

Coaching grupowy **Action Learning jako szczególna metoda osiągania zmian zawodowych przy wsparciu Doradcy zawodowego**

AGNIESZKA KASPRZYK

Prezeska zarządu TEAL Action Learning Global

WUP Gdańsk 10.06.2019

KĄDZY CZŁOWIEK
JEST ZNAKIEM
ZAPYTANIA....



**ABY ODNALEŹĆ SIĘ NA RYNKU PRACY,
KORZYSTAMY Z SYNERGICZNEJ
FORMY COACHINGU GRUPOWEGO
ACTION LEARNING**

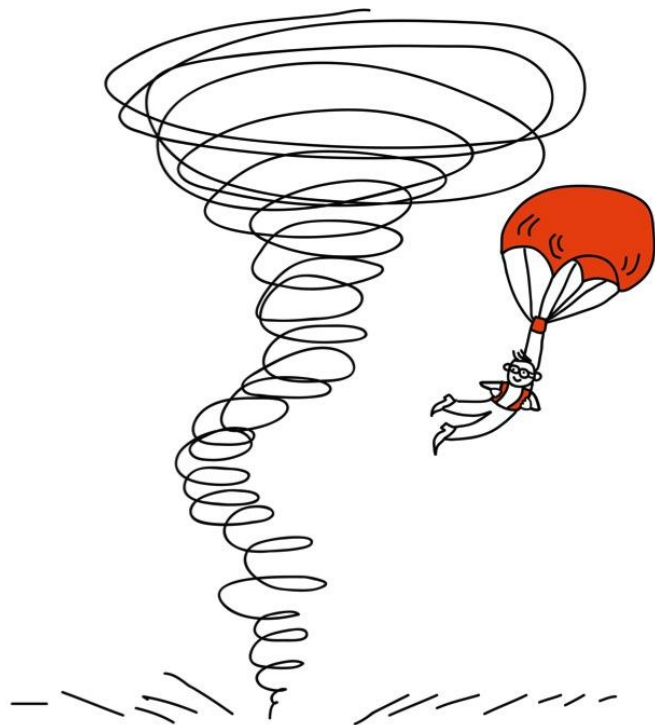


CZYM JEST ACTION LEARNIG?

STRUKTURA SESJI



Struktura Action learning



1. Stan na dziś

- Co zrobiłem (zrobiłam)?
- Co osiągnęłam (osiągnąłem)?
- Czego się nauczyłem (nauczyłam)?

2. Praca nad projektem lub celem (dziś)

- Co chcę zrobić?
- Co chcę osiągnąć?
- Jak chcę to osiągnąć?
- Po czym poznam, że to mam?

3. Planowanie działań

- Co zrobię?

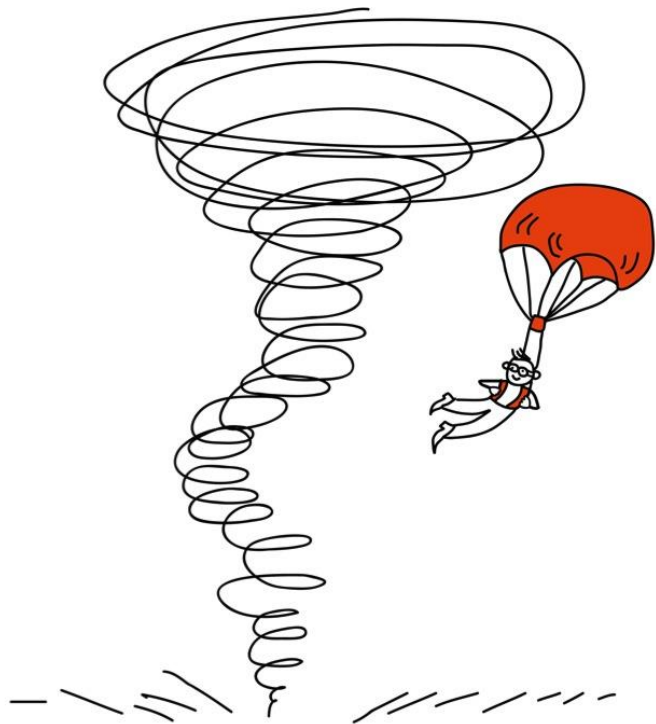
4. Refleksja w ciszy

- Czy mam to co chciałem (chciałam)?
- Co mogłam (mogłem) zrobić inaczej?

