

KONFERENCIJA SULAUKUSI
TEIGIAMO ATGARSIO VIŠOJE
ICF GLOBAL KOUČINGO VISUOMENĖJE

**ICF**
International Coach Federation
LITHUANIA

„ICF Lithuania“ KOUČINGO KARAVANAS

Караван Коучинга ICF Литва

ICF Lithuania Coaching Caravan

INTRO

Žalioji salė



UŽDEGTI UGNELE KURTI!

Režisierius Gytis Padegimas

Kiekvienas žmogus yra Kūrėjas.
Savo gyvenime mes prarandame daug dalykų. Vienas dalykas išlieka su mumis visą gyvenimą. Ir
tai yra gebėjimas kurti.
Mūsų kaip koučo, vadovo ar kaip kolegos pareiga - uždegti ugnelę kurti!



www.icf.lt

KOUČINGO PAGRINDAI

Žalioji salė



VADOVAVIMO STRATEGIJOS KOUČINGO PAGALBA

Oleg Kovrikov, ACC

Žmogus visada ieškojo būdų siekti daugiau. Ir visada tvarkėsi su tuo pats asmeniškai. Psichologinė pagalba kaip paslauga atsirado labai neseniai. Koučingui yra mažiau nei 30 metų. Kodėl atsirado šios paslaugos? Kiek laiko jos dar bus aktualios ir kur būtent jų aktualumas mūsų dabartiniame gyvenime? Kaip tai įtakoja mūsų vadovavimą ir stregijas? Atradę atsakymus į šiuos klausimus galėsime labiau suprasti koučingo esmę ir rasti jam vietą savo gyvenime bei versle.



KOKIĄ VERTĘ ĮSIGYJAME UŽ NUOLAIDĄ?

Kęstutis Mikolajūnas

Nuvertinimas yra realybės, savęs ar kitų laikymas menkesniu nei yra iš tikrųjų. Nuvertindami, menkindami, ignoruodami mes kažką praleidžiame. Save pastatome į tokią padėtį, kurioje neišnaudojame viso savo potencialo. Dažnai tai darome nesąmoningai.

„Aš tik priliečiau“. „To padaryti neįmanoma!“. Kalba sukuria pasaulius. Kokiais žodžiais apibūdiname save, kitus, situacijas? Kokie žodžiai menkina? Kaip pateisiname nieko neveikimą, pasyvumą? Kokias galimybes prarandame, ko neišnaudojame nuvertindami?

Nuvertinimas egzistuoja beveik visose darbo formose. Uždavinys vadovui: kaip sumažinti darbuotojų nu(si)vertinimą ir padidinti motyvaciją? Seminaro metu išmoksime atpažinti menkinimus ir nuvertinimus savo bei kitų kalboje. Gausime įrankį, kaip kovoti su nuvertinimu. Galėsime pasirinkti sau, ką daryti: kaip kad vairuojant automobilį, turime matyti kelrodžius, ženklus ir kliūtis savo kelyje, tiesiai priešais ir šią akimirką. T.y. būti lanksčiais. Pažinti žemėlapią ir prisiminti ankstesnius savo maršrutus tam, kad matyti bendrą vaizdą ir turėti kryptį. Bet nesivadovauti žemėlapiu akla!



KOMANDINIO KOUČINGO PRITAIKYMAS POKYČIŲ LAIKOTARPYJE

Rolandas Juraitis

Seminaro metu dalyviai turės realią galimybę dalyvauti grupinio koučingo sesijoje ir pasidaryti savo įžvalgas bei atradimus, kas yra komandinis koučingas, kokios jo pritaikymo galimybės darbinėje aplinkoje. Taip pat susipažins su tipinių pasipriešinimo pokyčiams atvejų analize ir sukurs savo mini-strategiją pokyčiams diegti.



KOUČINGAS PAŽENGUSIEMS

Mėlynoji salė



KAIP NEPASIKLYSTI TARP ILIUZIJOS IR REALYBĖS VADOVO DARBE

Vaidas Levickis ir Ieva Jacob, ACC

Seminaro metu analizuosime vieną iš reikšmingiausių momentų - tikslų išsigryninimą. Darbo patirtis parodė, kaip sunku dirbti su žmonėmis, kurie susikuria iliuzijas, jos užvaldo juos, griaua gyvenimus. Taip pat suprantame ir įtampą tarp koučo noro išlikti nešališku, palaikančiu ir išreikšti atsakingą rūpestį Kliento gerbuvui.



KOKIUS 3 SVARBIAUSIUS DALYKUS TURI ŽINOTI KIEKVIENAS VADOVAS – KOUČINGO SPECIALISTAS?

