

## COACHING



Materiał został przygotowany w ramach projektu "Ministerstwa Uczące Sie".  
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

### 1 Opis praktyki

Coaching to metoda indywidualna szkolenia pracownika przez odpowiedniego trenera polegająca na rozwoju wiedzy, umiejętności i postaw uczącego się zwiększenia jego indywidualnego i organizacyjnego kapitału ludzkiego. W praktyce coaching ma pomóc eliminacji ograniczeń, umiejętnego wykorzystania potencjału pracowników, który umożliwi realizację celów osobistych, jak i zawodowych. Często efektem pośrednim pracy z coachem jest poznanie przez pracowników samych siebie (zdefiniowanie swojej osobowości, wartości w życiu, uczenia się kontroli emocji i myśli). Stąd często spotkaniom coachingowym towarzyszy nauka technik neurolingwistycznych.

### 2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka dotyczy pola Styl Kierowania. W ramach wzmocnienia potencjału uczenia się Ministerstw coaching może odegrać ważną rolę jako narzędzie rozwojowe skierowane do kadry kierowniczej Ministerstwa (dyrektorów departamentów). Celem coachingu byłby indywidualny rozwój kadry zarządzającej, podniesienie efektywności osobistej, charyzmy przywódczej, umiejętności komunikacji interpersonalnej i budowania relacji z innymi oraz innych ważnych cech i wartości liderów Ministerstwa. Coaching pozwoliłby kierownictwu departamentów rozwinąć swój własny, indywidualny styl przywództwa, sposób zarządzania i zasób zachowań zgodnych z **demokratycznym stylem zarządzania**, który, jak dowiodły badania jest kluczową determinantom rozwoju potencjału uczenia się organizacji.

Praktyka wpływa na wszystkie elementy mechanizmu uczenia się

### 3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Praktyka może być wdrożona wyłącznie na poziomie departamentu.

### 4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka jest doskonałym, trafnym i długotrwałym narzędziem, może przyczynić się do wywołania zmian postaw kierownictwa, co może przełożyć się na zmianę sposobu zarządzania departamentem.

### Źródła

Król, H. (2006), Zarządzanie zasobami ludzkimi Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji; in: Król, H. , Ludwiczyski, A. (red), s 466-468. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Chartered Institute of Personnel and Development , (2007) Research insight – Coaching in organization

Le coaching professionnel dans la fonction publique. Définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir

Wywiady MUS – Francja

### Załączniki

brak