MODUŁ VI

TRENER W ROLI COACHA

Wstęp

Trener pomaga w rozwoju osób, często jednak spotyka się z oczekiwaniem indywidualnego wsparcia. Najczęściej ma to miejsce przy realizacji projektów szkoleniowych. Zdarza się też, że takie zapotrzebowanie jest zgłaszane niezależnie od prowadzonych szkoleń. W ostatnich latach obserwuje się w oświacie wzrost zapotrzebowania na coaching nauczycieli, gdyż jest to jedna z najbardziej efektywnych form wspierania zarówno w rozwoju zawodowym, jak też osobistym. Praca coacha jest specyficzna i wymaga dużego doświadczenia oraz opanowania wielu narzędzi. Szczególnie, jeśli mówimy o coachu jako osobie wspierającej w najszerzej rozumianym rozwoju. Można więc powiedzieć, że jest to osobny zawód, którego trzeba się nauczyć. Nie będąc jednak zawodowym coachem, można opanować najważniejsze procedury coachingowe i – jeśli tylko rozumie się istotę tej formy pracy z ludźmi i najważniejsze zasady – skutecznie wspierać w dokonywaniu zmian. Celem tej lekcji jest wyjaśnienie istoty coachingu, niezależnie od jego odmian i pokazanie, co łączy, a co różnicuje formy pracy coachingowej oraz pokazanie najważniejszych narzędzi coachingu.

Czym jest coaching?

Coaching występuje w bardzo wielu odmianach. Istnieje wiele szkół oraz systemów certyfikacji. Wiele osób spiera się też, jak zdefiniować ten typ pracy rozwojowej. Prawie wszystkie definicje lub opisy zawierają charakterystyczne cechy coachingu, które prezentujemy poniżej.

- Indywidualny charakter pracy coachingowej
  Coaching skupia się na indywidualnej pracy coacha z klientem. Zajmuje się

indywidualnymi sytuacjami, deficytami rozwojowymi osoby, która poddaje się procesowi coachingowemu.

- Celem coachingu jest tylko i wyłącznie rozwój klienta
  W niektórych organizacjach coaching myli się z oceną jakościową lub ilościową pracy. Coaching nie może być bezpośrednio powiązany z oceną, ponieważ bazuje na indywidualnej, dobrowolnej motywacji do rozwoju. Wymaga szczerości i otwartości, natomiast ocena blokuje i wzbudza odruchy obronne.
- Praca coachingowa dotyczy przyszłości
  W przeciwieństwie do psychoterapii (wielu szkół psychoterapeutycznych), głównym tematem coachingu nie jest wyjaśnianie źródeł i przyczyn deficytów lub potrzeb rozwojowych coachowanego, umiejscowionych w jego przeszłości, tylko poszukiwanie rozwiązań na przyszłość.
- Coaching zakłada motywację klienta do rozwoju
  Trudno jest pracować coachingowo bez minimalnej chociażby chęci po stronie coachowanego. Ktoś, kto nie widzi potrzeby zmiany, nie będzie w stanie nawet nazwać prawdziwych tematów do pracy, nie mówiąc już o poszukiwaniu nowych opcji i wcielaniu ich w życie.

Najbardziej chyba adekwatnym i zwięzłym określeniem, oddającym istotę tej formy pracy z ludźmi jest sformułowanie:

Coaching to proces towarzyszenia w rozwoju

Słowo „towarzyszenie" oznacza, że główną rolę w swoim rozwoju odgrywa podopieczny, czyli główny zainteresowany rozwojem. On ponosi główną odpowiedzialność za szczere nazywanie swoich potrzeb, kreowanie nowych rozwiązań, podejmowanie decyzji w sprawie zmiany oraz odpowiedzialność za wdrażanie zmian. Rola coacha polega natomiast na pomocy w definiowaniu potrzeb, deficytów, celów, inspirowaniu do poszukiwania nowych możliwości i rozwiązań, a także pomocy w opanowaniu nowych umiejętności lub przygotowaniu do nowych wyzwań. Coach pracuje głównie za pomocą pytań, parafraz, klaryfikacji. W niektórych formach coachingu używa się też informacji zwrotnej oraz dopuszcza się możliwość dzielenia się przez coacha doświadczeniami i pomysłami. Zawsze jednak ostateczną decyzję, co do wyboru konkretnych rozwiązań oraz sposobów wdrożenia ich w życie, podejmuje podopieczny.

