

Przykłady struktur wykorzystywanych do sesji przygotowawczej

Celem sesji przygotowawczej jest stworzenie okazji każdemu z członków grupy coachingowej okazji do pracy nad swoim wyzwaniem. W trakcie sesji właściwej na środku pracuje tylko jedna osoba. Sesja przygotowawcza pomaga uczestnikom podjąć decyzję, kto najbardziej potrzebuje pracy na forum ze wsparciem coacha i grupy wspierającej.

Możemy wykorzystać różne struktury coachingowe do pracy w sesji przygotowawczej. Poniżej przedstawiam kilka przykładowych technik.

Praca w sesji przygotowawczej może być pracą indywidualną uczestników lub może odbywać się w parach, a nawet małych grupach.

Praca w oparciu o listę pytań

Przygotowujemy listę pytań coachingowych, których celem jest pomoc w pogłębieniu rozumienia wyzwania uczestników coachingu. Pytania mogą być przygotowane w formie formularzy ćwiczeniowych, które rozdajemy uczestnikom lub zapisane na flipcharcie i umieszczone w widocznym miejscu.

Przykładowe pytania:

- Co jest Twoim wyzwaniem na dzisiejszą sesję?
- Co jest tutaj największą trudnością?
- Czemu to jest ważne, aby tym wyzwaniem się zająć dzisiaj?
- Co się zmieni, gdy poradzisz sobie ze swoim wyzwaniem?
- Jakiej zmiany w Tobie wymaga ta sytuacja?
- Jakich nowych zasobów (fizycznych, emocjonalnych, społecznych) potrzebujesz, aby poradzić sobie z wyzwaniem?
- Kto może być dla Ciebie wsparciem w kontekście twojego wyzwania?

Uczestnicy odpowiadają na powyższe pytania.

Pytania można dowolnie modyfikować dostosowując je do specyfiki grupy coachingowej i tematów pracy, nad którymi pracują uczestnicy coachingu.

Praca w oparciu o schemat Thomanna

Schemat Thomanna to jedna z technik zaczerpnięta z książki Friedemanna Schulza von Thuna "Jak skutecznie prowadzić warsztaty z zakresu komunikacji".

Praca w oparciu o schemat Thomanna polega na przeanalizowaniu z kilku perspektyw wyzwania, z którym zmagają się uczestnicy coachingu grupowego.

Perspektywa 1. Przykład konkretnej sytuacji

W tej perspektywie analizujemy jedną konkretną sytuację z przeszłości, która pokazuje istotę wyzwania, z którą zmagają się uczestnicy.

Pomocne pytania:

- Jaka konkretna sytuacja z przeszłości najlepiej pokazuje istotę trudności, z którą się zmagasz?
- Co to była za sytuacja?
- Kto w niej brał udział?
- Co się wydarzyło?
- Co w tej sytuacji było dla Ciebie szczególnie trudne?

Perspektywa 2. Kontekst systemowy

W tej perspektywie przyglądamy się wyzwaniu z szerszej perspektywy. Zależy nam na tym, aby uchwycić zależności i relacje między osobami zaangażowanymi w sytuację, która jest wyzwaniem dla uczestnika coachingu grupowego. Nie odnosimy już tego do pojedynczej przykładowej sytuacji analizowanej we wcześniejszym kroku, patrzymy z perspektywy wielu różnych zdarzeń.

Na tym etapie użyteczne jest rozrysowanie na kartce relacji między różnymi osobami. Pozwala to wyraźniej dostrzec relacje i połączenia.

Pomocne pytania:

- Jakie osoby są zaangażowane w sytuację, która jest twoim wyzwaniem?
- Kogo sytuacja dotyczy wprost? Doświadcza jej konsekwencji?
- Kto jest obserwatorem tego, co się dzieje?
- Kto jest Twoim wsparciem?
- Kto jeszcze powinien zostać uwzględniony w tym ustawieniu, kto nie jest oczywisty, a powinien się tutaj znaleźć?
- Gdybyś miała / miał rozrysować relacje między tymi wszystkimi osobami, to jak by to wyglądało?
- Czy teraz jeszcze byś kogoś tutaj dodał?

