

**Metadata**

Do not manually edit this table.

[Title](#)  
[Status](#)

Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Folyamatai  
[final](#)

**Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Folyamatai**

# The High Growth Coach



**Jogi nyilatkozat:**

Eme publikációnak semmilyen része nem reprodukálható, nem tárolható visszakeresési rendszerben és nem továbbítható sem elektronikus, sem mechanikus, sem fénymásolat vagy hangfelvétel formájában a kiadó előzetes írásos engedélye nélkül.

**Megjegyzés:**

A kiadó semmiféle felelősséget nem vállal személyel vagy tulajdonnal történt sérülésért vagy kárért a termék felelőtlen vagy gondatlan használatára vonatkozóan, sem egyéb használatból, sem az alábbi anyag által tartalmazott módszerek, termékek és instrukciók vagy ötletek üzemeltetéseiből adódóan.

## Leonardo Innováció transzfer Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coach-ai Projekt



## Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coach-ainak Kompetencia Keretrendszere



A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások általános és meghatározott coaching szolgáltatásainak kivitelezéséhez a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coach-ainak különféle viselkedések, képességek és tudás egyensúlyára van szükségük. A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching programjának kivitelezése során Különböző szerepeket vállalnak, mint a coach, segítő, mentor, tréner, tanácsadó, közvetítő és konzultáns szerepe. Míg minden egyes szerep másra irányul, mindegyik bizonyos alapvető készségek egységére támaszkodik. Habár nem lehetetlen, de valószínűtlen, hogy a Gyorsan Fejlődő Vállalkozást Segítő Coachok többsége mindegyik szerepben megfeleljen, viszont valószínű, hogy 2 vagy több szerepben képesek lesznek megfelelni.

A Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachoknak szükségük van egy minimális szintű üzleti érzékre, és képesnek kell lenniük támogatni a Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat a coaching folyamat révén. Mindezek felett a Coachoknak professzionálisan és etikusan kell megnyilvánulni.

A keretrendszer a hierarchia 3 szintjét tartalmazza:

- **Specialista Tudás és Képesség**
- **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachok kompetenciái és**
- **Professzionális Magatartás.**

**Specialista Tudás és Képesség:** magában foglalja azt a funkcionális és az ágazati szakértelmet, amellyel a Coach rendelkezik

**Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachok kompetenciái:** a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coachingjának alapvető képességeiből, eszköztárából és technikáiból áll, melyek nélkülözhetetlenek a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching szolgáltatásainak kivitelezéséhez

**Professzionális Magatartás:** olyan professzionális és etikai viselkedésformákból áll, amelyeket a Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachoknak szükséges demonstrálni

Minden szint felbontható viselkedések és tudáselemek, képességek és szerepek összességére, amelyek átfogó keretrendszert adnak a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coach-ai számára.

A Keretrendszer struktúrát biztosít, amelyben potenciális és már létező Coachok értékelhetik teljesítményüket abból a célból, hogy javítsák és fejlesszék tudásukat, képességeiket és kompetenciájukat. A keretrendszer nem annak eldöntésére szolgál, hogy valaki kompetens-e avagy sem, hanem a jó gyakorlatok bemutatására és önfejlesztésre.

## **A Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachok Fejlesztési Programja**

A Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachok Fejlesztési Programja tartalmazza a következő e-learning modulokat, hogy támogassa a jelenlegi és a potenciális Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachokat önfejlesztésük során:

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Szerepei**

- Mint Coach
- Mint Tréner
- Mint Segítő
- Mint Tanácsadó
- Mint Mentor
- Mint Közvetítő
- Mint Konzultáns

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Alapvető Készségei Első rész**

- Bizalmi Kapcsolat Építése
- Párbeszéd az Ügyfelekkel
- Kérdezési Stratégiák
- Aktív Odafigyelés

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Alapvető Készségei Második rész**

- Kihívás
- Kritikus gondolkodás
- Reflexió
- Áttekintés és Felismerés
- Visszajelzés

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Alapvető Készségei Harmadik rész**

- Cél Felállítása
- Akcióterv Készítése
- Coaching Erőforrások
- Tudás Transzfer

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching folyamatai**

- 1 lépés: Elköteleződés
- 2 lépés: Felderítés
- 3 lépés: Jövőkép
- 4 lépés: Végrehajtás
- 5 lépés: Áttekintés és Fenntartás

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Professzionális Magatartása Első Rész**

- Kapcsolat az Ügyfelekkel
- Professzionális Csapatmunka

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Professzionális Magatartása Második Rész**

- Személyes Fejlődés
- Etikai és Professzionális Gyakorlatok

### **Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Professzionális Magatartása Harmadik Rész**

- Kiértékelés
- Személyes Hatékonyság

## A Modul Célja és Célkitűzései

### Cél:

- Feltárni a Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coaching Folyamatokat

### Célkitűzések:

A modul végére érve Ön megérti, mi tartozik a különböző lépésekhez:

- lépés: Elköteleződés
- lépés: Feltárás
- lépés: Jövőkép
- lépés: Végrehajtás
- lépés: Áttekintés és Fenntartás

## A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklusa

A hatékony Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachok egy rugalmas, de strukturált megközelítést tesznek magukévá a coaching tervezését és kivitelezését illetően. Az a modul öt folyamatot ír le, amelyekből a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching ciklusa áll.

A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklusa



**1. lépés:** Az elköteleződés az ügyfelek hatékony elkötelezésére fókuszál. Az elköteleződésbe tartozik a bizalmi kapcsolat építése, amely úgy hozza létre a kapcsolatot, hogy egyetértés legyen a szabályokkal és felelőségekkel kapcsolatban mind a Coach, mind az ügyfél oldaláról, és megegyezzenek az ügyféllel a kivitelezendő coaching folyamatról.

**2. lépés:** A feltárásba tartozik, hogy a coaching segít az ügyfeleknek feltárni és elemezni az aktuális körülményeit és értelmet ad a kihívásoknak és kérdéseknek.

**3. lépés:** A jövőkép során segítünk az ügyfélnek eldönteni, hogy mit akar elérni: arról szól, hogy az ügyfeleknek világos jövőképe legyen a céljaikról és tervezett kimeneteleikről és eredményeikről.