Warto wspomnieć tutaj o różnicach pomiędzy rolą coacha a rolą mentora, tutora, konsultanta, trenera. Różnice te dotyczą sposobu wspierania, roli wspierającego oraz źródła wsparcia. Coach jest przede wszystkim specjalistą z zakresu procedur i narzędzi coachingowych, których zastosowanie pozwala klientom osiągnąć oczekiwane rezultaty. Źródłem nowych pomysłów są zasoby intelektualne i emocjonalne klienta, dotychczas niewykorzystywane w pełni. Coach nie musi być ekspertem w dziedzinach, w których podopieczny potrzebuje wsparcia. Wyjątkiem jest rozwój specyficznych umiejętności zawodowych w formie coachingu narzędziowego. Natomiast rola mentora, tutora, konsultanta i trenera zakłada eksperckość. Monitoring i tutoring jest oparty na relacji mistrz – uczeń, bazuje na osobistym autorytecie oraz doświadczeniu i bogatej wiedzy mistrza, który wprowadza ucznia w tajniki nowej dla niego dziedziny życia. Obie formy wspierania w rozwoju dopuszczają różne formy działania: od coachingowych, przez rady, instrukcje, modelowanie, aż po oceny oraz ich pozytywne i negatywne konsekwencje. Zadaniem konsultanta jest wykorzystanie całej swojej eksperckiej wiedzy i zgodnie z nią przekazywanie rad, wskazówek i instrukcji. Trener również dokonuje transferu wiedzy i umiejętności, niezależnie od tego, jak bardzo aktywizuje grupę. Jeżeli tylko aktywizuje grupę, nie przekazując jej żadnych nowych zasobów, wchodzi w rolę moderatora.

Rodzaje coachingu

Biorąc pod uwagę rolę coacha, zakres pracy coachingowej oraz jej przebieg, coaching można podzielić na następujące rodzaje:

W zależności od zakresu pracy coachingowej oraz roli coacha:

NARZĘDZIOWY	ROZWOJOWY
Coaching narzędziowy skupia się na wypracowywaniu oraz trenowaniu konkretnych umiejętności, sposobów reagowania na sytuacje, w których podopieczny potrzebuje zmienić sposób dotychczasowego działania. Coach nie tylko wspiera tutaj coachowanego	Rolą coacha w coachingu rozwojowym jest jedynie bodźcowanie podopiecznego do samodzielnego poszukiwania rozwiązań. Głównym narzędziem coacha są procedury oparte na odpowiednio sformułowanych pytaniach. Ten typ coachingu zajmuje się dużo

w samodzielnym poszukiwaniu rozwiązań, ale też dzieli się swoimi doświadczeniami i podpowiada pomysły. Ta forma coachingu występuje najczęściej w różnych organizacjach jako forma doskonalenia umiejętności zawodowych.	szerszą gamą zagadnień niż poszukiwanie konkretnych rozwiązań na poszczególne sytuacje: wartościami, dylematami decyzyjnymi, planowaniem długofalowej zmiany, pracą nad postawami itp.

W zależności od źródła decyzji o poddaniu się coachingowi:

ODGÓRNY	ODDOLNY
Z tą formą coachingu spotykamy się najczęściej w organizacjach, w których przełożeni podejmują decyzje o wprowadzeniu coachingu dla swoich pracowników. Ponieważ osoby coachowane nie podejmują, w tym przypadku, autonomicznej decyzji o przystąpieniu do pracy coachingowej, coach musi wzbudzić ich motywację poprzez obniżenie poziomu lęku i przekonanie osób podlegających coachingowi, że ta forma pracy przyniesie im korzyści.	Jest to klasyczna sytuacja coachingowa, kiedy podopieczny z własnej inicjatywy zgłasza się do coacha. Nie ma wtedy problemu z motywacją. Chyba, że podopieczny zgłosił się jedynie pod wpływem nacisku osób ze swojego otoczenia.

