
PLANET
www.planetgv.si
Gv

UPORABA COACHINGA PRI IZVAJANJU TUTORSKIH NALOG

Univerza v Ljubljani

Dr. Danijela Brečko

ŠOU V LJUBLJANI


Kako ste?



KARIERA ZADNJIH 20 LET
Urednica strokovnih revij AS in HRM
Vodja programov
Žena in mati dveh sinov
Direktorica in lastnica
Popotnica
Tek, potapljanje, planinarstvo
Nova poklicna strast - coaching

SREDNJA KARIERA
Vodja gimnazijskega raziskovalnega tima
Vodja šolskega radia
Poročevalka Novega tednika
Popotnica
Razna dela preko SŠ
(pridobitev vzornikov in coachev)

ZGODNJA KARIERA
Predsednica razreda
Predsednica MO
Predsednica kulturnega društva
Urednica biltena „Kje vas čevelj žuli“
Kapetan košarkarske mladinske ženske ekipe
5 mesto v namiznem tenisu

PLANET GV

MOJ IZZIV PRI VODENJU

LEADERSHIP COACHING

ČAR DEFINICIJ

Tutorstvo je **sistematično vodenje študentov skozi študij**, pri čemer pa se ne osredotočamo strogo na njihov akademski razvoj ali na težave pri študiju, temveč tudi na njihov **osebnosti razvoj.**

KAJ JE OSEBNI RAZVOJ?

KAJ JE COACHING?

OSEBNOST je celota duševnih, vedenjskih in telesnih značilnosti po katerih se posameznik razlikuje od drugih !

OSEBNOSTNA LASTNOST pa je lastnost med dvema poloma na naslednjih področjih osebnosti:

- telesni (visok – majhen, debel – suh…)
- sposobnosti (hiter – počasen; močan – šibak; spreten – neroden)
- značaj (pošten – sebičen; vesten – skromen)
- temperament - (načini in oblike obnašanja in čustvovanja)

OSEBNI RAZVOJ JE SPREMEMBA VEDENJA OD MANJ
DO BOLJ UČINKOVITIH VZORCEV VEDENJA

NAŠE VEDENJE je velikokrat ujeto v sistem omejevalnih prepričanj in predstav.

(SAMO) COACHING JE PREMAGOVANJE OVIR NA POTI DO ZASTAVLJENIH CILJEV IN JE NAJBOLJŠA METODA OSEBNEGA RAZVOJA

- Coaching proces razumem kot proces, kjer temo določa klient, coach pa ga usmerja od točke A proti želeni točki B, z uporabo značilnih orodij in tehnik, (zlasti s postavljanjem vprašanj in ne z dajanjem nasvetov) z jasnim ciljem razvoja novega vedenja.
- Coacheva vloga v procesu coachinga je klientu pomagati jasno izoblikovati cilj, ustvariti novo okolje in nove vire, v katerem bo lahko razvil novo vedenje, ki ga bo vodilo do novih rezultatov

Kaj coaching je :

- Coaching je tutorski pristop za pomoč pri uresničevanju potreb posameznikov in skupin.
- Coach se osredotoča na cilje posameznika oz. izobraževalne organizacije, uporablja senzitivne tehnike vprašanj in pomaga oblikovati akcijski načrt.
- Proces coachinga temelji na treh temeljnih sposobnostih: poslušanje, skrbno zastavljanje vprašanj in promocija ter podpora akciji
- Coaching se najbolje obnese v tistih sredinah, kjer prevladuje kultura sodelovanja in deljenega vodenja in ne v sredinah s s strogimi hierarhičnimi strukturami.

Kaj coaching ni

- Dajanje odgovorov in receptov!!
- Oblikovanje vrednostnih sodb
- Svetovanje
- Ustvarjanje odvisnosti
- Dajanje iniciativ oz vsiljevanje agend
- Dajanje dolgoročnih usmeritev



- Naučiti se biti coach je učinkovita pot k temu, da postanete izvrsten tutor v praksi
- Coaching ni le učenje – je predvsem osebna rast
- Pomagajte ljudem, da v varno presegajo meje svojih prepričanj.
- Razvijajte osebni potencial

AKTIVNOST 1 – RAZISKUJEMO KOMPETENCE COACHA?