**4. lépés:** A végrehajtás maga után vonja, hogy a coachok segítenek az ügyfeleknek fejleszteni és ezt követően végrehajtani az egyszerű és hatékony akcióterveket. A coachoknak meg kell bizonyosodniuk, hogy ügyfeleik elkötelezettek a tervekhez és birtokolják a megvalósításukhoz szükséges erőforrásokat.

**5. lépés:** Az áttekintés és fenntartás egy elengedhetetlen része a coaching folyamatnak. A legtöbb coaching célja nem egyszerűen elérni egy egyszeri eredményt, hanem biztosítani az eredmény fenntarthatóságát és alapot biztosítani a további fejlesztésekhez és javításokhoz.

Ha a coachok túl gyorsan mozdulnak el a jövőkép felé, még mielőtt segítenének az ügyfeleknek teljes mértékben feltárni a kérdéseket és a problémák gyökerét, vagy kiértékelnék azt, hogyan éreznek egy bizonyos kérdéssel kapcsolatban, az ügyfelek nem megfelelő célokat vagy jövőképet hozhatnak létre. Ugyanúgy, ha a coachok túl kevés időt fordítanak a kihívásra és az ügyfelek céljainak megtudakolására, és rögtön az akció tervezésébe és a végrehajtás szakaszába csapnak bele, az ügyfeleket elfoglalhatja az, hogy keményen dolgoznak a nem megfelelő akciókon.

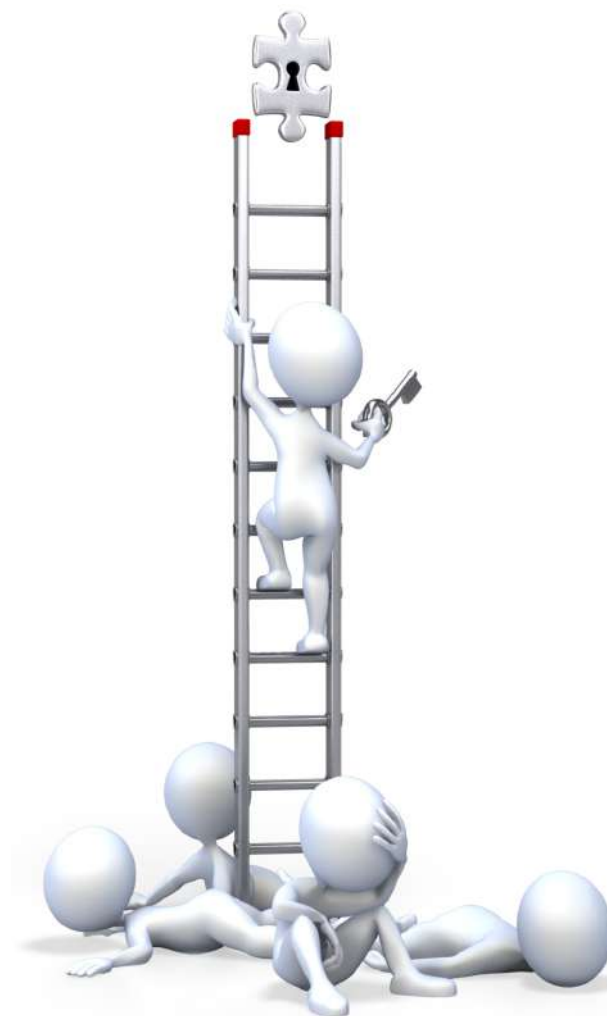
Ha nem fordítunk elegendő figyelmet vagy időt minden egyes lépésre, az hatással lesz az egész coaching hatékonyságára. Ha az ügyfél csak részben tűnik elkötelezettnek a kitűzött céljaik irányában, sokkal valószínűbb, hogy lecsúsznak a kulcsfontosságú határidőkről és nem viszik véghez azokat a lépéseket, amelyek szükségesek.

Ha túl kevés időt szánunk az ügyfelek elkötelezésére a coaching ülés legelején, akkor lehet, hogy elterelődnek vagy sokkal kevésbé összpontosítanak, mint kellene. Talán egy problémán töpregenek az üzemmel kapcsolatban, vagy egy másik kérdésen gondolkodnak és ezért nincsenek jelen mentálisan teljes mértékben a coaching ülés alatt.

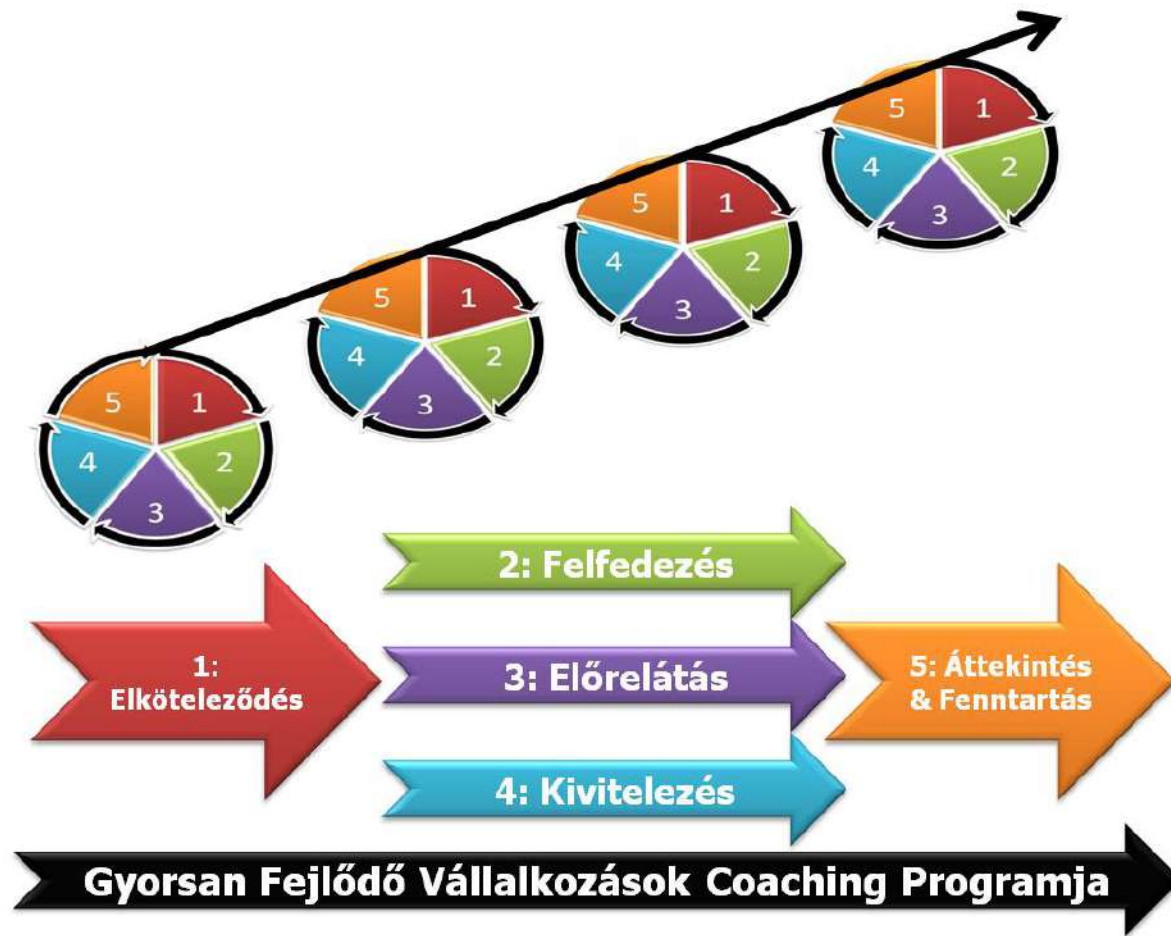
"A menedzsment hatékonyság a siker létrájának megmászásában; a vezetés azt határozza meg, hogy a létra jó falnak van-e támasztva."

