

Temat 10: Umiejętności coachingowe

1. Rozbudowany opis szkolenia: cele dydaktyczne i zakres merytoryczny szkolenia (treść), sposób realizacji zajęć (metody)

1.1. Cele dydaktyczne:

Szkolenie rozwija wiedzę i umiejętności dotyczące coachingu (opieki zawodowej) jako formy wsparcia indywidualnego rozwoju pracowników i zapewnienia ciągłości i transferu wiedzy z dziedziny legislacji między instytucjami i pracownikami.

Celem dydaktycznym szkolenia jest:

- zwiększenie wiedzy uczestników o celach, metodach i zastosowaniu elementów coachingu jako elementu zarządzania wiedzą i rozwoju kompetencji pracowników i współpracowników
- rozwój umiejętności coachingowych, przede wszystkim prowadzenia spotkań i rozmów rozwojowych z podopiecznymi
- zwiększenie wiedzy o relacji między opiekunem (coacherem) a podopiecznym: kontrakcie, zadaniach, celach.

1.2. Zakres merytoryczny szkolenia:

- definicje coachingu i korzyści dla instytucji, które go wprowadzają
- cele coachingu z perspektywy podopiecznego
- rola i zadania coacha, czyli opiekuna zawodowego
- umiejętności coachingowe: aktywne słuchanie, zadawanie pytań, odzwierciedlanie, informacja zwrotna
- planowanie i prowadzenie spotkań coachingowych jako instrumentu wsparcia rozwoju zawodowego podopiecznego.

1.3. Sposób realizacji zajęć

Interaktywne seminarium doskonalenia umiejętności, podczas którego trener wykorzystuje symulacje, odgrywanie ról i mini studia przypadku. Zajęcia prowadzone są w sposób, który umożliwia uogólnienie i transfer przekazywanych wiedzy i doświadczeń do praktyki zawodowej uczestników.

2. Forma prowadzenia kursu: seminarium.

3. Wymagania wstępne:

Kadra zarządzająca jednostkami organizacyjnymi uczestniczącymi w procesie legislacyjnym tj.:

- kierownicy, zastępcy kierowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za obsługę prawną
- kierownicy, zastępcy kierowników jednostek organizacyjnych (tzw. merytorycznych) uczestniczących w procesie legislacyjnym.

4. Efekty kształcenia:

- nabycie wiedzy o tym co to jest coaching i jakimi umiejętnościami posługuje się opiekun wspierając rozwój zawodowy podopiecznego, umiejętności opisania korzyści z tej formy wsparcia rozwoju pracowników i podania różnic między coachingiem a innymi formami wsparcia (np. mentoringiem)
- umiejętność zaplanowania spotkania rozwojowego dla pracownika z wykorzystaniem umiejętności coachingowych, zastosowanie w praktyce kluczowych umiejętności: aktywne słuchanie, odzwierciedlanie, zadawanie pytań.

5. Źródła informacji i literatura przedmiotu

Clutterbuck D., *Coaching zespołowy*, przeł. Jacek Środa, Poznań 2009

Zubrzycka-Nowak M., Rybczyńska K., Monostori S., *Czym (nie) jest coaching: prawdy i mity o coachingu*, Sopot 2010.