Spomnite se na osebo iz otroštva, začetka kariere…, ki vam je kdajkoli pomagal pri vašem osebnem razvoju!



- Kaj je naredil?
- Kakšno kvalitete, kakšno vedenje je izkazoval?
- Kaj ste „občutili“ kot rezultat?

Oseba, ki mi je pomagala…

1. me je obravnavala enakovredno
2. prisluhnila mojemu problemu
3. verjela, da zmorem…
4. me izzivala
5. bila zabavna in entuziastična
6. pokazala zaupanje in spoštovanje
7. mi namenila čas in pozornost

Vir: Planet GV: 3 konferenca o coachingu

PRI TEM SEM SE POČUTIL...

- Prijetno
- Spoštovano
- Vredno
- Samozavestno
- Varno
- Čutil sem pomoč
- Prepričano vase

Vir: Planet GV: 3 konferenca o coachingu

Coaching model tutorstva

COACH

GROW

STRIDE

COACH

- **C**entered — Osredotočen
- **O**pen — Odprt
- **A**ttending with Awarenes — Navzoč z zavedanjem
- **C**onnected — Povezan
- **H**olding — Drži niti rokah

PLANET GV COACHING ali CHRASING

• **C**ontraction	Skrčenost
• **R**eaction	Reakcija
• **A**nalysisi Paralysis	Analitična paraliza
• **S**eparation	Ločenost
• **H**urt and Hatred	Bolečina in sovraštvo

Vaja za odpiranje kanala COACH

• **C**entered	Osredotočen
• **O**pen	Odprt
• **A**ttending with Awarenes	Navzoč z zavedanjem
• **C**onnected	Povezan
• **H**olding	Drži niti rokah



Na skali od 1- 10 preverite, kako močno doživljate ta element pri sebi?

Kaj lahko narediš, da ta element vsaj malo okrepiš (fizično – vizualno, verbalno, model posnemanja, izkušnja, igra vlog…)

Na skali od 1- 10 preverite, kako močno doživljate ta element pri sebi?

TRI RAVNI KOMPETENC TUTORSTVA Z UPORABO COACHINGA

POZNAVANJE SEBE

Samozavedanje lastnih dejanj, misli in čustev v določenih aktivnostih

Zavedanje lastnih prednosti in omejitev (SWOT)

Zaupanje v lastno vrednost in sposobnosti

Konstruktivna samoregulacija čustev in misli, da prispeva k razvoju skupnega dobrega

Integriteta

Sprejemanje odgovornosti

Prilagodlljivost spremembam

Poudarek na odličnosti

Samoiniciativnost

Kreativnost in inovativnost

POZNAVANJE VEŠČIN COACHINGA

Etičnost

Jasna razlaga med mentorstvom

coachingom in psihoterapijo

Poznavanje meja lastnih kompetenc in preusmeritev na drugo osebo

Zaupanje in spoštovanje

Navezovanje stika

Sposobnost prilagajanja v procesu, dostopa do intuicije in notranjih občutkov, je miren, uporablja humor…

Aktivno posluša

Učinkovito postavlja vprašanja in jasno komunicira

SPOSOBNOSTI TUTORSTVA

Razumevanje konteksta (povezava mentorstva s tutorstvom)

