezetés szakma, melyet folyamatosan tanulni és fejleszteni kell.

A vezető ne csupán szakértő legyen, hanem emberekkel is tudjon bánni, hogy beosztottait eredmények elérésére tudja sarkalni, valamint szerepmódként tekinthessenek rá a munkatársai.

Mindenkinek szükséges a megújulás, a változás és a tanulás.

Vegye kezébe az irányítást!

A tanulság? Ne hagyja, hogy a körülmények diktálják az életét. Legyen tisztában a céljaival, és hogy azok miért fontosak. Így tudni fogja, miben köthet kompromisszumot.

Próbálja felismerni, hogy a nézőpontja minden helyzetben csak egy a sok közül, próbáljon ki másokat is.

Lépjen a tettek mezejére, és valósítsa meg, amit szeretne.

Mi is az a coaching?

célja a belső motiváció kialakítása, ezért vizsgálni kell az egyén értékeit, céljait, majd együtt kitűzni célt. A kapcsolat kizárólagos célja a kliens hatékonyságának, élettegyensúlyának és elégedettségének növelése.

A coaching fajtái

Az egyéni vezetői coaching területei:

- vezetőfejlesztés,
- interperszonális és kommunikációs készségek,
- karrierfejlesztés,
- stratégiai tervezés,
- problémamegoldás.

Az üzleti coaching területei: hogyan lehet kihozni a legtöbbet a beosztottakból, időgazdálkodás, hatékonyságot akadályozó tényezők azonosítása, termelékenység növelés, ügyfélszolgálat fejlesztése.

Az életvezetési coaching során a coach segít kliensének tisztázni, mit akar az élettől, támogatja és bátorítja a változási folyamat során. Együtt hatékonyabb célokat tűznek ki, amelyek megvalósulását nyomon követik, és fókuszban tartják azokat a területeket, ahol a kliens elköteleződött valami iránt.

A coaching főbb területei

- a teljesítmény mérése
- „én” tudatosság
- értékek vizsgálata
- jövőkép kialakítása
- a teljesítményre negatív hatással lévő hiedelmek felismerése
- a nyomás és a stressz kezelése

A coaching folyamata



A módszertan

Általában heti találkozás, 10-15 alkalom. Nem tart tovább fél évnél.

Többen használják, különösen a coaching munka kezdeti fázisában, a Myers-Briggs Típus Indikátort (MBTI) vagy annak továbbfejlesztett változatát, a Személyiségprofil (Profiler of Personality, POP), az Autoritás, Felelősség, Hatóerő (ARP) kérdőívet, DISC-et, 360 fokos értékelést, változáskezelési kérdőívet (CAS), vezetői képesség rangsort. Függetlenül attól, hogy a vezetőnek milyen fejlesztési területeit határozzák meg, dolgoznak konfliktuskezelés tesztel, Belbin kérdőívvel, motivációs tesztel, asszertivitás tesztel, illetve egyéb készségeket mérő tesztekkel.

A program végén fontos az Ön elégedettsége, mely további fejlesztés alapja lehet.

Mik voltak az Ön és vezetői tapasztalatai? Mire és hogyan hatott a coaching? Hogyan illeszkedett a változási igényekhez? Az Ön szemével a cég és Ön milyen volt — milyen lett? Mi tetszett, mi nem a coaching folyamat során?

Szeretne további részleteket megtudni? Kérdezzen itt: tudakozo@businesslift.hu

vagy látogasson el honlapunkra: www.businesslift.hu