

Zadbaj o swoją karierę. Narzędzia coachingowe.



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



Publikacja finansowana w ramach Programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego
pod nazwą „DIALOG” w latach 2018-2020

Ćwiczenie 1: Komunikacja jednokierunkowa



Instrukcja wykonania motyla: precyzyjny komunikat

Wykonaj motyla z kartki papieru o formacie 21,59 x 27,94 cm. Trzymając kartkę pionowo, złóż ją na pół do dołu i oderwij prawy górny róg. Następnie ponownie złóż kartkę z lewej strony na prawą tak, aby jeden górny róg nałożył się na oderwany róg. Oderwij róg nachodzący na wcześniej oderwany. Złóż kartkę od dołu tak, aby prawy dolny róg nałożył się na dwa poprzednio oderwane rogi. Ponownie oderwij nakładającą się część tak, aby złożona kartka papieru miała oderwany cały prawy dolny róg. Gdy rozłożysz kartkę, otrzymasz motyla. Cała sztuczka polega na tym, aby na początku oderwać prawy górny róg, a następnie obracać kartkę tak, aby za każdym razem oderwać część kartki w tym samym rogu, co poprzednio. Ponadto najpierw złożysz kartkę z góry na dół, a nie z jednej strony na drugą, jak to robią niektórzy uczestnicy. Motyl będzie miał poniższy kształt.



Źródło: Unforgettable Experiential Activities: An Active Training Resource by Mel Silberman

Wady komunikacji jednokierunkowej

Zastanów się nad tym, jakie są wady komunikacji jednokierunkowej.



Komunikacja jednokierunkowa jest nieefektywna!

Coaching zakłada komunikację na zasadach partnerskich.



Co to jest coaching?

Coaching wspiera ludzi w odnoszeniu sukcesów oraz realizacji celów bez wskazywania tego, w jaki sposób należy to zrobić (*the Forton Group*).

Coaching wspiera ludzi/przedsiębiorstwa w podejmowaniu decyzji, ustanawianiu i osiągnięciu celów bądź szukaniu rozwiązań w sytuacji problemowej (*Merriam Webster Dictionary*).

International Coaching Federation (ICF) definiuje coaching jako towarzyszenie klientowi w ambitnym i kreatywnym procesie, który inspirowanie do maksymalizowania rozwoju osobistego oraz zawodowego.



Cele coachingu: opuszczenie strefy komfortu



Cele coachingu: poszerzenie strefy wpływu



<https://www.pexels.com/pl-pl/zdjecie/fale-papierowa-lodka-rozmyty-woda-416904/>

Dlaczego jest skuteczny?

Ideą coachingu jest wydobywanie z ludzi tkwiącego w nich potencjału. Według A. Scoular siła oddziaływania coachingu bierze się z trzech następujących faktów:

- (1) ludzie dużo chętniej realizują to, **co sami wymyślili**,
- (2) większość osób – nawet tych, które już odniosły sukces – dysponuje znacznym, wciąż **niewykorzystanym potencjałem**, który tylko czeka na uwolnienie,
- (3) **ludzie inteligentni często nie lubią, by mówiono im co mają robić i nie słuchają tego**; Stąd, właściwe zadawanie pytań może przynieść lepsze efekty niż wydawanie instrukcji.

6 zasad na których opiera się dobry coaching

1. Klient jest źródłem zasobów.

Coach nie wie co jest dobre, a co jest złe dla klienta. Zadaniem coacha jest, poprzez zadawanie pytań i przeprowadzanie różnych ćwiczeń, pomóc w zdefiniowaniu zasobów klienta. Zasobami mogą być zarówno umiejętności, cechy charakteru, status społeczny lub wartości materialne.