**Stephen Covey**

A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching programjának szerkezete összegezhető a lenti diagrammal, amely megmutatja, hogy a coaching program kurzusai során a korábbi ülések inkább az elköteleződésről szólnak, amelyet a program törzsanyaga követ, amely a feltárássra, jövőképre és végrehajtásra fókuszál, és a program végén több időt töltünk az áttekintéssel és fenntartással. Ugyanakkor minden egyes coaching ülésen ugyanazt a struktúrát ismétljük meg, amely az előző ülés és elköteleződés áttekintésével kezdődik, melyet a feltárás, jövőkép és az ülés fókuszában álló területen történő végrehajtás követ, majd az ülés áttekintésével a végén.



## A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Programjának szerkezete



A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coachingjának összes Alapvető Készségét a Coach használni fogja a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklusának különböző pontjain.



## Bizalmi kapcsolat építése az ügyfelekkel

A bizalom a hatékony coaching kapcsolatok alapja. Az elegendő bizalom nélkül a coachok nem valószínű, hogy birtokolják a bizalom és tisztelet szükséges szintjét az ügyfelektől; nem valószínű, hogy képesek lesznek hatékonyan felmérő és kihívást jelentő kérdéseket feltenni; nem lesz meg a befolyásuk ahhoz, hogy a legjobbat hozzák ki az ügyfelek számára.

A bizalom kiépítése nem azonos azzal, hogy megkedveltetik magukat, bár ez általában a magas szintű bizalom stabilizálásával együtt jár. A bizalom egy kétirányú fogalom. Az ügyfél és a coach közötti interakció minőségéről szól. A bizalomról, az elkötelezettség és ígéret megbecsüléséről szól; arról, hogy a megfelelő dolgot tesszük, és elég kényelmesen érezzük magunkat ahhoz, hogy képesek legyünk nagyon érzékeny, bizalmas és gyakran személyes információkat, érzéseket és hiedelmeket nyilvánosságra hozni.

A Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach segít az ügyfeleknek, hogy rendkívüli szintű fókuszáltságot és elkötelezettséget fejlesszenek ki céljaik eléréséhez. Hogy elérjék ezt, a coachoknak meg kell bizonyosodniuk, hogy az ügyfelek 100%-osan jelen vannak minden coaching ülés során továbbá, hogy elkötelezettséggel és céljaik és jövőképük elérésébe vetett bizalommal hagyják el az üléseket.

A megfelelő kapcsolat létrehozásába a kezdetekben beletartozik az ügyfél, a céljaik és törekvéseik megértése, és a bizonyosság arról, hogy elkötelezettek a folytatás iránt és véghezviszik a kemény munkát, amely a coaching ülést követi.

Minden egyes coaching ülés kezdetén fontos, hogy a coachok időt szánjanak arra, hogy újrastabilizálják a kapcsolatot. Gyakran az ügyfelek a találkozókra más kérdésekkel a fejükben érkeznek, ebből adódóan a coachoknak szükséges segíteni az ügyfeleknek, hogy mentálisan jelen legyenek a további bizalomépítésen.



## Magyarázat, megbeszélés és egyetértés a coaching formájában és eredményeiben

Ide tartozik:

- Segíteni az ügyfeleknek definiálni követelményeiket
- Megbeszélni az ügyfél elvárásait a kivitelezendő coachinggal kapcsolatban
- Elmagyarázni a Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach szerepét és felelősségeit
- Tisztázni az ügyfél szerepét és felelősségeit a coaching folyamatban
- Egyetértésre jutni az ügyfelekkel a coaching folyamatról
- Feltárni az ügyfelekkel, hogy mit akarnak a coachinggal elérni
- Egyetértésre jutni az ügyfelekkel a coaching tervezett eredményeiről
- Megerősíteni, hogy megértettük az ügyfél követelményeit és tervezett eredményeit, mielőtt továbblépnénk



A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklus elköteleződés szakasza során elengedhetetlen, hogy lefektessék az alapszabályokat a coaching program hátralévő idejére vonatkozóan. Ez azt jelenti, hogy a Coachnak és az ügyfélnek teljesen fel kell tárniuk, hogy miket várnak külön-külön a programtól, hogy biztosítsák azt, hogy ezek kompatibilisek egymással, és azt, hogy a Coach hisz abban, hogy ő a megfelelő ember arra, hogy segítsen az ügyfélnek kívánt eredményei elérésében

Egyes ügyfelek nem keresnek coacht, csak valakit, aki megcsinálja a munkájukat; meghozza helyettük a bonyolult döntéseket; elmondja nekik, mit kell tenni; vagy megmutatja nekik, hogy hogyan csinálják. Ebből kifolyólag a fontos megbeszélnivalók egyike a coachok és az ügyfelek között, mielőtt a coaching folyamat elkezdődik az ügyfél elvárásairól és a coaching céljáról szól.

