

Spis treści

O autorce	7
Podziękowania	8
Wprowadzenie	9
O książce	9
Pomocny zestaw narzędzi	11
Skorzystaj jak najwięcej z tej książki	13

Część I. Świadomość

1. Czym jest coaching?

Czym jest coaching w miejscu pracy?	19
Dyrektywny lub kierowany samodzielnie – na czym polega różnica?	23

2. Mentalność menedżera coacha

Które przekonania mogą sprawić, że zawsze będziesz dyrektywny?	33
Które przekonania pomagają być menedżerem w duchu coachingu?	36
Praca nad własnym stylem	38

3. W jaki sposób twoje ego może ograniczać styl coachingu?

Ego – jakie ego?	43
Kwestia kontroli	45
Jaki wpływ ma na ciebie ego podczas sesji coachingowej?	46
Jaki wpływ może mieć ego na uczenie się?	50
Przekraczanie własnego ego	51

Część 2. Umiejętności

4. Budowanie dobrego kontaktu

Czym jest kontakt?	59
Dlaczego kontakt jest tak ważny?	60
Co wpływa na kontakt?	61
Jak budować dobry kontakt	62

5. Uważne słuchanie

Słuchanie rozpoczyna się od intencji i koncentracji	69
Bycie obecnym dla innych	70
Słuchanie przez filtr	71
Słuchanie od zera	72
Przeszkody w słuchaniu	73

6. Skuteczne zadawanie pytań

Sztuka zadawania celnych pytań	77
Potęga prostoty	78
Pytania o jasno sprecyzowanym celu	83
Mocne pytania	86

7. Konstruktywna informacja zwrotna

Czym jest informacja zwrotna?	91
Czy gorzej jest dawać niż otrzymywać?	92
Co jest dobrego w informacji zwrotnej?	94
Jakie są kluczowe zasady przekazywania informacji zwrotnej?	94

Część 3. Zastosowanie**8. Sesja off-line, podczas której podopieczny panuje nad tematem lub planem spotkania**

Ścieżka coachingowa	115
Etap 1: Zbudowanie dobrego kontaktu	117
Etap 2: Wyodrębnienie tematu i celu	119
Etap 3: Uzyskanie zrozumienia i wglądu	122
Etap 4: Konkluzje i ustalenia	127
Etap 5: Domknięcie i zakończenie	131

9. Sesja off-line, podczas której menedżer panuje nad tematem lub planem spotkania

Projekt Genesis – zarysowanie sytuacji	135
Etap 1: Zbudowanie dobrego kontaktu	137
Etap 2: Wyodrębnienie tematu i celu	140
Etap 3: Uzyskanie zrozumienia i wglądu	144
Etap 4: Konkluzje i ustalenia	148
Etap 5: Domknięcie i zakończenie	150

10. Sesja off-line, podczas której zarówno podopieczny, jak i menedżer mają kwestie do omówienia

Etap 1: Zbudowanie dobrego kontaktu	155
Etap 2: Wyodrębnij temat i cel	157
Etap 3: Uzyskanie zrozumienia i wglądu	159
Etap 4: Konkluzje i ustalenia	162
Etap 5: Domknięcie i zakończenie	163

11. Rozmowa on-line – coaching interwencyjny w żywym środowisku

Etap 1: Zapoznanie się z kontekstem sytuacji	168
Etap 2: Koncentracja na potencjale osoby	170
Etap 3: Zachęcanie do działania	172
Oczywiście, że „naprawianie” jest szybsze!	173

Część 4. Działanie**12. Kolejne kroki**

Gdzie jesteś teraz?	181
Dokąd zmierzasz?	182
W jaki sposób tam dotrzesz?	183
Co mogłoby cię zatrzymać?	184