5. Podzielenie się wnioskiem

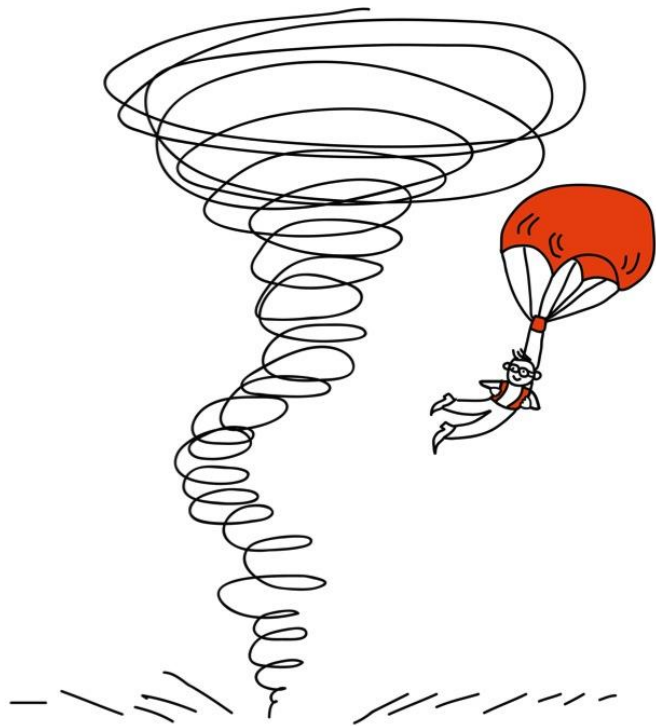
- Czego się nauczyłem (nauczyłam)?
- Co było ważne?

KORZYŚCI COACHINGU GRUPOWEGO AL



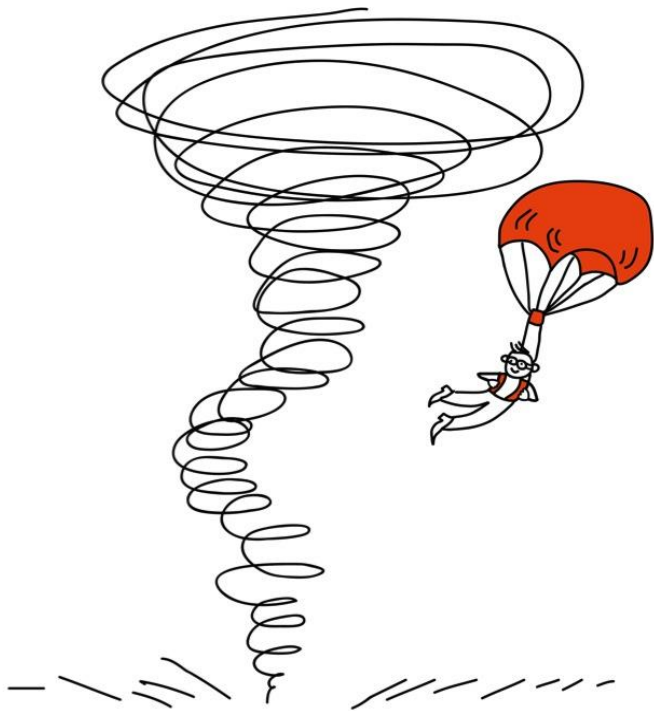
- CZAS NA PRACĘ WŁASNĄ
- PYTANIA NIE TYLKO OD COACHA/DORADCY ZAWODOWEGO
- WIELOŚĆ INSPIRACJI I PRAKTYKI
- ZOBOWIĄZANIE SPOŁECZNE