A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching program céljainak és célkitűzéseinek meghatározása mellett a coachoknak stabilizálniuk kell az egyéni coaching ülések céljait és célkitűzéseit is. A célok és célkitűzések tisztázása segít irányt és mértéket biztosítani, amellyel szemben a haladás mérhető.

Az ügyfél elvárásait kezelni elengedhetetlen. Egyes coachok képesek és akarják is a konzultáns szerep egyes aspektusait felvenni, mások nem. Egyes ügyfeleknek megfelelő oktatásra és tréningre lehet szükségük, míg másoknak talán inkább és magánéleti, mint egy üzleti coachingra.

Miután megállapodtak abban, hogy milyen szerepekre szerződtek a coachot, fontos az ügyfél és a coach számára, hogy teljesen egyetértsenek az elvárásokban, amelyeket az ügyfél támaszt a coach-al szemben a gyakoriságok, a találkozók időtartama és formája, a találkozók közötti akciótervek véghezvitele iránt érzett elkötelezettség, az üzleti szempontokkal kapcsolatos nyitottság, fizetési feltételek, stb. szempontjából.

Mindent le kell jegyezni, amiben megegyeztek, így erre lehet hivatkozni a coaching program során, és adatként áll egyet nem értés esetén.

### **Az ügyfelek felkérése, hogy reflektáljanak és áttekintsék az előző akcióttervet**

Az előző akcióttervek áttekintésének és reflexiójának minden ügyfél meeting első tevékenységei között kell lennie. Minél világosabbak az akcióttervek, annál könnyebb ezt elérni. Az áttekintés fontos, mivel része annak, hogy az ügyfelek elszámoljanak, de megengedi azt is, hogy a véghezvitt változásokat megfontolják.

A tervek munkadokumentumok, és mint ilyeneket, gyakran kell frissíteni, hogy figyelembe vegyük az új információkat, amelyeket az áttekintési folyamat részeként gyűjtöttünk össze. Nincs értelme folytatni a terv végrehajtását, ha kiderül az, hogy:

- Nem éri el azt a célt, amiért eltervezték
- A célkitűzés megváltozott
- Nem szándékos negatív következményeket eredményez
- Túl bonyolultnak bizonyul a végrehajtáshoz

Így, mikor áttekinti a folyamatot, a Coachnak mindig ellenőrizni kell a fenti pontokat és megállapodni a terv megfelelő megváltoztatásaiban.





## **Az ügyfelek bátorítása a reflexióra**

A reflexió a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklus feltárási szakaszának elengedhetetlen része. Nem lehetséges előrehaladni a jövőbeli tervekkel anélkül, hogy reflektálnánk arra, mi történt a múltban és arra, hogy az ügyfél és a cég hogyan érte el azt a pontot, ahol éppen vannak.

Ez a reflexió hasznos az ügyfélnek, ahogyan időt szánni a reflexióra önmagában is valószínű, hogy nagyobb éberséget eredményez. A reflexió része a tanulási ciklusnak és lehetővé teszi az ügyfél számára, hogy azonosítsa, mi működött jól a múltban és mi nem működött, és ezeknek az indokait is.

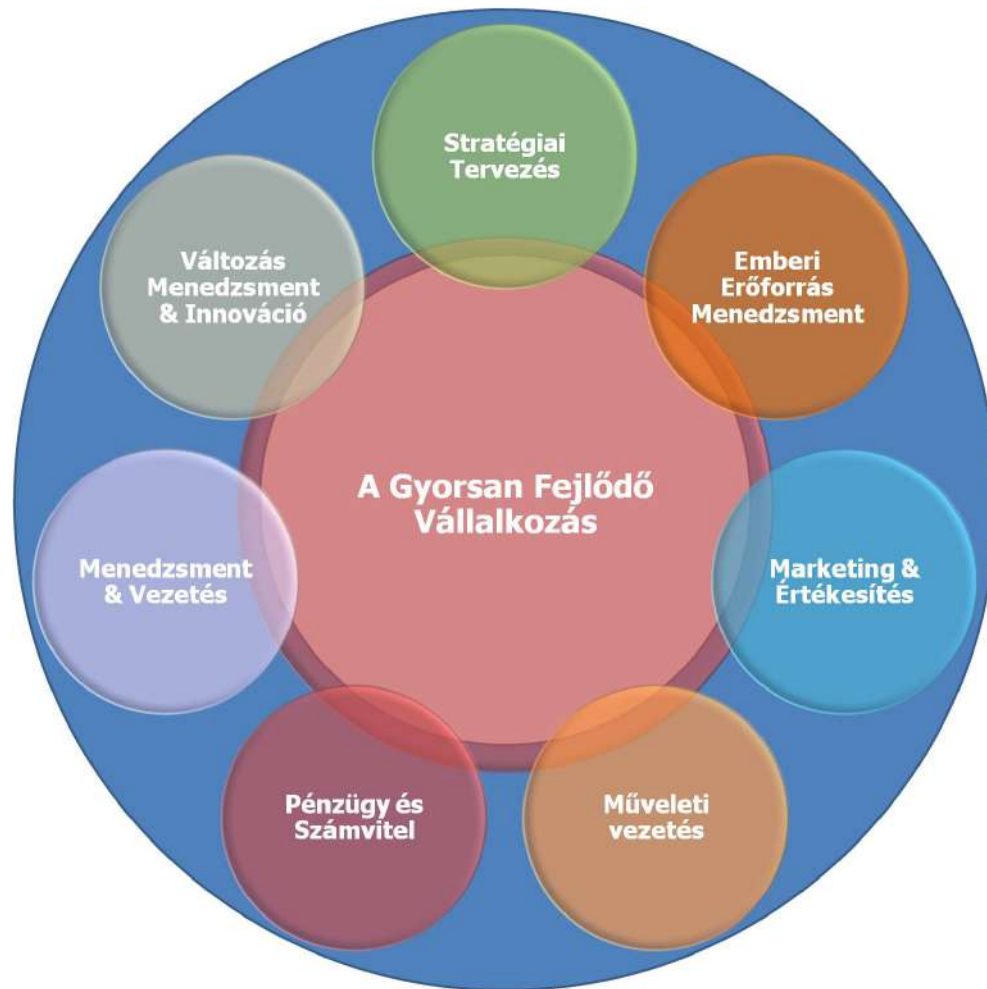
A Coach által feltett kérdések a reflexió során ez még inkább kiterjed. A reflexion szintén rendkívül hasznos a coach számára, mivel amellet, hogy háttérrel biztosít az aktuális helyzethez, lehetővé teszi a Coach számára, hogy megtanulja, hogyan gondolkodik az ügyfél, és hogyan érzel dolgokat.

