

Koło pracy w mentoringu

Źródło: <https://mentiway.com/techniki-mentoringowe-i-managerskie/?t=kolo-pracy>

Koło pracy jest techniką sprawdzającą się kiedy jest potrzeba przyjrzenia się poziomowi satysfakcji w najważniejszych obszarach pracy danej osoby. Dzięki wykorzystaniu wizualnej formie tego ćwiczenia z łatwością można dotrzeć co jest w danym momencie ważne. To narzędzie może być użyte na jednej z pierwszych sesji i na jednej z ostatnich w celu zmierzenia zmiany poziomu satysfakcji z obszaru/obszarów wyznaczonych do pracy.

#satysfakcja #brak satysfakcji #wartości #co jest ważne #sens #porządkowanie
#systematyzacja #priorytety #priorytetyzacja #samoświadomość #koło #koło pracy #praca
#bilans #harmonia #cele rozwojowe #cele w pracy #mentoring #programy mentoringowe

Koło pracy

Kiedy stosować:

- ▶ Koło pracy jest techniką sprawdzającą się, kiedy jest potrzeba przyjrzenia się poziomowi satysfakcji w najważniejszych obszarach pracy Mentee. Dzięki wykorzystaniu wizualnej formie tego ćwiczenia Mentee z łatwością może dotrzeć co jest w danym momencie naprawdę ważne.

Rekwizyty:

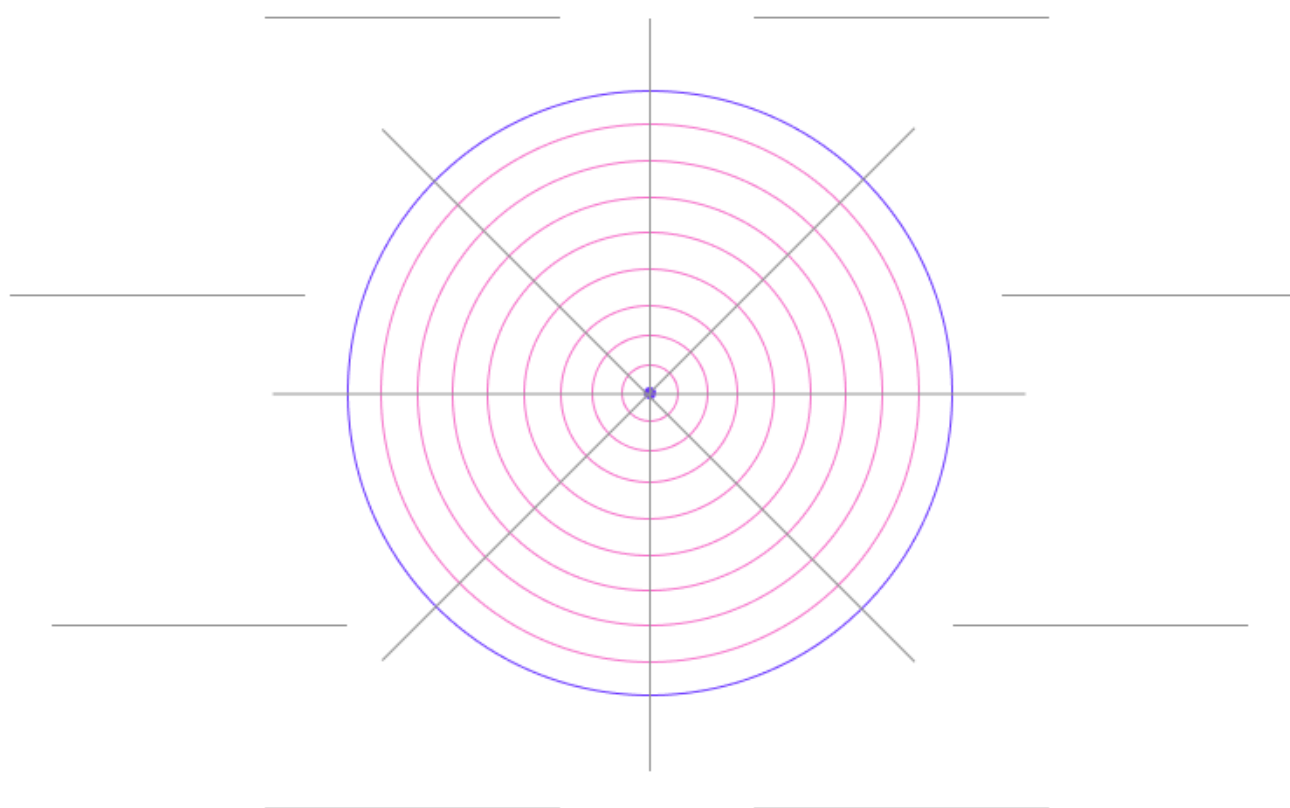
- ▶ Kartka A4
- ▶ Kolorowe pisaki / zakreślacze
- ▶ Tablica wirtualna, w przypadku pracy zdalnej (np.: Miro, Mural)

