Doradztwo zawodowe a coaching

Czym jest coaching?

Coaching to odblokowanie potencjału osoby w celu maksymalizacji jej dokonań i działań.
(John Whitmore).

Coaching to metoda pracy z drugą osobą, narzędzie, które służy odblokowaniu jej potencjału. Coach asystuje, obserwuje i wspiera klienta na drodze do celu. Coaching stosuje się
w różnych kontekstach. Możemy m.in. mówić o  job coaching / coaching kariery czyli zastosowaniu elementów coachingu w dziedzinie doradztwa zawodowego.
W coachingu kariery chodzi o prowadzenie klienta w zakresie jego ścieżki zawodowej.

Klient udający się do doradcy zawodowego oczekuje pytań otwartych (które wymagają obszerniejszej odpowiedzi niż jedynie „tak/nie”) oraz informacji na temat rynku pracy, konkretnych wytycznych dotyczących tego, jak napisać CV czy list motywacyjny,
a także rady – stąd to podejście nazywamy doradztwem zawodowym.

Podejście do klienta i jego sytuacji jest inne w podejściu job coachingu. Job coach to również specjalista w tematyce rynku pracy (prawie zawsze jest to wykwalifikowany doradca zawodowy), ale posiadający dodatkowe kompetencje w postaci umiejętności coachingowych, z których najważniejsze są aktywne słuchanie i bycie „tu i teraz” dla osoby, z którą pracujemy. Innymi słowy – coach kariery słucha, wspiera i asystuje, a nie służy radą. To klient pracuje i szuka drogi i wyznacza własny cel.

Doradztwo zawodowe i coaching różnią się w podejściu do klienta, ale jak najbardziej można wprowadzać elementy coachingu do pracy doradcy zawodowego, zachowując jej doradczy charakter. Wszystko zależy od tego, z czym mierzy się klient. Najważniejsze jest to, żeby osoba, która zgłasza się do doradcy zawodowego, sama określiła, co chce osiągnąć i jaki jest jej cel.

Doradztwo zawodowe i coaching różnią się w podejściu do klienta, ale jak najbardziej można wprowadzać elementy coachingu do pracy doradcy zawodowego, zachowując jej doradczy charakter. Wszystko zależy od tego, z czym mierzy się klient. Najważniejsze jest to, żeby osoba, która zgłasza się do doradcy zawodowego, sama określiła, co chce osiągnąć i jaki jest jej cel.

Kompetencje coachingowe przydatne w pracy doradczej to:

- aktywne słuchanie – bycie tu i teraz z klientem, wsłuchiwanie się w to, co ma do powiedzenia, brak nadinterpretacji;

- umiejętność zadawania odpowiednich pytań – takich, które zmuszają klienta do refleksji nad własnymi wyborami i działaniami, które motywują i pozwalają spojrzeć na sytuację z różnych perspektyw i budować świadomość klienta.

Warto łączyć dwa style pracy – coaching i doradztwo zawodowe. Dzięki temu można zwiększyć wachlarz narzędzi i metod pracy z klientem i tym samym lepiej pomóc osobie,
z którą się pracuje.

Podczas konsultacji doradczych warto zadawać następujące pytania coachingowe:

1. Pytania o cel.

Pytanie o cel, jaki chce osiągnąć klient. Takie pytania pozwolą obu stronom zrozumieć, jaki jest cel spotkania – jaki rezultat klient chce osiągnąć po (serii) konsultacji.

- Co chcesz osiągnąć? Jaki rezultat starasz się osiągnąć?

- Co chcesz zrobić/zmienić w swojej sytuacji?

- Dlaczego chcesz dokonać zmiany w swoim życiu?

- Jak się z tym czujesz?

2. Pytania o rzeczywistość.

Pracując z klientem, trzeba znać jego sytuację, wiedzieć, jakie zasoby już ma, czego mu brakuje do osiągnięcia celu, jak wygląda jego sytuacja zawodowa teraz. Pozwoli to na lepszą diagnozę i dobranie odpowiednich narzędzi do pracy z klientem.

- Co się teraz dzieje?

- Czy podjęłaś/podjąłeś już jakieś kroki?

- Gdzie jesteś teraz w stosunku do swojego celu w skali od 1 do 10?

3. Pytania o opcje działania.

Klient, dzięki refleksji nad swoją rzeczywistością, a więc sytuacją, w jakiej obecnie się znajduje, może zastanowić się, jakie ma opcje działania – co może zrobić, żeby osiągnąć swój cel oraz skąd może czerpać pomoc i wsparcie w docieraniu do wyznaczonego celu. Takie pytania pomogą prowadzić klienta w odkrywaniu własnej drogi do osiągnięcia celu, a czasami nawet do zmiany tego celu w trakcie konsultacji.

- Jakie są Twoje opcje działania?

- Kto może Ci pomóc w osiągnięciu celu?

- Co się stanie, kiedy podejmiesz konkretne kroki?

- Jak się poczujesz, gdy podejmiesz działanie?

4. Pytania o wolę i dalsze działania

Pytania z tego etapu przydadzą się doradcom zawodowym, aby porozmawiać o dalszych krokach w drodze do zawodowego celu. Takie pytania mogą być bardzo motywujące do działania i zmiany, a jednocześnie pomagają klientowi uzmysłowić sobie, jak może wyglądać kolejny krok w kontekście rozwoju zawodowego.

- Jakie przeszkody przewidujesz?

- Jak zamierzasz to zrobić?

- Jak sobie poradzisz?

W coachingu stosuje się wiele narzędzi i metod pracy z klientem np. stricte powiązane
z umiejętnością aktywnego słuchania.

Jednym z bardzo przydatnych narzędzi jest parafraza. Słuchając osoby, która zgłasza się po poradę, zwraca się uwagę na to, jak mówi o sobie, o swojej pracy, o przyszłości. Wychwytując sformułowania, które mogą pomóc klientowi dogłębniej przeanalizować własną sytuację i zrozumienie, czego tak naprawdę chce. Powtarzanie słów klienta (nie przekręcanie sensu oraz nie dodawanie swojej interpretacji!) i zapytanie, czy dobrze rozumie się co klient chciał przez to powiedzieć. Parafraza pozwala klientowi dostrzec ograniczenia, założenia
i uprzedzenia, które wpływają na wybory zawodowe, oraz dostrzec potencjał i zasoby, które posiada i może wykorzystać do osiągnięcia celu w zakresie rozwoju zawodowego.

- Słyszę, że mówisz, że…

- Co znaczy dla Ciebie, że…

- Kiedy mówisz…., co czujesz?

Dzisiaj coraz częściej widzimy tendencję, że młodzi ludzie domagają się relacji partnerskiej
z nauczycielem – w pozytywnym sensie: nie chodzi tu o zmniejszanie autorytetu nauczyciela, ale o przejęcie odpowiedzialności i inicjatywy we własnym procesie rozwoju. Młodzi ludzie chcą być traktowani jako partnerzy w dyskusji i na to odpowiada coaching. Wprowadzenie elementów i perspektywy coachingu pozwala dostrzegać w klientach partnerów i aktywizuje ich, daje im poczucie mocy sprawczej i odpowiedzialności za własny rozwój. W coachingu wiara w klienta jest najważniejsza.

Źródło: https://mapakarier.org/