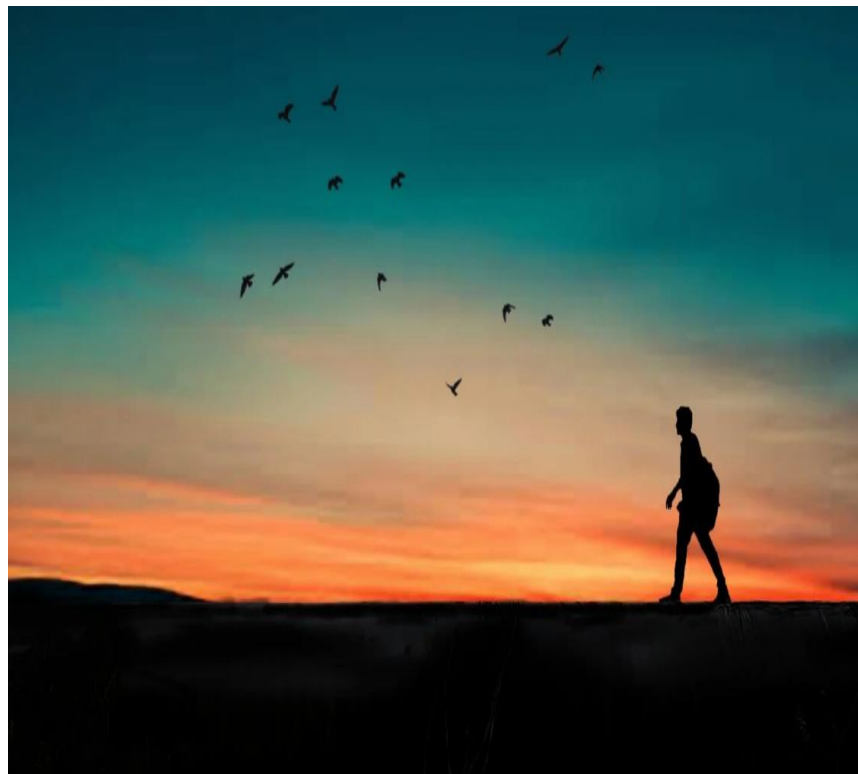
6 zasad na których opiera się dobry coaching

2. Coach sprawia, że klient zaczyna korzystać z własnych zasobów. Docelowo zadaniem coacha jest to, aby nie był on potrzebny swojemu klientowi; coach nie może uzależniać klienta od relacji ze sobą. Coaching jest o jasno określony w czasie i jest krótkoterminową formą pracy.



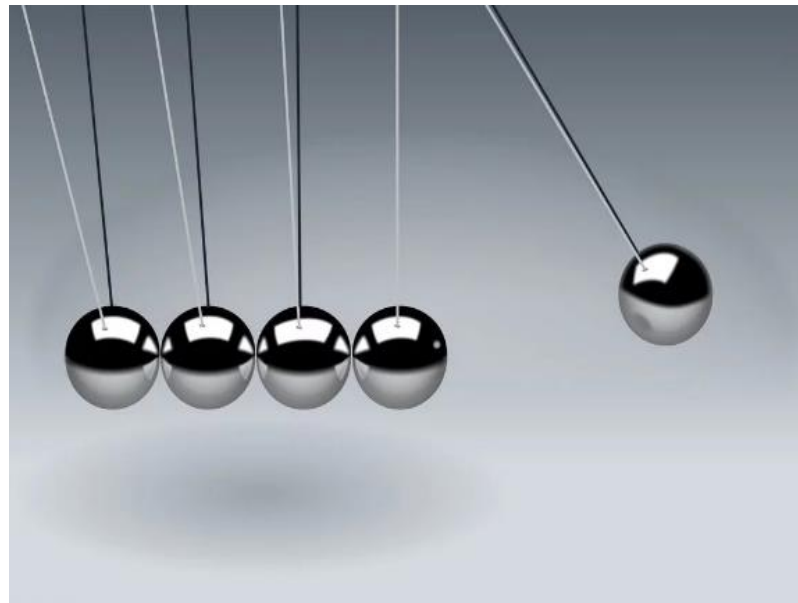
6 zasad na których opiera się dobry coaching

