

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	<b>9</b>
<b>1. Na czym polega coaching</b>	<b>17</b>
<i>Jego miejsce w zarządzaniu</i>	
Korzyści 19	
Identyfikacja możliwości prowadzenia coachingu	22
Czteroetapowy proces	26
Podsumowanie	29
<b>2. Przygotowanie do sesji</b>	<b>31</b>
<i>Miej otwarte oczy, uszy i umysł</i>	
Zacznij od obserwacji	32
Opracuj i testuj swoje hipotezy	36
Słuchaj uważnie	37
Oszacuj prawdopodobieństwo poprawy	38
Poproś pracownika, żeby się przygotował	40
Podsumowanie	43
<b>3. Rozmowa</b>	<b>45</b>
<i>Tam, gdzie spotykają się umysły</i>	
Omów własne spostrzeżenia	47
Bądź aktywnym słuchaczem	53
Wsłuchuj się w emocje ukryte w słowach	54
Ukierunkuj rozmowę na szukanie przyczyn	57
Podsumowanie	59

<b>4. Coaching aktywny i sesja kontrolna</b>	<b>61</b>
<i>Przystąpienie do pracy</i>	
Uzyskaj zgodę na stawiane cele	62
Opracuj plan działania	64
Rozpocznij coaching	69
Przekazuj i przyjmuj informacje zwrotne	73
Przyjmij właściwe podejście	76
Zawsze przeprowadzaj sesje kontrolne	78
Podsumowanie	81
<b>5. Jak stać się lepszym trenerem</b>	<b>83</b>
<i>Wyjście poza podstawy</i>	
Oszczędzaj czas i energię	85
Stwórz właściwy klimat	89
Unikaj często popełnianych błędów	94
Zrozum, na czym polega wyzwanie stawiane przez coaching zespołowy	96
Praktyka czyni mistrza	99
Podsumowanie	101
<b>6. Coaching kadry zarządzającej</b>	<b>103</b>
<i>Gdy szefowie potrzebują pomocy</i>	
Po co prowadzić coaching kadry zarządzającej?	105
Dwa podejścia do coachingu kadry zarządzającej	108
Jakich cech szukać u trenera prowadzącego coaching kadry zarządzającej	114
Podsumowanie	117

<b>7. Mentoring i zarządzanie</b>	<b>119</b>
<i>Rozwój zasobów ludzkich</i>	
Mentoring a coaching	121
Korzyści płynące z mentoringu i związane z nim koszty	127
Kto powinien mieć mentora?	132
Podsumowanie	134
<b>8. Prawidłowy dobór</b>	<b>137</b>
<i>Rady dla organizatorów</i>	
Co stanowi o dobrym dopasowaniu?	138
Szefowie jako mentorzy: za i przeciw	139
Organizatorzy	145
Rozpoznanie dobrej relacji mentoringowej	148
Eksperyment dotyczący dopasowywania partnerów w sesjach mentoringowych	
- przypadek pewnej firmy	148
Podsumowanie	151
<b>9- Być efektywnym mentorem</b>	<b>153</b>
<i>i pojętnym podopiecznym</i>	
Cechy efektywnych mentorów	154
Jak być dobrym mentorem	158
Dla podopiecznych: jak najlepiej skorzystać z mentoringu	165
Podsumowanie	168
<b>10. Kobiety i mniejszości</b>	<b>171</b>
<i>Szczególne wyzwania mentoringu</i>	
Wyzwania, którym muszą sprostać kobiety w pracy	174

<b>Inna droga szybkiego awansu dla Amerykanów wywodzących się z mniejszości</b>	<b>176</b>
<b>Podsumowanie</b>	<b>180</b>
11. Poza tradycyjnym mentoringiem <sup>4</sup>	181
<i>Koledzy i sieci</i>	
<b>Mentoring koleżeński</b>	<b>183</b>
<b>Mentoring sieciowy</b>	<b>189</b>
<b>Podsumowanie</b>	<b>191</b>
Dodatek A: Osiem kroków oceny pracownika	193
Dodatek B: Przydatne narzędzia	203
Przypisy	207
Słowniczek	211
Lektura uzupełniająca	213
Indeks	219
O konsultancie przedmiotu	223
O autorze	224