

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



COACHING



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



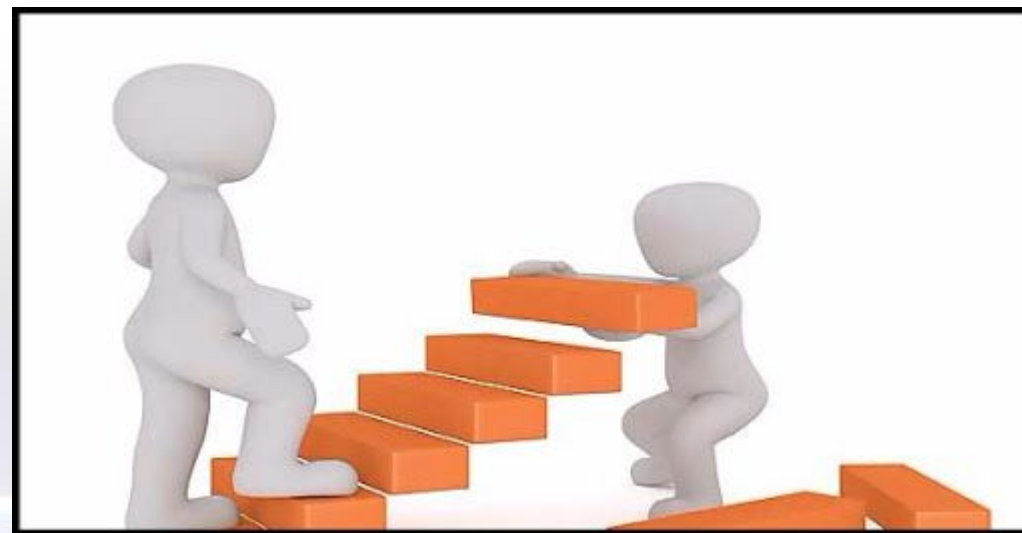
USMERITEV PROCESA IN REZULTATOV

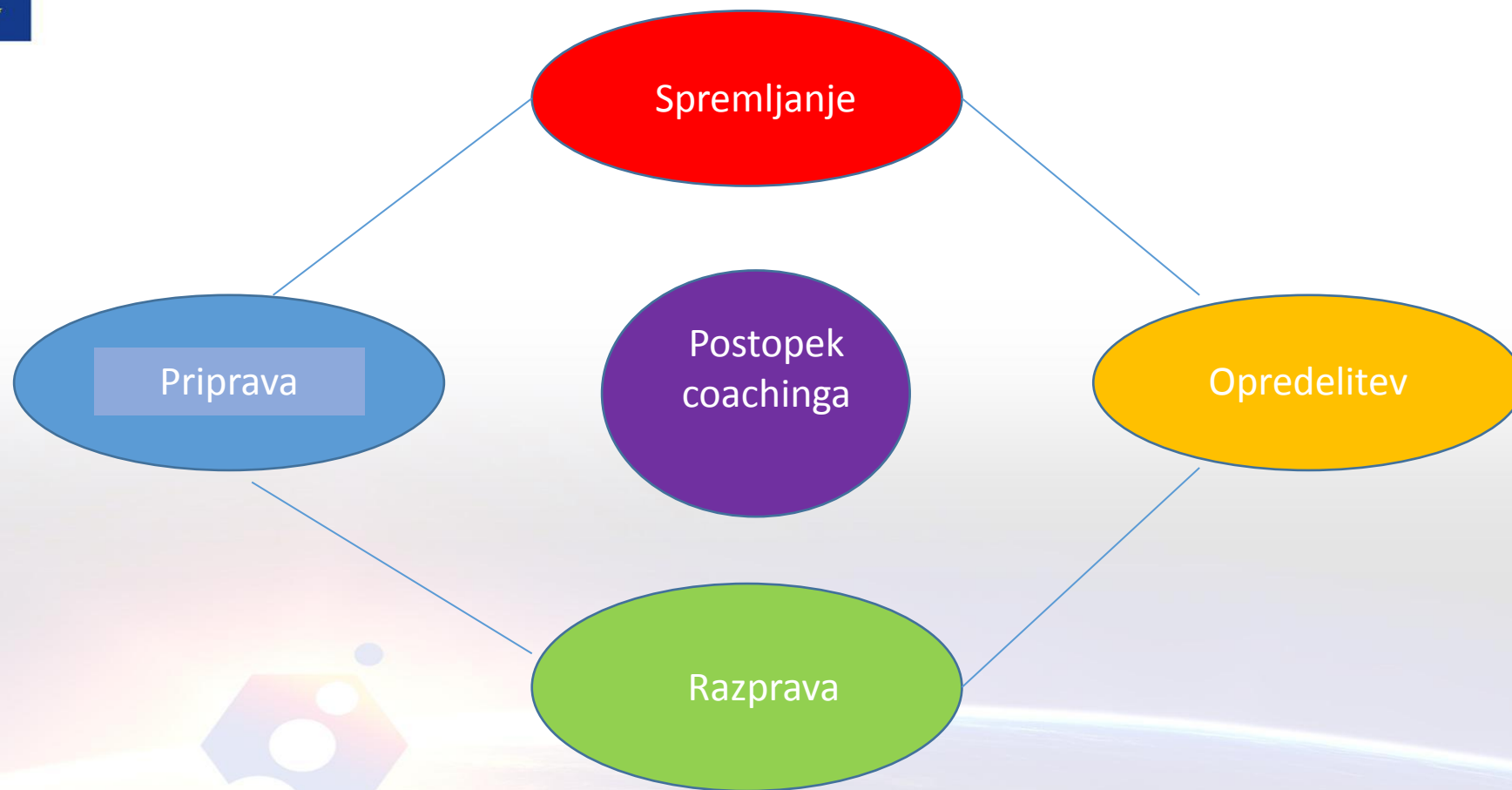




Upoštevajo se štiri stopnje v okviru coachinga:

