

COACHWISE Change Model™

CoachWise™ - stworzona na potrzeby organizacji,
akredytowana w International Coach Federation
metodyka coachingu i mentoringu

CoachWise™ jest jedną z niewielu metodyk coachingu i mentoringu stworzoną na potrzeby organizacji oraz posiadającą niezależną i bezstronną akredytację International Coach Federation, największego stowarzyszenia i najpowszechniejszego standardu akredytacyjnego dla coachów na świecie.

Metodyka i programy CoachWise™ są wynikiem wysiłków coachów, trenerów i konsultantów CoachWise.Org - międzynarodowego aliansu szkół coachingu oraz firm coachingowych mającego na celu udział w rozwoju coachingu i jego zastosowań w organizacjach na świecie.

Jakość i profesjonalizm programów i trenerów CoachWise™ zostały potwierdzone akredytacją ICF na najwyższym możliwym poziomie, z prowadzeniem egzaminów w imieniu ICF włącznie. Akredytacja stanowi potwierdzenie światowej jakości oraz zgodności z międzynarodowym standardem kursów ICF.

CoachWise.Org prowadzi projekty badawczo-innowacyjnych dzięki czemu realnie uczestniczy w kształtowaniu światowych trendów rozwoju coachingu na świecie.

W Polsce organizacje aktywnie współpracujące z CoachWise™ to m.in. Arcelor Mittal, Bayer, BRE Bank British Telecom, Generali, Netia, PriceWaterhouseCoopers, Sandoz.

Akredytowane Centrum Edukacyjne COACHWISE™

otwarte i zamknięte programy edukacyjne oparte o reżimy kształcenia zawodowego i kryteria akredytacyjne International Coach Federation

Centrum Programów Coachingowych i Mentoringowych

indywidualne oraz grupowe programy coachingowe i mentoringowe nakierowane na wzrost efektywności i kompetencji menedżerskich

Centrum Doradztwa i Wdrożeń

rzetelne doradztwo i zarządzanie wdrożeniami coachingu i mentoringu na podstawie zrozumienia sytuacji biznesowej, wyzwań, systemu zarządzania Klienta

W coachingu chodzi o ...

**Wspomaganie osób i organizacji
w osiągnięciu tego, co dla nich ważne
bez mówienia im co robić
ani robienia tego za nich**

**Wspomaganie naturalnych procesów:
planowania, wyznaczania celów, decydowania,
poszukiwania zasobów, uczenia się
poprzez ich przyspieszanie, nazywanie,
klarowanie, modyfikację**

COACHWISE Coaching Model™

Mapa CoachWise™ - struktura, terytoria/obszary procesu:

Dążenia, Rzeczywistość, Planowanie, Działanie, Przegląd

Zasady – określają relację Klient-Coach:

Zaufanie do klienta, Partnerstwo, Twórczość, Obecność, „Tak i”

Umiejętności – ukierunkowują działania coacha:

Pytanie, Słuchanie, Odzwierciedlanie, Wspieranie

Pole CoachWise™ - aspekty otoczenia - wewnętrzne i zewnętrzne:

Materialne, Intelktualne, Emocjonalne i Społeczne

Co coachowie wiedzą o zmianie i przywództwie?

Coachowie praktycznie asystują jednostkom i zespołom w pokonywaniu wyzwań, które przeważnie wiążą się z projektowaniem, inicjowaniem i przeprowadzaniem zmian.

Specyfika naszego asystowania polega na byciu bezpośrednio zanurzonym w nurt wydarzeń, obserwowaniu wpływu podejmowanych działań, wnikliwej analizie i formułowaniu wniosków.

Taka natura asystowania wymaga bardzo rzetelnego warsztatu oraz głębokiej biznesowej wiedzy ze strony coachów połączonej z mieszanką pokory i arogancji w realizacji projektów.

COACHWISE Change Model™

COACHWISE Change Model™ w pracy coacha

Model przedstawia typologię często występujących etapów, wydarzeń w realizacji wyzwania. Proponuje również pewną ich chronologię.

Przedstawia dwa równoległe procesy zmiany – zewnętrzny – dotyczący tego co się dzieje wokół uczestnika programu coachingowego oraz wewnętrzny – dotyczący zmian w samym uczestniku.

Zmiana przebiega w czterech warstwach: materialnym, intelektualnym, emocjonalnym i społecznym.

Wyposażenie coacha w wiedzę i świadomość dot. specyfiki procesu zmiany stwarza możliwość lepszego odzwierciedlenia uczestnikowi programu etapu, na którym się znajduje. Pozwala również lepiej rozumieć potrzeby uczestnika w tym procesie oraz bardziej świadomie dobrać styl i metody pracy.

COACHWISE Change Model™



COACHWISE Change Model™

Aspekt kariery

Zwykły świat

Jak wyglądało moje zawodowe życie przed wejściem w projekt?

Wezwanie do przygody

Skąd się wziął pomysł udziału w projekcie?
Co było moją inspiracją/ motywacją?

Odrzucenie wyzwania

Czy był taki moment wątplenia w sens mojego udziału tym projekcie? Co mnie powstrzymywało?

Spotkanie z mentorem

Kto Cię zachęcił, wsparł?
Co miało przełomowy wpływ na tę decyzję?

Przejście przez 1-szy próg

Po jakim kroku już nie było odwrotu?
Kiedy poznałeś, że jesteś „w”?

Próby, sojusznicy, wrogowie

Jakie były przełomowe momenty? Kto cię wspierał?
Kto przeszkadzał?

„Droga do najskrytszej grotty”

Na czym polegał wysiłek zmierzenia się z najważniejszym wyzwaniem? Co pokonałeś po drodze?

Ciężka próba

Co to było?

Nagroda

Co zyskałeś? Co było sukcesem zewnętrznym? Co było zdobyczą wewnętrzną?

Droga powrotna

Co działa, co już używasz ?
Jaką masz kompetencję?

Wskreszenie

Jak twoje otoczenie wypróbowało Cię po raz kolejny?
Co już wiesz o sobie??? O co jesteś bogatszy?? Co ci to dało?

Powrót z eliksirem

Co wnosisz do swojego otoczenia po tym doświadczeniu?
O co jesteś bogatszy?

Sfery otoczenia/środowiska

Fizyczna

Materialne, policzalne, dotykalne, widzialne – liczby, kolory, wielkość, pieniądze, czas,

Intelektualna

Wiedza, umiejętności, postawy, talenty, decyzje, planowanie, analizowanie

Emocjonalna

Uczucia, emocje, zaangażowanie, obawy, zainteresowanie, nadzieje, motywacja

Społeczna

Relacje, zależności oddziaływania, połączenia, powiązania, współdziałanie, stosunki