

Jak zostać trenerem i zbudować kwitnącą praktykę

1. Wstęp

Coaching jest jedną z najszybciej rozwijających się gałęzi przemysłu na świecie. Codziennie nowi trenerzy wchodzą na rynek. Szkoły, instytuty i akademie oferują programy szkoleniowe dla trenerów, a firmy konsultingowe szybko dodają coaching i oferują je swoim klientom jako jednej z nowych kluczowych usług. Jest ku temu powód. Wygląda na to, że coaching przeżywa boom z powodu wyników i ogromnej wartości, jaką należy zdobyć dzięki trenowaniu. Większość pełnoetatowych trenerów na całym świecie nie otrzymała formalnego szkolenia trenerów i nie posiada certyfikatu żadnego organu zarządzającego. Czy to oznacza, że nie są świetnymi trenerami? Nie, oczywiście nie. Stali się świetnymi trenerami, ponieważ osiągają wyniki. I jak oni to zrobili?

1.1 Charakterystyka WSPANIAŁEGO autokaru ...

- Wielcy trenerzy zazwyczaj nie mają ogromnego ego
- Świetni trenerzy to doskonali słuchacze, a nie tylko codzienne słuchanie, ale słuchanie na głębokim poziomie
- Świetni trenerzy zadają świetne pytania i wiedzą, kiedy ich zapytać.
- Wielcy trenerzy kochają coaching życia i miłości
- Wielcy trenerzy widzą potencjał w swoich trenerach, a następnie trzymają się tego potencjału i robią wszystko, co mogą, aby zachęcić swoich współpracowników, aby do niego dotarli
- Wielcy trenerzy są odpowiedzialni za swoje życie - wiedzą, że mają siłę i wybory, aby stworzyć rodzaj życia, w którym chcą żyć
- Świetni trenerzy nie oceniają. Rozumieją swoją pracę i wiedzą, że ich trenerzy wiedzą, co jest dla nich najlepsze.

Świetni trenerzy naprawdę dbają o swoich współpracowników. A wzmacniając ich, wzmacniają siebie i świat w ogóle. Mocno wierzę, że kiedy ludzie na całym świecie zaczną stosować bardziej coachingowe podejście jako nowy sposób interakcji z innymi, świat stanie się znacznie przyjemniejszym miejscem do życia. Dzisiaj istnieje wiele sposobów na zostanie profesjonalnym trenerem. Możesz zapisać się na program szkolenia trenerów, uzyskać certyfikat i rozpocząć prowadzenie własnej praktyki coachingowej. Każdy prowadzący szkolenie trenera powie ci, że prawie nie ma pojęcia, jak zacząć dobrze prosperującą praktykę coachingową. Cóż, tutaj jest flash news, to po prostu nie takie proste. Nie wystarczy być świetnym trenerem, musisz być także wielkim przedsiębiorcą. Prowadzisz firmę. Ale kiedy rozważasz coaching jako nową karierę, chcesz dowiedzieć się więcej na ten temat i chciałbyś się dowiedzieć, czy to dla ciebie ", ten kurs da ci wszystko, co musisz wiedzieć i więcej. To świetne miejsce na rozpoczęcie.

2 Krótka historia coachingu

Jeśli chodzi o miejsce pracy, coaching jest znacznie bardziej aktualny. Od setek lat odbywają się zindywidualizowane szkolenia w formie staży, ale najwcześniejsza forma takiego coachingu, jaką znamy dzisiaj, nosiła nazwę "poradnictwa rozwojowego". W latach 1940-1979 coaching był zazwyczaj przeprowadzany przez konsultantów organizacji. W tym początkowym okresie trenerzy byli przede wszystkim specjalistami od spraw psychologii i rozwoju organizacji (OD), którzy koncentrowali się na problemie OD. Często był to aspekt nieformalny. Na przykład trener wykonawczy, który pamięta ten okres, przypomina prezesa zatrzymującego ją w korytarzu i pytającego, czy może się zatrzymać i

porozmawiać przez godzinę lub dwie. W latach 1980-1994 nastąpił szybki rozwój dziedziny coachingu, który szybko rozszerzył się na wiele nowych obszarów usług (coaching osobisty, outplacement, coaching kariery itp.). Nasza działalność została przyspieszona przez złożoność związaną ze zwiększonym zmniejszeniem, fuzjami, przejęciami i outplacementem. Rola lidera ewoluowała, aby poradzić sobie z rosnącym poziomem niejednoznaczności i nacisków, by występować w coraz bardziej globalnym kontekście. Najlepsi menedżerowie byli zarówno strategicznymi decydentami, jak i mistrzami "miękkich" umiejętności wymaganych do skutecznego zarządzania ludźmi. Od 1995 r. Do chwili obecnej liczba coachów wykonawczych i kadrowych stale rośnie. Nastąpił wzrost liczby publikacji poświęconych coachingowi, w organizacjach, które oferują szkolenia dla trenerów, w tworzeniu organizacji coachingowych, a także w centrum uwagi dla coachingu badań przez środowiska akademickie. Ponieważ pole jest szeroko otwarte dla każdego, kto chce wejść, trudno jest określić dokładną liczbę osób wykonujących usługi coachingowe. Dzisiejsi trenerzy pochodzą z różnych środowisk i zawodów, w tym biznesu, prawa, nauczania, psychologii, terapii, zasobów ludzkich i sportu i niekoniecznie dołączają do organizacji coachingowych

3 Cele coachingu

Według literatury rozwój zdolności przywódczych jest często postrzegany jako cel większości zadań coachingowych. Organizacje zatrudniają także trenerów, którzy pomagają w przenoszeniu liderów (takich jak awanse, ruchy boczne lub międzynarodowe zadania), aby utrzymać wysoki potencjał, poprawić wydajność, która jest poza torem, i pomóc osobom ocenić, gdzie jest teraz ich kariera i gdzie może się udać. Kolejny. Niektóre coaching koncentruje się na doskonaleniu konkretnych umiejętności biznesowych. Na przykład jedna firma pomaga liderom nauczyć się, jak być bardziej produktywnym, oferując im coaching w zakresie doskonalenia umiejętności organizacyjnych. Coaching jest powiązany z programami szkoleniowymi w niektórych firmach. Na przykład menedżer uczęszcza na szkolenia przez określoną liczbę godzin, a następnie otrzymuje indywidualny coaching w celu wzmocnienia i zastosowania rzeczy wyniesionych z warsztatu. Istnieje również "Osobisty coaching", który pomaga klientom w ustalaniu i osiągnięciu celów w innych aspektach życia niż tylko biznes. Osobisty coaching jest zazwyczaj finansowany przez osobę.

3.1 Osobisty coaching nie jest nowy.

Coaching to prowokujący, uporządkowany proces, który pomaga ludziom i / lub zespołom osiągać szczytowe wyniki, szybciej osiągając cele, zwiększając przejrzystość i cel. W języku środkowangielskim słowo "coche" znaczyło "wagon lub powóz", a dosłowne tłumaczenie "autokarem" oznacza pojazd, który zabiera osobę lub grupę osób z jednego miejsca do wybranego celu podróży. Choć wartość ta jest coraz szerzej uznawana, interesujące jest, jak ludzie mają różne wyobrażenia o tym, co dokładnie stanowi coaching. Wiele osób zdaje się łączyć coaching z doradztwem lub zarządzaniem wydajnością i myśleć, że jeśli mają coaching, to raczej rozwiązywanie problemów niż zwiększanie ich potencjału. Podobnie jak w przypadku coachingu sportowego, ludzie myślą, że chodzi o osiągnięcie celów, ale czasami nie tłumaczą, jak to może działać w życiu zawodowym lub prywatnym. Główną kwestią dla wielu osób jest to, jak i dlaczego powinni rozważyć coaching. Jednym z interesujących trendów, o których możesz wiedzieć lub nie, jest fakt, że wiele odnoszących sukcesy korporacji lub organizacji ustanowiło już programy coachingowe jako sposób na nagradzanie i zwiększanie ich rozwoju organizacyjnego. Organizacje te dostrzegają długoterminowe korzyści z pomocy i rozwoju ich najważniejszych zasobów, ich ludzi, w szczególności wysokiej wydajności. Wysoko wydajni pracownicy, a także nowi liderzy i menedżerowie średniego szczebla częściej niż nie są zachęceni do rozważania coachingu jeden na jeden. To z kolei generuje sukces organizacyjny, buduje wewnętrzne poczucie szacunku, motywacji i wartości. Executive coaching obejmuje coaching kariery, projektu i wydajności. W ramach coachingu projektów chodzi bardziej o wzmocnienie strategicznego zarządzania zespołami,

aby osiągnąć jak najlepsze wyniki; coaching umiejętności koncentruje się na wzmacnianiu potencjału w konkretnym kontekście i coachingu przejściowym, koncentrującym się na zmianach w karierze i możliwościach. Z kolei coaching osobisty to kolejna szybko rozwijająca się opcja, którą ludzie uważają, aby osiągnąć swoje osobiste cele i pragnienia szybciej niż w przeciwnym razie. Podobnie jak coaching przejściowy, coaching osobisty ma na celu pomóc ludziom efektywnie zarządzać różnymi doświadczonymi obszarami, ale w życiu osobistym. Jako trener generalny nierzadko zdarza się przejść do tej dziedziny coachingu, a jednocześnie pracować nad celami kariery lub przywództwa. Tak więc, aby argumentować, zachowajmy to jasno i prosto: nasz wschodzący zawód można podzielić na trzy główne obszary; Trening sportowy, osobisty i biznesowy. W tej książce skupiam się na dwóch ostatnich. Treningi sportowe bardzo różnią się od innych obszarów ze względu na charakter procesu coachingowego. Trener sportowy mówi swoim zawodnikom, co mają robić, a następnie robią to. Trener osobisty lub biznesowy nigdy nie mówi swoim kolegom, co mają robić. To byłoby przejęcie odpowiedzialności za szczęście i celowe życie swoich klientów. To nie wzmacnia, ponieważ uczy tylko coachee, że nie mogą tego zrobić sami, potrzebują pomocy w profesjonalnym coachingu. Trenerzy nie są lepsi niż ich trenerzy, nie mają wszystkich właściwych odpowiedzi. Świetni trenerzy wiedzą, że coachee ma już odpowiedzi w nich. Wielcy trenerzy wierzą w mocne strony, kreatywność i zaradność swoich współpracowników. Ich zadaniem jest ułatwienie, a może przyspieszenie tego procesu. Niezależnie od tego, czy jest to coaching biznesowy czy osobisty, każdy jest dostosowany do pomocy ludziom na różnych poziomach. Omawiane zagadnienia obejmują tożsamość, wartości, przekonania, zachowania i kompetencje. Organizacje muszą zadać sobie pytanie, w jaki sposób możemy skutecznie mierzyć i śledzić nasze programy coachingowe, aby jak najlepiej sprostać naszemu przyszłemu rozwojowi organizacyjnemu, wymaganiom i wpływom? Osoby z drugiej strony mogą zapytać ... czy coaching tego, czego teraz potrzebuję, a jeśli tak, jak mogę zmaksymalizować to doświadczenie i z kim?

4 Na czym polega coaching?

Międzynarodowa Federacja Coachingu definiuje coaching w następujący sposób:

„Coaching współpracuje z klientami w prowokujący do myślenia i kreatywny proces, który inspiruje ich do maksymalizacji ich osobistego i zawodowego potencjału. Profesjonalni coachowie zapewniają stałe partnerstwo mające na celu pomóc klientom w osiągnięciu satysfakcji skutkuje ich życiem osobistym i zawodowym. Trenerzy pomagają ludziom poprawić wyniki i poprawić jakość ich życia. Trenerzy są przeszkoleni, aby słuchać, obserwować i dostosowywać swoje podejście do indywidualnych potrzeb klienta. Starają się pozyskiwać rozwiązania i strategie od klienta; wierzą, że klient jest naturalnie kreatywny i zaradny. Zadaniem coacha jest zapewnienie wsparcia w zakresie podnoszenia umiejętności, zasobów i kreatywności, które klient już posiada.”

(Strona ICF, 2010)

Światowe Stowarzyszenie Coachów Biznesu (WABC) to międzynarodowe profesjonalne stowarzyszenie wykwalifikowanych trenerów biznesowych, którzy współpracują z przedsiębiorstwami, organizacjami i rządami. Oto, jak definiują coaching biznesowy. Przedruk za zgodą Światowego Stowarzyszenia Trenerów Biznesowych

4.1 Definicja coachingu biznesowego WABC

Business coaching to proces angażowania się w sensowną komunikację z osobami w firmach, organizacjach, instytucjach lub rządach, w celu promowania sukcesu na wszystkich poziomach organizacji poprzez wpływanie na działania tych osób. Business coaching umożliwia klientowi zrozumienie i wzmocnienie jego roli w osiąganiu sukcesu biznesowego. Trener biznesu pomaga klientowi odkryć, w jaki sposób cechy osobiste, w tym poczucie własnej osoby i perspektywy osobiste,

wpływają na procesy osobiste i biznesowe oraz zdolność osiągnięcia celów w kontekście biznesowym. Dzięki tej metodzie skuteczny coaching pomaga klientowi nauczyć się, jak zmieniać lub dostosowywać cechy osobiste oraz jak tworzyć procesy osobiste i biznesowe, które pozwalają osiągnąć cele. Business coaching tworzy atmosferę zaufania, szacunku, bezpieczeństwa, wyzwania i odpowiedzialności, aby zmotywować zarówno trenera, jak i klienta. To z kolei wymaga, aby trener biznesu prowadził etyczną i kompetentną praktykę, opartą na odpowiednim doświadczeniu zawodowym i wiedzy o biznesie i zrozumieniu zmiany indywidualnej i organizacyjnej.