Razumevanje terminologije, ki se uporablja v izobraževalni organizaciji

Poznavanje ključnih deležnikov/profesorjev in navezovanje odnosov z njimi

Sposobnost naučiti se „učiti“

Osnovni vir:Barbara Cukjati, revija HRM

COACH

- Ocenite svoje coaching kompetence

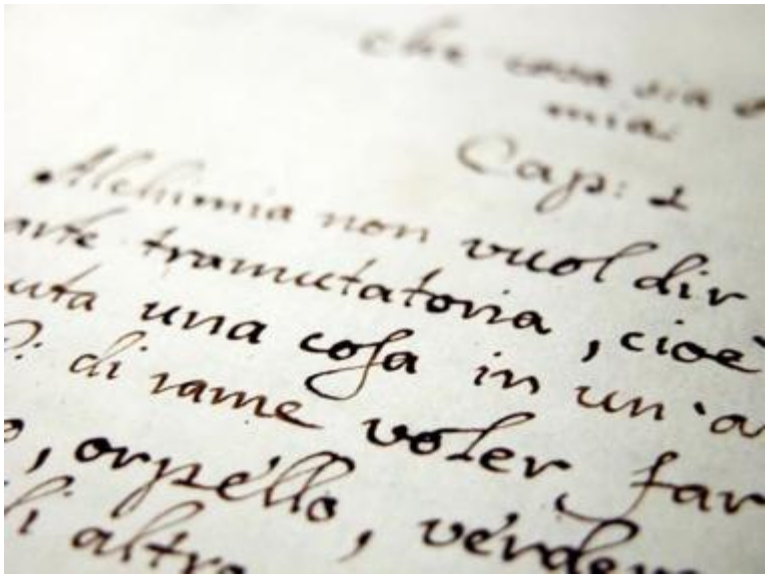
- Kje torej ste ?
- Katera področja nameravate izboljšati?



NASTAVIMO SI ZRCALO

DOBRO POZNAVANJE SEBE…

Kako bi vas drugi opisali v enem stavku?



KATERE ŽIVALI OBČUDUJETE?

1…

2….

3…

Opisite jih kakšne so..

KDO V RESNICI SMO?

1. Kako menimo, da nas ljudje vidijo?

2. Kako nas drugi dejansko vidijo?

3. Kdo v resnici smo!

SLIKA POVE VEČ KOT TISOČ BESED

Na list papirja narišite sebe v vlogi coacha



NAŠ POTENCIAL SPOZNAMO V INTERKACIJAH Z DRUGIMI…

"Dajte drugemu sliko v branje in prisluhni njegovemu komentarju"

Po želji dopolni opis…



OSNOVNA ETIKA TUTORJA/COACHA

1. Coach zagotovi, da klient/mentoriranec popolnoma razume dogovor in pogoje:
2. proces, lokacija coachinga, frekvenca srečanj (cena)

3. Coach ne sme zavajati klienta s pomanjkljivimi informacijami o rezultatih coachinga

4. Vse kliente mora obravnavati enakovredno in spoštovati njegove vrednote, ne glede na morebitna odstopanja od vrednot coacha

5. Coach ne sme zlorabiti zaupanje klienta (stroga zaupnost)

6. Coach ne sme podaljševati razmerja s klientom, ko ugotovi, da klient od tega nima več koristi.

7. Coach naj spoštuje pravico klienta, da kadarkoli konča razmerje

8. Coach mora obvestiti klienta o vsakem dogodku, ki bi lahko imel negativno posledico na njuno razmerje

Osnovni vir:Barbara Cukjati, revija HRM

OSNOVNA ETIKA TUTORJA/COACHA

9. Coach zagotovi, da klient/mentoriranec popolnoma razume dogovor in pogoje: proces, lokacija coachinga, frekvenca srečanj (cena)

10. Coach ne sme diagnosticirati, ne fizično ne psihično.

11. Coach mora poznati svoje osebne ovire – če ni v najboljši kondiciji, naj ponudi nadomestnega coacha za obdboje, ko rešuje osebne težave.

12. Če klient potrebuje psihično pomoč. Ga mora ustrezno usmeriti na psihologa in na tej stopnji zaustaviti proces. Naj ne meša vlog psihologa in coacha

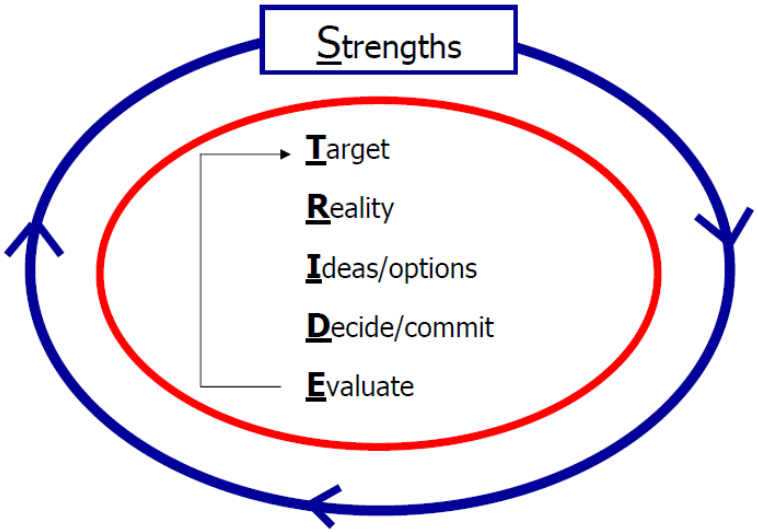
13. Gradivo in zapiski se varujejo v skladu z varstvom osebnih podatkov

