



INVENTAR DE APTITUDINI DE COACHING PENTRU MANAGERI (CSIM)

RAPORT PREGĂTIT PENTRU
FIRMA:
ECHIPA:
DATA:



RĂSPUNSURI LA ITEMI

a) Date de către MANAGER

1.	uneori	8.	frecvent	15.	uneori	22.	uneori	29.	uneori
2.	uneori	9.	uneori	16.	frecvent	23.	uneori	30.	frecvent
3.	uneori	10.	frecvent	17.	uneori	24.	uneori	31.	frecvent
4.	frecvent	11.	frecvent	18.	uneori	25.	uneori	32.	frecvent
5.	uneori	12.	uneori	19.	frecvent	26.	frecvent	33.	frecvent
6.	uneori	13.	uneori	20.	rar	27.	frecvent	34.	frecvent
7.	uneori	14.	frecvent	21.	frecvent	28.	rar	35.	frecvent

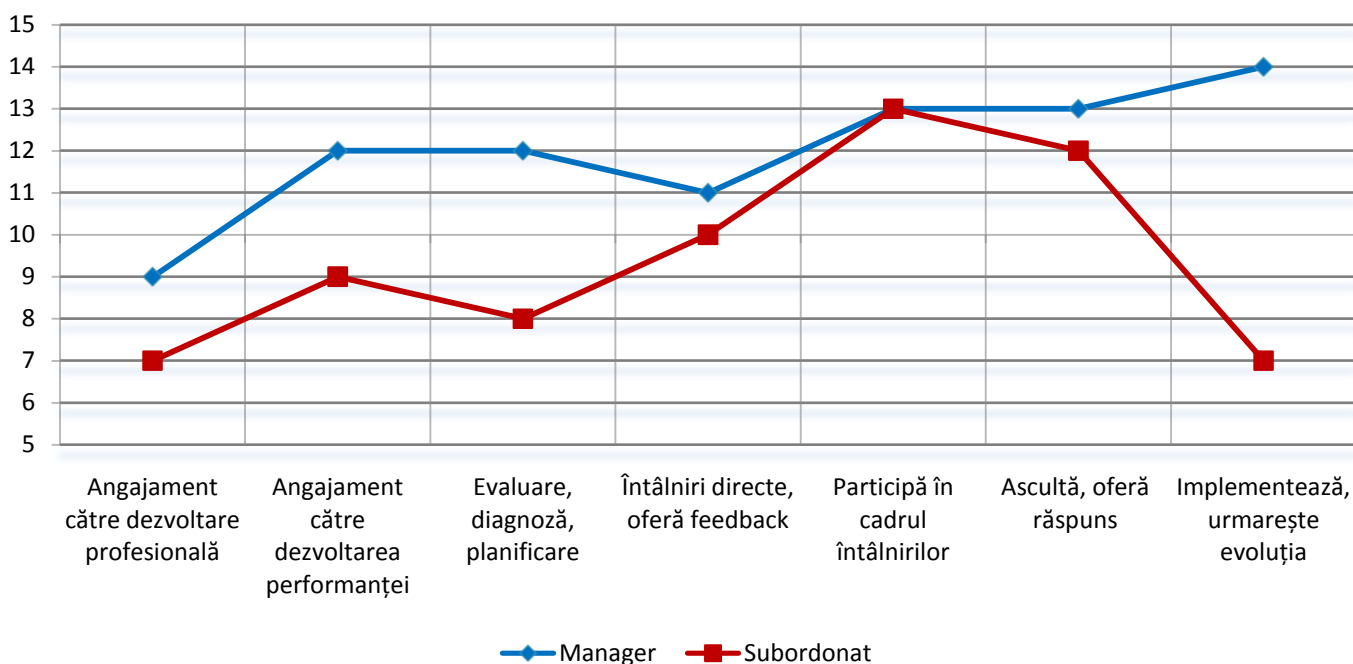
b) Date de către SUBORDONAT

1.	uneori	8.	uneori	15.	rar	22.	rar	29.	rar
2.	uneori	9.	uneori	16.	rar	23.	rar	30.	rar
3.	uneori	10.	uneori	17.	uneori	24.	rar	31.	rar
4.	frecvent	11.	uneori	18.	uneori	25.	uneori	32.	frecvent
5.	rar	12.	rar	19.	frecvent	26.	frecvent	33.	frecvent
6.	rar	13.	uneori	20.	rar	27.	frecvent	34.	frecvent
7.	rar	14.	uneori	21.	rar	28.	uneori	35.	rar