3. Coaching dotyczy całej osoby, tzn., że dotyczy całości danej osoby. Stąd coaching czerpie zarówno z przeszłości, teraźniejszości oraz przyszłości. W konsekwencji w procesie coachingowym wysnuwa się wnioski z popełnionych błędów, albo z odnajdywania zasobów klienta w minionych działaniach. W sytuacji, gdy klient będzie chciał się zajmować swoim dzieciństwem lub jakimikolwiek traumami z przeszłości – coach powinien skierować taką osobę na terapię lub poradę psychologiczną.



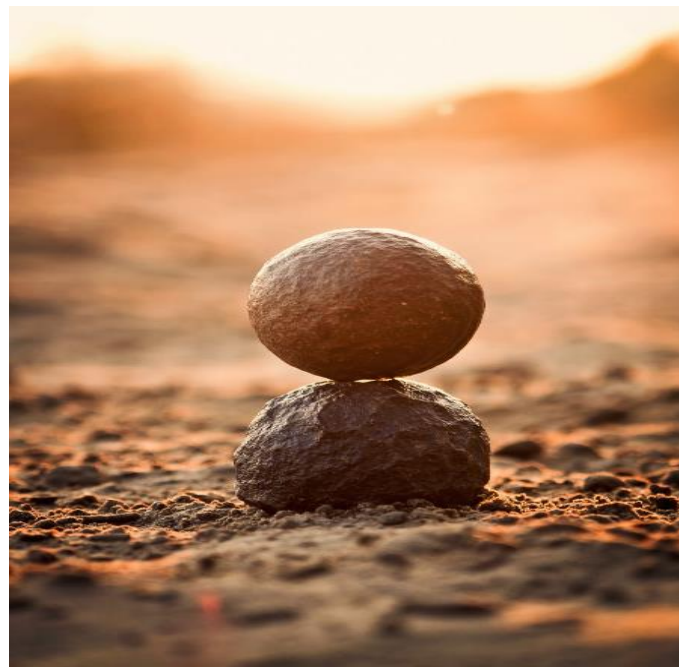
6 zasad na których opiera się dobry coaching

4. Celem coachingu jest zmiana i działanie, osoba, która jest w procesie coachingu odniesie sukces wówczas, gdy myślenie o zmianie będzie wsparte konkretnymi działaniami.



6 zasad na których opiera się dobry coaching

5. **Coach i klient są sobie równi.** Coaching jest niedyrektywną formą pracy, a coach jest partnerem w rozmowie. Zarówno klient, jak i coach mogą podjąć decyzję o zakończeniu procesu coachingowego. Klient jeśli uważa, że praca nie przynosi efektów (lub zostały one osiągnięte wcześniej niż planowano), coach, jeśli uważa, że jego kompetencje są niewystarczające lub też temat pracy wykracza poza możliwości coacha.



6 zasad na których opiera się dobry coaching

6. Klient wybiera temat - użyteczny i ekologiczny. Ponieważ to klient jest specjalistą od swojego życia, to on proponuje temat pracy na danej sesji. Zadaniem coacha jest jednak sprawdzić, czy temat ten jest tym faktycznym do rozmowy, czy też może kryje się coś głębiej. Użyteczność i ekologiczność związana jest z ogólnymi zasadami coachingu dotyczącymi celu. Cel musi być użyteczny, czyli przydatny dla klienta. Jednocześnie musi być ekologiczny, tzn. nie może naruszać celów innych osób.