W zależności od czasu trwania i stopnia zaplanowania:

CYKLICZNY	INTERWENCYJNY
Jest to coaching, który jest przeprowadzany w formie długofalowego, stałego procesu, w którym sesje coachingowe (ich ilość oraz częstotliwość) są z góry zaplanowane.	Dotyczy sytuacji, kiedy podopieczny zgłosi się do coacha po pomoc w przygotowaniu się do jednostkowego, konkretnego wydarzenia.

W zależności od punktu wyjścia (bazy) do pracy coachingowej:

Z DIAGNOZĄ	BEZ DIAGNOZY
Jest to coaching, u podstaw którego leży obserwacja zachowań podopiecznego w jego	W tej formie pracy podopieczny przy pomocy coacha definiuje jedynie swój stan obecny, cele

środowisku (zawodowym, osobistym). Coach dopiero po obserwacji analizuje z podopiecznym jego reakcje i sposoby działania. W następnej fazie następuje poszukiwanie alternatywnych sposobów funkcjonowania tam, gdzie dotychczasowe sposoby były nieskuteczne albo niesatysfakcjonujące.	do osiągnięcia w przyszłości oraz pracuje nad pomysłami rozwiązań. Coaching bazuje tu na subiektywnym opisie rzeczywistości ze strony coachowanego.

Procedura coachingu narzędziowego z diagnozą

Poniżej została opisana procedura coachingu narzędziowego, cyklicznego, odgórnego, z diagnozą, czyli coachingu, z jakim możemy się spotkać w różnych organizacjach, które chcą rozwijać kompetencje zawodowe swoich pracowników. Dotyczy to również placówek oświatowych. Jest to najprostsza forma coachingu, za pomocą której można wspierać inne osoby w ich rozwoju zawodowym. Składa się z trzech etapów.

Etap I. Rozmowa przed diagnozą

Rozmowa przed diagnozą pozwala nadać pracy coachingowej przejrzystą strukturę. Składa się z kilku kroków.

1. Analiza poprzedniego coachingu, weryfikacja zadań coachingowych (jeżeli coach jest w procesie coachingowym). Dzięki analizie poprzedniego coachingu oraz weryfikacji zadań coachingowych mobilizujemy podopiecznych do ich wykonywania. Poza tym doprowadzamy do tego, że coaching staje się procesem ciągłym, a nie serią niezwiązanych ze sobą aktywności. Zwiększa to jego skuteczność oraz daje możliwość dostosowania pracy do indywidualnych uwarunkowań rozwojowych podopiecznego.
2. Ustalenie kontekstu diagnozy. Warto, żeby coach dowiedział się, jaką sytuację lub lekcję diagnozuje, jakie są jej cele dydaktyczne i wychowawcze, jaki jest poziom i stopień zaawansowania dzieci. Bedzie mu łatwiej obserwować i dawać informacje zwrotne w odniesieniu do konkretnych kontekstów.
3. Ustalenie bieżącego celu coachingu (na czym się koncentrujemy). Ustalanie celu coachingu pozwala skoncentrować się na priorytetach podczas diagnozy oraz pracy nad nowymi rozwiązaniami.

Przykłady:

Zadaniem coachingowym było... Czy go wykonałeś/wykonałaś? Jakie są rezultaty?

Na ostatnim coachingu pracowaliśmy nad...

Nad czym chcesz się skupić w dniu dzisiejszym? Czy chcesz, żebym na coś szczególnie zwrócił/zwróciła uwagę?

Jakie są cele lekcji? Jaki jest zakres materiału? Jaki efekt chcesz osiągnąć?

W przypadku, kiedy coach spotyka się z podopiecznym po raz pierwszy, zamiast analizy poprzedniego coachingu (patrz 1. pkt), powinno się znaleźć wyjaśnienie istoty i przebiegu pracy coachingowej, zdefiniowanie potrzeb rozwojowych podopiecznego oraz kontrakt coachingowy, zawierający zasady wspólnej pracy, ustalenia dotyczące roli coacha oraz efektów pracy coachingowej. Czasami warto jest też ustalić, w jaki sposób sytuację diagnozy zakomunikuje się osobom trzecim (np. dzieciom na obserwowanej lekcji), żeby obecność obserwatora w jak najmniejszym stopniu wpłynęła na ich reakcje.