Aurimas Vietrinis

Trumpai prisiminsime koučingo sesijos struktūras. Kuo skiriasi pirmoji sesija nuo vėlesnių? Į kokias reikšmingas detales ir niuansus verta atkreipti dėmesį koučingo sesijos metu, kad klientas „nejučiom“ pradėtų kalbėtis pats su savimi koučerio siūlomomis kliento mini temomis, koučeriu girdint ir koučerio valdomoje laiko atkarpoje. Kaip padėti klientui „išibėgėti“, „tęsti“ ir „laiku sustoti“ – keisti temas, valdyti pokalbio kryptį ir tempą? Kaip minimalizuoti savo „pripėdavimą“ kliento teritorijoje? Kaip užbaigti eilinę sesiją ir kaip - paskutinę?



KOUČINGAS ORGANIZACIJOJE – NUO KO PRADĖTI?

Tomas Misiukonis, ACC

Daugelio pažangių organizacijų vadovai jau taiko koučingą savo darbe. Yra kompanijų, kurios diegia koučingo iniciatyvas nuosekliai ir sistemingai. Vienas dažniausių pavyzdžių: ketvirtiniai ar metiniai koučingo pokalbiai bei kiti koučingui artimi vadovų ir darbuotojų bendravimo būdai. Tačiau pasitaiko, kad dėl įvairių priežasčių koučingas organizacijose „neprigyja“.

Šiame seminare bus detaliau kalbama apie koučingo plėtrą organizacijose. Bus pateikiami svarbiausi naujausių tyrimų apie koučingo praktikas organizacijose aspektai. Taip pamatysime, kaip koučingą vertina įvairių lygių vadovai. Seminara dalyviai bus supažindinti su svarbiausiais koučingo kultūrą įtakančiais faktoriais. Praktinio užsiėmimo metu dalyviai nagrinės koučingo kultūros kūrimo atvejį. Taip seminara dalyviai suvoks organizacinių faktorių įtaką koučingo kultūrai. Diskusijų metu seminara dalyviai darys išvadas apie koučingo kultūros kūrimo galimybes savo organizacijose. Tam tikslui dalyviams bus pateiktas klausimynas, kurį užpildę jie galės įvertinti, kiek jų atstovaujama kompanija išpildo prielaidas koučingui gyvuoti. Seminara pabaigoje bus organizuojama bendra diskusija kurios metu bus pateikti atsakymai į dalyvių klausimus: kokius organizacinius faktorius reikia įvertinti, kuriant koučingo kultūrą, kokiomis priemonėmis tą padaryti ir kokias koučingo schemas organizacija gali taikyti savo veikloje.



KO KOUČAI GALI PASIMOKYTI IŠ 60 METŲ PSICHOTERAPIJOS TYRIMŲ?

Dr. Rytis Pakrošnis, Dr. Viktorija Čepukienė, Dainius Baltrušaitis, PCC

Įrodymai apie tai, kaip, kam, kas, kiek ir kodėl veikia koučinge, dar tik pradedami rinkti. Tuo tarpu koučingo „vyresnė sesuo“ psichoterapija gana intensyviai tyrinėjama jau apie 60 metų. Ką šių tyrimų rezultatai sako mums, koučingo specialistams, ir kuo jie gali būti naudingi praktikoje? Praktinėje sesijoje pristatysime svarbiausias išvagas

ir pakviesime dalyvius aptarti, kaip šiuos atradimus interpretuoti, kiek jie taikytini koučinge ir ką daryti praktiškai, kad mūsų darbas būtų dar efektyvesnis?

ATVEJŲ PRISTATYMAS, ANALIZĖ

Raudonoji salė



KOUČINGO KULTŪROS DIEGIMAS: „DnB NORD“ PRAKTIKA, IŠŠŪKIAI IR SĖKMĖS ANALIZĖ

Lėda Turai Petrauskienė, PCC 

Prieš du metus „DnB Nord“ bankas pasamdė mūsų kompaniją UAB „Triple A Baltics“ padėti aktyvinti jų pardavimus. Tuomet dar negalvojome apie koučingo kultūros diegimą. Kodėl ir kaip vis dėlto šis projektas tapo koučingo kultūros pamatų paklojimu? Kokiomis sėkmės istorijomis galima džiaugtis ir dalintis? Su kokiais sunkumais susidūrėme ir kaip mes tvarkėmės su jais? Apie tai kalbėsime Koučingo karavano metu su jumis ir su vienu „DnB Nord“ banko valdybos nariu.