(Światowe Stowarzyszenie Trenerów Biznesu, 2008)

Coaching jest najsilniejszy w Stanach Zjednoczonych, następnie w Wielkiej Brytanii, Japonii, Kanadzie, Australii, Singapurze, Europie i Nowej Zelandii, a cały czas dociera do coraz większej liczby krajów. Coaching wciąż jest wyłaniającym się zawodem. Łączy najlepsze koncepcje biznesu, psychologii, filozofii, sportu i duchowości. Chociaż coaching łączy umiejętności z innych dyscyplin, jest to odrębny proces wspierania innych w tworzeniu idealnego życia. Trenerzy współpracują z klientami w różnych kwestiach: od zagadnień biznesowych i zawodowych po kwestie osobiste i duchowe. Trener jest adwokatem, sondażem, cheerleaderką, partnerem odpowiedzialnym, prawdą i kibicem. Coaching obejmuje profesjonalne partnerstwo między coachem a coacherem. Trenerzy słuchają problemów lub problemów swoich współpracowników, a następnie zapewniają coaching, dzięki któremu uczestnik określa, jakie kroki należy podjąć, aby przezwyciężyć swoje problemy i iść naprzód. Definicja coachingu nadal jest przedmiotem wielu dyskusji w społeczności coachingowej. Pozostań w kontakcie z wiodącymi stowarzyszeniami (takimi jak WABC), aby być na bieżąco i zaangażować się w rozwój naszego wspólnego zawodu

5 Czym nie jest coaching

Jako wyłaniający się zawód, coaching czerpie z szeregu innych, bardziej tradycyjnych zawodów, w tym z psychologii, doradztwa biznesowego, mentoringu, teorii zarządzania i uczenia się dorosłych. Jednak coaching to wyjątkowa dziedzina i istnieją znaczne różnice między coachingiem a tymi dziedzinami.

5.1 Coaching i terapia

Coaching to nie terapia, doradztwo czy psychologia. Chociaż interwencja często przebiega według niektórych modeli psychologicznych, takich jak teoria behawioralna, rzeczywisty proces coachingu jest zupełnie inny niż interwencja terapeutyczna. Jedną z najbardziej oczywistych różnic między tymi dwoma podejściami jest to, że terapia koncentruje się na uczuciach i doświadczeniach związanych z przeszłymi wydarzeniami, podczas gdy coaching jest ukierunkowany na ustalanie celów i zachęca klienta do posuwania się naprzód. Terapeuta zazwyczaj współpracuje z dysfunkcyjną osobą, aby uzyskać jej funkcjonalność. Trener współpracuje z funkcjonalną osobą, aby stać się wyjątkowym. Terapeuci zazwyczaj pracują z ludźmi, którzy potrzebują pomocy, aby stać się emocjonalnie zdrowi. Trener pracuje z ludźmi, którzy są już emocjonalnie zdrowi, aby przenieść je na wspólny poziom. Coaching nie opiera się na wcześniejszych problemach dotyczących osiągnięcia wzrostu, ale koncentruje się raczej na celach na przyszłość. Coaching jest działaniem i zorientowany na przyszłość. Możesz analizować przeszłość tak, jak chcesz, nie zmienisz tego, ani nie zmieni się dziś ani jutro. Skupiamy się na tym, gdzie coachee jest teraz, gdzie chce być następny i jak się tam dostać. Jeśli pracujesz z przeszłością, to bierzesz udział w terapii. Jeśli uczestnik jest zablokowany i nie może się poruszyć do przodu lub jeśli istnieje problem związany z narkotykami lub alkoholem, to bardziej prawdopodobne jest, że wykona coś innego niż coaching. Często rozpoczęcie procesu coachingowego pomoże uczestnikowi zdać sobie sprawę z potrzeby terapii. Bądź czujny. Jeśli czujesz się nieswojo lub nie jesteś pewien, dokąd prowadzi rozmowa, powiedz swojemu klientowi. Częścią dobrego trenera jest

wiedza, kiedy i kiedy nie trenować. Jeśli coachee potrzebuje terapii, skieruj ją do terapeuty. To etyczna droga.

5.2 Praca domowa

5.2.1 Odwołanie klienta do terapeuty

Barbara jest regionalnym kierownikiem ds. Sprzedaży w sieci sklepów z zabawkami. Stanowisko to zajmuje od 8 lat. Jej główną rolą w pracy jest prowadzenie zespołu menedżerów sklepów i analizowanie trendów sprzedaży oraz opracowywanie konkretnych celów sprzedażowych i kampanii. Barbara jest bardzo dobra w tym, co robi, ale ma jedną główną słabość; Doskonała w komunikowaniu się z osobami lub małymi grupami jest bardzo słaba, jeśli chodzi o prezentacje dla dużych grup. Barbara angażuje osobistego trenera, Steve'a, aby pomóc jej w konkretnym problemie wystąpień publicznych. Na swoim pierwszym spotkaniu Barbara jest w stanie wyrazić silne pragnienie przeniesienia się do krajowego zespołu zarządzania sprzedażą. Mówi o swojej miłości do swojej pracy, firmy i jej wizji oraz radości, jaką czerpie z tworzenia udanych kampanii sprzedażowych. Steve wspiera Barbarę w przekonaniu, że przejście do krajowego zespołu zarządzania sprzedażą jest godnym i osiągalnym celem. Kiedy zaczynają mówić o konkretnej kwestii wystąpień publicznych, Barbara staje się widocznie niespokojna i rozpacza, że jest w stanie przezwyciężyć swój problem. Kiedy spotykają się po raz drugi, Steve zaczyna pytać Barbarę o jej historię wystąpień publicznych. Nic nie mówiąc, Barbara wybuch płaczem. Steve siedzi cierpliwie przez jakiś czas, dopóki Barbara nie potrafi się ułożyć. Barbara opowiada mu o swoim ogromnym stresie związanym z koniecznością prowadzenia prezentacji w pracy. Mówi mu, że za każdym razem, gdy musi dać prezentację, spędza noc po nocy na slajdach PowerPoint. Czuje się źle w żołądku i nie może spać kilka dni przed ręką. Chwile, zanim będzie musiała się zaprezentować, jej niepokój jest często tak wysoki, że czuje się tak, jakby mogła zemdleć. Steve pyta Barbarę, czy jest gotowa przeprowadzić z nim wizualizację, ale Barbara wyjaśnia, że czuje się zbyt emocjonalnie wyczerpana, aby kontynuować, a oni kończą. Kiedy się spotykają, Barbara mówi Steve'owi, że miała burzliwy tydzień i musiała poświęcić kilka dni wolnego, ponieważ była zbyt emocjonalnie przytłoczona, by pracować. Barbara mówi mu, że wierzy, że jej obawa przed wystąpieniami publicznymi wynika z traumy, czegoś, co wydarzyło się, gdy była nastolatką, do tej pory nie myślała jasno. Barbara również mówi Steve'owi, że nie chce mu mówić, co to jest, ponieważ jest zbyt bolesna.

Trener: Czy mogę przekazać informacje zwrotne, Barbaro?

Barbara: (wciąż wyraźnie zakłopotana kiwa głową)

Trener: Najpierw chcę ci powiedzieć, jak odważnie myślę, że przychodzisz do mnie dzisiaj. Jesteś oczywiście głęboko zaniepokojony wystąpieniami publicznymi. Najłatwiej byłoby uciec i ukryć się, ale zdecydowałeś się stawić czoła problemowi, a ja cię za to pochwalam. Miniony tydzień musiał być dla ciebie bardzo trudny.

Barbara: Tak było. Nienawidzę pracy. Wydaje mi się, że pogorszyłem problem. Naprawdę nie widzę wyjścia?

Trener: Barbara, proponuję, abyś rozważył spotkanie z doradcą lub terapeutą. To, co widzę, to osoba bardzo zdolna i pewna siebie, z jedną poważną przeszkodą, stojącą na drodze do jeszcze większego sukcesu w twoim życiu. Jeśli wierzysz, że istnieje związek między wystąpieniami publicznymi a przeszłymi traumami, to myślę, że warto byłoby zbadać, czy ktoś kwalifikował się do pomocy.

Barbara: Możesz mieć rację. Nie wydaje mi się, że bym była teraz w stanie być trenerem. Jestem po prostu zbyt zmartwiona.

Trener: W porządku. Zawsze możesz wrócić do coachingu w późniejszym terminie. Czy znasz dobrych terapeutów?

Barbara: Niezupełnie. Chociaż mój znajomy go zna i jest takim, który sprawdza się w naszym dziale HR. Nigdy nie myślałem o tym zbyt wiele.

Trener: Czy mogę coś zasugerować?

Barbara: Jasne.

Trener: Chciałbym zasugerować, abyśmy zobowiązali się do dwóch kolejnych sesji mających na celu znalezienie odpowiedniego terapeuty. Chciałbym, żebyś odrobił pracę domową i dowiedział się o tych dwóch terapeutach, o których wspomniałeś, ten, który widzi twój przyjaciel i kobieta z Działu HR i ja wyślemy Ci e-mailem informacje o tym, czego szukać u terapeuty. Co myślisz o tej sugestii?

Barbara: OK. Byłbym wdzięczny za pomoc.

Pytania

- Czy popierasz decyzję Steve'a o nie kontynuowaniu coachingu, dopóki Barbara nie poprosi o pomoc profesjonalnego terapeuty?
- Czy potraktowałbyś tę sytuację inaczej niż Steve? W jaki sposób?

Założmy, że terapia Barbary pomaga jej poradzić sobie z traumą z przeszłości do momentu, w którym czuje się gotowa do pracy z trenerem. Jeśli byłbyś jej nowym trenerem, jakich technik i narzędzi używałbyś, by pomóc Barbarze poprawić jej wystąpienie publiczne?

5.3 Coaching i doradztwo

Coaching jest często postrzegany jako konsulting. Istnieją jednak wyraźne różnice między tymi dyscyplinami. Konsultant jest zwykle specjalistą w danym obszarze. Zatrudniono konsultanta, który udziela rekomendacji i zapewnia rozwiązania. Konsultant współpracuje z klientem w celu rozwiązania konkretnego problemu lub rozwiązania konkretnego problemu. Po rozwiązaniu problemu lub rozwiązaniu problemu konsultant odchodzi. Zasadniczo konsultant nie angażuje się w obszary spoza swojej specjalizacji. Coaching wykorzystuje bardziej holistyczne podejście. Wraz z coachee coach analizuje sytuację, tworzy plan działania i pracuje obok siebie, aby rozwiązać problem. Trener nie musi być ekspertem w biznesie coachee'a. Coachee jest ekspertem. Trener współpracuje z coachee w celu stworzenia rozwiązania wykorzystującego wiedzę i odpowiedzi coachera. Podczas gdy ludzie i firmy często wybierają trenera, który ma wcześniejsze doświadczenie lub wiedzę w dziedzinie, w której pracują, coaching tego nie wymaga. Konsultanci jednak budują swoje firmy wokół wiedzy, którą zebrali z biegiem czasu w określonej dziedzinie, w której następnie oferują ekspertyzy konsultingowe. Oczekuje się, że będą udzielać porad, informacji i anegdot o tej dziedzinie. Trener z drugiej strony nie ma odpowiedzi i nie twierdzi, że je posiada. Zadają pytania, które pozwalają coachee znaleźć własne odpowiedzi i wyjaśnić własne wartości.

5.4 Coaching i mentoring

Termin "mentoring" pochodzi od Odysei Homera. W Odysei, postać Mentor doradza, wspiera i doradza Telemachusowi, syn Odysa, Telemachus, przygotowuje się do przejęcia obowiązków rodziny pod nieobecność ojca. Mentor doradza także Odyseuszowi, jak szukać ojca. Telemacha dziękuje mu za pomoc: "Proszę pana, dziękuję za waszą dobroć; możesz być ojcem rozmawiającym z własnym synem, a ja nie zapomnę jednego słowa o tym, co mówisz ... "Mentor jest zwykle starszy i bardziej doświadczony niż osoba, którą się opiekuje. Mentor przekazuje swoją wiedzę i mądrość uczniowi.