CZYM JEST ACTION LEARNIG? STRUKTURA PROCESU



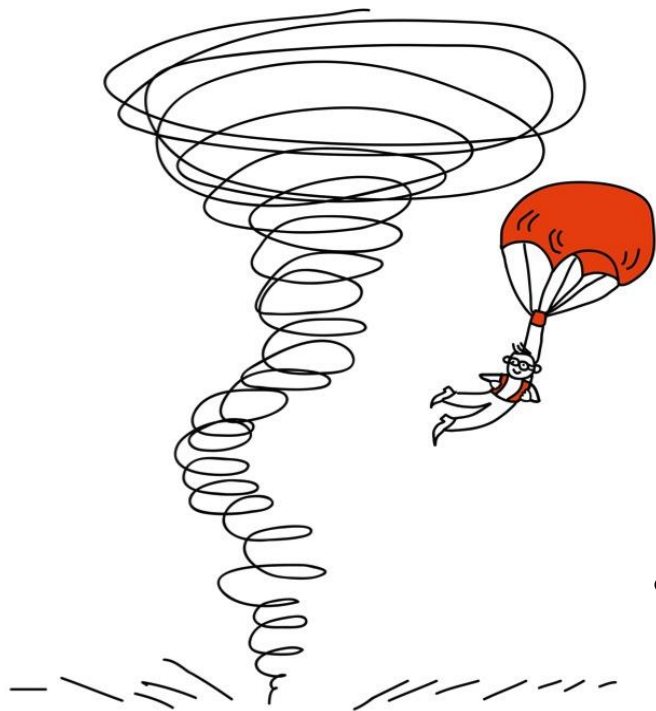
- **POZYSKANIE COACHA / DORADCY ZAWODOWEGO**
- **REKRUTACJA GRUPY 5 OSOBOWEJ**
- **SESJA DEMONSTRACYJNA**
- **W JEDNYM PROCESIE 6 SESJI 4-GODZINNYCH**
- **W KAŻDEJ SESJI JEST PIĘĆ SESJI COACHINGOWYCH PO 40 ` NA OSOBĘ**
- **EWALUACJA ZAWARTA W STRUKTURZE SESJI**

POZYSKANIE / PRZYGOTOWANIE COACHA ACTION LEARNINGU



- **POZYSKANIE
AKREDYTOWANEJ OSOBY w
SCAL Stowarzyszenie
Coachów Action Learningu,
kontakt via FB**
- **KURS 6 MIESIĘCZNY, WYMAGANA
PRAKTYKA TREERSKA LUB
DORADCZA**

REKRUTACJA DO GRUPY ACTION LEARNINGOWEJ



- **SESJE DEMONSTRACYJNE**
- **PROJEKTY UE, GDZIE LICZY SIĘ
SYNERGIA**
- **KLIENCI/KLIENTKI PUP/WUP**
 - **OGŁOSZENIA / MEDIA
SPOŁECZNOŚCIOWE**
- **WAŻNA ROZMOWA REKRUTACYJNA**

MOŻLIWOŚĆ PROWADZENIA SESJI RÓWNOLEGLYCH ACTION LEARNINGU



**NIEKONFERENCJA
KIERUNEK-WIZERUNEK**

**FORUM PRAKTYKÓW
PARTYCYPACJI**

TYLE SESJI, ILU COACHÓW

MATERIAŁY

Pytania pomocnicze

- Pytania precyzujące:**
 - co dokładnie...
 - jak dokładnie...
 - większy niż, więcej niż...
 - każdy? zawsze?
- Pytania skuteczne:**
 - co cię powstrzymuje przed...
 - co się stanie, jeśli ty (Jeśli uczestnik lub uczestniczka mówi „nie mogę...”)
- Pytania odzwierciedlające (odbijające to, co uczestnik lub uczestniczka wydaje się mówić):**
 - więc mówisz, że...
 - wydajesz się mówić (myśleć), że...
 - czy tkwi w tobie przekonanie...
- Pytania pomysłowe:**
 - czy to i to mogłoby się na coś przydać...
- Pytania skoncentrowane na projekcie:**
 - jakie to powoduje problemy — dlaczego to stanowi problem...
 - co teraz się nie dzieje...
 - co chcesz, aby uległo zmianie...
 - jaką chciałbyś lub chciałabyś uzyskać reakcję X...
 - jakiej zmiany według ciebie musiałby ulec Y...
 - co chciałbyś lub chciałabyś zrobić — w warunkach idealnych...
 - jakie uczucia to w tobie wywołało...
 - z kim się konsultowałeś lub konsultowałaś w tej sprawie ...
 - z kim jeszcze mógłbyś lub mogłabyś porozmawiać...
 - jak ta osoba postrzega ten problem...
 - jak masz zamiar dalej postąpić...
- Pytania skoncentrowane na uczuciach:**
 - jakie uczucia to w tobie wywołuje...
 - czy czujesz się wystarczająco pewny lub pewna siebie, by...
 - co cię najbardziej niepokoi...
 - co cię najbardziej frapuje...
- Pytania dotyczące współpracy grupy AL:**
 - co jeszcze znał(a)byś za pomocne...
 - jak możemy ci pomóc...
 - czy dochodzimy do twojego problemu...
 - czy jesteśmy użyteczni...
 - co robimy tutaj teraz...
 - co robimy w danym momencie...