MAKSIMALŪS REZULTATAI MINIMALIOMIS PASTANGOMIS: „IKI“ ATVEJIS IR KLIENTO INTERVIU

Dr. Rytis Pakrošnis ir Dainius Baltrušaitis, PCC 

„Mažai iniciatyvos! Kodėl to reikia? Vėl prisigalvojot! Kiek galima? Jis juk geras žmogus, kodėl jį atleisti?“ Šiuos ir panašius žodžius išgirdome, stebėdami įmonę prieš prasidedant projektui. Beje, šiuos žodžius lydėjo ir faktinė įmonės pasiekimų informacija. Tačiau. Pranešėjai nori pasidalinti šia istorija kaip tikros sėkmės istorija, kuomet jau pirmojo projekto etapo pabaigoje tie patys projekto iniciatoriai, dalyviai

ir suinteresuotieji kalbėjo apie kitus dalykus – didesnę motyvaciją, norą ir ryžtą, nuolatos gerėjančius faktinius įmonės padalinių rezultatus ir pasikeitusią atmosferą kolektyve. Ir visa tai per 4 mėnesius... su įmone, kurioje dirba daugiau nei 9.000 darbuotojų.

Ką būtumėte planavę jūs, jei stovėtumėte šio projekto išvakarėse? O ką - įmonė, įgyvendinusi projektą? Kokiomis idėjomis vadovavosi? Pasidalinsime mintimis ir praturtėsime kartu...



HOW DO ORGANIZATIONS MONITOR THE IMPACT OF EXECUTIVE COACHING?

Ben Harvey 

This session will look at how organizations use executive coaching to develop their current & future leaders, and how they attempt to measure its value and impact. I will use a number of examples from the professional services environment to describe: what organizations look for when selecting executive coaches, how a typical coaching program is promoted, managed and monitored within the organization and how the value of the coaching is analyzed and measured.



MAŽOS NAUJOVĖS DIDESNIEMS TIKSLAMS: KOUČINGAS „TELE2“ ATVEJU

Povilas Petrauskas 

Dažnai norime, kad kiti siektų daugiau nei mes tikimės. Bet kiek patys rodome pavyzdį aplinkiniams? Kokios yra tos vertybės, kurios išaukština asmenybę ir brandina lyderius tarp mūsų?

Kiekvienas vadovavimo stilius turi savo privalumus ir trūkumus. Aptarsime, kokius vadovus laikome mokytojais sau ir ko norėtume iš jų išmokti, kas labiausiai turėtų būti tobulinama. Užsiėmimo metu aptarsime realaus darbo su darbuotojais atvejus. Realius susirinkimo pavyzdžius, jų tipus ir vedimo būdus. Aptarsime atvejus, kai darbuotojas tampa „generolu“... kai tikslas tampa daug didesnis... kai darbuotojas netiki savo tikslais... kai vyksta koučingas, darbuotojui to nežinant...

Aptarsime, kiek reikia pasikeisti ir kurie pasikeitimai atneša didžiausią gražą.

KOUČINGAS KITOSE PROFESIJOSE

Geltonoji salė



VADOVO ŽVILGSNIS Į SAVE. SVEIKATINGUMO KOUČINGAS – GILESNIS SAVO GALIMYBIŲ VERTINIMAS

Dr. Neurochirurgas Kęstutis Skauminas

Visa tema argumentuojama ir iliustruojama gydytojo praktikoje realiai vykusiais faktais. Tikslas – iškelti problemą: kaip visuminis (holistinis) požiūris į žmogų - sveikatingumo koučingas - gali pagerinti kliento gyvenimo ir darbo santykių kokybę. Siekiame suteikti pagalbą, kaip dirbti efektyviau, pasiekti daugiau ir tuo pat metu išlikti sveikiems ir harmoningiems.



PASIRINKIMŲ MENAS: KAIP DAROME PASIRINKIMUS IR KAS JUOS LEMIA?

Žurnalistas Ginas Dabašinskas

Įdomu, kas vyksta žmonių galvose, kaip jie prieina prie vienos ar kitos minties? Mums visiems aišku, kad mąstome, kad turime aibę minčių. Dėl to niekas nesiginčija. Bet kaip dažnai susimąstome apie tai, kas yra prieš mintį? Kas lemia būtent tą mintį, kuri atėjo į galvą? Kodėl ta ir ne kita? Kur slypi atsakymai į šiuos klausimus? Dalį jų sužinosite Koučingo karavane...



CAREER MANAGEMENT COACHING – SOMETHING FOR EVERYBODY

Michael Guttridge ir Terry Gregory

What do we mean by career management & career coaching? We believe it brings benefits to the individual and also to the organisation in difficult economic times when employee engagement is a challenge. Coaching for the first 100 days is a specific example of this.

What is the role of the manager?

Is there a case for external coaches?

