



Мастер-класс

“КОУЧИНГ”

RQLab
2010 год

Коучинг - история метода

Коуч - слово венгерского происхождения, получило распространение в Англии в XVI веке, означало «повозку». Во второй половине XIX века английские студенты называли так частных репетиторов. Этимологически слово «коучинг» произошло от англ. «coach» – наставлять, тренировать, воодушевлять. Коучами также называют спортивных тренеров игры в гольф и теннис. Первые коучи в США появляются в 70-х годах. В бизнес-менеджмент термин «коучинг» был введен в начале 90-х годов английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором

Основоположником коучинга как метода считается Тимоти Голви – гарвардский преподаватель и эксперт по теннису. Тимоти Голви опубликовал книгу "Внутренняя игра в теннис". Слово «внутренний» Голви использовал для обозначения внутреннего состояния игроков. Пользуясь выражением Голви, «оппонент внутри нашей собственной головы более труден, чем противник в реальной игре».

.

Определение

Бизнес-коучинг - это совместная работа над достижением профессиональных и личных целей клиента в контексте его бизнеса или организации.

Целью в этом случае может являться как улучшение результатов и показателей бизнеса, так и карьерной самореализации человека.

Когда нужен коучинг?

Цели сервиса

- **Заказчик сессий - сам сотрудник:**
 - карьера «поверх» компаний,
 - самоопределение,
 - недостаточно развитый HR
- **Заказчик сессий – компания:**
 - ситуация рекрутирования или ротации сотрудника,
 - новые задачи в функционале текущей позиции,
 - низкие показатели или локальные проблемы,
 - зачисление кадровый резерв и др.

Виды коучинга

Кто инициирует:

1. Коучинг по запросу сотрудника
2. Коучинг по запросу руководителя
3. Коучинг по запросу HR

Место коучинга в HR модели компании

**HR процедуры,
предшествующие коучинговым сессиям:**

- Регулярная оценка
- Индивидуальная оценка
- Ассесмент-центр
- 360 градусов

Методы.

Длительность и количество сессий

Модель «GROW»:

Goal — цель

Reality — реалии

Options — варианты

Wrap-up — итоги

Расширение сервиса

- ❖ Супервизия рабочего поведения сотрудника
- ❖ Индивидуальный семинар и тренинг
- ❖ План развития

Риски и сложности.

Почему случаются и как избежать?

- Контакт не сложился
- Залипание на личности коуча, зависимость
- Время проходит, изменения отсутствуют

Критерии выбора внешнего коуча.

Рынок услуг

- Опыт работы в бизнесе
- Отзывы
- Психологическое или педагогическое прошлое
- Умение поставить цель и рассказать о методе и ожидаемых результатах без магии и волшебства

Коучинг и корпоративная культура

Подготовка внутренних коучей

Программа «Руководство в стиле коучинг»

Этапы:

1. Подготовка программы
2. Отбор кандидатов
3. Тренинги
4. Супервизия
5. Формирование community

Наши клиенты



Ещё вопросы

1. А есть ли коучинг для топов?

2. Как мерить возврат на инвестиции?

3. Сколько стоит?

Как часто и как долго проводить коучинг?



Спасибо за внимание!