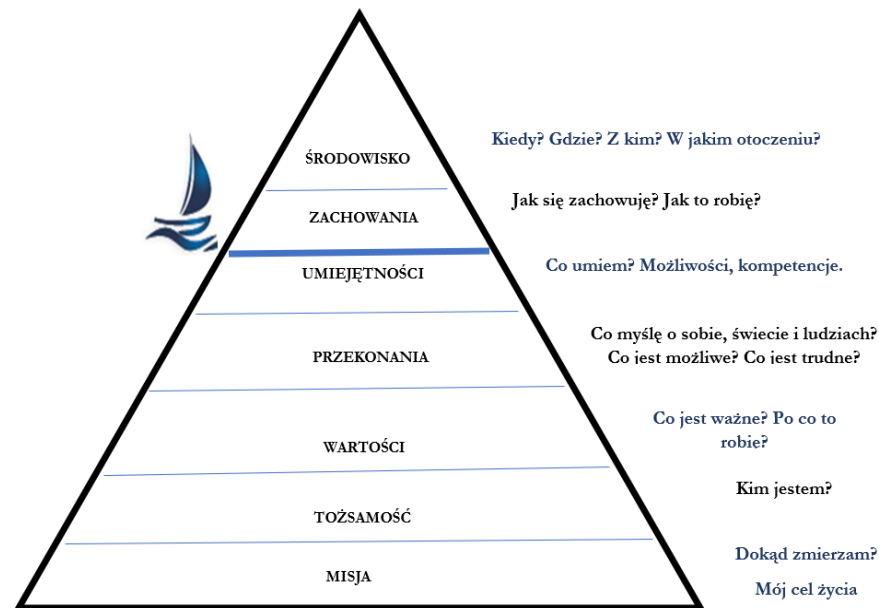


Narzędzia coachingowe: piramida Diltsa, koło życia, model GROW



Piramida Diltsa

- Modelem w pracy coachingowej może być tzw. piramida Diltsa zbudowana na koncepcji poziomów logicznych Roberta Diltsa.
- Robert Dilts w swoim modelu poziomów neurologicznych opisuje, w formie piramidy, poziomy na jakich funkcjonujemy.



Poziomy neurologiczne

- **Środowisko** – otoczenie, w którym funkcjonujemy i na które reagujemy: ludzie, rzeczy materialne, czynniki środowiskowe. Opisując ten poziom odpowiadamy na pytania: Kiedy? Gdzie? Z kim? W jakim otoczeniu wykonujesz swoje obowiązki?
- **Zachowanie** – to poziom behawioralny, opisujący działania, które wykonujemy zarówno jako jednostka (konkretne czynności i zachowania) jak i w sensie organizacji (procedury). Odpowiada na pytanie: Jak się zachowujesz? Po czym można poznać, że wykonujesz swoje obowiązki? Jak zachowują się ludzie w Twoim otoczeniu (współpracownicy)?
- **Umiejętności/możliwości** – poziom opisujący strategie jakimi posługujemy się w życiu, sposoby wykonywania zadań, mechanizmy podejmowania decyzji, itd. Odpowiada na pytanie: Co umiesz? Jakie umiejętności są potrzebne, abyś mógł wykonywać obowiązki?

Poziomy neurologiczne

- **Przekonania/wartości** – opisuje te wszystkie idee, które są dla nas ważne i które uważamy za prawdziwe (zarówno te wspomagające jak i ograniczające). Decydują o kierunkach naszej motywacji. Pytanie: Jak myślisz o sobie, świecie i ludziach, np. ze swojego otoczenia?
- **Tożsamość** – przekonania na własny temat, rozumienie samego siebie i swoich działań. Pytania: Kim jesteś?
- **Misja** – nadaje cel i kierunek Twojego życia. Misją może być pomaganie innym, zostawienie po sobie śladu np. poprzez twórczość. Misja nadaje sens wszystkiemu co robimy. Pytania: Jaki jest Twój cel życiowy? Dokąd zmierzasz? Po co to robisz?, Jaka jest Twoja misja?, Jeżeli minie już Twoje życie, co w jednym zdaniu możesz o sobie powiedzieć?, Co chciałbyś, aby o Tobie umieszczono na nagrobku?