SCORURI BRUTE

	Manager	Subordonat
Angajament către dezvoltare profesională	9	7
Angajament către dezvoltarea performanței	12	9
Evaluare, diagnoză, planificare	12	8
Întâlniri directe, oferă feedback	11	10
Participă în cadrul întâlnirilor	13	13
Ascultă, oferă răspuns	13	12
Implementează, urmărește evoluția	14	7

PROTOCOL CSI



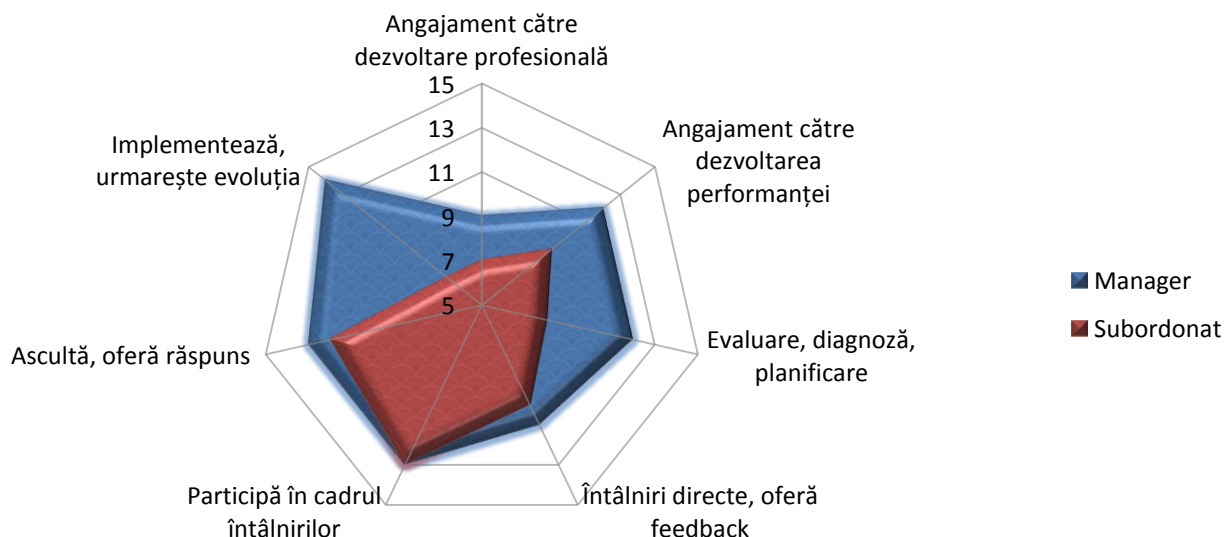
DESCRIERE TIP

În postura de coach, managerul acționează cu eficiență la nivelul relației interpersonale cu subordonații sai direcți, limitându-se, însă, la discuții legate de prezentul subordonaților .

DIRECȚII DE PERFEȚIONARE

Conform graficului de mai jos, următoarele aptitudini ale managerului aflat în postura de coach, nu se evidențiază suficient, și ca atare se pot constitui, potențial, ca direcții de perfecționare:

- conexiunile cu performanțele trecute ale subordonaților
- planul de dezvoltare profesională și a performanței
- demersurile de implementare și urmărirea evoluției



RAPORT DETALIAT

Acest raport se bazează pe răspunsurile la chestionarul CSIM ale persoanei evaluate (director, manager sau orice altă funcție din cadrul organigramei companiei cu atribuțiuni de conducere a echipei) și ale membrilor echipei (subordonați direcți sau persoane care lucrează nemijlocit cu persoana evaluată). El include informații asupra perspectivei managerului în rolul de coach, cum se percepe și cum este perceput de ceilalți în ceea ce privește o serie de particularități care îl caracterizează și care sunt importante în muncă, atunci când își asumă rolul de coach. Scopul acestui raport este să furnizeze o imagine cât se poate de precisă despre manager ca și coach al echipei pe care conduce, una care să-l ajute să se înțeleagă pe el însuși și de asemenea să faciliteze atingerea obiectivelor subordonaților săi.

NOTĂ:

Profilul managerului în postura de coach este cu atât mai precis cu cât subordonații care îi oferă feedback sunt mai numeroși.