Nasze zasady (przykładowy kontrakt)

1. Przychodzimy na sesję przygotowani;
2. Wyciszamy telefony;
3. Obowiązuje nas poufność;
4. Jesteśmy tu i teraz, uważni na innych;
5. Jesteśmy szczerzy, otwarci i odważni;
6. Jesteśmy życzliwi i dajemy wsparcie;
7. Mamy świadomość że się uczymy (a więc możemy eksperymentować, popełniać błędy);
8. Staramy się nie brać siebie aż tak bardzo na serio

Istota Action learning

Przestrzeń;
Eksploracja pytaniami;
Aktywne słuchanie;
Feedback — dzielenie się pomysłami;
Uczenie się na zmianę z działaniem;
Refleksja, reakcja;
Czas na ciszę;
Bez sądów, porad, rozwiązań;
Poszukiwanie wzorów.

PRZYKŁADOWE TEMATY SESJI

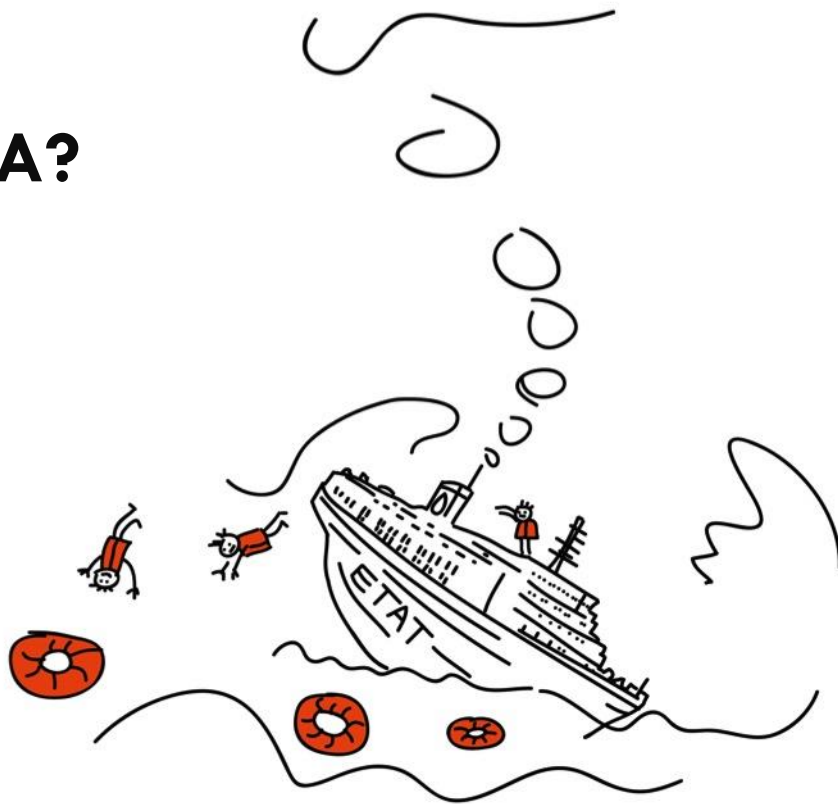
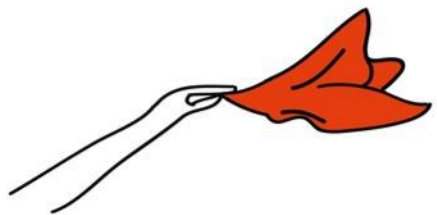
1. JA JAKO FIRMA



**ZACZNIJ MYŚLEĆ W KATEGORIACH UŻYTECZNOŚCI.
CO JA TAKIEGO POTRAFIĘ, ZA CO KLIENT BY MI ZAPŁAĆIŁ.**

PROF. WOJCIECH CELLARY

ETAT CZY WŁASNA FIRMA?