14. Coach naj ima izdelan sistem za pridobivanje povratnih infromacij od klienta (klient sam, profesorji, sošolci… vse na podlagi privoljenja klienta)

15. Coach mora imeti svojega coacha/mentorja/svetovalca, kot obliko podpore svojemu delu

Osnovni vir:Barbara Cukjati, revija HRM

STRIDE



Osredotočanje na prednosti, močne plati človeka

Identifikacija cilja in motivacije potrebne zanj

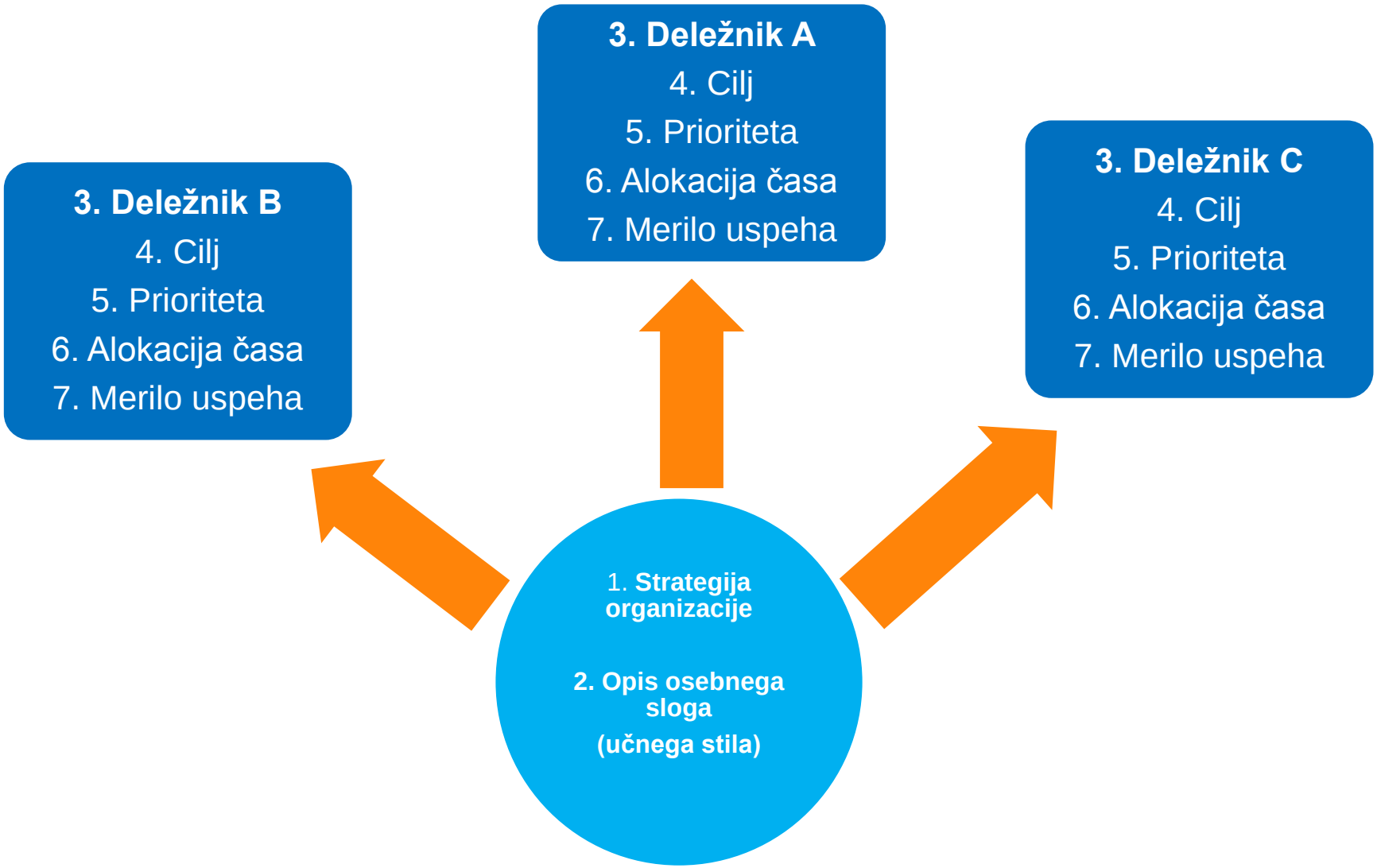
Kakšna je realna situacija – identifikacija omejujočih prepričanj