- ☐ Priprava
- ☐ Razprava
- ☐ Opredelitev sporazumov
- ☐ Spremljanje







PRIPRAVA



- Bodite pozorni na vedenje, tako v formalnih kot neformalnih situacijah

Mentor bi moral opredeliti verjetno vzroke za težavo ali slabo uspešnost, kot tudi verjetnost izboljšanja

Prav tako je treba analizirati, ali je to vedenje pogosto ali ne



POGOSTOST VEDENJA

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- Rezultati, doseženi v ciljih (glej kazalnike uspešnosti).
Ugotovljene glavne ovire za doseganje ciljev.
Predlogi svetovancev za izboljšanje njihove uspešnosti.

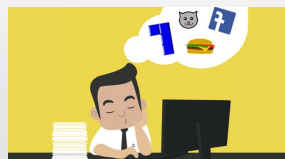
Pogostost vedenja	Zelo pogosto	Enostavno spreminjanje	Zelo težko spreminjanje
	Redko	Zelo enostavno spreminjanje	Težko spreminjanje
		Odgovor na določeno situacijo	Odraz osebnosti



RAZPRAVA



Vprašanja bodo ustvarila komunikacijski most med obema, kar bo olajšalo prepoznavanje prednosti in možnosti za izboljšave



- Vzdržujte stik z očmi.
Nasmehnite, kadar je to primerno glede na situacijo.
Izognite se distrakcijam.
- Zapiske si delajte le, ko je to potrebno.
- Bodite pozorni na ustrezno govorico telesa.
- Najprej poslušajte in nato ocenjujte.
- Sogovornika ne prekinjajte, razen če morate kaj razjasniti.
- Občasno ponovite besede sogovornika, tako da mu/ji dajete občutek, da ste pozorni na to, kar pravi.

Ustvarjajte rešitve:

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- ✓ Spodbujajte nasvete, naj sami pridejo do zaključkov o njihovi stopnji uspešnosti, področjih za izboljšanje in možnih vzrokih.
- ✓ Izogibajte se posplošenju v posebnih situacijah.
- ✓ Bodite selektivni. Osredotočite se na kritične točke in tiste z največjim vplivom za organizacijo.
- ✓ Dajte priznanje dosežkom osebe, pa tudi konstruktivno kritiko svojih področij priložnosti.
- ✓ Povratne informacije o načrtih za reševanje težav in izboljšanje.



OPREDELITEV SPORAZUMOV



Dogovor med strankama je ključni dejavnik uspeha *coaching* procesov.

Naslednji korak je razvoj akcijskega načrta.





AKCIJSKI NAČRT

OPREDELITEV TRENUTNEGA STANJA



Treba je imeti jasnost trenutne ravni uspešnosti osebe, tako pri njihovih rezultatih kot pri njihovi stopnji obvladanja kompetenc.

Na podlagi te analize bodo opredeljena glavne točke izboljšav za to osebo.





AKCIJSKI NAČRT

OPREDELITEV POSEBNIH CILJEV



To je opredelitev želenega prihodnjega stanja, s katero se strinjata obe strani.

Ta raven uspešnosti mora biti opredeljena v konkretnih kazalnikih uspešnosti (rezultati delovanja in raven obvladanja kompetenc).



AKCIJSKI NAČRT

DOGOVORJENI ROKI IN DATUMI

Datumi, ko se bosta svetovalec in svetovanec ponovno sestala, da bi spremljala postopek (povratna srečanja, tedenska, mesečna, četrtna vrednotenja itd.)





AKCIJSKI NAČRT POSEBNI UKREPI



Ukrepi, ki sta jih opredelili obe strani, da bi izboljšali raven uspešnosti osebe.

Ti lahko vključujejo branja, tečaje, nove funkcije, sodelovanje v skupinah ali združenjih (znotraj in / ali zunaj organizacije).





SPREMLJANJE



Osredotočite se na izboljšanje uspešnosti



Povratna informacija ni le informacija o tem, kaj je bilo narejeno prav in kaj narobe, temveč poglobljanje razlogov, ki so privedli do rezultata (temeljni razlog) z namenom opredelitve, kako zadevo izboljšati.



SPREMLJANJE



Zagotovite povratne informacije ob pravem času

Povratne informacije je treba dati mentorirancu takoj, ko je ugotovljeno vedenje, ki ga je treba spremeniti. Povratne informacije, ki so podane, ko mine že dolgo časa, ne vplivajo na osebo, saj informacije ni mogoče povezati z vedenjem, ki ga je potrebno spremeniti.





SPREMLJANJE



Osredotočite se na vedenja in ne na značaj ali osebnost osebe

Če se svetovalec sklicuje na osebnost ali značaj osebe, lahko ustvari zamero, ko jo posamezniki dojemajo kot osebni napad.

WHAT?



HOW?

Zato se mora trener osredotočiti na konkretno vedenje, pri tem pa poudariti "kaj" in "kako".



SPREMLJANJE

Bodite iskreni



Zagotovite povratne informacije z resničnim namenom, da pomagate osebi, da svoje vedenje izboljša.



SPREMLJANJE

Bodite realni



Osredotočite se le na dejavnike, v katerih ima druga oseba nadzor in možnost sprememb.

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- **Bibliografija**
John Whitmore “Coaching”