

A coaching, mint a szervezeti minőség fejlesztésének eszköze

EOQ MNB Minőségrendszerek, Közigazgatási és Fogyasztóvédelmi és Oktatási és Terminológiai Szakbizottságok

2025.04.16.



Egy probléma nem oldható meg azzal a tudatossággal/gondolkodással, amellyel létrehoztuk.

(állítólag Einstein)



A kontextus



Élet és munka a newtoni modell alapján létrehozott szervezetekben

Az új paradigma: egy szervezetet és a vele kapcsolatban állókat ökoszisztémaként értelmezni

Egy ökoszisztéma minőségét a rendszer elemei közötti kapcsolatok minősége határozza meg



Coaching

KEY
FOR LEADERSHIP

A coaching olyan emberi/szervezeti fejlődési/fejlesztési folyamat, amely strukturált, célzott interakciót és megfelelő stratégiák, eszközök és technikák alkalmazását foglalja magában, annak érdekében, hogy támogassa a kívánatos és fenntartható változást a coachee és potenciálisan más érdekeltek javára.

Változás

Tanulás

Egy tipikus coaching kapcsolat folyamata:

- a coach kiválasztása - első találkozás: szerződéskötés az elérendő célokra -
- coaching beszélgetések - zárás

Coach kompetenciák: önismeret – elkötelezettség a folyamatos önfejlesztésre-a szerződés menedzselése – kapcsolatépítés – a megértés és a tanulás biztosítása – eredmény- és akció központúság – modellek és technikák használata – a folyamat értékelése

Akkreditáció, nemzetközi szervezetek, Global Code of Ethics

Coaching



Egyéni

Csoport

Csapat

A szervezet/ szervezet ökoszisztémája

A coaching fókusza: a szervezeten belüli és kívüli kapcsolatok minőségének fejlesztése, mivel ennek döntő hatása van a szervezettel kapcsolatban lévők kapcsolati minőségére, ami viszont befolyással van a közös értékteremtésre.

A coaching eszköze: generatív dialógus folytatása, amely új gondolkodást hoz létre, amit a kapcsolat minősége tesz lehetővé (egymásra hangolódás, bizalom, empátia, együttérzés ...). Kíváncsinak lenni a másik pozíciójának megértésére, és késznek lenni a saját álláspont megváltoztatására.

Nem vita, megbeszélés, vagy egyezkedés.



Miért?



... hozzunk létre egy olyan szervezeti kultúrát, ahol a coaching az üzleti tevékenység módja?

Hogy megváltozzon a szervezet ökológiája. A jelenlegitől eltérő gondolkodást igényel: kapcsolatot teremt, a szervezetet network-ként látja, holisztikus és rendszerszemléletű.

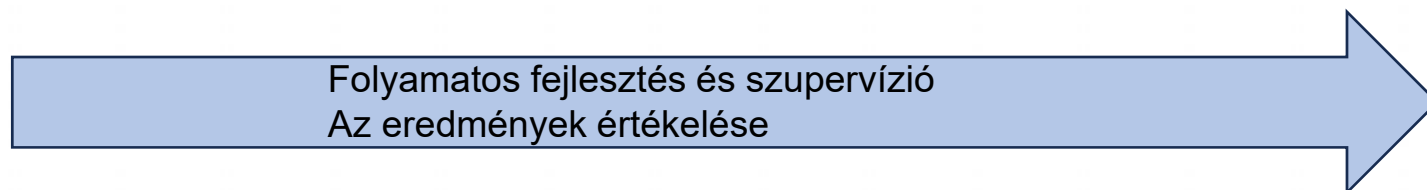
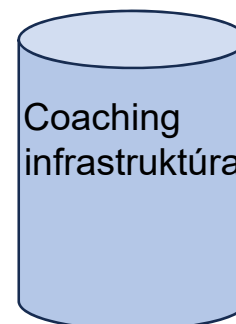
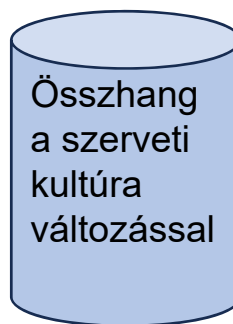
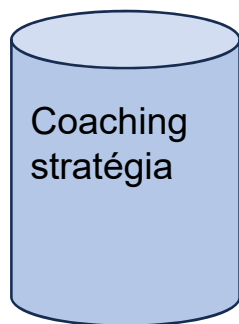
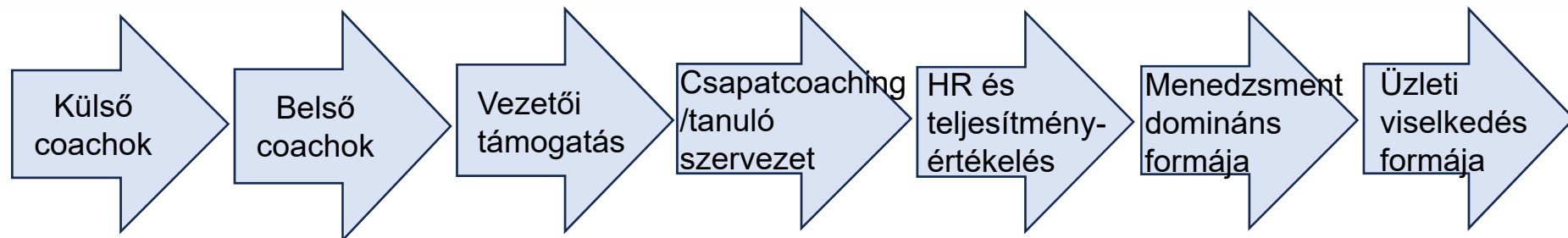
A szervezetek az eszmecserék segítségével alakulnak át. Az eszmecserék minősége határozza meg a szervezetek megújulási képességét. Tanuló szervezetek.