Uczeń spogląda na mentora i poszukuje wskazówek i porad od mentora. Istnieją zarówno formalne, jak i nieformalne relacje mentorskie. W środowisku biznesowym mentoring jest formalną relacją nawiązaną z kimś, kto jest ekspertem w swojej dziedzinie. Podobnie jak doradztwo, mentoring obejmuje przekazywanie korzyści z zestawu konkretnych doświadczeń. Z drugiej strony relacja coachingowa to partnerstwo, w ramach którego trener idzie ramię w ramię z coachee. Trener wspiera coacha w czerpaniu z własnej mądrości i podążaniu za wewnętrznymi wskazówkami.

5.5 Jaka jest różnica między trenerem wykonawczym, korporacyjnym lub SME?

Trener jest cechą wyróżniającą powyższych trenerów. Trenerzy Executive pracują z menedżerami, zazwyczaj wyższymi kierownictwem w średnich i dużych firmach. Zwykle są zatrudnieni przez samego wykonawcę lub firmę. Tak czy inaczej są one najczęściej wprowadzane do coachingu w kwestiach związanych z wydajnością lub równowagą między życiem prywatnym a pracą i najczęściej pełnią rolę strategicznego partnera dla klienta. Trenerzy korporacyjni pracują również z menedżerami, zazwyczaj w średnich i dużych firmach. Są jednak częściej zatrudniani przez firmę i trenera w zakresie zdefiniowanych przez firmę celów i zadań. Przyjmują także rolę partnera strategicznego. Trenerzy MŚP mogą współpracować z właścicielami małych firm, przedsiębiorcami i menedżerami jednostek biznesowych w firmach. W zależności od tego coachee, ich rolę może być wszystko, od równowagi życiowej do pracy budowanie celów (na przykład zwiększenie sprzedaży o 30%). Ogólnie rzecz biorąc, trenerzy korporacyjni, MŚP i menedżerowie wykonawczy będą mieli doświadczenie w swojej dziedzinie coachingu. Trenerzy MŚP będą prowadzić niewielki biznes, a trenerzy zarządzający często sami są dyrektorami zarządzającymi lub wyższymi kierownictwem. Chociaż metodologia coachingu tego nie wymaga, istnieją dwa główne powody, dla których tak się dzieje:

1. Pomaga mieć empatię lub zrozumienie skąd pochodzi klient, szczególnie w odniesieniu do kultury i języka. Trener korporacyjny, który nigdy nie słyszał o kluczowych wskaźnikach wydajności, lub nie zna elementów planu strategicznego, będzie większym wyzwaniem.
2. Drugi i główny powód związany jest z marketingiem. W zawodzie coachingu jest powiedzenie, że wszystkie coachingi to coaching osobisty po pierwszych 3 sesjach. Możliwe, że zostałeś sprowadzony do podwójnej sprzedaży, ale szybko zorientujesz się, że sesje dotyczą relacji, komunikacji, równowagi między rodziną a pracą i podwojenia sprzedaży.

Jest więc możliwe, że potężny trener osobisty wykonałby świetną robotę w coachingu na wyższym stanowisku kierowniczym. W rzeczywistości jest to prawdopodobnie to, czego on potrzebuje. Ale z punktu widzenia marketingu, CEO firm lubią zatrudniać ludzi, którzy pochodzą z tej kultury. Podobnie właściciele małych firm lubią wiedzieć, że ich trener rozumie, czym jest prowadzenie małej firmy. Trenerzy nie udzielają porad ani nie oferują terapii. Działają po prostu jako facylitator pomagający ludziom osiągnąć indywidualne cele. Poprzez coaching osobisty ludzie żyją lepszym życiem, ponieważ otrzymują pomoc w podejmowaniu właściwych ruchów, których sami nie są w stanie wykonać. Nie oznacza to, że nikt nie może samodzielnie rozwiązać problemów. To raczej przeciwieństwo. Każdy ma pewne ograniczenia, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na wiele obszarów w jego życiu lub na to, jak patrzy na różne sytuacje w życiu. Te ograniczenia lub wyzwania, czy to mentalne, emocjonalne czy psychologiczne, tworzą bariery i podtrzymują rozwój osobisty. Właśnie wtedy pojawia się trener osobisty. Proces coachingu pomaga ludziom przełamać te bariery i utarować drogę do osiągnięcia swoich celów. Wiele osób koreluje pracę osobistego trenera z pracą psychologa. To nie to samo. Podczas gdy psycholog koncentruje się na analizie twoich przeszłych działań i dotarciu do źródła problemu, Trener Osobisty koncentruje się na pomaganiu ci w podejmowaniu właściwych kroków w przyszłości, aby osiągnąć swój indywidualny cel. Psycholog może zaoferować terapię i porady. Trener osobisty nigdy tego nie robi. Bardzo dobrą analogią jest trener fitness.

Zastanów się, czy dołączasz do siłowni. Twój trener fitness najpierw zapyta Cię, co chcesz osiągnąć. Niezależnie od tego, czy chcesz

Schudnąć?

Stracić tłuszcz?

Zbudować mięśnie?

Budować wytrzymałość?

Zwiększyć wytrzymałość?

Trener zobaczy wtedy, gdzie stoisz teraz w stosunku do swojego celu. Na przykład, jeśli chcesz przyciąć tkanki tłuszczowej, zostaniesz poproszony o wykonanie testu składu tkanki tłuszczowej, aby zmierzyć aktualny poziom tkanki tłuszczowej. Być może będziesz musiał wziąć udział w teście sprawności i możesz zostać zapytany o obecne nawyki żywieniowe. Wszystko to jest częścią pomagania ci zbliżyć się do celu. Trener fitness najpierw ustali dla ciebie standardy, ile tłuszczu zamierzasz stracić i przez jaki okres czasu. Opiera się na tym wszystkim, że projektuje plan działania, aby osiągnąć swój cel. Po zrobieniu tego, dostarcza ci również wymaganego wsparcia i wsparcia w postaci stałej zachęty i motywacji. Może być wielu ludzi, którzy chcą zmniejszyć wagę. Ale brakuje im siły woli i pewności siebie, aby ją utrzymać. Zadaniem trenera jest poprowadzenie ich przez trudną ścieżkę do celu. Musi pomagać ludziom w szybszym i skuteczniejszym osiągnięciu celów, niż gdyby sami próbowali. To właśnie robi dla Ciebie Personal Coach. Oto prawdziwy przykład życia.

Jane i Bill byli małżeństwem i prowadzili szczęśliwe życie razem. Obaj byli zatrudnieni. Bill nie był zadowolony ze swojej pracy. Szukał lepszych możliwości, a jak to musiało być, dostał ofertę od zagranicznej firmy. Pozycja była dokładnie tym, czego chciał. Nadszedł czas, aby podjąć decyzję. Gdyby podjął pracę, byłby szczęśliwy pod względem kariery, ale pozostając osobnym życiem, czy ich małżeństwo przetrwa? Nie mógł być samolubny, by poprosić Jane o odejście z pracy. A jeśli zrezygnuje z nowej oferty pracy, poczuje się winny, że stracił wielką szansę. Teraz to nazywamy poprawką! Co byś zrobił, gdybyś był na miejscu Billa? Bardzo trudno zdecydować, czyż nie? Trener osobisty wkracza w życie danej osoby, aby pomóc mu żyć lepiej. Każda osoba ma problemy. Może to być brak pewności siebie dla kogoś, słabe umiejętności komunikacyjne dla drugiego, utrata kariery dla kogoś innego lub nawet problem z relacjami. Obszary, na których może pracować coach, to:

Zaufanie i poczucie własnej wartości

- Poczuj się dobrze o sobie
- Nie ma miejsca na zwątpienie
- Poznać nowych ludzi i być pewnym siebie
- Mów śmiało przed grupami

Kariera

- Wiesz, która praca jest dla ciebie odpowiednia
- Przejdź do lepszej pracy
- Wykonuj lepiej pracę
- Zrób promocję

- Zaczynj swój własny biznes
- Excel jako lider

Relacje

- Być dobrym słuchaczem
- Pracuj przez problemy ze swoim partnerem
- Płyn płynnie przez trudne czasy
- Buduj silniejsze więzi

Komunikacja

- Jak komunikować się z kimkolwiek?
- Rozmowa z nieznanymi
- Jak skutecznie uzyskać punkt widzenia?

Zdrowie / utrata wagi

- Popraw swoje zdrowie
- Redukować stres
- Postępuj zgodnie ze zdrowym sposobem odżywiania
- Trzymanie się planu ćwiczeń

Marzenia i osiągnięcia

- Ustal twarde cele
- Wypracowuj, czego chcesz od życia
- Zapewnij kierunek i cel
- Baw się lepiej
- Mieć więcej energii i zawsze być gotowym na więcej

Pieniądze / finanse

- Zarób więcej pieniędzy
- Zaoszczędź więcej pieniędzy
- Opracuj budżety i postępuj zgodnie z nimi

Dostawanie tego, co chcesz w życiu

- Stanie się bardziej zorganizowanym
- Pozbycie się barier i negatywnego myślenia
- Skuteczniej zarządzaj swoim czasem
- Odkryj swoje wartości w życiu

- Usunąć bałagan, którym jesteś pochłonięty
- Jak zachować koncentrację

Obejmuje prawie wszystko, czym życie jest, jak można zauważyć.

6 Rola osobistego trenera

Trener osobisty nie karmi się łyżeczką; on ułatwia. Jest przewodnikiem, medium do znajdowania rozwiązań. Jest postacią motywującą, która trenuje coacha w celu osiągnięcia ostatecznego sukcesu. Trener osobisty rzuca wyzwanie, pyta i przesuwa osobę do przodu, aby odblokować całą potencjał wewnętrzny. Za każdym razem, gdy czujesz, że bezsensownie wałęsasz się, Osobisty coach pomoże ci usiąść i przeanalizować, co poszło nie tak i gdzie musisz dokonać poprawek. Osobisty coaching w tym sensie zapewnia coachingowi samoświadomość, koncentrację i rozliczalność. Trener osobisty jest towarzyszem, łopatką do płaczu, przewodnikiem, filozofem, parasolem w deszczowy dzień, łodzią ratowniczą i czirliderką. Pomaga w dokonywaniu wyborów, poleruje umiejętności komunikacyjne, a przede wszystkim działa jako mapa drogowa, aby znaleźć wszystko to, czego poszukiwali coacha w swoim życiu. Coacha siedzi w fotelu kierowcy i określa kierunek. Trener siedzi w fotelu pasażera, upewniając się, że coacha wie dokładnie, dokąd jedzie. Punktem do zapamiętania jest Trener Osobisty nie obiecuje, że jego klient spełni marzenia i osiągnie to, co chce.

Trener osobisty pomaga klientowi:

Aby zrozumieć i przeanalizować, czym dokładnie jest jego prawdziwe marzenie lub cel, zidentyfikować wewnętrzne mocne strony i potencjał do osiągnięcia tego samego, rozpoznać wyzwania, które stwarzają przeszkody w dążeniu do osiągnięcia celów, a następnie zapewnia coaching, dzięki czemu coacher wychodzi z odpowiednim działaniem zaplanowanym aby dostać to, czego chce

7 Jak działa coaching?

Osobisty coaching jest kwestią wyboru, który raz może prowadzić do poprawy umiejętności życiowych. Teraz pojawia się pytanie - jak działa coaching? Istnieje kilka sposobów na rozpoczęcie coachingu.

1-2-1 sesja osobista

1-2-1 sesje przez telefon

1-2-1 sesja za pomocą poczty e-mail

Sesje grupowe coachingowe osobiście

Trening grupowy przez telefon (telekonferencja)

Bez względu na zastosowaną metodę podejście jest takie samo. Nie ulega wątpliwości, że sesje telefoniczne, e-mailowe i grupowe będą działać równie skutecznie jak sesja życia. Bez względu na to, czy medium będzie medium, wszystkie sesje będą równie skuteczne w rozpoznawaniu celów, wyzwań, planów i myśli coacha i ewentualnie wyznaczania prac terenowych, które doprowadzą go do działania i przybliżą go do wszystkiego, co zawsze marzył o osiągnięciu. Fieldwork nie jest jak praca domowa, którą przydzielono ci w szkole. Składa się z kroków działania, które przybliżą Cię do twoich celów i marzeń. Coacha wprowadza porządek obrad, a coach wprowadza umiejętności coachingowe, aby stworzyć partnerstwo, które przenosi klienta do przodu. Klient dzwoni do trenera o zaplanowanym czasie w każdym tygodniu.

7.1 Coaching jeden na jednego

Nie ma ścisłego schematu coachingu osobistego. W rzeczywistości trener zaplanuje taki, który jest dostosowany do potrzeb klienta. Podstawowy projekt składa się z:

- Uzupełniająca sesja "Czy to dla ciebie?" Trwa około 30-45 minut
- Ponad godzinna sesja telefoniczna lub osobista, aby rozwinąć podstawę strategii coachingowej
- Wstępna ocena w celu oceny pracy i osobistych potrzeb oraz określenia celów
- Ciągłe, regularne sesje coachingowe przez telefon lub e-mail
- Rozwijanie samoświadomości, promowanie twórczego myślenia i budowanie praktycznych umiejętności za pomocą ćwiczeń
- Realizacja sesji w pełnej poufności
- Kwartalna ocena i przegląd strategii ciągłego wsparcia i sprostania nowym wymaganiom

Coaching odbywa się zazwyczaj co tydzień, trwa od pół godziny do dwóch godzin. Długość i częstotliwość sesji może różnić się w zależności od celu i wygody uczestnika. Sesje mogą koncentrować się na jednym konkretnym celu lub wyzwaniu, przed którym staje klient, lub na znacznie szerszym zestawie zagadnień osobistych lub zawodowych.

