



Organizacijski coaching

Organizacijski coaching je proces u kojem coach radi s liderima i timovima kako bi im pomogao u postizanju specifičnih ciljeva, poboljšanju učinka, poboljšanju timskog rada i razvoju vještina vođenja. Za razliku od individualnog coachinga koji se fokusira samo na jednu osobu, organizacijski coaching bavi se dinamikom i interakcijama unutar grupe ili organizacije.

Ključni aspekti organizacijskog coachinga:

- Procjena postojećeg stanja: proces koji se koristi u organizacijskom coachingu kako bi se dobila jasna slika o trenutnom stanju tima, identificirali izazovi, prepoznale snage i prilike za poboljšanje. Ova procjena obično procjenu članova tima, analizu ciljeva, procjenu radne dinamike tima te povratnu informaciju relevantnih dionika
- Pristup usmjeren na ciljeve: nakon procjene identificiraju se specifični ciljevi ili ishodi koje tim ili nadređeni želi postići (npr. poboljšanje timske komunikacije, razumijevanje i prihvaćanje različitosti pojedinaca u timu, rješavanje konfliktom zahvaćenih odnosa, povećanje učinkovitosti vodstva i dr.)
- Povratne informacije i procjena: anketa, intervju ili procjena kako bi se identificirale prednosti, slabosti i područja za poboljšanje.
- Planiranje: Temeljem rezultata procjene i željenih ishoda razvija se plan za postizanje ciljeva
- Individualni i timski razvoj: organizacija radionica i individualnih sesija kojima je cilj rad na specifičnim ciljevima i ishodima zadanim prilikom identifikacije ciljeva
- Naučene lekcije i procjena uspješnosti: nakon individualnih i timskih aktivnosti procjenjuje se uspješnost zadanih ishoda te se razvijaju dugoročni i kratkoročni planovi razvoja za pojedince i voditelja tima

Organizacijski coaching je snažan alat za poticanje organizacijskih promjena, poboljšanje učinka i poticanje kulture učenja i razvoja unutar organizacije. Može pomoći voditeljima timovima i pojedincima unutar tima da se snađu u složenim izazovima, izgrade otpornost i ostvare svoj puni potencijal.