## **Segíteni az ügyfeleknek áttekinteni és elemezni a jelenlegi és a múltbeli teljesítményt**

Azért, hogy áttekintsék a jelenlegi és múltbeli teljesítményt, hasznos lehet használni az Üzleti Érzék területeit, amelyet a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coachingjának Kompetencia Keretrendszerében azonosítottunk, mint egy listát, amely biztosítja, hogy az üzlet minden területét figyelembe vették.



A Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coach Üzleti Fókusz



Üzleti Érzék területei	
Pénzügy és Számvitel	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eredménykimutatás és mérleg</li><li>2. Költségterv és előrejelzés</li><li>3. Működő tőke és készpénzáramlás</li><li>4. Nyereségközpont és költséggazda</li></ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Önköltségszámítás</li> <li>6. Számlázás és hitelképesség ellenőrzés</li> <li>7. Árazási stratégiák</li> <li>8. Ráta-elemzés</li> <li>9. Befektetések értékelése</li> <li>10. Pénzügyi források</li> </ol>
Emberi Erőforrás Menedzsment	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Humán erőforrás menedzsment</li> <li>2. Foglalkoztatási politikák és gyakorlatok</li> <li>3. Esélyegyenlőség, sokféleség és társadalmi befogadás</li> <li>4. Toborzás és kiválasztás</li> <li>5. Csapatmunka és csapatfejlesztés</li> <li>6. Utánpótlás tervezés és tehetségmenedzsment</li> <li>7. Motiváció</li> <li>8. Teljesítménymenedzsment</li> <li>9. Tárgyalás</li> <li>10. Konfliktusmenedzsment</li> </ol>
Stratégiai Tervezés	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stratégiai tervezés</li> <li>2. Növekedés irányítása</li> <li>3. Üzleti tervezés technikák</li> <li>4. Elemző és diagnosztikai technikák</li> <li>5. Üzleti tervek</li> <li>6. Menedzsment információs rendszerek</li> <li>7. Tervezés váratlan eseményekre</li> <li>8. Megfigyelés tervezése</li> <li>9. Erőforrás azonosítás</li> <li>10. Szerepek és felelősségi körök hozzárendelése</li> </ol>
Műveleti Menedzsment	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minőségmenedzsment</li> <li>2. Beszerzés</li> <li>3. Ellátási lánc hálózatok</li> <li>4. Üzleti folyamatok tervezésének technikái</li> <li>5. Teljesítmény és ellenőrzési rendszerek irányítása</li> <li>6. Lean menedzsment módszerek</li> </ol>
Marketing & Értékesítés	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A Marketing Terv</li> <li>2. Versenyelőny</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Piackutatás</li> <li>4. A termék életciklusa</li> <li>5. Marketing mix</li> <li>6. Árérzékenység</li> <li>7. Márkák felépítése</li> <li>8. Versenytársak elemzése</li> <li>9. PR</li> <li>10. Az értékesítési ciklus</li> </ol>
Menedzsment és Vezetés	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igazgató feladatai</li> <li>2. Az igazgatóság fejlesztése</li> <li>3. Menedzsment és vezetés modellek és technikák</li> <li>4. Döntéshozatal</li> <li>5. Delegáció</li> <li>6. Cél felállítása</li> <li>7. Problémamegoldás</li> </ol>
Változásmenedzsment & Innováció	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Változásmenedzsment modellek</li> <li>2. Transzformációs és tranzakcionális változás</li> <li>3. Korlátok és katalizátorok változtatása</li> <li>4. Kockázatmenedzsment</li> <li>5. Változás a vezetésben</li> <li>6. Tervezés és változás végrehajtása</li> <li>7. Projektmenedzsment</li> </ol>

Mivel nem minden Gyorsan Fejlődő Vállalkozásokat Segítő Coachnak lesz átfogó tudása az összes itt felsorolt területekről, fontos, hogy valamennyire értik őket, hacsak nem kötelezik el magukat amellett, hogy pusztán egy adott területre fókuszáljanak, amelyre szakosodtak.

### **A problémák és gyökereik feltárása**

Számos eszköz áll rendelkezésre, amelyet a coach felhasználhat ügyfeleivel, hogy azonosítsa a problémák gyökerét azért, hogy aztán képes legyen azonosítani azokat a módszereket, amellyel megoldja őket.



## Letöltés:

Töltse le a következő dokumentumokat további információkért:

- [Öt miért](#)
- [Ishikawa Diagramm](#)
- [Ötletelés](#)
- [Hat gondolkodó kalap](#)
- [Csillagrobbanás](#)
- [A Charette módszer](#)