7.2 Coaching grupowy

Programy coachingowe "jeden do jednego" można z łatwością zastosować również do sesji coachingowych w grupach. Jest to najbardziej opłacalny model zapewniający coaching w całej organizacji. Grupy coachingowe to proces interakcji, w jaki sposób członkowie zespołu komunikują się ze sobą lub z innymi zespołami oraz w jaki sposób pomaga to w osiągnięciu zdefiniowanych rezultatów zespołu. Trener zespołu koncentruje się na procesie, a nie na zawartości. Co zespół musi stać się bardziej dojrzały i skuteczny zespół. Trener może poprowadzić zespół przez różne fazy wzrostu i dźwigni, przyspieszyć proces. To było w skrócie, czym jest coaching i co to oznacza. Oto małe ćwiczenie, aby sprawdzić, czy masz kluczowe punkty w dół.

7.3 Praca domowa

7.3.1 Czy chcesz zostać trenerem?

Jest kilka pytań, na które powinieneś odpowiedzieć, i uporządkuj swoje myśli i plany, zanim podejmiesz decyzję. Oto jak...

W gotowości na następną sesję chciałbym, abyś:

- Zapisz, DLACZEGO myślisz o zostaniu trenerem osobistym.
- Wymień kluczowe umiejętności, które Twoim zdaniem są wymagane, aby być doskonałym trenerem. Nie tylko dobry trener, ale również doskonały coach. Czy byłeś trenowany? Czy widziałeś jakichś wspaniałych trenerów w akcji? Jeśli tak, co robią?
- Spójrz ponownie na materiał z tej sesji - szczególnie na liście, która zawiera niektóre z najbardziej popularnych powodów, dla których ludzie przyjeżdżają do autokaru - zadaj sobie pytanie: "Bez żadnego formalnego szkolenia, czy mogę pomóc ludziom, którzy przychodzą do mnie z tym problemem? ? Jakie miałam doświadczenie życiowe w tej dziedzinie? "Zejdź na dół i daj sobie ocenę 1-10, przy czym 10 oznacza, że jesteś ekspertem i możesz pomóc tej osobie bez żadnego szkolenia lub dalszej pomocy.

7.3.2 Czy masz to, czego potrzeba?

Nadszedł czas, aby stanąć na bardziej istotnych podstawach. Teraz, kiedy już wiesz, czego dotyczy coaching, możesz być bliżej zrozumienia, czy coaching jest dla Ciebie karierą. Ale zanim rozpoczniesz coaching jako swoją karierę, musisz zrobić jeszcze więcej odkryć. Zacznijmy od przedstawienia listy, którą wykonałeś podczas ostatniej sesji na temat kluczowych umiejętności trenera. Jeśli jesteś gotowy, zacznij od oceniania siebie w skali 0-10 obok każdej umiejętności zgodnie z tym, jak się z nim porównujesz. Zwiń swoją punktację, aby przejść do następnego kroku. Gotowe? Teraz sprawdź, czy zdobyłeś mniej niż 7 punktów na którąkolwiek z umiejętności. Tak? Zapisz je w kolumnie lub zaznacz je wyraźnie. Ma to przypomnieć, że są to umiejętności, nad którymi musisz pracować i rozwijać je na tyle dobrze, aby odnieść sukces w zawodzie coacha.

Sprawdzenie autentyczności

Bądź szczery wobec siebie. Nie ma sensu się spierać, jeśli nie jesteś uczciwy wobec siebie. Zanim przejdziesz dalej, zadaj sobie następujące pytanie:

"Czy mogę wykorzystać umiejętności, w których zdobyłem mniej niż 7?"

"Czy jestem wystarczająco zaangażowany, aby poradzić sobie z moimi słabymi punktami i opanować je?"

W tym momencie musisz być praktyczny. Konkurencja jest ograniczona, a zdobycie mniej niż 7 punktów i brak możliwości ulepszenia nie jest dobrym znakiem.

7.4 Kluczowe umiejętności trenera

Słuchanie -

Słuchanie jest czymś więcej niż tylko słuchaniem. Uchwycenie niewypowiedzianych stanowi rdzeń umiejętności słuchania.

Informacje zwrotne -

Przygotuj się na udzielenie konstruktywnej opinii bez oceniania osądów.

Obserwowanie -

Bądź czujny na podstawowe uczucia, abyś mógł na nich działać.

Analizowanie -

Jako trener natkniesz się na kilka informacji, które będziesz musiał przeanalizować i wyciągnąć z nich wnioski.

Komunikacja -

Bądź wygodny w komunikowaniu się bez względu na medium.

Wycucie czasu -

Bądź świadomy, kiedy twój klient musi przejść do następnego etapu. Powinieneś również wiedzieć, kiedy zadawać pytania na temat tego typu pytań.

Asymilacja -

Przygotuj się, integrując wszystkie swoje informacje.

Organizowanie -

Jeśli nie jesteś zorganizowany, jesteś zdezorientowany. Przechowuj wszystkie informacje i obciążenia pracą w uporządkowany sposób.

Empatia -

Bądź uprzejmy i pełen współczucia dla potrzeb i problemów swojego klienta.

Etyka -

Utrzymuj informacje o swoim uczestniku w poufności.

Komplementowanie -

Zapraszam do komplementowania i potwierdzania osiągnięć coacha, kiedy tylko będzie to konieczne świętuj sukcesy.

Motywowanie -

Zachęć swoich współpracowników i przekonaj ich, co robią.

Wzmocnienie -

Wzmocnij swoich klientów, aby iść naprzód i odnosić sukcesy.

Energetyczny -

Musisz być energiczny, ponieważ potrzebujesz motywacji, aby móc się zmotywować.

Pozytywizm -

Ty jako Trener Osobisty powinnaś pozytywnie wpływać na swoje podejście, postawę, ton, a nawet na pisanie. To twoja pozytywna perspektywa rozprzestrzenia się na twoich partnerów.

Creative -

Musisz wymyślić kilka nowych pomysłów, aby pomóc swojemu klientowi. Tworzenie pomysłów odgrywa ważną rolę w karierze trenera osobistego.

Pragnienie wiedzy -

Co minutę dzieje się coś nowego, a ty, jako trener, musisz znać zmiany wokół siebie. Zaktualizuj się dzięki badaniom i poznaj nowe obszary, które możesz napotkać. Dzięki temu możesz pomóc swojemu klientowi w pracy nad tym, co preferuje. Czas ocenić ponownie. Tym razem z umiejętnośći wymienionych powyżej. Teraz zbierz wszystkie umiejętności, które uzyskałeś poniżej 7 punktów. Pamiętaj, że musisz nad tym popracować. Jeśli chodzi o umiejętności, w których zdobyłeś ponad 7, to dobra wiadomość! To połowa roboty. Jednak zanotuj te wyniki, ponieważ musisz je polerować. Na pewno jesteś dużo bliżej zrozumienia twojego potencjału jako trenera. Z drugiej strony, zastanówmy się nad tym i przeprowadź jeszcze kilka testów, aby być po bezpieczniejszej stronie.

7.4 Ocena

Oceń się na poniższych stwierdzeniach. I hej! Nikt nie zagląda do twojej oceny. Nie trzeba więc mówić - bądźmy szczerzy! Ludzie przychodzą do mnie po wsparcie i wskazówki. Relacje, przyjaciele i koledzy zwracają się do mnie po moją opinię i porady w wielu kwestiach.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Jestem gotów odłożyć na bok moje potrzeby i ambicje, aby pomóc innym w spełnieniu ich potrzeb i celów.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Mogę łatwo budować relacje z ludźmi, których spotykam po raz pierwszy.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Każda osoba jest inna i doceniam to. Z tego powodu lubię pomagać ludziom w znajdowaniu własnych unikatowych rozwiązań.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Ludzie mówią mi, że jestem dobrym słuchaczem.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Bardzo zależy mi na tym, aby stać na czele mojego silnego poczucia wartości i działać uczciwie w moim życiu osobistym i biznesowym.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Myślę, że mam szósty zmysł dobrej intuicji.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Chociaż nie jestem dokładnie tam, gdzie chcę być w życiu, czuję się zrównoważony i konsekwentnie pracuję na mój własny rozwój osobisty.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Jednym z celów mojej listy jest zostać niezależnym trenerem we własnym biznesie.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Jestem gotów poświęcić się nauczyc jak najwięcej o coachingu i marketingu i jestem przygotowany inwestować w siebie, aby uzyskać odpowiednie szkolenie i doświadczenie.

Zdecydowanie się nie zgadzam Nie zgadzam się Nieco zgadzam się Zgadzam się Zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

Po obliczeniu wyniku za ten test, zobacz, gdzie masz rangę w stosunku do oceny podanej poniżej.

Wynik 31-50

Brawo! Musisz już robić jakieś coaching, prawda? Wszystko, co musisz teraz zrobić, to uczynić go oficjalnym. Ten wynik mówi, że nadszedł czas, aby zapłacić za twój coaching. Tak blisko jesteś profesjonalnym trenerem. Dobrze idzie!

Wynik 11-30

Możesz nadal trochę wahać się, czy zostać trenerem. A może po prostu wątpisz w siebie? Zapytaj siebie. Co mówi twoja intuicja? Czy widzisz siebie jako trenera? Czy pasujesz do rachunku? Czy wylądowałeś tu przypadkiem, czy też masz cel, do którego możesz dążyć? Wyczyść swoje wątpliwości, prosząc trenera, aby pomógł ci skierować myśli i skupić się i uzasadnić kontynuację tego szlaku lub ścieżki powrotnej.

Wynik 0-10

O o! Wygląda na to, że coaching nie jest twoją filiżanką herbaty. Ale nie bój się. Jeśli nadal uważasz, że jest to miejsce, w którym chcesz być, to może być wyjście, czy powinienem powiedzieć "wejście" ... Postaw się na trenera. Nie tylko zyskasz ogromnie dzięki poprawie jakości twojego życia, możesz także podchodzić z pierwszej ręki do "wskazówek i trików" od trenera na temat osobistego coachingu. Przez pewien czas na pewno zdecydujesz, czy coaching jest dla Ciebie, czy nie.

8 Kluczowe kompetencje trenera osobistego

Następujące kompetencje określa Międzynarodowa Federacja Coachów. Tego można się spodziewać od zawodowego coacha i tego, co można zaobserwować podczas sesji coachingowej. W rzeczywistości to jest to, czego asesor słuchałby podczas egzaminu certyfikacyjnego.

Ustalenie Podstaw

- Spełnianie wytycznych etycznych i standardów zawodowych - zrozumienie etyki i standardów coachingowych oraz umiejętność odpowiedniego ich zastosowania we wszystkich sytuacjach coachingowych.
- Rozumie i eksponuje we własnym zachowaniu Standardy postępowania ICF
- Rozumie i stosuje się do wszystkich Wytycznych Etycznych ICF
- Jasno przekazuje rozróżnienia między coachingiem, doradztwem, psychoterapią i innymi zawodami wspierającymi,

- W razie potrzeby odsyła klienta do innego specjalisty ds. Wsparcia, wiedząc, kiedy jest to potrzebne i dostępnych zasobów.

Nawiązanie umowy o coachingu

- Umiejętność zrozumienia, co jest wymagane w konkretnej interakcji coachingowej i uzgodnienia z potencjalnym i nowym klientem procesu i relacji coachingowych.
- Rozumie i skutecznie omawia z klientem wytyczne i konkretne parametry relacji coachingowej (np. Logistyka, opłaty, planowanie, włączenie innych, jeśli jest to stosowne),
- Osiąga porozumienie co do tego, co jest właściwe w związku, a co nie, co jest i nie jest oferowane, a także o odpowiedzialności klienta i coacha,
- Określa, czy istnieje skuteczna zgodność pomiędzy jego metodą coachingową, a potrzebami potencjalnego klienta.