Piramida Diltsa w doradztwie zawodowym

- pozwala zwiększyć świadomość klienta w zakresie środowiska zawodowego, w którym obecnie funkcjonuje,
- pozwala uświadomić wykonywane czynności na stanowisku pracy,
- pozwala zrewidować/zidentyfikować przekonania/wartości, którymi kieruje się klient,
- pozwala nadać cel i kierunek rozwoju zawodowego zgodny z systemem wartości klienta.

Koło życia

Koło życia – nazwa narzędzia coachingowego (testu) w postaci graficznego przedstawienia ważnych obszarów aktywności badanej osoby.

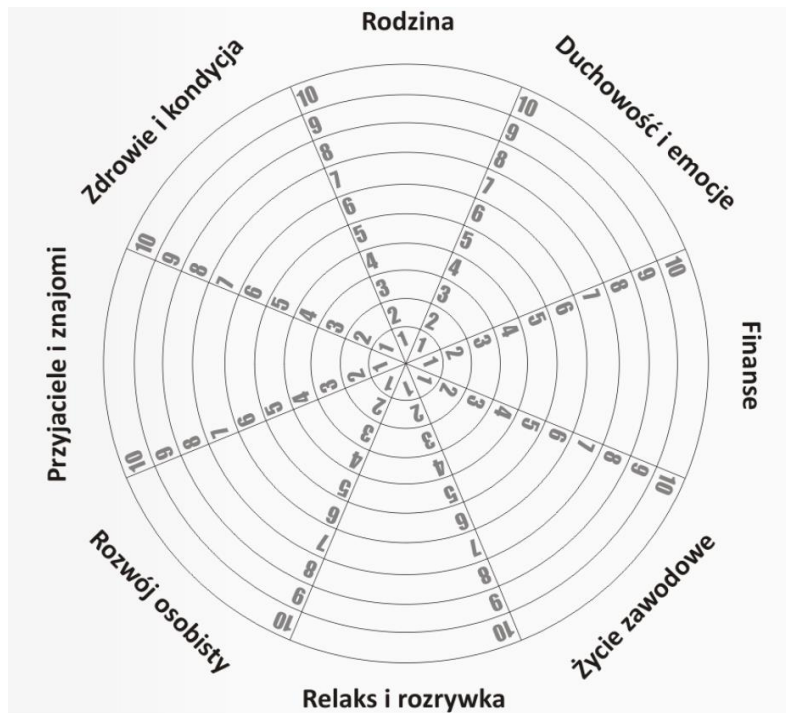
Określone w ten sposób preferencje (poziom własnej satysfakcji) pozwala coachowi lub samej osobie zorientować się w osiągniętych postępach (zmianach). Test ten może być powtarzany wielokrotnie w z góry zaplanowanym czasie. Należy w nim ocenić swoje zadowolenie z życia w chwili obecnej w porównaniu z tym, co chcielibyśmy osiągnąć. **Środek koła reprezentuje brak zadowolenia bądź spełnienia, a obrys zewnętrzny koła przedstawia całkowite zadowolenie i spełnienie.**



Koło życia w doradztwie zawodowym

- Przykładowe pytania, które doradca zawodowy może zadać osobie będącej w procesie coachingowym to:
- **Jakie kompetencje są ważne w Twojej wymarzonej pracy?**
- **Na ile na dzisiaj oceniasz swoje kompetencje (w skali 10-stopniowej)?**
- **Co już potrafisz?**
- **A gdzie chciałbyś być na tej skali po zakończeniu procesu coachingowego?**
- Następnie można skupić się na sferze najniżej ocenionej przez klienta bądź poprosić klienta o wskazanie obszaru, który chciałby rozwijać. W ten sposób można ustalić cel dla procesu coachingowego.

Przykładowa wizualizacja koła życia



Test ten polega na określeniu sześciu lub ośmiu rozłożonych na kole obszarów aktywności, którymi mogą być, np. kariera, rodzina, przyjaciele, zdrowie, duchowość, rozrywka itp.