Iskanje idej za preseganje trenutnih omejujočih prepričanj in doseganje cilja *(če ne bi bilo ovir…)*

Odločitev in izbor najboljše opcije

Evalvacija rešitve ZDAJ – zakaj je to najboljša rešitev?
Evalvacija rešitve POTEM- folow-up- kakšna vedenja in akcije je sprožila sprejeta rešitev?

TUTORSKI NAČRT
Strateška mapa deležnikov



TUTORSKI NAČRT
1 DEL

1. STRATEGIJA ORGANIZACIJE

- Strateški kontekst organizacije (fakultete), ki usmerja premislek o tem, kaj naj bi posameznik dosegel v skladu z učnimi standardi organizacije

2. OSEBNI SLOG

- PI profesorja?

- **UČNI STIL**
- Praktik,
- Teoretik
- Mislec
- Aktivist

- **DRUGI KAZALNIKI** (Vedenjska analiza, Karierno sidro…)

TUTORSKI NAČRT ZA DELEŽNIKA A
(deležnik je profesor, predmet…)

4. CILJI

- Specifijacija ciljev za posameznega deležnika
- Manj je več – ne več kot 3-5 ciljev na deležnika
- Oblikovanje ciljev po metodah:
- SMART, PURE, CLEAR

5. PRIORITETA

•Je deležnik A prioriteten?

•Če ne, kateri deležnik je prioriteten

•Določitev prioritet vzdolž vseh deležnikov

•Primer: Deležnik A – prioriteta št. 3/ 7

6. ALOKACIJA ČASA

- Koliko časa bomo namenili deležniku A?
- Koliko srečanj bo potrebnih za dosego cilja deležnika A?
- Čas je največje premoženje tako tutorja kot klienta!

TUTORSKI NAČRT ZA DELEŽNIKA A
(deležnik je profesor, predmet…)

7. MERILO USPEHA

- **Kakšen je izzid?**

- **Zapišemo jih v obliki rezultatov**
- Kaj se je naredilo?
- Kako so se reči zgodile?
- Poiščemo vzroke za uspeh kot vzroke za neuspeh!

- POMEMBNO!!! Strategije in cilji se uresničijo le, če so merjeni. Vse kar lahko merimo, lahko tudi izboljšamo

VODITI TUTURSKO SREČANJE po modelu coachinga

1. PREDOKVIRANJE TUTURSKEGA SREČANJA

2. PREGLED AKTIVNOSTI, ZASTAVLJENIH NA PREJŠNJEM SREČANJU

3. POSTAVLJANJE NOVIH CILJEV

4. COACHING POSTOPEK

5. DOLOČANJE NALOG DO NASLEDNJEGA SREČANJA

6. PREGLED DOSEŽENEGA NA COACHING SREČANJU

VODITI TUTURSKO SREČANJE
po modelu coachinga

PREDOKVIRANJE TUTURSKEGA SREČANJA

- 1. INFORMATIVNO SREČANJE
- **Kaj je problem**
- Dolžina srečanj
- Kraj srečanja
- Pregled poteka srečanj
- Seznanitev z osnovnimi metodami dela (Katere metode, kakšen diagnostični instrumentarij bova uporabila…
- Predstavitev obrazca tutorskega načrta in razmislek o ciljih