A formális coaching üléseken a “tettekre serkentés” (inquiry) és a generatív dialógusok mindkét fél által fejlődnek.

A coachok a szervezetben képesek kívülről látni a működést, észrevenni és azonosítani mintázatokat, amit a benne élők nem érzékelnek.



Coaching kultúra megvalósítása

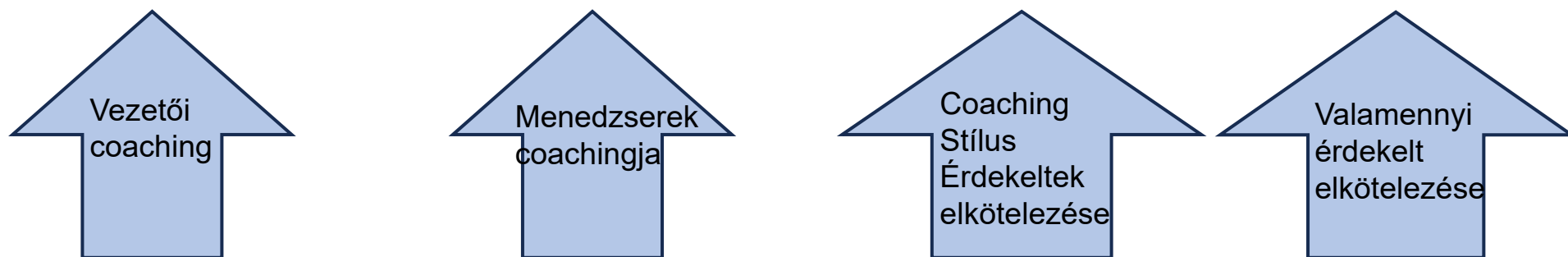
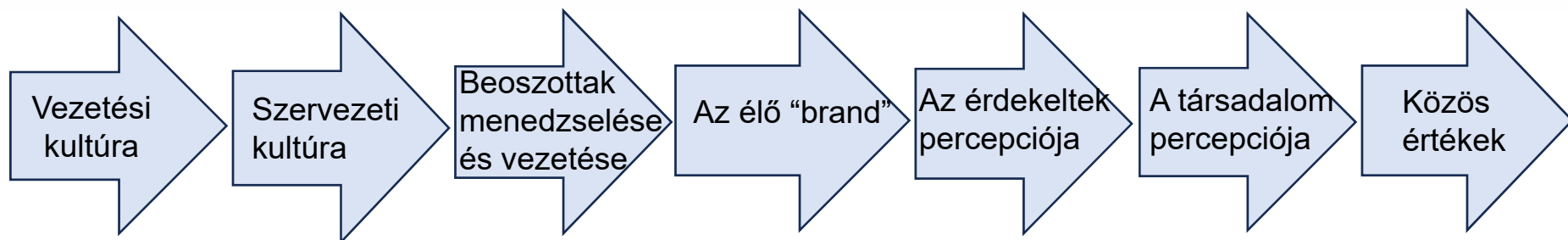