A w kontekście doradztwa zawodowego obszary koła mogą odnosić się do kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy zależnie od trendów wpływających na rynek pracy.

Model GROW

Model ten jest najczęściej używanym wzorcem rozmowy coachingowej (skrót od *goal* – cel, *reality check* – ocena rzeczywistości, *options* – opcje – *will* – wola). Te cztery etapy rozmowy prowadzą klienta od wyznaczenia **celu** poprzez jasne określenie punktu wyjścia (**analiza rzeczywistości**) i opracowanie kilku możliwych planów działań (**opcje**) do wyznaczenia konkretnych kroków (**wola**), które zmobilizują klienta i pozwolą mu przybliżyć się do osiągnięcia celu.



Etap 1: Wyznaczanie celu

Istnieje wiele ważnych korzyści wynikających z prowadzenia coachingu w oparciu o cel wyrażony w formie jednozdaniowej deklaracji, w której klient zobowiązuje się do zrealizowania konkretnego zadania w przyszłości.

Jedno z najpowszechniej używanych narzędzi do wyznaczania celu to formuła SMART.

Formuła SMART

Zgodnie z akronimem tworzącym nazwę koncepcji, sformułowany cel powinien być:

- **konkretny** (ang. specific) – jego zrozumienie nie powinno stanowić kłopotu, sformułowanie powinno być jednoznaczne i niepozostawiające miejsca na luźną interpretację;
- **mierzalny** (ang. measurable) – a więc tak sformułowany, by można było liczbowo wyrazić stopień realizacji celu, lub przynajmniej umożliwić jednoznaczną „sprawdzalność” jego realizacji;
- **osiągalny** (ang. achievable) – cel zbyt ambitny podkopuje wiarę w jego osiągnięcie i tym samym motywację do jego realizacji,
- **istotny** (ang. relevant) – cel powinien być ważnym krokiem naprzód, jednocześnie musi stanowić określoną wartość dla tego, kto będzie go realizował;
- **określony w czasie** (ang. time-bound) – cel powinien mieć dokładnie określony horyzont czasowy w jakim zamierzamy go osiągnąć.

Przykładowe pytania etapu 1

1. Co jest Twoim zdaniem dzisiaj ważne?
2. Co chciałbyś osiągnąć podczas dzisiejszej sesji
3. W jakie sposób możemy najefektywniej wykorzystać czas?
4. W jaki sposób zaczniemy?



Etap 2: Rzeczywistość

Drugi etap modelu GROW dotyczy **oceny rzeczywistości**. Ocena rzeczywistości umożliwia określenie obiektywnego stanu wyjściowego, od którego rozpoczyna się wprowadzenie zamierzonych zmian. Należy ustalić konkretne fakty, aby klient nie opierał się tylko na swoich subiektywnych wrażeniach dotyczących rzeczywistości.



Przykładowe pytania etapu 2

- Co się teraz dzieje (co, kto, kiedy i jak często)?
- Czego już próbowałeś? Jakie były rezultaty?
- W skali od jednego do dziesięciu, gdzie jesteś?
- Jakie postępy poczyniłeś do tej pory?
- Co teraz działa dobrze?
- Co sprawia, że nie osiągnąłeś jeszcze tego celu?
- Jak myślisz, co cię powstrzymuje?
- Czy znasz innych ludzi, którzy osiągnęli ten cel?
- Czego już próbowałeś?
- Co mogłeś zrobić lepiej?
- Jeśli zapytałbyś _____, co by powiedzieli o Tobie?

Etap 3: Opcje

Jest to etap kreatywnego myślenia w celu opracowania kilku wariantów rozwiązań. **W coachingu kariery** etap ten może odnosić się do wyboru alternatywnych ścieżek rozwoju kariery zawodowej.