Etap II. Diagnoza, czyli obserwacja podopiecznego

Obserwacja coachowanego w jego środowisku działania daje konkretną podstawę do pracy nad realnymi ograniczeniami. Bardzo pomocne są w tym przypadku nasze uwagi sporządzone na karcie coachingowej. Im dokładniejsze notatki, w których opisane zostaną zaistniałe sytuacje, zachowania coachowanego oraz ich rezultaty, cytaty, tym konkretniejsza będzie informacja zwrotna po obserwacji.

Etap III. Praca coachingowa po diagnozie

Po diagnozie ma miejsce właściwa praca coachingowa nakierowana na rozwój. Składa się z kilku kroków:

- Pytanie o opinię/refleksję coachowanego.
  Pozwala zdiagnozować samoświadomość podopiecznego, wytworzyć w nim odruch autorefleksji po każdej sytuacji; dla coacha stanowi punkt zaczepienia do pracy. Podopieczny będzie miał większą motywację do pracy nad deficytami, jeśli je sam u siebie zauważył.
  - Przykłady:
    Co sądzisz o sposobie, w jaki przeprowadziłeś/przeprowadziłaś tę lekcję? Z czego jesteś zadowolony/zadowolona, a co byś zmienił/zmieniła?

- Udzielenie informacji zwrotnych w kategoriach atutów i obszarów do rozwoju.
  Edukacyjna informacja zwrotna składa się z opinii coacha, nazwania faktu, czyli konkretnego zachowania podopiecznego oraz konsekwencji tego zachowania (zaistniałej lub potencjalnej). Warto tutaj unikać sformułowań kojarzących się z oceną, żeby nie budzić oporu podopiecznego. Informacja zwrotna powinna się zacząć od nazwania atutów coachowanego, żeby budować świadomość jego mocnych stron oraz wzmacniać jego motywację do rozwoju. Proporcje atutów do rezerw (obszarów do zmiany) powinny wynosić 70 proc. do 30 proc., a przynajmniej 50 proc. /50 proc.
  - Przykłady
    Zbliżało cię do celu (podobało mi się), kiedy powiedziałeś/powiedziałaś... Bo wtedy dzieci zareagowały... (pozytywna informacja).
    Ryzykowne było wypowiedziane przez ciebie zdanie..., bo to spowodowało... (negatywna informacja zwrotna).
- Wybór obszaru do pracy coachingowej.
  Może go zaproponować coach, jeżeli zauważył bardzo poważną rezerwę w zachowaniu podopiecznego. Najlepiej jest jednak zapytać o decyzję coachowanego. Jeśli wybierze obszar do pracy, będzie się czuł bardziej odpowiedzialny za efekt coachingu.
  - Przykłady
    Nad którą ze wskazanych rezerw chcesz popracować w pierwszej kolejności?
- Poszukiwanie pomysłów na konkretne reakcje podopiecznego w obserwowanej sytuacji, które będą alternatywą w stosunku do jego niekorzystnych zachowań albo niewykorzystanych możliwości.
  W tym przypadku warto w pierwszej kolejności uaktywniać coachowanego. To on wymyśli rozwiązania, które łatwiej będzie mu wdrożyć. A poza tym będzie mógł wziąć za swoje pomysły większą odpowiedzialność. Coach powinien przedstawiać swoje propozycje w ostateczności, kiedy podopieczny będzie miał ewidentny kłopot z kreowaniem nowych pomysłów. Warto wymyślić kilka takich pomysłów, żeby podopieczny miał wybór.
  - Przykłady
    Jaki masz pomysł? *Jak inaczej mogłeś/mogłaś zareagować w tej sytuacji, żeby osiągnąć cel...*?
    Ja ci proponuję następujące rozwiązanie... Co o tym sądzisz?
- Trening nowej reakcji lub ustalenie zadania coachingowego do wykonania.
  Do dokonania realnej zmiany często nie wystarczy budowanie świadomości nowych możliwości działania. Jeżeli tej świadomości i wiedzy nie przełoży się na konkretne