Współtworzenie relacji

- Ustanowienie zaufania i intymności z klientem - Zdolność do stworzenia bezpiecznego, wspierającego środowisko, które powoduje ciągły wzajemny szacunek i zaufanie
- Pokazuje prawdziwą troskę o dobro i przyszłość klienta,
- Nieustannie demonstruje osobistą uczciwość, uczciwość i szczerłość,
- Ustanawia jasne porozumienia i dotrzymuje obietnic,
- Demonstruje szacunek dla percepcji klienta, stylów uczenia się, bycia osobistym,

Obecność coachingowa

- Zdolność do pełnej świadomości i tworzenia spontanicznych relacji z klientem, wykorzystujących otwarty, elastyczny i pewny styl
- Jest obecny i elastyczny podczas procesu coachingu, tańcząc w jednej chwili,
- Dostęp do własnej intuicji i wierzy wewnętrznemu poznaniu - "idzie z jelimem".
- Jest otwarty na brak wiedzy i ryzyko,
- Widzi wiele sposobów pracy z klientem i wybiera w chwili, która jest najbardziej efektywna
- Skutecznie wykorzystuje humor, aby stworzyć lekkość i energię,
- Pewnie przenosi perspektywy i eksperymenty z nowymi możliwościami własnego działania,
- Demonstruje wiarę w pracę z silnymi emocjami i może samodzielnie zarządzać, a nie być przytłoczony lub uwikłany w emocje klienta.

Skuteczna komunikacja

- Aktywne słuchanie - Umiejętność skupienia się całkowicie na tym, co mówi klient, a nie mówieniu, aby zrozumieć znaczenie tego, co jest powiedziane w kontekście życzeń klienta, i wspierać samowrażenie klienta.
- Uczestniczy w planie klienta i klienta, a nie w harmonogramie coacha dla klienta,
- Słyszy obawy, cele, wartości i przekonania klienta dotyczące tego, co jest i nie jest możliwe

- Rozróżnia słowa, ton głosu i język ciała,
- Podsumowuje, parafrazuje, powtarza, odzwierciedla to, co powiedział klient, aby zapewnić jasność i zrozumienie
- Zachęca, akceptuje, eksploruje i wzmacnia wyrażanie uczuć, spostrzeżeń, obaw, przekonań, sugestii itp. Klienta,
- Integruje i buduje na pomysłach i sugestiach klienta,
- Dolne linie lub rozumie istotę komunikacji klienta i pomaga klientowi dotrzeć do niego, zamiast angażować się w długie opisowe historie,
- Umożliwia klientowi upuszczenie lub "oczyszczenie" sytuacji bez osądu lub zajęcia, aby przejść do kolejnych kroków.

Mocne przestuchanie

- Umiejętność zadawania pytań, które ujawniają informacje potrzebne do osiągnięcia maksymalnych korzyści dla relacji coachingowej i klienta
- Zadaje pytania, które odzwierciedlają aktywne słuchanie i zrozumienie perspektywy klienta,
- Zadaje pytania, które wywołują odkrycie, wgląd, zaangażowanie lub działanie (np. kwestionować założenia klienta),
- Zadaje otwarte pytania, które dają większą jasność, możliwość lub nową naukę,
- Zadaje pytania, które poruszają klienta w kierunku tego, czego pragnie, a nie pytania, które wymagają od klienta uzasadnienia lub spojrzenia wstecz.

Bezpośrednia komunikacja

- Umiejętność skutecznego komunikowania się podczas sesji coachingowych i używania języka, który ma największy pozytywny wpływ na klienta
- Jest jasny, wyraźny i bezpośredni w dzieleniu się i przekazywaniu informacji zwrotnych,
- Odblokowuje i artykułuje, aby pomóc klientowi zrozumieć z innej perspektywy to, czego on / ona chce lub jest niepewny,
- Wyraźnie określa cele coachingu, program spotkania, cel technik lub ćwiczeń,
- Używa języka właściwego i szanującego klienta (np. Nieseksistowski, nie rasistowski, nietechniczny, nie-żargonowy),
- Używa metafory i analogii, aby pomóc zilustrować punkt lub pomalować obraz słowny.

Ułatwianie nauki i świadomości

- Tworzenie świadomości - umiejętność integrowania i dokładnej oceny wielu źródeł informacji oraz interpretacji, które pomagają klientowi zdobyć wiedzę i tym samym osiągnąć uzgodnione wyniki
- Wykracza poza to, co jest powiedziane przy ocenie obawy klienta, a nie jest uzależniony od opisu klienta,
- Powoduje zapytanie o większe zrozumienie, świadomość i jasność,

- Identyfikuje dla klienta jego podstawowe obawy, typowe i utrwalone sposoby postrzegania siebie i świata, różnice między faktami a interpretacją, rozbieżności między myślami, odczuciami i działaniem,
- Pomaga klientom odkryć dla siebie nowe myśli, przekonania, percepcje, emocje, nastroje itp., Które wzmacniają ich zdolność do podejmowania działań i osiągnięcia tego, co jest dla nich ważne,
- Komunikuje szersze perspektywy dla klientów i inspiruje zaangażowanie w zmianę poglądów i znalezienie nowych możliwości działania,
- Pomaga klientom dostrzec różne, wzajemnie powiązane czynniki, które wpływają na nich i ich zachowania (np. Myśli, emocje, ciało, tło),
- przekazuje klientom spostrzeżenia w sposób przydatny i znaczący dla klienta,
- Identyfikuje główne mocne strony w stosunku do głównych obszarów dla uczenia się i rozwoju, i co najważniejsze ważne, aby zająć się podczas coachingu,
- Zwraca się do klienta o rozróżnienie między kwestiami trywialnymi i znaczącymi, sytuacyjnymi a powtarzającymi się zachowaniami, przy wykrywaniu podziału na to, co jest powiedziane i co się robi.

Projektowanie działań

- Umiejętność tworzenia z klientem możliwości ciągłego uczenia się, podczas coachingu oraz w sytuacjach związanych z pracą / życiem, a także podejmowania nowych działań, które najskuteczniej doprowadzą do uzgodnionych rezultatów coachingu
- Burza mózgów i pomaga klientowi w określeniu działań, które umożliwią klientowi demonstrację, praktykę i pogłębienie nowej nauki,
- Pomaga klientowi skupić się i systematycznie eksplorować konkretne problemy i możliwości, które są kluczowe dla uzgodnionych celów coachingowych,
- Angażuje klienta do eksplorowania alternatywnych pomysłów i rozwiązań, oceniania opcji i podejmowania powiązanych decyzji,
- Promuje aktywne eksperymentowanie i samopoznanie, w którym klient stosuje to, co zostało omówione i nauczone podczas sesji bezpośrednio po jego / jej pracy lub w życiu,
- Świątuje sukcesy klientów i możliwości przyszłego rozwoju,
- Podważa założenia i perspektywy klienta, aby prowokować nowe pomysły i znajdować nowe możliwości działania,
- Propaguje lub przedstawia punkty widzenia, które są zgodne z celami klienta i, bez przywiązania, angażuje klienta do ich rozważenia,
- Pomaga klientowi "Zrób to teraz" podczas sesji coachingowej, zapewniając natychmiastowe wsparcie,
- Zachęca do rozciągłości i wyzwania, ale także zapewnia wygodne tempo nauki.

Planowanie i wyznaczanie celów

- Umiejętność opracowania i utrzymania skutecznego planu coachingowego z klientem
- Konsoliduje zebrane informacje i tworzy z klientem plan coachingu i cele rozwojowe, które dotyczą problemów i głównych obszarów nauki i rozwoju,

- Tworzy plan z wynikami, które są osiągalne, mierzalne, konkretne i mają docelowe daty,
- Wprowadza korekty planu, które są uzasadnione procesem coachingu i zmianami sytuacji,
- Pomaga klientowi zidentyfikować i uzyskać dostęp do różnych zasobów do nauki (np. Książek, innych specjalistów),
- Identyfikuje i kieruje wcześniejszymi sukcesami, które są ważne dla klienta.

Zarządzanie postępem i odpowiedzialnością

- Umiejętność zwrócenia uwagi na to, co jest ważne dla klienta i pozostawienia odpowiedzialności wobec klienta w celu podjęcia działań
- Wyraźnie żąda działań klienta, które popchną klienta w kierunku wyznaczonych celów,
- Demonstruje postęp poprzez zapytanie klienta o te działania, które klient popełnione podczas poprzedniej sesji (sesji),
- Uznaje klienta za to, co zrobił, czego nie zrobił, uczył się lub dowiedział o nim od poprzedniej sesji coachingowej,
- Skutecznie przygotowuje, organizuje i dokonuje przeglądu z informacjami klienta uzyskanymi podczas sesji,
- Utrzymuje klienta na właściwej drodze między sesjami, zwracając uwagę na plan coachingu i wyniki, uzgodnione kierunki działań i tematy przyszłych sesji,
- Skupia się na planie coachingu, ale jest także otwarty na dostosowywanie zachowań i działań w oparciu o proces coachingowy i zmiany kierunku podczas sesji,
- Jest w stanie poruszać się w przód i w tył między dużym obrazem miejsca, w którym znajduje się klient nagłówek, ustawienie kontekstu dla omawianego tematu i miejsca, w którym klient chce jechać,
- Promuje samodyscyplinę klienta i pociąga klienta do odpowiedzialności za to, co zamierzają zrobić, za wyniki zamierzonej akcji lub za konkretny plan z powiązаныmi ramami czasowymi,
- Rozwija zdolność klienta do podejmowania decyzji, rozwiązywania kluczowych problemów i rozwijania się (uzyskiwanie informacji zwrotnej, ustalanie priorytetów i ustalanie tempa uczenia się, refleksja i wyciąganie wniosków z doświadczeń).

Przytłaczające, prawda?

Oczywiście nie oczekiwałbym, że pokażesz wszystkie te umiejętności podczas jednej sesji coachingowej. Spójrz na tę listę co jakiś czas i oceń swoją sesję coachingową w świetle tego światła. Dotrzesz tam!

9 Kluczowe kompetencje coacha biznesowego

W procesie uwierzytelniania Chartered Business Coach (ChBC™), Światowe Stowarzyszenie Coachów Biznesu (WABC) zdefiniowało następujące Kompetencje Coachingu Biznesowego. Kompetencje coachingu biznesowego są podzielone na trzy obszary:

- Zarządzanie sobą - poznanie siebie i opanowanie siebie
- Bazowa baza umiejętności coachingowych

- Możliwości coachingu biznesowego i przywództwa

Przedruk za zgodą Światowego Stowarzyszenia Trenerów Biznesowych. Każdy obszar zawiera listę kompetencji. Każda kompetencja jest zilustrowana przykładami zachowania oczekiwanego od sprawnego mistrza trenera z co najmniej pięcioletnim doświadczeniem. Od nowych trenerów biznesowych nie oczekuje się wykazania wszystkich wymienionych tu kompetencji. Kompetencje stanowią raczej ramy, w których poszczególne osoby mogą mapować swoje szkolenie i doświadczenie. W ten sposób poszczególni trenerzy mogą wykorzystywać kompetencje do oceny postępów w kierunku biegłości na poziomie podstawowym.

Oznaczenie ChBC:

- Określa międzynarodowe standardy dla starszych zawodowych trenerów biznesowych za pośrednictwem czarterowego oznaczenia i wyraźnie identyfikuje te standardy dla nabywców coachingu biznesowego
- Zapewnia niezależny, solidny i przejrzysty proces oceny, który uwzględnia odpowiedni poziom wykształcenia i ciągły rozwój zawodowy zgodnie z najwyższymi standardami profesjonalizmu w coachingu biznesowym
- Promuje przywództwo wysokiego kalibru w usługach coachingowych dla biznesu z korzyścią dla klientów
- Przyczynia się do zdefiniowania, rozwoju i samoregulacji zawodu coacha biznesowego

9.1 Najbardziej zaawansowana referencja dla starszych trenerów biznesowych

Oznaczenie Chartered Business Coach (ChBC) jest przeznaczone dla starszych profesjonalnych trenerów biznesowych. Jest to międzynarodowe oznaczenie, które rozpoznaje trenerów biznesowych, którzy stosują coaching w różnych kontekstach, których wyniki mogą być nieprzewidywalne. Trenerzy biznesu na tym poziomie są odpowiedzialni za krytyczną analizę, diagnozę, projektowanie, planowanie, wykonanie i ocenę. Wywierają znaczną osobistą autonomię i wykazują znaczący wpływ i przywództwo w ramach swojej organizacji, zawodu lub środowiska akademickiego. Status czarterowy mówi szerszej społeczności, że coach biznesowy ma najwyższy poziom specjalistycznej wiedzy i kompetencji zawodowych. Oznaczenie ChBC uznaje doświadczonego praktyka coacha biznesowego, który wykazał się dogłębną znajomością coachingu biznesowego, znaczącymi osobistymi osiągnięciami w dziedzinie, profesjonalizmem i przywództwem w miejscu pracy oraz zobowiązaniem do utrzymania wiedzy specjalistycznej poprzez ciągły rozwój zawodowy. ChBC jest samodzielną referencją i najwyższym poziomem certyfikacji. Oznaczenie ChBC może również prowadzić do uzyskania w pełni akredytowanego stopnia magistra. Program Master of Arts w rozwoju zawodowym (Business Coaching), oferowany przez Professional Development Foundation poprzez Middlesex University w Wielkiej Brytanii, jest dostępny dla posiadaczy ChBC.

