

Technika HELP w mentoringu

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

HELP to akronim od słów:

H – what Happend (Co się wydarzyło?)

E – Emotions (Jakie towarzyszyły temu emocje?)

L – Learning (Jaka płynie z tego nauka?)

P – Plan (Jaki jest plan działania?)

To technika zadawania pytań, która sprawdzi się w sytuacji pracy, z osobą która jest zdekoncentrowana, ma trudność z określeniem istoty problemu, niepewną tego, co może zrobić w danej sytuacji.

#koncentracja #systematyzacja #porządkowanie #analiza #wyciąganie wniosków
#poszerzenie perspektywy #działanie #nauka #rozwój #emocje #learning #plan
#plan działania #mentoring #programy mentoringowe

Technika HELP

HELP to akronim od słów:

- ▶ H – what Happend (Co się wydarzyło?)
- ▶ E – Emotions (Jakie towarzyszyły temu emocje?)
- ▶ L – Learning (Jaka płynie z tego nauka?)
- ▶ P – Plan (Jaki jest plan działania?)

Kiedy stosować:

- ▶ kiedy Mentee nie ma pewności na czym polega problem.

- › Kiedy Mentee nie wie o czym chce tak naprawdę porozmawiać.
- › Kiedy Mentee nie wie co zrobić w danej sytuacji.

Rekwizyty:

- › Nie są wymagane

Instrukcja:

Zacznij od eksploracji ("H")

Co się wydarzyło. Ten etap ma na celu zebranie i zbadanie faktów. Nie spiesz się w tej fazie, wnikliwość i czas tu poświęcony może wesprzeć Mentee w ujawnieniu faktów, o których nie chciał (-a) mówić albo był ich nieświadomy (-a). Stwórz dla Mentee przestrzeń, w której będzie mógł, mogła swobodnie wszystkim się podzielić bez obawy przed Twoją oceną.

Pomocne tu będą następujące pytania:

- › Opowiedz co się wydarzyło?
- › Co się stało?
- › Co się stało najpierw?
- › Co się potem wydarzyło?
- › Co dalej?
- › Co zrobiłeś (-aś) w tej sytuacji?
- › Jaki to przyniosło skutek?
- › Jak sądzisz, dlaczego tak się zachowałeś (-aś)?
- › Kto był w to zaangażowany?
- › Kto jeszcze?
- › Co oni zrobili?
- › Jaki to przyniosło skutek dla Ciebie / dla nich?
- › Jak sądzisz, dlaczego tak się zachowali?

- › Dlaczego Twoim zdaniem tak się stało?

Przyjrzyjcie się emocjom ("E")

To może stanowić trudność, bo dużo łatwiej mówić o faktach niż o tym jakie to wzbudzało emocje. Niemniej jednak, emocje są kluczowe w procesie uczenia się i rozwoju, dlatego postaraj się zachęcić Mentee do przyjrzenia się warstwie emocjonalnej towarzyszącej danej sytuacji.

Pomocne tu będą następujące pytania:

- › Jak się czułeś (-aś) w tym momencie?
- › Jak się czułeś (-aś) zanim się to stało?
- › Jak się czułeś (-aś) po tym jak to się stało?
- › Po czym poznałeś (-aś) że to właśnie było uczucie (smutku, żalu, radości, złości, podniecenia, zniesmaczenia, wściekłości, strachu, lęku, rozgoryczania, zawiedzenia, itd.)?
- › Jak sądzisz, dlaczego tak się poczułeś (-aś)?
- › Jak oni się czuli?
- › Jak sądzisz, dlaczego tak się poczuli?
- › Co chciałabyś (-aś) czuć w tym momencie?

Jaka nauka płynie z tego co się stało ("L")

Trzeci krok to rozmowa o "L" czyli jaka nauka płynie z tego co się stało? Czego Mentee się nauczył (-a)?

Pomocne tu będą następujące pytania:

- › Czego się o sobie nauczyłeś (-aś)?
- › Jaka płynie z tego lekcja dla Ciebie?
- › Czego Cię ta sytuacja nauczyła?
- › Czego nauczyłeś się o innych w tej sytuacji?

- › Jakie wnioski możesz teraz wyciągnąć?
- › Czy następnym razem zrobiłbyś (-aś) tak samo?
- › Czy coś byś zmienił (-a)?
- › Co byś zmienił (-a)?
- › Czy teraz widzisz tę sytuację inaczej? Jak?
- › Czy ta sytuacja przypomina Ci jakąś inną sytuację, w którą byłeś (-aś) zaangażowany (-a)?
- › Czy dostrzegasz w tym jakiś schemat? Jaki?

Kolejne kroki ("P")

W ostatnim kroku zachęć Mentee do zrobienia kolejnych kroków. "P" - czyli plan działania, mają na celu zachęcenia Mentee do podjęcia działań, odpowiedniej w danej sytuacji.

Pomocne tu będą następujące pytania:

- › Co planujesz zrobić w tej sytuacji?
- › Jaki działania możesz podjąć?
- › Jakie działania chcesz podjąć?
- › Jakie widzisz rozwiązania?
- › Jaka jest Twoja determinacja do podjęcia tego działania na skali od 0 do 10?
- › Czego potrzebujesz, żeby to zrobić?

Na zakończenie, możesz poprosić Mentee o podzielenie się kluczowymi spostrzeżeniami i refleksjami z tego spotkania.

Opracowanie własne na bazie: "Coaching i Mentoring. Strategie. Taktyki. Techniki." Eric Parsloe, Leedham Melville, Newell Diane