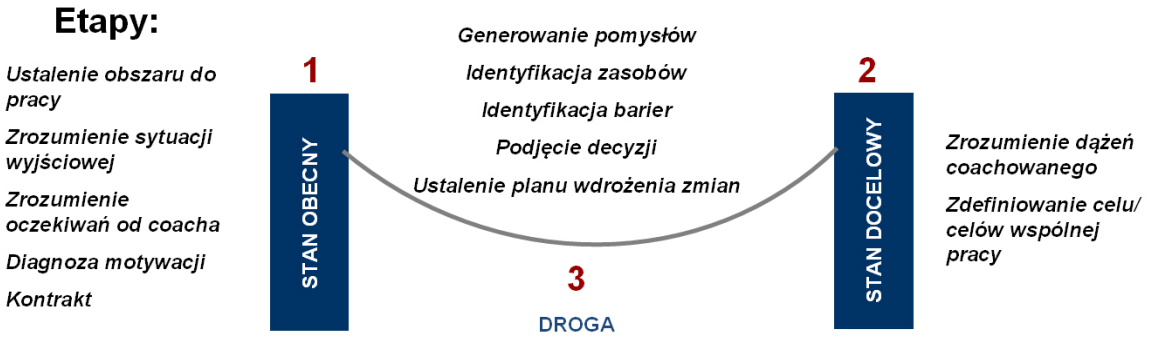
czynności, które coachowany wdroży w życie, szansa na zmianę jest mniejsza. Do tego służą treningi umiejętności i zadania coachingowe.
Trening pozwala na zapamiętanie nowego pomysłu, przełamanie się w jego zastosowaniu, przekroczenie rutyn w bezpiecznych okolicznościach. Zadanie coachingowe wymusza zastosowanie nowej wiedzy i umiejętności w praktyce.

- Zakontraktowanie wdrożenia nowej umiejętności w życie.
  W ostatnim punkcie rolą coacha jest sprawdzenie, czy wypracowany i przetrenowany pomysł zadawala podopiecznego oraz czy jest szansa, że wdroży go on w życie. Jeśli nie, warto poszukać alternatywnego pomysłu, z którym coachowany bardziej się utożsami.
  - Przykład
    Czy zastosujesz ten pomysł podczas kolejnej lekcji? *Czy ten pomysł wydaje ci się realny do zastosowania*?

Logika coachingu rozwojowego, oddolnego, bez diagnozy

Coaching rozwojowy dotyczy szerszego spektrum rozwoju. Jego zakres oraz obszary, którymi się zajmuje, wykraczają poza zakres coachingu narzędziowego. Aby móc go zastosować w praktyce, nawet w uproszczonej formie, trzeba zrozumieć przede wszystkim jego logikę oraz opanować kilka podstawowych procedur dotyczących różnych jego etapów.

Praca z podopiecznym w tej formie coachingu, zaczyna się od rozpoznania oczekiwań podopiecznego, jego motywacji oraz sytuacji, w której się znajduje. Kolejnym krokiem jest sprecyzowanie charakteru pożądanych zmian oraz zdefiniowanie mierzalnych celów, do których coachowany zmierza. Bez określenia tych dwóch elementów trudno jest pracować nad realnymi i adekwatnymi do sytuacji rozwiązaniami, które pomogą dokonać pożądanej zmiany. Te dwa elementy są jak filary mostu, z których jeden określa punkt wyjścia, a drugi jest miejscem, w które coach chce dotrzeć wraz z podopiecznym. Czasami wystarczy je dobrze zdefiniować, a rozwiązania narzucają się same. Poniższa ilustracja pokazuje logikę coachingu rozwojowego, podzieloną na etapy.



Kontrakt coachingowy w coachingu rozwojowym

Kontrakt coachingowy jest jednym z kluczowych elementów coachingu. Jego celem jest jasna i jednoznaczna umowa pomiędzy coachem i podopiecznym, dotycząca możliwych efektów coachingu oraz granic pomocy coacha. Pozwala ona uniknąć nieporozumień i rozczarowań. Na tym etapie coach powinien zrozumieć motywację coachowanego do zmiany oraz jego oczekiwania od procesu coachingowego. Powinien też jasno określić, co może być przedmiotem pracy coachingowej, a co na pewno nie, oraz pokazać zakres odpowiedzialności obydwu stron. Klienci oczekują czasami od coacha podsuwania gotowych rozwiązań, wypracowania niezawodnych pomysłów, dyscyplinowania i wymuszania zmian. Warto więc, żeby już na początku procesu coachingowego zrozumieli, kto i za co bierze odpowiedzialność oraz co jest realne do osiągniecia, a co na pewno nie jest. Dopiero po rozwianiu wszelkich wątpliwości, klient podejmuje decyzję. Kontrakt stanowi podsumowanie wszystkich wyjaśnień i ustaleń, trzeba więc, aby klient jasno potwierdził, że taka forma pracy mu odpowiada.

