

➔ **Executive, leadership coaching** to formy coachingu stosowane w odniesieniu do wyższej kadry zarządzającej -prezesów, dyrektorów i top menadżerów. Ten rodzaj coachingu ukierunkowany jest na rozwijaniu umiejętności przywódczych, komunikacyjnych, motywacyjnych oraz na umiejętności myślenia strategicznego i wyznaczania celów krótko i długoterminowych niezbędnych do sprawnego funkcjonowania całej firmy.

➔ **Executive coaching daje szefom** wsparcie w rozwiązywaniu bieżących problemów i zwiększaniu ich skuteczności w działaniu w różnych obszarach roli przełożonego. Czyli stwarza możliwość opracowania narzędzi skutecznego szefa i wdrożenia ich w codzienną pracę z podwładnymi. Executive coaching koncentruje się też na aspekcie rozwojowym szefów czyli na powiązaniu życia osobistego i zawodowego. Coaching pomaga w zrozumieniu jak cechy osobowościowe, temperamentne, nawyki myślowe, hierarchia wartości oraz system poglądów i przekonań szefa wpływają na jego relacje w pracy jako osoby zarządzającej i podejmującej ważne decyzje dotyczące całej firmy. Coaching pomaga w poznaniu które z cech osobowościowych są przydatne w zarządzaniu i które z nich należy rozwijać a które przekonania i nawyki myślenia skutecznie przeszkadzają w efektywnym zarządzaniu ludźmi i firmą. Jako coach bardzo często na sesjach z szefami, pracuje się właśnie nad ich wewnętrznymi przekonaniami i utrwalonymi nawykami myślowymi, które utrudniają im skuteczne zarządzanie. Te przekonania to np.: „*Nie umiem zapanować nad agresywnymi pracownikami*”, „*Jako szef muszę wszystko wiedzieć*”, „*Dobry szef to taki, który nigdy się nie myli*”, „*Szef powinien zawsze chwalić pracowników i nigdy ich nie karać*”, „*Chce być taki jak inni liderzy*”, „*Zawsze wierzyłem, że nie jestem wystarczająco dobrym szefem*”, „*Jako szef powinienem zawsze pomagać słabszym pracownikom*” itd. Proces coachingowy uczy pracy nad tymi zakorzenionymi przekonaniami i stwarza okazję do nauki nowych przekonań i nabyciu nowych nawyków, które będą pomocne w skutecznym zarządzaniu. Executive coaching stwarza więc możliwość pracy na wielu aspektach z życia szefa.

➔ **Executive coaching - wsparcie dla wymagających**

Szefowie, prezesi, właściciele firm często odczuwają różnorakie problemy (spójrz na tabelkę nr 1). nad którymi chcieli by popracować, ale nie wiedzą do kogo mogą się zgłosić. Wiedzą, że z pracownikami nie będą o tym rozmawiać bo wypadną na słabych szefów, z kolegami-szefami jakoś nie wypada przyznawać się, że czego się nie wie a rodzina często nie zna się na ich problemach a przyjaciele dają tylko dobre rady w stylu „weź się w garść”. Szkolenia dla menedżerów często nie spełniają oczekiwań szefów a także nie mają oni ochoty w grupie kilkunastoosobowej dzielić się swoimi problemami.

Wtedy właśnie może pomóc executive coach, który przede wszystkim nie krytykuje i nie daje „dobrych rad”. Jego rolą jest zadawanie pytań nakierowujących klienta do znalezienia najlepszego

rozwiązania. Piastując najwyższe stanowisko w firmie, klient często nie ma osoby, która może wesprzeć go w wyznaczaniu celu czy w znalezieniu sposobu jego realizacji. Taką osobą jest coach, który w partnerskiej relacji, atmosferze poufności i zaufania uwalnia w swoim kliencie to, co jest w nim najlepsze oraz wierzy w niego, w jego możliwości. Kieruje się zasadą, że „nie ma porażek, są tylko cenne doświadczenia”. Często też szefowie firm zastanawiają się z jakimi problemami mogą udać się do coacha? W jakich sprawach może pomóc im coach? Odpowiedzi na te pytania zawiera tabelka nr 2. Executive coaching obejmuje wszelkie zagadnienia osób, które są szefami. Warto też w tym miejscu zaznaczyć, że coaching obejmuje całe życie klienta również to prywatne. Wynika to z założenia, że jeśli klient nie ma harmonii w życiu osobistym to, wpływa to na efektywność jego pracy. Moje doświadczenie jako executive coacha pokazuje, że równowaga pomiędzy życiem osobistym i zawodowym jest częstym tematem rozmów z szefami. Często tematem coachingu jest ciągły stres i nieumiejętność odpoczynku po pracy. Szefowie mają bowiem tendencje do myślenia o pracy i firmie nawet w wolnym czasie a część z szefów nie bierze urlopow bo uważają, że jak ich nie będzie to pracownicy sobie nie poradzą i firma pogrąży się w chaosie. Temat równowagi jest tak naprawdę ważny. Równowaga pojmowana jako wewnętrzny spokój, daje poczucie szczęścia i spełnienia a to przekłada się na to jakim, jest się szefem.

➔ **Jakie korzyści daje executive coaching?**

Korzyści szefa to przede wszystkim większa samoświadomość, udoskonalenie umiejętności menadżerskich i przywódczych, nauczenie się nowych umiejętności oraz pokonanie starych nawyków myślowych, które utrudniały osiągnięcie zamierzonych celów.

Sesje coachingowe, powodują, że klient staje się bardziej otwarty na siebie, a to przekłada się na jego relacje z innymi ludźmi. Szef który jest otwarty na siebie staje się bardziej otwarty na innych (pracowników, współpracowników, klientów itd) i tworzy z nimi szczerą relację. Coaching daje klientowi czas na autodiagnozę, analizę siebie, wyznaczenie celów i ich realizację. Wszystko to sprzyja osiągnięciu równowagi w życiu, poczucia bycia w zgodzie z samym sobą, a to przekłada się na efektywny styl zarządzania kierowania firmą. Szef, który zarządza firmą i który dokonuje w sobie zmian, łatwiej podejmuje decyzje o modyfikacjach w firmie i jest otwarty na rozwój swoich pracowników. Stanowi on doskonały wzór do naśladowania. Jest to zgodne z mottem Gandhiego, który powiedział: *„Jeśli chcesz dokonać zmiany w innych, sam musisz być przykładem tej zmiany”*.