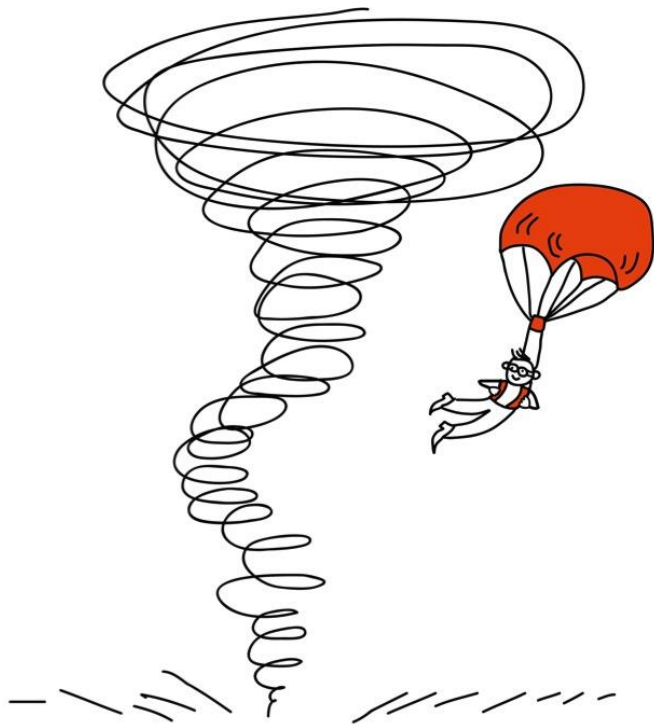


**ŚWIAT ETATÓW, ŚWIAT BEZPIECZEŃSTWA SIĘ KOŃCZY?
NIE, TO ŚWIAT PRZEDSIĘBIORCZOŚCI SIĘ POSZERZA.**

**CHODZI O TO, ABY CZŁOWIEK ZE SWOJĄ WIEDZĄ Z
NP. ARCHITEKTURY, BIOLOGII, KULTUROZNAWSTWA –
UMIAŁ PRZEŁOŻYĆ TO NA APLIKACJE KOMPUTEROWE.
PLUS PODSTAWY EKONOMII, ŻEBY UMIAŁ TO
SPRZEDAĆ.**