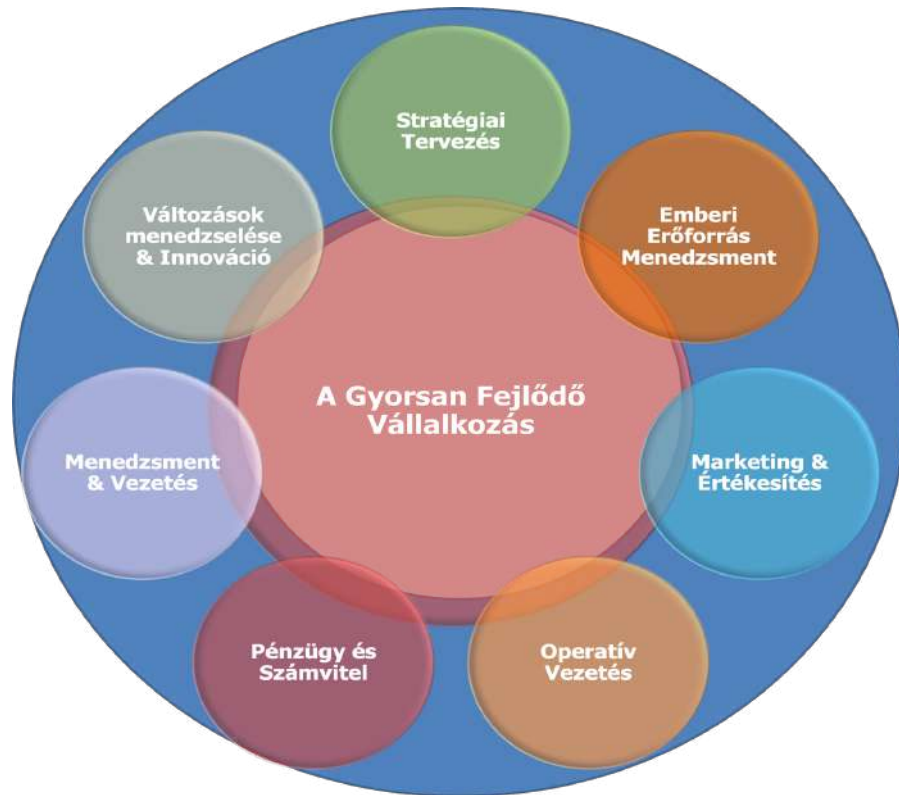
### 3. szakasz: Jövőkép

A GYFV Coaching Ciklusának Jövőkép szakaszában használt alapvető készségek

	Bizalom kiépítése	Párbeszéd az ügyféllel	Kérdései stratégiák	Aktív hallgatás	Kihívás intézése	Kritikus Gondolkodás	Reflexió	Áttekintés és elismerés	Visszajelzés	Céltűzés	Akciótervezés	Coaching Erőforrások	Tudás átadása
Arra biztatja az ügyfelet, hogy fejezze ki hiedelmeit és érzéseit a coachinggal kapcsolatban	✓	✓	✓	✓								✓	
Segít az ügyfélnek, hogy világosan megérthesse, mit szeretne elérni		✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	
Segít az ügyfélnek elképzelni és leírni a sikert		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	
Arra biztatja az ügyfelet, hogy magyarázza el, miért fontos nekik a siker		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	
Támogatja az ügyfelet a világos célok és célkitűzések megalkotásában		✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	
Segít az ügyfélnek azonosítani a siker elérése érdekében felhasználható erőforrásokat		✓	✓	✓			✓				✓	✓	
Segít az ügyfélnek azonosítani a siker útjába álló lehetséges korlátokat és kockázatokat		✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	
Segít az ügyfélnek feltárni a korlátok legyőzésének lehetőségeit		✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	
Támogatja az ügyfelet a lehetőségek és megoldások feltárásában		✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	
Meggyőződik arról, hogy megértették a feltárt lehetőségeket és megoldásokat, mielőtt tovább haladnának		✓	✓	✓	✓						✓	✓	

A jövőképzés során megalkotjuk azt a képet, ahogy az ügyfél a jövőt szeretné látni. A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coachingja során ez azt jelenti, hogy mi lesz a vállalkozás jövője, vagyis a jövőképet építhetjük az üzleti tapasztalatszerzés különböző területeire. Amikor az ügyfél felépíti jövőképet, a coach ezen területek segítségével segítheti abban, hogy teljes, kerek képet tudjon megadni, ne pedig olyat, amely csak az üzlet egy vagy két területére összpontosít.

A GYFV Coaching üzleti fókuszja



Ez a keretrendszer segíti az ügyfelet abban, hogy világos célokat és célkitűzéseket fogalmazzon meg, legyőzze az akadályokat és kockázatokat, és minden területen megtalálja a potenciális erőforrásokat.

## Hiedelmek, érzések és felfogás

A Jövőkép szakasz során a coachnak és az ügyfélnek meg kell értenie, mit is gondol az ügyfél valójában a coaching tárgyáról. Ez nem mindig magától értetődő, így óvatos kérdéssel kell legyőzni az általános válaszokat, amit az ügyfél megszokásból ad. Ezen túl, ahhoz, hogy a Megvalósítás szakasz sikeres lehessen, létfontosságú az, hogy a Jövőkép alkotása során a coach és az ügyfél pontosan megértse, mi motivál a cselekvésre és miért fontos a siker. Ha a motiváció világos, könnyebb lesz segíteni az ügyfelet abban, hogy motivált maradjon. Nagyon fontos az is, hogy a coach meggyőződjön arról, hogy megértette, amit az ügyfél a coaching ezen szakaszában mondott, mert ez létfontosságú a coaching sikere szempontjából. Ezt összefoglalással és kérdésekkel érheti el.



### Letöltés:

Az alábbi dokumentumokban további információt talál:

- [Öt miért](#)
- [Lehetőségek és Megoldások Táblázat \(sablon\)](#)

A problémák kiváltó okának és megoldásának keresésére szolgáló eszközöket a 2. szakasz: Felfedezés c. fejezetben talál.

Miután a coach és az ügyfél megértették a kiváltó okokat, részletesebben át kell tekinteniük, milyen lehetőségek és megoldások állnak rendelkezésükre.

A folyamat során figyelembe kell venniük a rendelkezésre álló erőforrásokat, a legyőzendő akadályokat és a lehetséges kockázatokat.





## Lehetőségek és megoldások felsorolása és kiválasztása

Miután meghatározták a lehetséges megoldásokat, a coach és az ügyfél hasznát veheti egy sor döntést segítő eszköznek, hogy választani tudjanak a megoldások közül.

Az alábbi dokumentumokban további információt talál:

- [Páros hasonlítás](#)
- [Döntési mátrix](#)
- [Döntési Fák](#)
- [Lehetőségek és Megoldások Táblázat \(sablon\)](#)
- 



## Akciótervezés

Mire az ügyfél elvégzi a különböző lehetőségek elemzését és kiválasztott egyet vagy többet, melynek segítségével el kívánja érni célkitűzéseit, a coach elkezdhet vele dolgozni egy akcióterven, amely a választott megoldások alapszik. Az akciótervezéssel a GYFV Alapvető Készségei 3. részében foglalkozunk. A folyamat során a coach segít az ügyfélnek azonosítani a terv végrehajtásához szükséges erőforrásokat, és azt is, hogy hogyan fogja ezeket az erőforrásokat megszerezni.

A coach szerepe a 4. szakasz: Megvalósítás során az, hogy úgy támogassa az ügyfelet, hogy biztosítja elkötelezettségét, és hogy teljes mértékben megértette a felvázolt tervet, valamint rendelkezésére áll, amikor kivitelezni ezt a tervet.

Ennek során segít abban, hogy az ügyfél motivált maradjon, emlékezteti a 3. szakasz: Jövőkép során meghatározott 'miértekre'. Arra is sor kerülhet, hogy segítsen az ügyfélnek másokat bevonni a megoldás megvalósításába.