A coaching stratégia alapjai

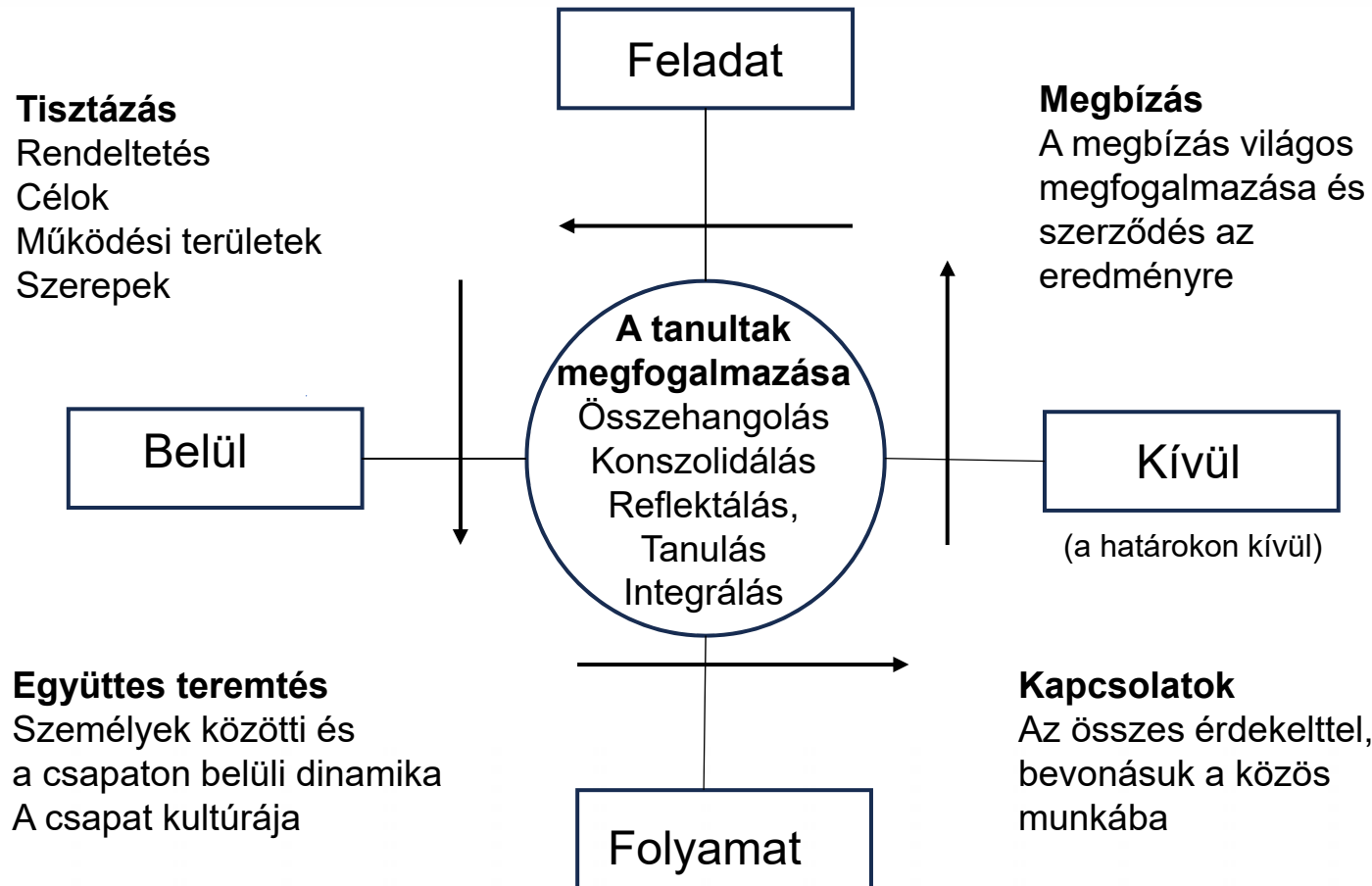
KEY
FOR LEADERSHIP



Kapcsolati értéklánc



Szervezet a 21. században



Köszönöm a figyelmet.

Kérem, hogy a pódiumbeszélgetés során felmerült és meg nem válaszolt kérdéseiket a következő emailcímre küldjék el:

Koczka Terézia
terezia@keycoach.eu