10 Samodzielne zarządzanie - poznanie siebie i opanowanie siebie

Poznanie siebie - Samopoznanie i zrozumienie

- Mając gotowy dostęp do swoich myśli i uczuć i mając świadomość tego, jak wpływają one na twoje zachowanie
- Bądź świadomy własnych emocji i potrafisz rozpoznać, co czujesz w danym momencie
- Poznaj powody, dla których czujesz się tak, jak Ty

- Rozpoznanie, jak twoje uczucia wpływają na ciebie i twoją wydajność pracy
- Mieć wysoki stopień świadomości tego, co jest dla ciebie ważne, i wkładu, jaki chcesz wnieść - twoje wartości, cel i wizję
- Wiedz, czego chcesz i idź za nim
- Wiesz, kiedy twoja samo-rozmowa jest pomocna
- Wiesz, kiedy samo-rozmowa jest niepomocna

Potwierdzanie twoich mocnych stron i potrzeb rozwojowych

a) Mieć realistyczne postrzeganie twoich mocnych stron i potrzeb rozwojowych - znać swoje mocne strony i ograniczenia oraz wykazywać zaangażowanie w ciągłe uczenie się i samorozwój

- Poznaj swoje mocne i słabiej rozwinięte obszary, swoje umiejętności i ograniczenia
- Zastanów się nad sposobami uczenia się na doświadczeniach
- Szukać konstruktywnej informacji zwrotnej, aby poprawić swoją wydajność
- Działaj zgodnie z konstruktywnymi opiniami, aby poprawić swoje wyniki
- Umieć pokazać poczucie humoru i perspektywę na swój temat
- Bądź nieustannym uczniem: szukaj okazji do samorozwoju i dożywotnio

uczenie się, zawsze dążąc do poprawy i rozwoju

b) Wiara w siebie - wiara we własne poczucie własnej wartości i możliwości

- Przedstaw się innym jako pewny siebie i pewny swoich możliwości
- Przygotuj się na przyjęcie niepopularnego stanowiska, gdy decyzja lub strategia naruszy twoje zasady
- Podejmuj skuteczne decyzje w trudnych lub niejednoznacznych sytuacjach, gdy czas jest krytyczny
- Zaufaj swoim instynktom i przeczuciom, nawet w niepewnych sytuacjach
- Podkreśl swoje mocne strony i doceniaj je; zaakceptuj swoje braki i uwzględnij je

Zarządzanie Twoimi myślami, uczuciami i zachowaniami w sposobach promujących zachowanie przyczyniające się do sukcesu w karierze i organizacji

a) Samoregulacja - konstruktywne zarządzanie reakcjami i emocjami Monitoruj i ograniczaj niepokojące emocje i reguluj je, aby nie przeszkadzały ci robić rzeczy, które musisz zrobić

- Zachowaj samokontrolę w niesprzyjających lub stresujących warunkach (np. Zachowuj się, opanowanie i temperament)
- Zarządzaj własnym zachowaniem, aby zapobiec lub zmniejszyć poczucie stresu
- Umiejętność jasnego myślenia i koncentrowania się pod presją
- Zaakceptuj negatywne informacje zwrotne, nie stając się obronnym
- Mów się w złym nastroju
- Rozróżnienie wkładu klienta i własnego wkładu na swoje reakcje emocjonalne

b) Uczciwość - wybór etycznych ścieżek działania i bycie niezłomnym w swoich zasadach i przekonaniach

- Daj przykład, konsekwentnie modelując wysokie standardy uczciwości i uczciwości
- Zmierz się z nieetycznym zachowaniem prowadzonym przez innych
- Bądź gotów przyznać się do błędów, nawet w obliczu negatywnych konsekwencji
- Buduj zaufanie, demonstrując etyczne postępowanie
- Weź odpowiedzialność za swoje niepowodzenia i błędy, nie obwiniając innych ani okoliczności

c) Własna odpowiedzialność - zakładając osobistą odpowiedzialność i odpowiedzialność za swoje wyniki

- Przyjmuj osobistą odpowiedzialność za cele spotkań, wyniki i terminy
- Śledź projekty, trudności i zapytania do pełnej rozdzielczości
- Planuj i organizuj efektywnie pracę
- Zrób wszystko, co konieczne (w granicach rozsądku), aby wypełnić zobowiązania
- Dotrzymuj swoich obietnic i wypełniaj swoje zobowiązania

d) Zdolność adaptacyjna - elastyczność w radzeniu sobie ze zmianami

- Zmierzaj zmieniające się priorytety i nowe zmiany w swoim postępie, nawet w obliczu niejednoznaczności
- Bądź elastyczny i dostosowuj się do nieoczekiwanych zmian
- Zmodyfikuj podejście lub strategię w miarę zmiany sytuacji
- Bądź gotów zmienić silnie utrzymaną pozycję w obliczu przeciwnych dowodów
- Łatwo dostosowuj się do nowych sytuacji
- Skutecznie zongluj wieloma wymaganiami na swój czas

e) Podkreślanie doskonałości - ustawianie siebie i konsekwentne realizowanie ambitnych celów i wysokich standardów

- Wyznacz sobie ambitne cele
- Utrzymuj zaangażowanie w realizację celów w obliczu przeszkód i frustracji
- Wykazać gotowość do podejmowania obliczonego ryzyka
- Pozostań optymistyczny i wytrwały, nawet w obliczu porażek lub rozczarowań
- Bądź pewien, że znajdziesz rozwiązanie, gdy jesteś pod presją
- Stale poszukuj sposobów na poprawę wyników
- Działaj z nadzieją na sukces, zamiast lęku przed porażką
- Poczuj zdolność do wywierania wpływu na swoją sytuację życiową

f) Inicjatywa - podejmowanie niezależnych działań w celu zmiany kierunku wydarzeń

- Pokaż skłonność do inicjowania, a nie reagowania
- Staraj się osiągnąć więcej, niż jest to wymagane lub oczekiwane od Ciebie
- Zginaj zasady, gdy jest to konieczne, aby wykonać zadanie
- Podejmij działania zapobiegawcze, aby uniknąć problemów, zanim one się pojawią
- Samodzielnie szukać i wykorzystywać możliwości

g) Kreatywność i innowacyjność - otwartość na nowe pomysły i możliwość generowania alternatywnych sposobów postrzegania i definiowania problemów

- Poszukuj innowacyjnych podejść i aktualnych wydarzeń związanych z obszarem twojej ekspertyzy
- Poszukiwanie nowych pomysłów i podejść z różnych źródeł
- Eksperymentuj z różnymi i nowatorskimi sposobami radzenia sobie z problemami i możliwościami
- Zobacz alternatywne sposoby wyświetlania i definiowania problemów
- Wymyśl alternatywne rozwiązania problemów i wyzwań

11 Podstawowa baza umiejętności coachingowych

Tworzenie podstaw dla coachingu biznesowego

a) Praca w ramach ustalonych wytycznych etycznych i standardów zawodowych

- Przestrzegaj zasad etycznych, standardów i zasad postępowania własnego stowarzyszenia zawodowego i innych osób
- Jasno przekazuj rozróżnienia między coachingiem a innymi rodzajami pomocy

relacje, takie jak mentoring, doradztwo / psychoterapia i doradztwo

- Rozpoznawać ograniczenia własnych kompetencji i w razie potrzeby odwoływać się do innych specjalistów

b) Uzgodnienie jasnego i skutecznego kontraktu dotyczącego relacji coachingowej

- Opracowanie porozumienia roboczego na temat charakteru relacji coach-klient (np. Ról, obowiązków i granic)
- Ustanowić formalną umowę / umowę o pracę (pisemną lub ustną), która jest konkretna, sprawiedliwa i skuteczna oraz odzwierciedla kontekst organizacyjny
- Zgadzam się na warunkach poufności
- Ustal, czy istnieje odpowiednie dopasowanie twojego własnego tła i stylu coachingu z potrzebami i oczekiwaniami przyszłego klienta
- Mieć jasną politykę dotyczącą prowadzenia notatek i / lub nagrywania sesji (np. Do celów nadzoru) i przekazania tego klientowi

Rozwijanie relacji w zakresie coachingu biznesowego

a) Ustanowienie zaufania i szacunku

- Zademonstrować prawdziwą troskę o dobro i sukces klienta
- Zademonstrować silną wiarę w nieograniczony potencjał innych
- Konsekwentnie pracuj nad budowaniem zaufania i uczciwej komunikacji z klientem
- Ustanowić jasne porozumienia i dotrzymywać obietnic
- Jasno i szczerze dziel się swoimi wartościami, postawami, przekonaniem i emocjami, gdy jest to właściwe
- Zachęcaj klienta do podejmowania nowych i wymagających zadań, zapewniając jednocześnie odpowiednie wsparcie
- Stwórz środowisko bezpieczeństwa i ochrony podczas rozwiązywania delikatnych problemów
- Stworzenie środowiska bezpieczeństwa, w którym klient może dzielić się wszystkimi swoimi stronami (np. swoimi ambicjami, potrzebami i obawami)
- Bądź uczciwy i zgodny z prawdą w trudnych sytuacjach (np. Przygotowany do poinformowania klienta o tym, co musi usłyszeć, ale inni nie powiedzą)

b) Nawiązywanie relacji

- Mieć otwartą i elastyczną obecność
- Bądź wygodny dzieląc się swoimi intuicjami z klientem
- Zademonstrować chęć podejmowania ryzyka i wkroczenia w nieznaną
- Miej bardzo elastyczne podejście do coachingu i umiej dostosować swój styl do tego, co jest najlepsze dla klienta
- Wykorzystaj odpowiedni humor, aby praca była przyjemniejsza
- Być w stanie tolerować otwarte wyrażanie silnych emocji skierowanych na Ciebie bez stawiania się defensywnym
- Umiejętność radzenia sobie z wyrażaniem przez klienta silnych emocji związanych z jego sytuacją bez angażowania się w emocje klienta
- Umieć pracować z różnymi stylami uczenia się u osób
- Podaj obiektywne informacje zwrotne w sposób niedyskryminujący

Promowanie zrozumienia klienta

a) Słuchanie zrozumienia

- Dostosuj się łatwo do agendy klienta
- Słuchaj oczekiwań klienta co do tego, co jest i nie jest możliwe
- Potwierdź zrozumienie, obserwując i interpretując sygnały niewerbalne (np. Ciało, język, wyraz twarzy, ton głosu itp.)
- Używaj pozytywnego języka ciała i sygnałów niewerbalnych, aby zademonstrować otwartość i niepodzielną uwagę

- Zademonstrować aktywne słuchanie, szukając wyjaśnień, zmieniając oświadczenia klienta i podsumowując, aby sprawdzić zrozumienie
- Zachęcaj klienta do "mówienia więcej" - twórz pozytywny klimat dla klienta, aby wyrazić swoje uczucia, percepcje, obawy, sugestie itp.
- Potwierdź pomysły i sugestie klienta i wykorzystaj je w dyskusjach
- Oferuj nieoceniające odpowiedzi, które zachęcają klienta do zbadania i potwierdzenia jego / jej uczuć, obaw i aspiracji
- Użyj ciszy jako odpowiedniej interwencji, aby uzyskać więcej informacji
- Słuchaj emocjonalnych podtekstów klienta
- Zwróć uwagę na to, czego klient nie mówi o omawianych problemach

b) Skuteczne zadawanie pytań

- Zadawaj pytania, które odzwierciedlają zrozumienie punktu widzenia klienta
- Zadawaj trudne pytania, które pomagają klientowi w samodzielnym odkrywaniu
- Zadawaj otwarte pytania, które pomagają klientowi w wyjaśnieniu problemów
- Zadaj pytania, które pomogą klientowi opracować nowe perspektywy i nowe możliwości działania i uczenia się
- Zadawaj pytania, które wywołują zobowiązanie do działania
- Zadawaj pytania, które kierują klienta do jego / jej pożądaných rezultatów

c) Jasna komunikacja

- Przygotuj się wcześniej na sesję coachingową
- Upewnij się, że informacje zwrotne dla klienta są jasne i zrozumiałe dla klienta

zamierzone wyniki

- Przedstaw alternatywne sposoby postrzegania sytuacji klienta, które są przydatne i znaczące dla klienta
- Jasno określaj cele coachingowe i uzasadnienie zastosowania poszczególnych technik lub ćwiczeń
- Używaj języka właściwego i szanującego klienta (np. Nieseksistowskiego, nie rasistowskiego, nietechnicznego, nie-żargonowego)
- Używaj analogii, metafor i przykładów, aby pomóc klientowi w zrozumieniu idei
- Wyjaśnij i przejrzyj z klientem informacje uzyskane podczas sesji

d) Ułatwienie zrozumienia

- Rozumieć i reagować na niepisane uczucia i obawy klienta
- Identyfikować wzorce i rozbieżności w myślach i / lub zachowaniach klienta
- Umożliwić klientowi odkrycie myśli, uczuć i zachowań, które pomogą mu osiągnąć znaczące wyniki

