

Technika Podejścia Doceniającego w mentoringu

Źródło: <https://mentaway.com/techniki-mentoringowe-i-managerskie/?t=technika-podejscia-doceniajacego>

To technika promująca pracę na potencjałach. Używając jej koncentrujemy się na obszarach do rozwoju i na tym co pozytywne. pomaga ukierunkować się na to co w przyszłości.

#psychologia pozytywna #docenianie #uznanie #pewność siebie
#wzmocnienie pewności siebie #wiara w siebie #wzmocnienie wiary w siebie #przyszłość
#sukces #potencjał #praca z potencjałami #zasobność #zasoby #mentoring
#programy mentoringowe

Technika Podejścia Doceniającego

Podejście doceniające zostało opracowane przez Davida Cooperridera.

W tej metodzie nacisk kładzie się na to co pozytywne.

Niekoncentrowanie się na obszarach do rozwoju a na tym co pozytywne właśnie wspiera w kreowaniu i tworzeniu nowych możliwości, pomaga ukierunkować się na to co w przyszłości.

Kiedy stosować:

- ▶ Technika podejścia doceniającego sprawdzi się w sytuacji, w której Mentee brak pewności siebie / brak wiary w siebie.

Rekwizyty:

- ▶ Nie są wymagane

Instrukcja:

Technika podejścia doceniającego składa się z 5 etapów.

Etap 1 - Zdefiniuj

W rozmowie z Mentee omówcie temat / tematy najważniejsze z punktu widzenia Mentee w danym momencie (sytuacji, kontekście).

Zachęć Mentee do podjęcia decyzji, jakim tematem chce się zająć.

Etap 2 – Odkryj

Poprzez pytania zachęć klienta do zidentyfikowania tego co ma najlepsze: talenty, moce, co jest siłą napędową, z czego czerpie energię.

Przykładowe pytania:

- ▶ Opowiedz o swoim ostatnim sukcesie. Co Ci pozwoliło osiągnąć sukces? Z czego jesteś dumny (-a)?
- ▶ Jakie działania, aktywności dostarczają Ci energii? W jakich zadaniach osiągasz stan flow?
- ▶ Co powoduje, że definiujesz dane zdarzenie jako pozytywne doświadczenie?

Etap 3 – Oddaj się marzeniom

Pomóż Mentee stworzyć wizję (wymarzoną) tego co może się wydarzyć.

Przykładowe pytania:

- ▶ Wyobraź sobie idealne rozwiązanie danej sytuacji – jak chciałbyś (-abyś) żeby wyglądała?
- ▶ Jaka jest? Kto Ci towarzyszy? Jak się czujesz? Co robisz?
- ▶ Wyobraź sobie, że minęło już sporo czasu – jak wyglądałaby Twoja sytuacja, gdyby wszystko poszło zgodnie z planem?

Etap 4 – Projektuj

Wspólnie z Mentee zbuduj scenariusz / scenariusze zgodne z zasobami i marzeniami Mentee.

Przykładowe pytania:

- ▶ Pomyśl o 3 rzeczach, dzięki którym osiągniesz swój wymarzony cel – podziel się nimi.
- ▶ Co chciałbyś (-abyś) zmienić, jakie chciałbyś (-abyś) zmiany wprowadzić, żeby twój scenariusz idealny mógł się zrealizować?
- ▶ Co może być skuteczne w realizacji celu?

Etap 5 – Przeznaczenie

Na tym etapie zachęć Mentee, żeby jak najszybciej przekształcił (-a) pomysły w praktyczne działania.

Przykładowe pytania:

- ▶ Co chcesz zrobić?
- ▶ Kiedy zamierzasz to zrobić?
- ▶ Jak zamierzasz to zrobić?
- ▶ Z kim możesz / chcesz to zrobić?

Źródło: Opracowanie własne na bazie: „Fundamenty coachingu. Neurobiologia a skuteczna praktyka.” David Rock, Linda J. Page, Coaching i Mentoring. Strategie. Taktyki. Techniki.” Eric Parsloe, Leedham Melville, Newell Diane