Coaching rozwojowy: diagnoza stanu obecnego i definiowanie celów

Jak już wspomnieliśmy, do najważniejszych elementów, nad którymi pracuje coach w pierwszej kolejności, należy zaliczyć diagnozę stanu obecnego, czyli sytuacji w jakiej znajduje się klient w danym momencie, w kontekście pożądanych przez niego zmian, oraz zdefiniowanie celów do osiągniecia.

Diagnoza stanu obecnego

Oto podstawowe pytania do etapu diagnozy stanu obecnego i pożądanych zmian:

Nad czym chcesz pracować? *Dlaczego*?

Jak jest teraz? *Opisz mi sytuację, w jakiej jesteś*?

Jakie są przyczyny? *Skąd to wiesz*? *Po czym poznajesz*? *Wiesz czy się domyślasz*? *Czy mogą być inne przyczyny*?

Co w tej sytuacji najbardziej ci przeszkadza? *Jakie konsekwencje ponosisz*?

Dlaczego nie zmieniłeś tego do tej pory?

Definiowanie celów w coachingu

Aby zwiększyć prawdopodobieństwo dokonania zmian, coach musi doprowadzić podopiecznego do sprecyzowania celów do osiągniecia. Dobrze sformułowane cele ułatwiają znalezienie konkretnych i adekwatnych rozwiązań, pozwalają zaplanować działania i wpływają motywująco. Istnieje wiele metodologii formułowania celów. Najpopularniejszą z nich jest **SMART**[1]. Według niej cel powinien się charakteryzować następującymi cechami:

Specific	**konkretny, specyficzny**	***Co konkretnie chcesz osiągnąć?*** ***Jak będzie wyglądała twoja sytuacja po osiągnięciu celu?***
Measurable	**mierzalny, wymierny**	***Po czym poznasz, że osiągnąłeś/osiągnęłaś cel?***
Achievable	**osiągalny**	***Czy ten cel jest realistyczny? Po czym to oceniasz?*** ***Czy osiągnięcie celu zależy od ciebie czy innych?*** ***Jak możemy go przeformułować, żeby zależał od ciebie?***
Relevant	**istotny, ważny**	***Dlaczego jest on dla ciebie ważny?*** ***Co jesteś gotów/gotowa zainwestować/poświęcić, żeby go osiągnąć?***
Time specific	**określony w czasie**	***Kiedy konkretnie chcesz osiągnąć cel?***

[1] T. Stoltzfus, *Sztuka zadawania pytań w coachingu*, Aetos Media Sp. z o.o., Wrocław 2012.

Coaching rozwojowy: identyfikowanie zasobów i poszukiwanie rozwiązań

Kiedy już wiadomo, skąd i dokąd zmierzamy, można poszukiwać rozwiązań. Przydatne jest do tego zidentyfikowanie zasobów, z których coachowany może czerpać inspirację. Źródłem wewnętrznych zasobów jest wiedza, umiejętności coachowanego oraz jego doświadczenia i obserwacje. Źródłem zewnętrznym mogą być inne osoby, posiadające wiedzę lub doświadczenie, a także książki, filmy, zasoby materialne itp. Zawsze warto generować jak największą ilość pomysłów. Coachowany będzie miał wtedy większy wybór. Bedzie też mógł te pomysły łączyć i modyfikować, poszukując optymalnych rozwiązań. Warto pamiętać, żeby nie oceniać pomysłów na etapie ich wymyślania, bo to zabija kreatywność. Na ocenę i selekcję przyjdzie czas podczas podejmowania decyzji.

Identyfikowanie zasobów

Przykładowe pytania pomagające w zidentyfikowaniu zasobów:

Co zrobiłeś/zrobiłaś w przeszłości, w podobnej sytuacji?

Kto ze znanych ci osób dobrze sobie radzi w takiej sytuacji? *Jak to robi*? *Co możesz wykorzystać*?

Kto oraz co może ci pomóc w osiągnieciu celu?