Instrukcja:

Etap 1

Przygotuj kartkę A4 z narysowanym wcześniej kołem, podzielonym na 8 części.

Wzór możesz [pobrać tutaj](#).



Etap 2

Poproś Mentee o zastanowienie się co się składa na najważniejsze elementy jego, jej pracy.

To mogą być:

- ▶ planowanie zadań
- ▶ delegowanie zadań
- ▶ wykonywanie zadań
- ▶ satysfakcja zawodowa

- › rozwój zawodowy, uczenie się
- › wynagrodzenie z pracy
- › kariera / rozwój kariery
- › spotkania w pracy
- › efektywny czas pracy
- › zaangażowanie w pracę

Co ważne, powyższe obszary stanowią tylko inspirację i jeżeli dany obszar nie jest dla Mentee ważny nie zajmujcie się nim. A jeżeli jakiś obszar ważny dla Mentee nie znalazł się na liście to śmiało go dodajcie. To koło pracy Mentee więc to Mentee mam pełną decyzyjność w zakresie tego jakie elementy się w nim znajdują.

Po wyborze 8 elementów, zapiszcie je na kole pracy.

Etap 3

Przyjmując, środek koła za 0%, a zewnętrzne jego obramowanie za 100% poproś Mentee o zaznaczenie procentowo poziom jego, jej zadowolenia z każdej wyszczególnionej ósemki.

Powstały obraz jest odzwierciedleniem sytuacji tu i teraz, jak jest a nie jak Mentee chciałby (-aby) żeby było.

Etap 4

W kolejnym kroku poproś Mentee o zastanowienie się jak Mentee chciałby (-aby) każdy z tych obszarów wyglądał.

Tutaj z pomocą przyjść mogą następujące pytania, które możesz zadać:

- › Co widzisz?
- › Co jest dla Ciebie najważniejsze?
- › Czy jakieś części koła wzajemnie na siebie wpływają?
- › W których obszarach chciałbyś (-aś) zwiększyć poziom swojego zadowolenia?
- › Co możesz zrobić, aby osiągnąć oczekiwany poziom satysfakcji?

- › W którym obszarze jesteś na poziomie już oczekiwanym?
- › Czy jest jakiś obszar, który przewyższa oczekiwany stan Twojego zadowolenia?
- › Którym obszarem chcesz się zająć w pierwszej kolejności, aby obraz całego koła w Twoim przekonaniu poprawił się?

Zwróć uwagę na to, że nie można mieć w każdym z elementów 100 %. To będzie niemożliwe i nierealne do wykonania.

Etap 5

Zachęć Mentee do decyzji nad czym będzie pracować i nad którym obszarem chcesz się skupić w pierwszej kolejności.

Poproś Mentee o wypisanie:

- › 3 czynności, które wykona jako pierwsze, aby poprawić stan wybranego obszaru.
- › 3 czynności, które doprowadzą Mentee do poprawy wybranego obszaru.

Etap 6

Podsumujcie wspólnie to ćwiczenie i zakończcie najważniejszymi dla Was refleksjami.

Opracowanie własne na bazie: "Sztuka zadawania pytań w coachingu" Tony Stoltzfus, praktyka własna.