- Dodaj porządek, jasność, głębię zrozumienia i perspektywę do problematycznych sytuacji
- Pomóż klientowi spojrzeć na szerszy kontekst problemów lub problemów
- Stwórz środowisko, które wspiera eksplorację i zmiany
- Pomóż klientowi rozpoznać wpływ jego myśli i uczuć na zachowanie
- Rozpoznanie mocnych stron klienta i obszarów do nauki i wzrostu
- Pomóż klientowi zidentyfikować najważniejsze kwestie, które należy uwzględnić podczas coachingu
- Wkładaj swoją wiedzę, doświadczenie i wiedzę, nie udzielając porad
- Używaj różnych perspektyw, próbując zrozumieć sytuację

Ułatwianie osobistej transformacji

a) Promowanie działania

- Pomóż klientowi zidentyfikować działania, które umożliwią mu wykazanie i wzmocnienie nowego procesu uczenia się
- Zachęć klienta, aby głęboko i kreatywnie przemyślał, szukając nowych lub innych

podejścia do podjęcia

- Pomóż klientowi w systematycznej ocenie zidentyfikowanych problemów, opcji i możliwości
- Zachęcaj klienta do podejmowania właściwych decyzji po zbadaniu możliwych rezultatów
- Upewnij się, że sesja coachingowa pozostawia klienta zmotywowanego do zastosowania tego, czego nauczyliśmy się w jego życiu
- Rozpoznawać i świętować sukcesy klienta
- Zachęcaj i wspieraj klienta w celu natychmiastowego zastosowania nowej wiedzy lub umiejętności tj. podczas sesji coachingowej)
- Pomóż klientowi określić ambitne, ale realistyczne tempo nauki

b) Koncentrowanie się na celach

- Współpracuj z klientem, aby opracować plan coachingu i cele rozwojowe
- Zachęcaj klienta do koncentrowania się na obawach i szansach związanych z uzgodnionymi celami
- Upewnij się, że plan coachingu i cele rozwojowe odpowiadają na obawy klienta i główne obszary nauki i rozwoju
- Stwórz cele rozwojowe, które są konkretne, mierzalne, zorientowane na działanie i ukierunkowane na wyniki, i które mają odpowiednie ramy czasowe
- Ocenić postępy coachingu i dostosować cele w oparciu o tymczasowe wyniki i zmieniające się priorytety
- Pomóż klientowi ocenić i uzyskać dostęp do zasobów edukacyjnych (np. Osób, książek, kursów), które będą wspierać jego / jej pożądane wyniki
- Pomóż klientowi skupić się i rozwijać swoje sukcesy

c) Budowanie odporności

- Pomóż klientowi pozostać na bieżąco między sesjami (np. Aby podjąć działania niezbędne do osiągnięcia swoich celów)
- Poświęć czas na kolejne sesje, sprawdzając postępy klienta w zakresie działań popełnione wcześniej
- Potwierdź, co klient ma i czego nie zrobił, czego się nauczył i czego się dowiedział od poprzedniej sesji
- Pozytywnie skonfrontuj klienta, gdy nie podejmuje uzgodnionych działań
- Skutecznie odnosić się do tego, co jest dyskutowane, gdzie klient chce być
- Promuj samodyscyplinę u klienta, utrzymując klienta odpowiedzialnego i odpowiedzialnego za uzgodnione działania
- Rozwinąć umiejętność samodzielnego coachingu

d) Zarządzanie zakończeniem coachingu

- Ocenić gotowość klienta do przerwania coachingu
- Podjąć wszelkie niezbędne kroki, aby klient mógł kontynuować swój rozwój
- Wyjaśnij z klientem wszelkie dalsze ustalenia
- Poprowadzić klienta i innych interesariuszy przy opracowywaniu planu rozwoju na dalekie odległości
- Polecaj wewnętrzne i zewnętrzne środki rozwoju, które najlepiej odpowiadają potrzebom klienta i organizacji
- Komunikuj się z menedżerem klienta lub innymi interesariuszami, aby zapewnić zaangażowanie w rozwój klienta, w tym regularne przeglądy postępów
- Bądź gotów na pytania i wyjaśnienia po zakończeniu coachingu
- Odpowiednio, od czasu do czasu odprawiaj się z klientem, aby utrzymać związek

Rozwój zawodowy

a) Utrzymywanie i doskonalenie umiejętności zawodowych

- Regularnie szukaj informacji zwrotnej od klienta na temat twoich wyników, aby pomóc ci rozwinąć swoją praktykę
- Rozpoznawać własne ograniczenia jako trener i w razie potrzeby starać się o nadzór
- Regularnie korzystaj z superwizji, aby utrzymywać i doskonalić swoje umiejętności coachingowe
- Konsultuj się z przełożonymi i kolegami w sprawach dotyczących klienta i coachingu oraz kwestii związanych z własnym rozwojem zawodowym jako coach
- Weź udział w konferencjach i warsztatach, aby rozwinąć umiejętności coachingowe, wiedzę i doświadczenie
- Czytaj książki, czasopisma i artykuły, aby być na bieżąco z aktualnymi osiągnięciami w coachingu

12 Możliwości coachingu biznesowego i przywództwa

Wyrównanie

a) Rozumienie biznesu i silne ugruntowanie w wiedzy biznesowej i kompetencjach

- Dostosowanie do sytuacji coachingowej szerokiego zakresu odpowiedniej wiedzy i doświadczenia w dużych korporacjach
- Dostosowanie do sytuacji coachingowej szerokiego zakresu odpowiedniej wiedzy i doświadczenia w MŚP i przedsiębiorstwach rozpoczynających działalność / przedsiębiorczych
- Rozumieć szerszy kontekst biznesowy, w którym działa klient (np. Rynek perspektywy, konkurencja, produkty i usługi, klienci i klienci)
- Zapoznać się z wizją, celami i celami organizacji oraz jej interesariuszy
- Zapoznaj się z praktykami i polityką organizacji związanymi z osiągnięciem celów biznesowych
- Zrozumieć, w jaki sposób organizacja ocenia wydajność i wyniki klienta
- Rozumie rolę i pozycję klienta w stosunku do ogólnej misji organizacji, jej strategii i kluczowych inicjatyw biznesowych
- Zapoznaj się z polityką i procedurami dotyczącymi zasobów ludzkich organizacji (np. W delikatnych kwestiach, takich jak molestowanie seksualne, różnorodność i zgłaszanie incydentów)
- Uświadomienie sobie, w jaki sposób decyzje są podejmowane i wdrażane w organizacji (np. Zasady ładu korporacyjnego, struktury i kanały prowadzenia działalności)

b) Demonstrowanie biegłości w myśleniu systemowym

- Równie wygodnie omawiać szerokie problemy koncepcyjne i konkretne problemy praktyczne
- Zachęć klienta, aby spojrzeć na szerszy obraz
- Pomóż klientowi zobaczyć swoją pozycję i organizację poprzez różne punkty widzenia i perspektywy
- Zastosuj perspektywę systemową, aby zidentyfikować szersze wzorce aktywności (wewnętrznej i zewnętrznej), które pomagają lub utrudniają osiągnięcie
- Rozpoznawać współzależność klienta z innymi ludźmi i procesami w organizacji

- Identyfikować wzorce lub znaczenia zdarzeń i danych, które nie są w oczywisty sposób połączone

- Zidentyfikuj podobieństwa między dynamiką relacji coachingowej a klientem

wpływ na ludzi i procesy w organizacji

- Podejście do każdej sytuacji problemowej z wyraźnym postrzeganiem rzeczywistości politycznej
- Być wygodnym coachingiem w burzliwym i ciągle zmieniającym się systemie biznesowym, wypełnionym dwuznacznością

c) Dostosowanie inicjatyw coachingowych do biznesu

- Identyfikowanie i ustalanie priorytetów coachingowych i rozwojowych w kontekście biznesplanów
- Upewnij się, że coaching dotyczy przede wszystkim rozwoju klienta w kontekście potrzeb organizacyjnych
- Wyjaśnij odpowiedzialność klienta i innych interesariuszy za podjęcie działań
- Rzuć wyzwanie klientowi, gdy jest to konieczne, aby przywrócić jego zachowanie do celów firmy
- Dąż do maksymalizacji wkładu klienta w potrzeby organizacji
- Bądź elastyczny w dostosowywaniu potrzeb rozwojowych klienta do zmieniających się priorytetów biznesowych
- Potrafić zadawać trudne, trudne pytania, które sprawiają, że klient myśli o nowych strategicznych liniach
- Ułóż się wygodnie w coachingu w sprawach międzynarodowych i porządku obrad

Wiarygodność i wiarogodność

a) Działanie jako silny i wpływowy wzór do naśladowania

- Umieć inspirować i motywować innych na najwyższym poziomie
- Pomóż klientowi stworzyć i przekazać fascynujący i inspirujący obraz przyszłości
- Modelować i demonstrować zachowania przywódcze w sposób umożliwiający klientowi samodzielne wykonanie tych zachowań
- Praktykuj przywództwo i włączaj cechy przywódcze i zachowania do swojej pracy

b) Posiadanie dogłębnej, roboczej wiedzy o świecie lidera wykonawczego i rozwoju przywództwa

- Wiedzieć, jak uczą się liderzy i procesy ułatwiające uczenie się liderów
- Rozumieć wyzwania skutecznego przywództwa
- Dokładnie zapoznać się z wymaganiami stawianymi przez liderów w ich konkretnej działalności
- Zidentyfikuj odpowiednie procesy rozwoju przywództwa
- Zidentyfikuj i wybierz techniki coachingowe odpowiednie dla przywództwa klienta

zadania rozwojowe

- Zidentyfikuj i wykaż różnicę między menedżerem i liderem
- Ułatwienie przejścia klienta z menedżera na lidera
- Rozumieć i przekazywać cechy wymagane do skutecznego przywództwa

c) Wyświetlanie wysoko rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych

- Pokaż wysoki poziom zaufania do pracy na arenie przywódczej
- Dyskutuj na tematy w języku właściwym dla kontekstu biznesowego
- Zrozumienie punktów wpływów w organizacji

- Pracuj pod silnym ego przywódcy
- Rzuć wyzwanie liderowi, aby podniósł standardy we wszystkich obszarach

Coach jako lider i twórca własnego biznesu

a) Tworzenie i zarządzanie sieciami relacji biznesowych

- Zdobyć nowych klientów
- Umieć generować polecenia od innych specjalistów
- Potrafić generować nowy biznes drogą ustną
- Dostarczenie organizacji i klientowi podstawowych informacji o sobie i swojej praktyce (np. Referencje, opłaty i praktyki biznesowe)
- Utrzymuj dużą sieć kontaktów z innymi wykwalifikowanymi specjalistami
- Polecaj klientów, gdy nie jesteś najlepszym możliwym zasobem

b) Współpraca z innymi trenerami

- Nawiązuj sojusze z innymi trenerami, aby umożliwić realizację dużych kontraktów
- Identyfikować i rozwijać zasoby i skierowania
- Podziel się wartościami i etyką z innymi trenerami
- Dziel się najlepszymi praktykami z innymi trenerami
- Promuj zawód coachingowy
- Naucz się i rozwijaj zawód coachingu

c) Rozwijanie się w biznesie

- Uczestniczyć w wydarzeniach (np. Warsztatach i konferencjach), aby rozwijać swoje zrozumienie przywództwo i pomysły biznesowe
- Czytaj profesjonalne książki i pisma branżowe (np. Harvard Business Review), aby nadążyć za rozwojem biznesu
- Przeczytaj dzienniki biznesowe (np. Financial Times) i strony biznesowe, aby być na bieżąco z informacjami o warunkach biznesowych i gospodarczych

Tworzenie i utrzymywanie partnerstwa ze wszystkimi stronami zainteresowanymi w procesie coachingu biznesowego

- Proaktywnie rozwijać sieć relacji i strategicznych partnerstw w ramach organizacji i utrzymywać ją poprzez regularne kontakty i działania następcze
- Zrozum i skutecznie omawiaj z klientem i decydentem wytyczne i parametry umowy coachingowej (np. Logistyka, opłaty, włączanie innych, jeśli to konieczne)
- Rozpoznawać i angażować zasoby ludzkie i inne zainteresowane strony, stosownie do potrzeb, przy uzgadnianiu odpowiedzialności

- Rozumieć potrzeby i wymagania sponsora coachingu
- Uczestniczyć w procesie organizacji wyboru, dopasowywania i orientowania trenerów biznesowych
- Opracuj formalną pisemną umowę o poufności przed rozpoczęciem coachingu (np. Określ, które informacje będą i nie będą udostępniane, w jakich okolicznościach, z kim i jak)
- Komunikować otwarcie o postępach coachingu z klientem i innymi zainteresowanymi stronami (w granicach uzgodnionej poufności)
- Ułatwienie komunikacji między klientem a organizacją, o tym, nad czym pracuje klient, o jego postępach i potrzebach związanych z jego wsparciem
- Przestrzeganie wartości organizacji, praktyk etycznych, umów o zachowaniu poufności, praktyk biznesowych i polityki zasobów ludzkich; wycofać, jeśli są one niezgodne z własnymi wartościami