PROF. WOJCIECH CELLARY

2. CODZIENNIE ZAPLANUJ I ZRÓB COŚ TWÓRCZEGO

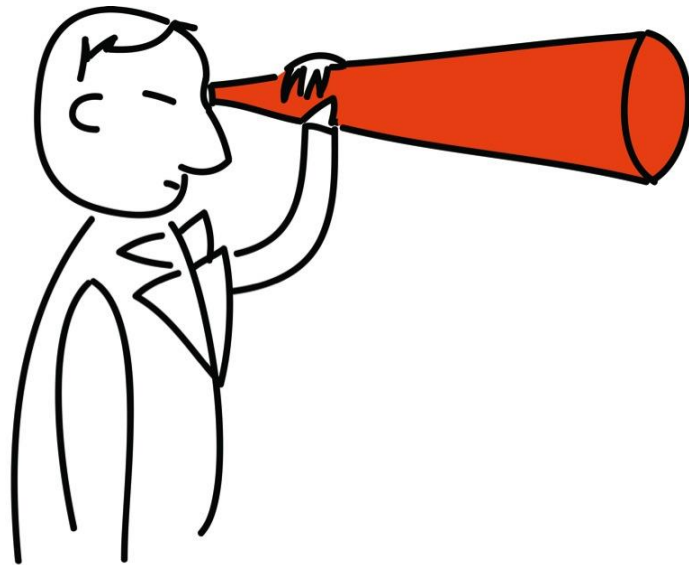


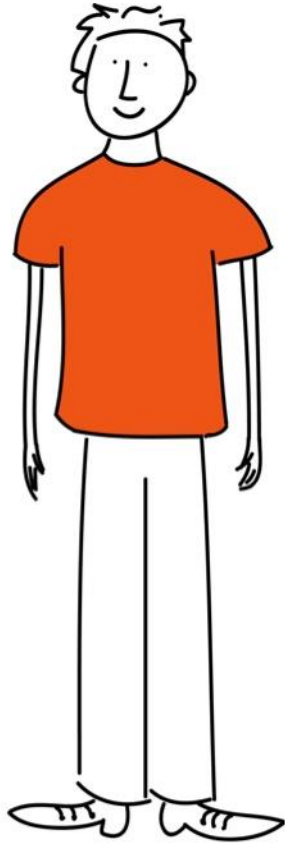
**UMYSŁ JEST JAK
SPADOCHRON
DZIAŁA TYLKO WTEDY,
KIEDY JEST OTWARTY**

**” DOBRY HOKEISTA JEDZIE TAM,
GDZIE JEST KRAŻEK.
JA JADĘ TAM, GDZIE BĘDZIE ”**

**WAYNE GRETZKY (THE GREAT ONE)
NAJLEPSZY HOKEISTA ŚWIATA**

3.DAWCY DOSTAJĄ: DAJ INNYM COŚ WARTOŚCIOWEGO





CO MOŻESZ DAĆ?

CZAS

WIEDZĘ

ENERGIĘ

POMYSŁY

KONTAKTY

DOŚWIADCZENIE

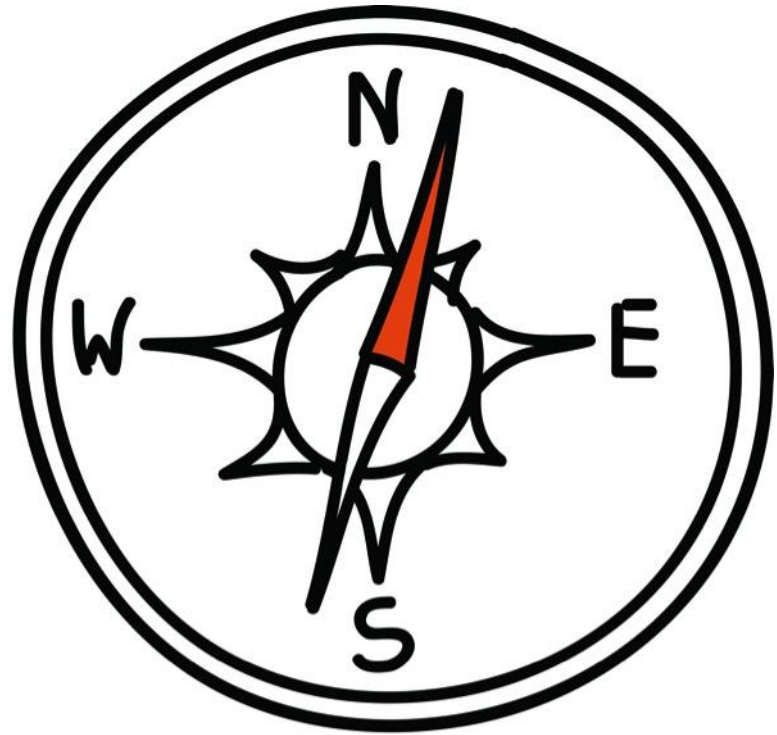
NAPISAĆ PROJEKT

STWORZYĆ WSPÓŁPRACUJĄCĄ

GRUPĘ

...

**4. W KAŻDEJ SYTUACJI
BIERZ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
JAKO **LIDER / LIDERKA****



PRZYKŁAD:

PRZEWODZIĆ Z KAŻDEGO KRZESŁA

BENJAMIN ZANDER

YOUTH PHILHARMONIC
ORCHESTRA &

NATIONAL YOUTH
ORCHESTRA OF CUBA

ALEKSANDRA CACHA TŁUMACZKA_LIDERKA PARTII RAZEM

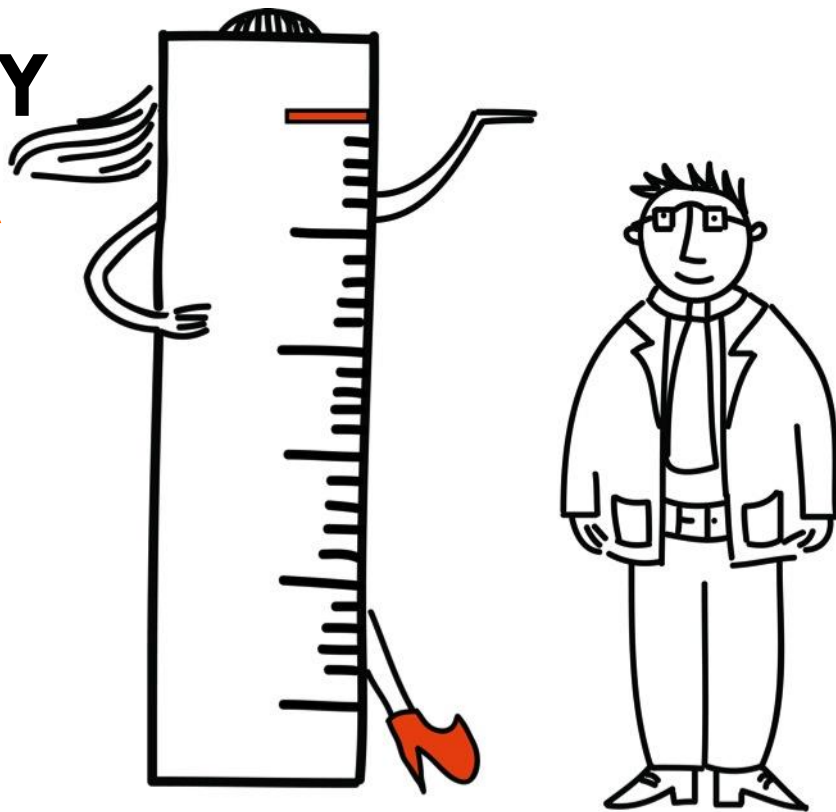
MAGDALENA OKUNIEWSKA NAUCZYCIELKA _WŁAŚCICIELKA MAGOKU

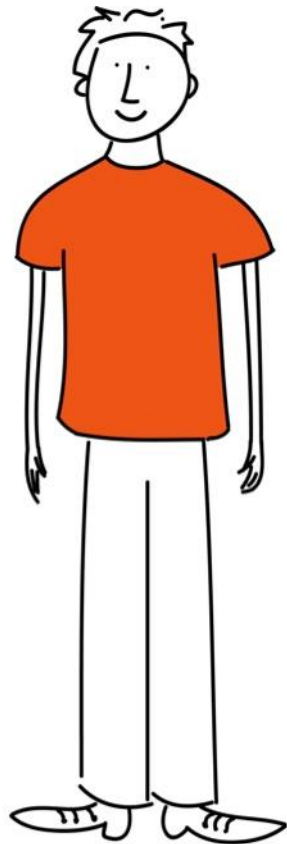
MAGDALENA ZALEWSKA SPECJALISTA DS. MARKETINGU_WŁAŚCICIELKA REKLAMLOVE

DOROTA GRĄDZKA DYREKTORKA DZIAŁU SZKOLEŃ_WŁAŚCICIELKA DOROTA NATURA ŻYCIA

WERONIKA WRÓBEL RZEŹBIARKA_WŁAŚCICIELKA MODREJ CHATY

5. STWÓRZ WŁASNY SYSTEM WSPARCIA





PRZYKŁADY **SYSTEMÓW WSPARCIA:**

COACHING

MENTORING

AIP

BIURO KARIER

KOŁO NAUKOWE

ACTION LEARNING

TIME SYSTEM (NOTES)

ZEN TO DONE

FACEBOOK

RODZINA / PRZYJACIELE

...

PODSUMOWANIA:

- „ - Nauczyłem się słuchać, inaczej konstruować rozmowę, nie doradzać (tu pojawił się przykład rozmowy tego uczestnika, który zamiast doradzać, zaczął zadawać pytania, jego rozmówca dzięki nim sam wypracował sobie rozwiązanie, po którym otrzymał awans i podwyżkę oraz poczucie samodzielności w tworzeniu rozwiązań)
- to narzędzie jest tym bardziej skuteczne, im człowiek bardziej zgorzkniał (początkowo nie spodziewamy się niczego dobrego, a rozwiązania nas zaskakują, a jeszcze bardziej pozytywne relacje między uczestnikami)
- w zwykłym coachingu brakowało mi czasu na refleksję i usłyszenie refleksji innych osób
- ważne dla mnie było dzielenie się szczerymi opiniami, np. niezgodą, odmiennym punktem widzenia
- ciężar pracy nie spoczywał tylko na mnie, tylko rozkładał się na całą grupę.”