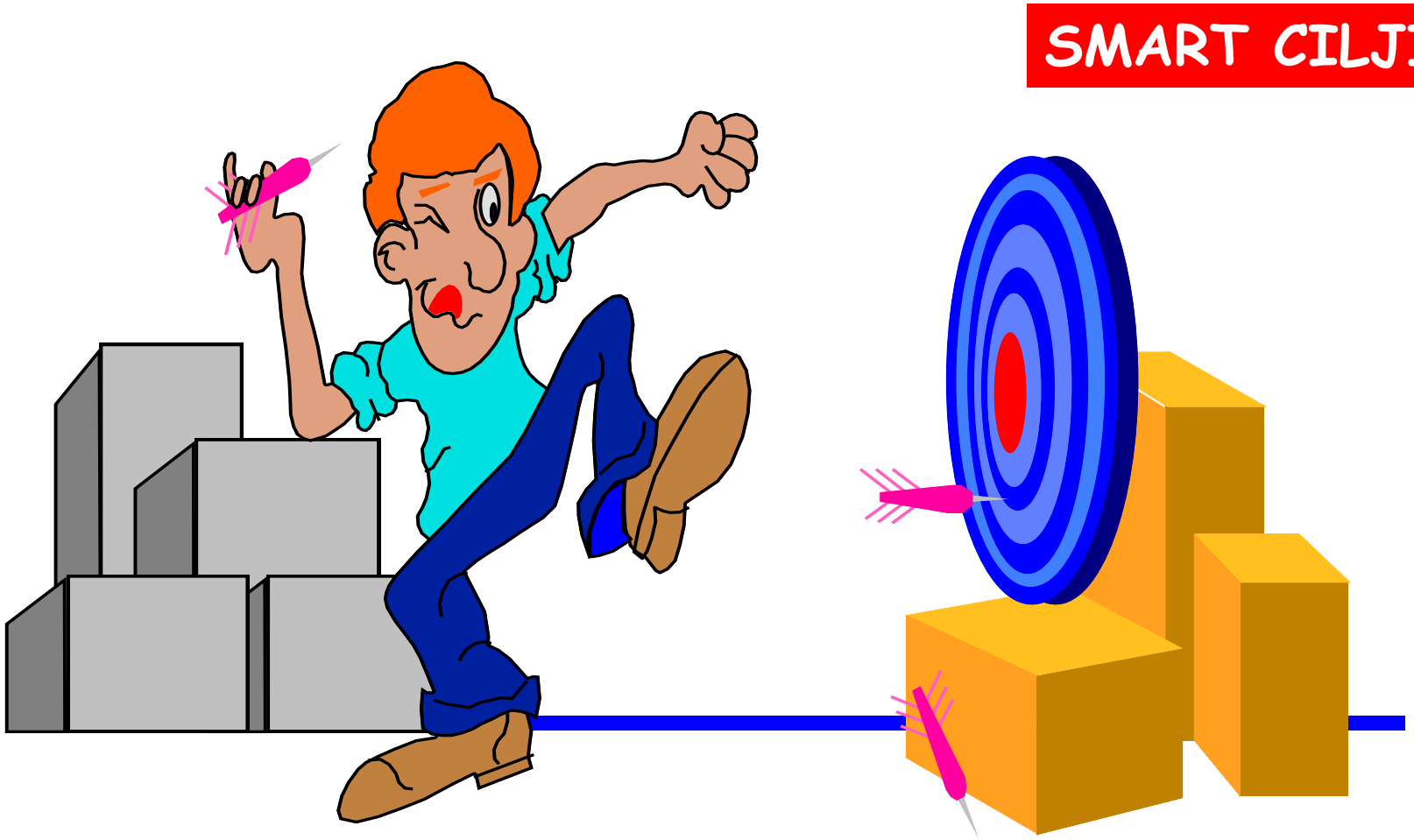
CILJNO USMERJEN JEZIK

Clientov problem:

„Nisem preveč družaben in zgovoren na predavanjih ter vajah. Velikokrat sem povsem tiho. Stvar me zanima in tudi na koncu ugotovim, da pravilno razmišljam. Celo bolj pravilno kot tisti, ki se oglasijo, le ti velikokrat kvasijo neumnosti. Potem pa se jezim sam nase, zakaj se nisem oglasil“

PREVEDITE PROBLEM V CILJNO USMERJEN JEZIK!