În această secțiune este prezentată în detaliu imaginea/profilul scorurilor obținute de persoana evaluată (managerul echipei) prin comparație cu imaginea/profilul scorurilor generate de percepția altor persoane (subordonate direct), grupate în 7 categorii:

1. Angajament către dezvoltare profesională
2. Angajament către dezvoltarea performanței
3. Evaluare, diagnoză, planificare
4. Întâlniri directe, oferă feedback
5. Participă în cadrul întâlnirilor
6. Ascultă, oferă răspuns
7. Implementează, urmărește evoluția

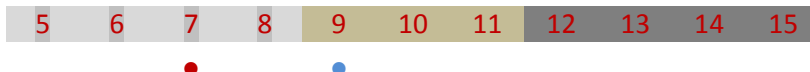
Legendă:

- reprezintă scorurile obținute de către persoana evaluată (managerul echipei) și **arată cum se percepe managerul în rolul de coach**
- reprezintă scorurile obținute de către persoana evaluată (managerul echipei) și **arată cum este perceput managerul în rolul de coach, de către subordonații direcți**

 Aptitudini insuficient dezvoltate

 Aptitudini mediu dezvoltate

 Aptitudini dezvoltate

❶ Angajament către dezvoltare profesională


Angajament redus al managerului, privind demersurile de coaching pentru dezvoltarea carierei angajaților și pentru creșterea profesională a acestora în cadrul organizației. Eventualele activități în acest sens s-au desfășurat conjunctural fără planificarea prealabilă și susținerea ulterioară.

Recomandări pentru perfecționare

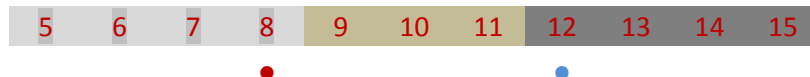
- abordați în cadrul întâlnirilor directe, subiecte legate de nivelul aspirațiilor profesionale ale subordonaților dvs.
- sprijiniți-i să le formuleze sub forma unor obiective specifice, realiste și în concordanță cu obiectivele organizației
- acordați sprijin pentru atingerea acestor obiective

❷ Angajament către dezvoltarea performanței


Angajament mediu al managerului în demersuri de coaching în vederea atingerii de către subordonați a unor performanțe superioare în activitatea curentă. Deși această aptitudine este utilizată și dezvoltată în timpul exercitării rolului de manager, ea capătă valențe superioare, atunci când managerul își asumă rolul de antrenor al echipei (coach)

Recomandări pentru perfecționare

- identificați eventualele bariere ce stau în calea depășirii performanței curente a subordonaților dvs.
- sprijiniți-i să le depășească și să conștientizeze efectele

❸ Evaluare, diagnoză, planificare


Capabilități mediu dezvoltate privind atât evaluarea și diagnosticarea necesității de antrenare, precum și planificarea ședințelor de coaching, ulterioare.

Recomandări pentru perfecționare

- extindeți aria subiectelor abordate cu ocazia discuțiilor individuale periodice
- coraborați informațiile obținute cu performanțele realizate
- elaborați planuri detaliate pentru fiecare dintre subordonații dvs. și marcați progresele înregistrate

4 Întâlniri directe, oferă feedback


Aptitudini medii privind angajarea managerului în ședințe de coaching, față în față, cu subordonații direcți și de asemenea privind acordarea acestora a unui feedback relevant și direct.

Recomandări pentru perfecționare

- după identificarea necesităților de coaching în cadrul echipei, stabiliți un calendar al desfășurării ședințelor de coaching cu fiecare dintre subordonații dvs.
- oferiți feedback pentru a-i motiva pe subordonații dvs. și totodată pentru a marca progresul înregistrat

5 Participă în cadrul întâlnirilor


Capabilități ridicate de a se concentra asupra punctului de vedere, necesităților și stimei de sine ale subordonaților direcți pe parcursul ședințelor de coaching.

Recomandări pentru perfecționare

N/A

6 Ascultă, oferă răspuns


Aptitudini dezvoltate privind ascultarea atentă și oferirea de răspunsuri adecvate subordonaților direcți, în cursul ședințelor de coaching, ceea ce constituie o premisă importantă pentru cultivarea abilităților de coach.

Recomandări pentru perfecționare

N/A

7 Implementează, urmărește evoluția


Aptitudini insuficient spre moderat dezvoltate privind stabilirea de comun acord cu subordonații direcți, implementarea și monitorizarea unui plan de dezvoltare, ca rezultat al întâlnirii.

Recomandări pentru perfecționare

- ajutați-i pe subordonații dvs. să-și stabilească obiective specifice, măsurabile, realizabile, realiste și clar delimitate în timp
- monitorizați realizarea acestor obiective cu ocazia ședințelor de coaching
- planificați activitatea ce urmează să o desfășurați până la următoarea ședință de coaching