## 5. szakasz: Áttekintés és Fenntartás

A GYFV Coaching Ciklusának Áttekintés és Fenntartás szakaszában használt alapvető készségek

	Bizalom kiépítése	Párbeszéd az ügyféllel	Kérdései stratégiák	Aktív hallgatás	Kihívás intézése	Kritikus Gondolkodás	Reflexió	Áttekintés és elismerés	Visszajelzés	Céltűzés	Akciótervezés	Coaching Erőforrások	Tudás átadása
Megkéri az ügyfelet, hogy reflektáljon az elért haladásra		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	
Bátorítja az ügyfelet, hogy reflektáljon jövőképeire (célok és célkitűzések)		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	
Bátorítja az ügyfelet, hogy reflektáljon arra, miért fontos számukra a siker		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	
Összefoglalja a coaching során felmerült fő pontokat és akciókat		✓		✓									
Elismeri az ügyfél által elért haladást							✓	✓	✓				
Megegyezik az ügyféllel, milyen stratégiát alkalmaz majd a terv megvalósításának nyomán követésére		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓
Próbára teszi az ügyfél elkötelezettségét a fejlődés és teljesítmény fenntartása mellett		✓	✓	✓	✓								
Meggyőződik róla, hogy az ügyfél kézben tartja a terveket és a teendőket		✓	✓	✓	✓								
Visszajelzést kér az ügyféltől, hogy megállapítsa a coaching által teremtett hozzáadott értéket		✓	✓	✓			✓	✓					
Megegyezik az ügyféllel a következő coaching időzítésében		✓	✓	✓							✓		

## Reflexió

A GYFV Coach számára nem ér véget az út azzal, hogy segített az ügyfélnek eljutni addig, hogy meghatározta, mit kell tennie céljai elérése érdekében. Ugyanis itt, ha az ügyfél nem tesz semmit, nem igazán fog elérni semmit. Ezért a coachnak rendszeresen tovább kell dolgozni az ügyféllel áttekintve és fenntartva a haladást azért, hogy biztosítsa a tervek végrehajtását.

Fontos megegyezniük a terv nyomon követésének mikéntjében. Ha a tervet jól és mérhetően készítették el, akkor ez eléggé magától értetődő lesz. Ha a tervezett haladást és kimeneteket elérték, a Coach szerepe az, hogy elismerje ezt, és megünnepelje az ügyféllel.

Ha a tervezett haladást nem érték el, akkor meg kell állapítani, hogy miért történt így. Nagyon fontos, hogy emlékeztessük az ügyfélt jövőképre, és hogy reflektáljon arra, hogy miért fontos számára a siker. Erre egy hasznos eszköz lehet a Következmény Mátrix.

A Következmény mátrix



Ezzel az eszközzel az ügyfél felmérheti a cselekvés vagy nem cselekvés pontos következményeit.

Azért hasznos, mert általában arra koncentrálunk, hogy mi fog történni akkor, ha cselekszünk, de kevésbé tartjuk fontosnak azt, hogy végiggondoljuk mi fog történni amennyiben nem cselekszünk.

Azzal, hogy rámutatunk mi fog és nem fog történni a cselekvés vagy nem cselekvés következtében, minden eshetőséget lefedünk és ezzel megmutatjuk az ügyfélnek, miért is kell cselekednie.

Ha a következmények nem eléggé jelentősek, akkor az ügyfél valószínűleg nem bír majd elég motivációval ahhoz, hogy cselekedjen.

## Visszajelzés és jövőbeli coaching

Amikor áttekintjük a haladást az ügyfelekkel, jó alkalom nyílik arra, hogy visszajelzést kérjünk tőlük a coaching által nyert hozzáadott értékről. Ezt megtehetjük bármelyik coaching megbeszélés Áttekintés és Fenntartás szakaszában, illetve kifejezetten az egész coaching program Áttekintés és Fenntartás szakaszában.

Azért ekkor, mert ilyenkor a coaching hatása még frissen él az ügyfélben és ráadásul, ha haladás is történt, akkor az ügyfél nagyon hálás is és nagyobb valószínűséggel fog olyan visszajelzést adni, amit a Coach marketing célokra is felhasználhat.

Ha nem történt haladás, akkor a Coach és az ügyfél számára is fontos, hogy meghatározzák ennek okát és azt, hogy ha volt olyan lépés, amit a Coach másképp csinálhatott volna ezzel növelve a coaching hatékonyságát.

Annak érdekében, hogy az ügyfél továbbra is jó úton haladjon céljai elérése felé, jó gyakorlat, ha megtervezzük a következő coaching megbeszélést mielőtt az aktuálisat befejeznénk, amennyiben még tervezünk további coaching megbeszéléseket. Ha a coaching program még nem ért véget, akkor hasznos, ha megegyezünk abban, hogy tartjuk a kapcsolatot, e-mailben, vagy elektronikus hírlevélen keresztül. Ha valamilyen formában továbbra is kommunikálunk, akkor valószínűbb, hogy az ügyfél ismét a Coach-hoz fog fordulni támogatásért, amikor szükséges. Egyes coachok régi ügyfeleiknek ingyenes e-mailes támogatást ajánlanak fel.

Egy más megközelítés lehet, ha az ügyfélét tájékoztatjuk a finanszírozási lehetőségekről, jogi újdonságokról és bármilyen más információról, ami az érdeklődésére számot tarthat. Bármelyik megközelítést is alkalmazzuk, legjobb, ha úgy zárjuk le a végső coaching megbeszélést, hogy megegyezünk abban, hogy tartani fogjuk a kapcsolatot.



## **Eszközök gyűjteménye**

A következő letölthető eszközök segítségével biztosíthatja folyamatos szakmai fejlődését és etikus szakmai viselkedését:

- [Ötletelés](#)
- [A Charette módszer](#)
- [Döntési mátrix](#)
- [Döntési fák](#)
- [Öt miért](#)
- [Ishikawa Diagramm](#)
- [Lehetőségek és Megoldások Táblázat \(sablon\)](#)
- [Páros hasonlítás](#)
- [Hat gondolkodó kalap](#)
- [Csillagrobbanás](#)
-

## **Összefoglalás**

Ez a modul a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklusával foglalkozott.