Czego potrzebujesz, żeby osiągnąć cel?

Co z tego już masz?

Generowanie pomysłów

Przykłady pytań będących bodźcem do wymyślania nowych rozwiązań:

Podaj mi pięć potencjalnych opcji/pomysłów.

Co jeszcze można zrobić? *Co innego*?

Jaki widzisz alternatywę?

Jakie rozwiązanie byłoby najbardziej radykalne? *Za jakim rozwiązaniem najbardziej tęsknisz* ?

Coaching rozwojowy: wybór rozwiązań, identyfikacja barier, planowanie działań

Po zebraniu pomysłów przychodzi czas na ich weryfikację pod katem możliwości wdrożenia oraz efektywności. Warto też zidentyfikować potencjalne bariery, które mogą przeszkodzić coachowanemu we wdrożeniu pomysłu/pomysłów w życie. Lepiej wykorzystać proces coachingowy, aby się przygotować do ich pokonania niż pozwolić, żeby podopieczny zmagał się z nimi bez przygotowania. Może to osłabić jego motywację do zmian.

Kolejnym, ostatnim już krokiem, jest stworzenie precyzyjnego planu działania, który będzie rozłożony na etapy, z których każdy będzie zawierał konkretne, określone w czasie działania. Każdy etap ma być krokiem przybliżającym coachowanego do osiągnięcia celu. Taki plan działa bardzo mobilizująco, pod warunkiem, że jest realistyczny.

Wybór rozwiązania

Przykładowe pytania:

> *Który pomysł wydaje ci się najbardziej realny do zastosowania*? *Który pomysł najbardziej zbliża cię do celu*?
>
> *Którą z opcji wybierasz*? *Jaka jest twoja decyzja*?

Identyfikacja barier

Przykładowe pytania:

> *Co może ci przeszkodzić w realizacji pomysłu*?

Przy wahaniach i zgłaszaniu obiekcji:

> *Co cię powstrzymuje*?
>
> *Dlaczego jest to dla ciebie takie trudne*?
>
> *Jakie korzyści odnosisz z braku zmiany*?
>
> *Czego się obawiasz*?
>
> *Jakie reakcje (emocje) wzbudza w tobie myśl o wdrożeniu tego pomysłu*?

Zaplanowanie działań

Przykładowe pytania:

Jakie konkretnie działania podejmiesz, żeby zrealizować pomysł? *Na jakie realistyczne etapy je rozłożysz*?

Kiedy i jak to zrobisz?

Oczywiście wszystkie podane wyżej procedury coachingowe oraz etapy coachingu często rozkładają się na wiele sesji coachingowych, mogą dotyczyć pojedynczego, prostego zagadnienia lub złożonego obszaru życia coachowanego.

Zadanie dla trenera/trenerki

Zadanie, które przygotowaliśmy dla Ciebie, wymaga opisu sytuacji – może ona dotyczyć bezpośrednio Ciebie lub znajomej Ci osoby. Jeżeli z jakichś powodów nie chcesz pisać o sobie, przeprowadź rozmowę coachingową ze znajomą Ci osobą.

1. Zastanów się, co w swoim życiu zawodowym lub osobistym w najbliższym czasie chciałbyś/chciałabyś zmienić. Odpowiedz na poniższe pytania dotyczące Twojej obecnej sytuacji w kontekście tej zmiany:

   Co chcę w najbliższym czasie zmienić? *Dlaczego*?

   W jakiej sytuacji jestem obecnie?

   Jakie są przyczyny mojej obecnej sytuacji? *Skąd to wiem*? *Czy mogą być inne przyczyny*? *Co mi najbardziej przeszkadza w obecnej sytuacji*? *Jakie konsekwencje ponoszę*? *Dlaczego nie zmieniłem/zmieniłam tego do tej pory*?

2. Następnie spróbuj zdefiniować cel/cele, jakie chcesz osiągnąć, zgodnie z metodologią SMART.

Kryteria sukcesu/ nacobezu do sprawozdania z modułu VI

- Sprawozdanie odnosi się do wszystkich punktów zadania.
- Opis obecnej sytuacji zawiera konkretne odpowiedzi na wszystkie wyżej wymienione pytania.
- Cel/cele są sformułowane według metodologii SMART.
- Żadne kryterium nie jest pominięte.