Perspektywa 3. Sytuacja wewnętrzna

W tej perspektywie przyglądamy się temu, co dzieje się w świecie wewnętrznym uczestnika coachingu grupowego. Przyglądamy się pragnieniom, obawom, emocjom, przekonaniom, wartościom, itp.

Pomocne pytania:

- Czego doświadczasz w kontekście tego wyzwania?
- Co sobie myślisz o sytuacji?
- Co czujesz w związku z tym?
- Jakich wartości to wyzwanie najbardziej dotyka?
- Z jakimi twoimi przekonaniem o tobie, innych lub świecie się łączy?
- Czego pragnęłabyś / pragnąłbyś najbardziej w zamian?
- Czego najbardziej się obawiasz?

Perspektywa 4. Życzenie do dalszej pracy

W tej perspektywie chcemy uchwycić, o co najbardziej chodzi w wyzwaniu klienta. Zależy nam na zidentyfikowaniu kluczowej zmiany, której pragnie uczestnik coachingu. Po przyjrzeniu się przykładowej sytuacji, kontekstowi systemowemu i sytuacji wewnętrznej łatwiej uchwycić istotę trudności.

Na tym etapie definiujemy życzenie, tj. pytanie do dalszej pracy coachingowej. Pytanie to powinno być w formie: **Co mogłabym / mógłbym zrobić, aby...?**

To pytanie może być punktem wyjścia do pracy w sesji właściwej.

Perspektywa 5. Metafora opisująca wyzwanie

Na ostatnim etapie zapraszamy do nadania wyzwaniu metaforycznego tytułu, który najtrafniej oddaje istotę wyzwania. Tak jakbyśmy nadawali tytuł książce lub filmowi. Chodzi tutaj o to, aby popatrzeć na wyzwanie z jeszcze innej perspektywy.

Pomocne pytania:

- Po tej całej pracy, którą zrobiłaś / zrobiłeś tytuł jakiej książki lub filmu najlepiej by to opisywał?
- Gdyby Twoje wyzwanie miało być inspiracją do książki lub filmu, to jaki tytuł by najlepiej do tego pasował?

Praca w oparciu o analizę pola sił

W tej strukturze zapraszamy uczestników coachingu grupowego, aby nazwali swoje wyzwanie w formie metafory: *Moje wyzwanie jest jak...*

A następnie, aby wypisali siły wspierające i siły hamujące, które dotyczą tego wyzwania. Siła wspierająca opisuje wszystko to, co jest pomocne. Siła hamująca wszystko to, co jest trudne i przeszkadza.

Warto wykorzystać do tego wcześniej przygotowany arkusz lub rozdać uczestnikom czyste kartki i mazaki.



Pomocne pytania:

- Jaka metafora najlepiej opisuje wyzwanie, z którym się zmagasz?
- Jakie siły wspierające są związane z twoim wyzwaniem?
- Co cię wspiera? Co ci pomaga?
- jakie siły hamujące są związane z twoim wyzwaniem?
- Co ci przeszkadza? Co ci utrudnia?

Podsumowanie

Prezentowany tutaj przykładowe techniki mogą być wykorzystywane w pracy indywidualnej. W takim przypadku każdy z uczestników coachingu otrzymuje instrukcję i przygotowany wcześniej formularz ćwiczeniowy i pracuje samodzielnie.

Po wykonaniu ćwiczenia warto zaprosić uczestników do podsumowania wniosków w parach lub małych grupach. Dajemy wtedy kilka minut na wspólną rozmowę o odkryciach.

Możliwa jest też praca w parach, gdy jeden z uczestników pełni rolę "klienta coachingowego", a drugi "coacha". W takim przypadku jeden z uczestników zadaje pytania, a drugi odpowiada. Potem uczestnicy coachingu zamieniają