Zrozumienie zachowań organizacyjnych i zasad rozwoju organizacji

- Zrozumienie procesów organizacyjnych i sposobów poprawy ich wydajności i skuteczności
- Analizuj elementy, zasady i relacje w strukturze organizacyjnej, kulturze i zarządzaniu zmianami
- Wiedzieć, jak ułatwić tworzenie wizji i wyjaśnienie kierunku
- Wiedzieć, jak ułatwić opracowywanie i wdrażanie planów strategicznych i operacyjnych
- Wiedzieć, jak ułatwić opracowywanie strategii prowadzenia i zarządzania zmianą organizacyjną

Oszacowanie

a) Ocena klienta

- Wybierz spośród szerokiej gamy instrumentów oceny (np. Ocena 360 stopni i miary osobowości, style uczenia się, zainteresowania, styl przywództwa)
- Przeprowadzić dodatkowe oceny zmiennych, takich jak kultura organizacyjna, komunikacja zespołowa, zaufanie organizacyjne, jakość, zadowolenie pracowników, wydajność i zyskowność
- Obsługuj tylko te instrumenty, dla których zostałeś w pełni wyszkolony, posiadasz certyfikat lub inaczej przygotowane
- Wyjaśnij wyraźnie mocne strony i ograniczenia instrumentów oceny
- Utrzymuj poufność klienta, chroniąc dane z oceny
- Zapewnienie bezpiecznego, wspierającego środowiska, w którym można przekazywać opinie oceniające
- Dostarczenie informacji zwrotnej w sposób zachęcający klienta do działania w oparciu o ocenę
- Pomóż klientowi wykorzystać dane z oceny, aby stworzyć plan działań rozwojowych

b) Ocena indywidualnych i organizacyjnych korzyści coachingu biznesowego

- Wiedzieć, jak mierzyć skuteczność coachingu
- Wykazać zaangażowanie w pomiar sukcesu coachingu

- Tworzenie odpowiedniego zwrotu z inwestycji (lub innych modeli) w celu określenia wartości dodanej
- Stosuj oceny przed lub po coachingu (np. Ocena 360 stopni), aby mierzyć wyniki
- Oferować rzetelne i wiarygodne środki do mierzenia wyników i wyników coachingu
- Ustal cele w fazie kontraktowania, aby można było zmierzyć wyniki zarówno siebie, jak i klienta

Poszanowanie i wiedza na temat zagadnień wielokulturowych i różnorodności

- Dostosuj język i / lub podejście stosowane podczas coachingu do różnic rasowych i kulturowych
- Bądź świadomy, jak dynamika kulturowa wpływa na procesy biznesowe, interakcje i wyniki
- Pomóż w tworzeniu skutecznych strategii zgodnych z pozycją organizacji w globalnej gospodarce
- Pomóż klientowi rozpoznać wartość różnorodności i zmaksymalizować korzyści wynikające z różnic rasowych i kulturowych w sposób, który poprawi wyniki
- Zademonstrować osobiste zaangażowanie w równe traktowanie ludzi oraz z szacunkiem i godnością
- Jasne zrozumienie korzyści biznesowych związanych z efektywnym zarządzaniem różnorodnością rasową i kulturową
- Rozumieć potencjalne preferencje i uprzedzenia związane z twoją tożsamością rasową i kulturową oraz jak mogą one wzmocnić lub utrudnić świadczenie usług

I tam to masz. Wystarczy pokazać wyżej opisane kompetencje podczas sesji coachingowych, a pewnego dnia możesz zostać WABC Chartered Business Coach™, tak jak ja!

Przytłoczony? Powinieneś być :-)

Coaching to nie tylko świetne rozmowy. Aby stać się trenerem z certyfikatem Master Certified Coach, trzeba być kimś więcej, niż trenerem osobistym lub trenerem biznesowym. Pamiętaj jednak, że każda wspaniała podróż zaczyna się od pierwszego kroku Opisanie tych kompetencji nie ma na celu przestraszenia, ale pokazanie tego, na czym musi się skupić trener. Więc po prostu chodź i ciesz się każdym krokiem, ucząc się, jak stać się najlepszym trenerem, jakim możesz być!

13 Pytania i odpowiedzi

Mam nadzieję, że nadal dobrze się bawisz. Przejdźmy dalej. Istnieje wiele pytań dotyczących szkolenia w zakresie coachingu osobistego. Oto kompleksowe pytania i odpowiedzi dotyczące coachingu osobistego.

Czy Personal Coaching jest podobny do terapii, poradnictwa czy psychologii?

Na wypadek, gdybyś przeskoczył do tej sekcji bez czytania pierwszej części. Coaching wywodzi się z wielu dyscyplin, takich jak socjologia, psychologia, doradztwo zawodowe i wiele innych rodzajów poradnictwa. Ale gdzie różni się od tych dyscyplin jest dążenie do wyników, a nie dogłębne zrozumienie przeszłości. Mówiąc prościej, coaching obejmuje skupienie się na działaniach zorientowanych na przyszłość. Chodzi o "to, co chcesz", a nie "dlaczego jesteś taki". Najważniejsze jest to, że coaching polega na ulepszaniu tych obszarów życia coachee, które wymagają wzmocnienia lub skupienia się na już silnych obszarach i przeniesienia go na wyższy poziom.

Kto może zostać trenerem?

Każdy!

Nie ma ścisłych przepisów określających, kto może zostać trenerem osobistym. Ponieważ każda osoba ma różne cechy, należałoby uczciwie powiedzieć, że chęć wniesienia wkładu i zaangażowanie w rozwój osobisty to najbardziej podstawowe cechy, które powinien posiadać trener osobisty.

Jaki jest styl życia trenera?

Pełnoetatowy trener ma pełną kontrolę nad godzinami pracy. Swoboda wyznaczania własnych godzin w pracy jest czymś, czego szuka każda osoba. Dzięki coachingowi staje się rzeczywistością. Możesz zmienić życie ludzi i zrobić to we własnym tempie! Ponieważ wszystko, czego potrzebujesz, to telefon i komputer, możesz wziąć urlop wypoczynkowy, spędzić wolny czas w ogrodzie i pracować, a nawet nawiązać kontakt ze społecznością coachingową, jednocześnie pomniejszając koszty wszystkich kursów rozwoju osobistego i księżek o zwrot podatku!

Czy można pracować w domu?

Praca w domu wymaga mnóstwa dyscypliny i dotyczy wszystkich dziedzin pracy. Dlatego praca w domu jest decyzją, którą musisz podjąć, pamiętając o wszystkich problemach.

Ile kosztuje coach?

Indywidualny trener może pobierać opłaty w wysokości od około 100 do 300 GBP miesięcznie w Wielkiej Brytanii lub od 200 USD do 600 USD w USA i od 600 do 800 EUR w Europie. Mogą to być 4 sesje przez telefon, które mogą trwać od 30 do 90 minut. W USA ponad 90% trenerów prowadzi sesje tylko telefonicznie, podczas gdy w Europie jest dokładnie odwrotnie; ponad 90% coachingu odbywa się twarzą w twarz. Jeszcze kilka liczb. 52% wszystkich autokarów pobiera opłatę za miesiąc, 20% za godzinę i 13% za projekt, reszta odbywa się za darmo lub za system barterowy. 73% wszystkich nowych trenerów zarabia mniej niż 10 000 USD.- w pierwszym roku. Tylko 60% wszystkich trenerów drugiego roku udało się znaleźć 10 płacących klientów. Mniej niż 11% wszystkich trenerów zarobiło w praktyce ponad 50 000 \$. Ogólnie 53% wszystkich trenerów zarabia mniej niż 20 000 USD rocznie. 30% wszystkich autokarów wciąż nie jest w stanie znaleźć 10 płacących klientów. Tylko 9% wszystkich trenerów zarabia ponad 100 000 USD rocznie. Zwróć uwagę, że executive coaching i coaching korporacyjny są wyższe, a coaching grupowy kosztuje o wiele mniej za osobę. Osobiście znam trenerów wykonawczych, którzy pobierają 250 000 USD.- za roczny coaching. I jest nawet trener, który pobiera opłatę w wysokości do 1 200 000 USD.- (to 1,2 miliona) za roczny coaching. I tak, są w pełni zarezerwowane Rozmawiaj o świetnym marketingu!

Ile czasu zajmie mi zarabianie na Personal Coaching?

Podobnie jak w każdej innej dziedzinie pracy, także w zakresie coachingu osobistego zajmie trochę czasu, aby się ustatkować i wygodnie z niego żyć. Z grubsza możesz wziąć od 1 do 3 lat. Przygotuj się na poświęcenie 20% swojego czasu na faktyczny coaching i 80% swojego czasu na marketing, networking, pisanie, mówienie itp., Aby zdobyć tam swoje imię. Wskazane jest, aby zacząć od małego, gdy masz regularną pracę.

Czy istnieje specjalizacja w jakimkolwiek konkretnym aspekcie coachingu?

Tak. I zwykle odnoszący sukcesy trenerzy specjalizują się. Jeśli wybierzesz niszę, w której masz wyspecjalizowane doświadczenie, najprawdopodobniej uzyskasz natychmiastową wiarygodność. Opisałem metodę, aby dowiedzieć się, co jest dalej niszowe. Chociaż Podstawy coachingu są takie same w każdej niszy, ważne jest, aby twoi trenerzy mogli się z Tobą skontaktować. Marketing mądry to mądrze, aby marka siebie w pewnej niszy.

Jakiego rodzaju kwalifikacji lub szkolenia potrzebuję?

W obecnym scenariuszu coachingu nie ma określonego wymogu kwalifikacji lub szkolenia. Jednak wraz z rosnącą konkurencją może się to zmienić. Wraz z rosnącą świadomością publiczną pojawia się zapotrzebowanie na "technicznie" wykwalifikowanych trenerów. Klienci indywidualni i firmy chcą mieć pewność, że wynajęte przez nich autokary są rzeczywiście profesjonalistami, a nie tylko dobrymi amatorami.

Jak zdobyć moich pierwszych klientów?

Najprościej jest zacząć od znajomych i kolegów. Możesz zacząć oferować bezpłatne lub tanie usługi coachingowe. Podczas gdy oni rozmawiają o sobie i swoim życiu, trenujesz. To dawaj i bierz!

Stopniowo możesz przejść do innych metod marketingowych, takich jak odesłanie / wiadomość ustna, reklama, korespondencja, aluzje, wystąpienie publiczne, Internet i reklama. Zważaj za i przeciw każdemu i zastosuj te, które najbardziej Ci odpowiadają. Jeszcze kilka wskazówek:

- Opracuj plan marketingowy i trzymaj się go
- Zaczynaj pracować z wieloma uczestnikami za darmo, w ten sposób zdobędziesz doświadczenie i wzmocnisz poczucie własnej wartości, a jednocześnie dostaniesz tam swoje imię!
- Rozpocznij od bezpłatnej sesji coachingowej (sesja uzupełniająca lub sesja próbna) dla potencjalnych klientów (potencjalnych coachów)
- Opowiedz o swojej nowej karierze, powiedz wszystkim, co wiesz, co robisz i jak mogą skorzystać
- Mów do każdej grupy, którą możesz. Zaproś ludzi z twojej okolicy na kawę i ciastka i zapytaj ich, czy mogą ci pomóc w szerzeniu tego słowa
- Masz własnego trenera. To naprawdę jest "must have" dla każdego trenera, który traktuje siebie poważnie
- Uzyskaj stronę internetową, napisz biuletyny oferujące bezpłatne produkty
- Zdefiniuj swoją niszę i odpowiednio dostosuj swój plan marketingowy
- Wyjdź z domu
- Sieć, zarówno fizycznie, jak i wirtualnie
- Nawiąż kontakt z odnoszącymi sukcesy trenerami
- Perspektywy dotyczące rozmów kwalifikacyjnych na rynku docelowym
- Ćwicz, ćwicz, ćwicz, ćwicz

Sukces zależy od ostrości.

Ostrość zależy od energii.

Znajdź swoją energię, stwórz skupienie, a sukces pójdzie za tobą.

Czy istnieją jakieś regulacje, które regulują tę branżę?

Jak na razie nie ma systemu, który nadzorowałby branżę coachingową. I dlatego możesz spotkać zarówno wydajnych, jak i niekompetentnych trenerów. Ale w każdym razie klienci będą trzymać się tylko tych trenerów, którzy są niczym innym jak pierwszorzędnym. Kto chciałby wydać 800 USD miesięcznie i otrzymać w zamian okropne usługi? Branża coachingowa to branża samoregulująca. Wciąż trwa dyskusja na całym świecie dotycząca ogólnego kierunku coachingu. Ważną inicjatywą dotyczącą kwestii związanych z regulacjami jest Globalna Konwencja o Coachingach (GCC), która odbyła się w lipcu 2008 r. W Dublinie. Myślę, że jest to wystarczająco ważne, aby powiedzieć wam nieco więcej o tej inicjatywie, ponieważ pokazuje, że coaching staje się prawdziwym zawodem, a profesjonalni trenerzy na całym świecie prowadzą rozmowy. A skoro masz zostać jednym z nas, myślę, że powinieneś to wiedzieć