A modul befejezésével megértette, mit értünk a következők alatt:

- 1. szakasz: Elköteleződés
- 2. szakasz: Felfedezés
- 3. szakasz: Jövőkép
- 4. szakasz: Megvalósítás
- 5. szakasz: Áttekintés és fenntartás
-

## Kérdések tudásunk ellenőrzésére

Válaszolja meg az alábbi kérdéseket, hogy ellenőrizhesse, mennyire értette meg és jegyezte meg a modulban tanultakat.

<b>Question</b>	Matching2
Title	A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Folyamatának szakaszai
Text	Párosítsa össze a GYFV Coach által végzett tevékenységeket a GYFV Coaching Ciklus megfelelő szakaszával
Answer 3	Segítenek az ügyfélnek elképzelni és meghatározni a sikert
Answer 5	Elismerik az ügyfél által elért haladást
Answer 1	Segítenek az ügyfélnek meghatározni követelményeit
Answer 4	Segítenek az ügyfélnek meghatározni a választott megoldás eléréséhez szükséges akciókat
Answer 2	Segítenek az ügyfélnek reflektálni tapasztalataira, érzéseire, tudására és készségeire
Match	Elköteleződés
Match	Felfedezés
Match	Jövőkép
Match	Megvalósítás
Match	Áttekintés és fenntartás
Feedback Correct	Szép munka. Helyesen párosította össze a leírásokat.
Feedback Incorrect	Mivel nem sikerült helyesen párosítani az összes leírást, jó lenne, ha megint áttekintené a Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklusának egyes szakaszait.

<b>Question</b>	Gapfill1
Title	1. szakasz: Elköteleződés
Text	Töltse ki az üres mezőket az alábbi szövegben a lenti szavak közül válogatva.
Wordbank	True
Answer	A Gyorsan Fejlődő Vállalkozások Coaching Ciklus elköteleződés szakasza során elengedhetetlen, hogy lefektessék az [alap]szabályokat a coaching program [hátralévő] idejére vonatkozóan. Ez azt jelenti, hogy a Coachnak és az ügyfélnek teljesen fel kell [tárniuk], hogy miket várnak külön-külön a [programtól], hogy biztosítsák azt, hogy ezek [kompatibilisek] egymással, és azt, hogy a Coach hisz abban, hogy ő a megfelelő ember arra, hogy segítsen

Feedback

az ügyfélnek kívánt [eredményei] elérésében.

### Question

Truefalse1

Title

A GYFV Coach által segített üzleti növekedés területei

Text

A jelenlegi és múltbéli teljesítmény áttekintése során hasznos a GYFV Coaching Kompetenciaháló által meghatározott üzleti növekedési területeket listászerűen áttekinteni, azért, hogy az üzlet minden területét biztosan figyelembe vegyük.

Answer \*

Igaz

Answer

Hamis

Feedback Correct

Szép munka. Az üzleti növekedés területeit hasznosan alkalmazhatjuk a múltbéli és jelenlegi teljesítmény elemzésénél.

Feedback Incorrect

Az üzleti növekedés területeit hasznosan alkalmazhatjuk a múltbéli és jelenlegi teljesítmény elemzésénél.

## Question

Textentry1

Title	A "miért?" megértésének fontossága
Text	Miért fontos a Jövőkép alkotási szakaszban, hogy a Coach és az ügyfél világosan lássa, mi motiválja a cselekvést?
Feedback	A Jövőkép alkotása során a coach és az ügyfél pontosan kell, hogy értse, mi motivál a cselekvésre, hogy a coach segíthesse az ügyfelet abban, hogy motivált maradjon. A „miért” teljes megértése nélkül kevesebb az esély arra, hogy a coaching sikerrel járjon.

## Question

Multiresponse3

Title	4. szakasz: Megvalósítás
Text	Az alábbi tevékenységek közül melyeket végezzünk a 4. szakasz: Megvalósítás során?
Answer	Segít az ügyfélnek elképzelni és leírni a sikert
Answer *	Támogatja az ügyfelt a sikert eléréséhez vezető összes lehetőség és megoldás megkeresésében
Answer	Támogatja az ügyfelt a világos célok és célkitűzések meghatározásában
Answer *	Segít az ügyfélnek felvázolni a siker eléréséhez vezető akcióterveket
Answer *	Segít az ügyfélnek a siker eléréséhez szükséges plusz erőforrások beazonosításában
Answer	Segít az ügyfélnek reflektálni tapasztalataira, érzelmeire, tudására és készségeire
Feedback Correct	Szép munka, helyesen azonosította a tevékenységeket. A "Segít az ügyfélnek elképzelni és leírni a sikert" és „Támogatja az ügyfelt a világos célok és célkitűzések meghatározásában” tevékenységek a Jövőképalkotás szakaszban, a „Segít az ügyfélnek reflektálni tapasztalataira, érzelmeire, tudására és készségeire” pedig a Felfedezés szakaszban történik.
Feedback Incorrect	A helyes válasz: Támogatja az ügyfelt a sikert eléréséhez vezető összes lehetőség és megoldás

megkeresésében; Segít az ügyfélnek felvázolni a siker eléréséhez vezető akcióterveket; Segít az ügyfélnek a siker eléréséhez szükséges plusz erőforrások beazonosításában.

A „Segít az ügyfélnek elképzelni és leírni a sikert” és „Támogatja az ügyfélt a világos célok és célkitűzések meghatározásában” tevékenységek a Jövőképalkotás szakaszban, a „Segít az ügyfélnek reflektálni tapasztalataira, érzelmeire, tudására és készségeire” pedig a Felfedezés szakaszban történik.

### Question

#### Multichoice1

Title	A Következmény mátrix
Text	Melyik állítás írja le helyesen a Következmény mátrix használatát?
Answer	Ezzel az eszközzel az ügyfél megértheti a rossz tervezés következményeit.
Answer *	Ezzel az eszközzel az ügyfél megértheti a cselekvés, avagy nem cselekvés pontos következményeit.
Answer	Ezzel az eszközzel meghatározható, mi a következménye annak, ha nem rendelkezünk elegendő erőforrással az akcióterv megvalósításához.
Feedback Correct	Szép munka, a helyes leírást választotta.
Feedback Incorrect	A helyes válasz: Ezzel az eszközzel az ügyfél megértheti a cselekvés, avagy nem cselekvés pontos következményeit. A Következmény mátrix áttekintéséhez olvassa át újra a G szakaszt.