SMART OZ. “PAMETNI” CILJI



Postavljanje SMART ciljev



...dogovor o ciljih, dogovor o načinu delovanja, preverjanje doseganja ciljev...,

Specific
Messaurment
Agreed
Realistic
Time sensitive

SMART CILJI

IZZIVNI

MERLJIVI

DOGOVORJENI IN SPREJETI

REALNI IN DOSEGLJIVI

SLEDLJIVI

Postavljanje PURE ciljev



...dogovor o ciljih, dogovor o načinu delovanja, preverjanje doseganja ciljev...,

Positive
Understood
Relevant
Ethic

PURE CILJI

POZITIVNI

RAZUMLJIVI

RELEVANTNI za rešitev situacije

ETIČNI

SLEDLJIVOST

Postavljanje CLEAR ciljev



...dogovor o ciljih, dogovor o načinu delovanja, preverjanje doseganja ciljev...,

Chalenging
Legal
Environmentaly sound
Appropriate
Recorded

CLEAR CILJI

IZZIVNI
LEGALNI
OKOLJSKO-DRUŽBENO ODGOVORNI
PRIMERNI
ZAPISANI

VODITI TUTURSKO SREČANJE po modelu coachinga

2. POSTAVLJANJE GENERALNIH CILJEV

IN IZDELAVA

TUTORSKEGA NAČRTA

- Selekcija ciljev
- Oblikovanje ciljev po metodi SMART, PURE in CLEAR
- Izdelava tutorskega načrta
- Določitev prvih aktivnosti

VODITI TUTURSKO SREČANJE po modelu coachinga

3. PREGLED AKTIVNOSTI, ZASTAVLJENIH NA PREJŠNJEM SREČANJU

- Ali so vse naloge oz. aktivnosti opravljene?
- Kakšna so spoznanja, nove izkušnje, kakšna so zavedanja.
- Če naloge niso bile opravljene, zakaj niso bile? Iskanje razlogov.
- Kaj bom storil, da do naslednjič bodo. So naloge še relevantne, je potrebna redefinicija nalog. Se je kaj spremenilo v okolju?
- UPORABA CILJNE ČRTE , kje smo?

VODITI TUTURSKO SREČANJE po modelu coachinga

3. POSTAVLJANJE NOVIH CILJEV

- Kam želiš investirati najin čas v tem coaching srečanju
- Kako boš vedel, da je bil čas koristno uporabljen
- Kaj konkretno ti bo dalo vedeti, da so cilji srečanja doseženi (Pokazatelji učinkov – izraženi čutno konkretno po načelu VAKOG)

VODITI TUTURSKO SREČANJE
po modelu coachinga

4.
COACHING
POSTOPEK

- Coaching postopek, prilagojen potrebam klienta
- Usmerjanje odzivov klienta v smeri zastavljenih ciljev z uporabo coaching vprašanj
- Osredotočanje na proces doseganja rezultatov
- Zasledovanje klientovega stanja in napredovanja na neverbalni ravni
- Raziskava možnosti, ki vodijo klienta do rezultatov, uporaba časovne črte
- Omogočanje aktiviranja klientovih notranjih virov, pridobivanje spoznanj za doseganje ciljev, ozaveščanje možnosti (tehnika metafor, sidranje

VODITI TUTURSKO SREČANJE
po modelu coachinga

5. DOLOČANJE NALOG DO NASLEDNJEGA SREČANJA

- Katere naloge izhajajo neposredno iz tega srečanja
- Določanje akcijskega načrta in konkretnih korakov aktivnosti

VODITI TUTURSKO SREČANJE
po modelu coachinga

6. PREGLED DOSEŽENEGA NA COACHING SREČANJU

- Kaj si pridobil na tem srečanju
- Kaj ti je bilo največ vredno na tem srečanju

Vselej uporabimo
GROW MODEL

G-Goal

Kaj želiš doseči

R-Reality

Kako vidiš trenutno situacijo

O-Options

Izbira najboljših poti in možnosti pri iskanju rešitve

W-Will

V kolikšni meri in kako si pripravljen prevzeti akcijo



1. Vzpostavljanje odnosa in zaupanja

Odnos je vitalnejši od vseh teorij in metod

Ključne karakteristike dobrega coacha:

- Sposobnost ustvariti zaupanje, znati poslušati…**86%**
- Poštenje odkritost, zaupnost, objektivnost **82%**
- Uporaba jasne in praktične metodologije **35%**

Obvladovanje „ **Outer Game“** – vedenjski in okoljski vidika coachinga
Obvladovanje „ **Inner Game“** Mentalni in čustveni odnos do dela“, sposobnost koncentracije, sprijaznjenje z napakami, pritiski in pričakovanja klientov

2. Postavljanje vprašanj

NE MOREM SE NAUČITI ANGLEŠČINE,
VSE SEM ŽE POSKUSIL!

Vprašanja logične ravni od nižjega k višjemu:

Vprašanje	Raven	Coaching
Kje se lahko naučite tujega jezika	Okolje	Kako okolje vpliva na njegov cilj
Kaj morate narediti, da se boste lahko udeležili tečaja?	Vedenje	Kakšno vedenje je potrebno, da posameznik uresniči cilj
Kako je treba narediti, da se boste naučili…	Sposobnosti	Kako je treba nekaj narediti?
Zakaj se želite naučiti tujega jezika	Prepričanja vrednote	Zakaj?
Na podlagi česa mislite, da ste neumni?	Identiteta	Kdo sem?
S kakšnim namenom se želite naučiti jezika	Spiritualnost	Za koga in s kakšnim namenom?

Najpogosteje je potrebna sprememba na ravni omejevalnih prepričanj, vrednost in sposobnosti

3. Povratna informacija



Povratna informacija je darilo. Naj bo čim bolj koristna za uporabnika.

Povratna informacija

- Kako odprti smo pri podajanju in sprejemanju povratne informacije?

- Pomislite na situacijo, ko niste bili odprti za povratno informacijo? Kako ste se počutili. Kako ste odreagirali. Bi danes kaj spremenili?

Vrste povratnih informacij

- Positivna – brez večje vrednosti
- Konstruktivna – ponuja pomoč
- Negativna – „napad na stara prepričanja“
- Po DB je povratna informacija le ena!

Podajanje konstruktivne povratne informacije

- **Opišite vedenje ali dejanje**, ki ste ga občutili – argumentirajte.
- Poudarite **kakšne efekte je to imelo na okolico**.
- Opišite, **kakšne občutke** ste imeli pri tem.
- **Vprašajte klienta**, če je načrtoval takšno reakcijo okolja? Če ne, kakšno je pričakoval? Kaj bi bilo torej v dani situaciji bolj narediti?
- Pridobite **soglasje oz. potrditev izboljšanja situacije.**

VNAPREJŠNJE VEDENJSKE povratne informacije

- **Usmerjene v prihodnost – „**prihodnost je možno spreminjati“ *(Kaj meniš, da bo sprožilo tvoje novo vedenje…)*
- **Delujejo prepričljivo**.
- **Osredotočajo se na vedenje**, ki se da spremeniti
- „Pokriva“ vse aspekte stare, **je hitrejša**, učinkovitejša, ne vrednoti in **manj vpliva na odnose.**
-

10 principov coachinga, ki jih naj tutor uporabi

1. Ne sodite in ne dajajte receptov
2. Ne bodite kritični
3. Verjemite v notranje moči klienta – sam bo našel naslednji korak. .
4. Dosežite dogovor o vzajemnem delu – coaching je razmerje!
5. Bodite pozitivni, verjmetie, da se za vsak problem najde rešitev.
6. Bodite pozorni na prednosti, izvabljajte jih iz klienta in gradite njegovo samopodobo.
7. Izzivajte kliente, da se premaknejo iz cone udobja
8. Veliki cilj razdelite na merljive podcilje
9. Verjemite, da samostojno pridobljeno znanje izboljšuje produktivnost
10. Bodite spoštljivo pripravljeni na učenje od klientov.

AKTIVNOST – KAJ JE COACHING?

KAKO DELUJE COACHING