

Obsah

| | |
|-------------------------|----|
| O autorovi | 9 |
| O překladatelkách | 11 |
| Předmluva | 13 |

I. část

| | |
|--|----|
| Rozvoj lidských zdrojů | 19 |
| 1 Proč potřebujeme manažery-trenéry? | 20 |
| Rozvoj pracovníků | 20 |
| Vsadit na lidi | 21 |
| Osvobozující management | 23 |
| 2 Kreativní metoda | 26 |
| Dlouhodobé zkušenosti | 26 |
| Rostoucí požadavky | 29 |
| Zahradník lidí | 31 |
| 3 Nedostatky ve vztahu při koučování | 32 |
| Zmizení individuálního vztahu | 33 |
| Nová výzva pro vzdělávání | 35 |
| Jiný pedagogický přístup | 36 |
| 4 Prostředky k vývoji našich mentálních předloh | 38 |
| Prostředek číslo jedna – rozvíjet globální představu | 38 |
| Prostředek číslo dva – rozdělení moci | 39 |
| Prostředek číslo tři – investice do těla | 39 |
| Prostředek číslo čtyři – místo pro emoce | 41 |
| Prostředek číslo pět – schopnost přehodnotit se | 42 |
| Prostředek číslo šest – rozvoj pozornosti | 42 |

II. část

| | |
|--|----|
| Koučování osob | 45 |
| 5 Připravit se na koučování | 46 |
| Tři typy manažerů | 47 |
| Zmobilizovat energie: hlava, srdce, břicho | 48 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| | <i>Tělesná energie</i> | 48 |
| | <i>Emocionální energie</i> | 49 |
| | <i>Mentální energie</i> | 51 |
| | Ohodnotit se a být ohodnocen | 52 |
| 6 | Etapy koučování | 54 |
| | Diagnostika | 54 |
| | <i>Cenná zpětná vazba</i> | 54 |
| | <i>Čtyři referenční póly</i> | 55 |
| | <i>Konkrétní diagnostický postup</i> | 59 |
| | Strategie | 60 |
| | Plán tréninku | 61 |
| | Posilování důvěry | 63 |
| | Analýza výsledku | 64 |
| 7 | Proces asistence | 65 |
| | Řízení informací | 65 |
| | Zvládnutí stresu | 68 |
| 8 | Nástroje koučování | 69 |
| | Bdělost: pozorovat, vnímat, pochopit, zařadit, jednat | 69 |
| | Aktivní naslouchání | 72 |
| 9 | Pochopit psychologické pohnutky | 74 |
| | Řídit rezistence | 74 |
| | <i>Individuální rezistence</i> | 74 |
| | <i>Kolektivní rezistence</i> | 76 |
| | Nástrahy asistence | 78 |
| | Situovat se a ztotožnit se v ovlivňovacích hrách | 80 |
| 10 | Etika kouče | 82 |
| III. část | | |
| | Koučování týmů | 85 |
| 11 | Rozumět týmům | 86 |
| | Interakce a leadership | 87 |
| | Nástroje pro diagnostiku týmu | 89 |
| 12 | Intervenční strategie | 94 |
| | První etapa: uvolnění komunikace | 94 |
| | <i>Vyhledávat upřímnost</i> | 95 |
| | <i>Rozvinout důvěru</i> | 96 |
| | <i>Určit pravidla hry</i> | 98 |
| | Druhá etapa: vyřešení problému | 98 |
| | Třetí etapa: zlepšení výkonu | 101 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| | <i>Mentální trénink</i> | 102 |
| | <i>Úspornost snahy</i> | 103 |
| | <i>Synchronizace akcí</i> | 103 |
| | <i>Trénování</i> | 104 |
| | Čtvrtá etapa: přechod k operativní realitě | 104 |
| 13 | Dlouhodobá asistence | 108 |
| | Koučování projektu | 108 |
| | Tvůrčí kapacita projektu | 108 |
| | Postupná mobilizace prostředí projektu | 109 |
| | Zapojení vedení firmy do koučování | 109 |
| | Vyprovokovat chuť účastnit se | 110 |
| | Komunikovat během projektu s cílem udržet směr | 112 |
| | Projektový tým jako prostor pro učení | 112 |
| | Kulturní výzva | 114 |
| 14 | Ohodnocení výsledků | 115 |
| IV. část | | |
| | Koučování ve firmě | 117 |
| 15 | Převoditelná a zevšeobecnitelná metoda | 118 |
| | Rozvinout potenciál každého jednotlivce | 118 |
| | Skutečné zisky | 119 |
| 16 | Od integrace k profesionalizaci | 121 |
| | Přijmout | 121 |
| | Zavést podmínky integrace | 122 |
| | Předat, školit, asistovat | 123 |
| | <i>Předat</i> | 124 |
| | <i>Školit</i> | 124 |
| | <i>Asistovat</i> | 126 |
| | Ohodnotit | 127 |
| | <i>Ohodnotit předem</i> | 128 |
| | <i>Ohodnotit během</i> | 129 |
| | <i>Ohodnotit potom</i> | 129 |
| 17 | Koučování a management kvality | 130 |
| | Naslouchání zákazníkovi | 131 |
| | Umění delegovat | 133 |
| | Kolektivní výkony | 134 |
| 18 | Koučování změn ve firmě | 136 |
| | Přínos konzultantů-koučů | 137 |
| | Tři hybné páky změny | 139 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| Komise a sedm nástrojů řízení | 140 |
| <i>Zapojení hierarchie</i> | 142 |
| <i>Komunikace</i> | 143 |
| <i>Školení</i> | 143 |
| <i>Organizace</i> | 145 |
| <i>Ohodnocení</i> | 146 |
| <i>Motivace</i> | 146 |
| <i>Uznání</i> | 148 |
| Závěr | 151 |
| Poznámky | 153 |