Przykładowe pytania etapu 3

- Jakie są twoje opcje?
- Jak myślisz, co musisz zrobić dalej?
- Jak sądzisz, co musisz zrobić, aby uzyskać lepszy wynik (lub zbliżyć się do celu)?
- Kto jeszcze może ci pomóc?
- Co by się stało, gdybyś nic nie zrobił?
- Co już Ci się udało?
- Co by się stało, gdybyś to zrobił?
- Co zyskałbyś / straciłbyś robiąc / mówiąc to?
- Jaka jest najlepsza/najgorsza rzecz w “tej opcji”?
- Którą opcję uważasz za gotową do wdrożenia?
- Kogo znasz, kto rozwiązał podobną sytuację?
- Co jeszcze?

Etap 4: Wola

Na ten etap składają się dwa elementy: **plan działania i wola**. Innymi słowy, ten krok pozwala przełożyć preferowane rozwiązania na konkretne działania gwarantujące zaangażowanie klienta.



Przykładowe pytania etapu 4

- Która opcję chcesz realizować?
- Jaki krok, który przybliży Cię do realizacji celu mógłbyś wykonać w tym tygodniu?
- W skali od 1 do 10, jakie jest prawdopodobieństwo, że wykonasz ten krok w podanym przez siebie czasie?

Podsumowanie

Coaching wspiera ludzi w odnoszeniu sukcesów oraz realizacji celów bez wskazywania tego w jaki sposób w jaki sposób należy to zrobić (the Forton Group)

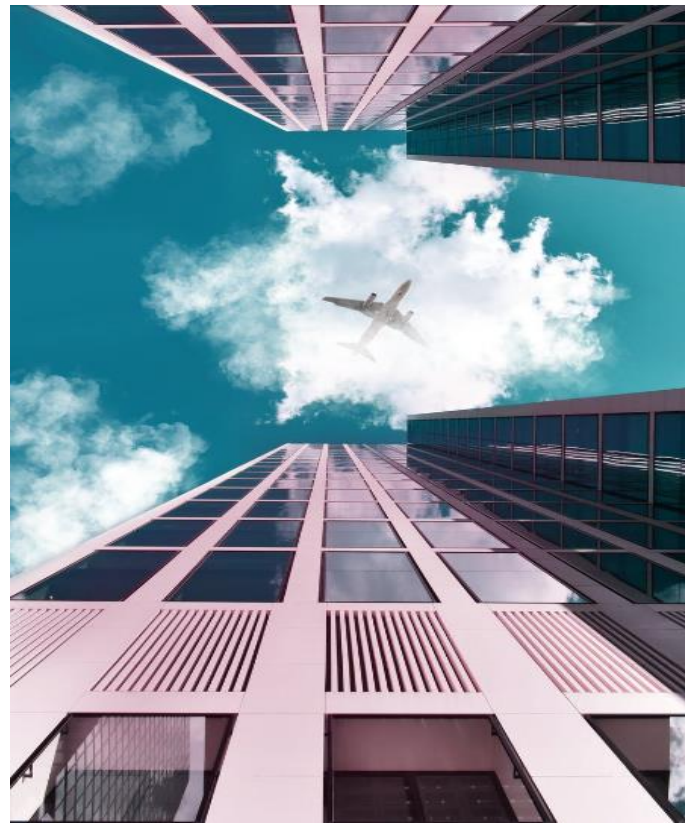
Pomaga zdefiniować wartości, kwestionować przekonania, uogólnienia oraz zniekształcenia rzeczywistości

Umożliwia klientowi poszerzenie strefy komfortu oraz określenie strefy wpływu

Koncentruje się na silnych stronach klienta, jest zorientowany procesowo

Nie jest psychoterapią, konsultingiem, mentoringiem.

Oferuje wiele narzędzi.



Zadbaj o swoją karierę - narzędzia coachingowe

HORYZONTY
PRZYSZŁOŚCI

Opracowanie:

Anna Kononiuk

Politechnika Białostocka


Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

 DIALOG

Publikacja finansowana w ramach Programu
Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego
pod nazwą „DIALOG” w latach 2018-2020