



Career Learning
as a Success Factor
for Lifelong Learning

Наставничество за кариерно обучение



Grazyna Budzińska, Małgorzata Klinka

Учебен инструмент

Това учебно средство е разработено в полза на проекта за развитие на иновациите

Кариерно обучение като фактор за успех за учене през целия живот

2010-3662/001-001

www.careerlearning.eu

© CLLL 2012

Партньори по проекта:

Австрия	SAB Ausbildungsberatung, Graz Monika Neuhauser
Белгия	Dienst Beroepsopleiding, Brussels Tanja Biebaut
Финландия	Kokkolan Kauppaopisto, Kokkola Natascha Skog
Германия	Volkshochschule Mainburg Matthias Bendl
Холандия	Landstede, Zwolle Theo van Geffen (Project Coordinator)
Полша	Spółeczna Akademia Nauk, Łódź Marta Kędzia, Grażyna Budzioska, Małgorzata Klimka
Шотландия	Adam Smith College, Kirkcaldy Anne Gillen
Испания	ITG Tajamar – Madrid Santiago García Gutiérrez

Всички материали на този краен продукт са колегиално съгласувани от всички партньори по проекта.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само възгледите на автора и Комисията не носи отговорност за каквото и да е използване на съдържащата се в нея информация.

Съдържание

Въведение	5
Резултати от обучението	5
Целевата група	5
Как да използваме материалите	6
Полезна информация	6
Дефиниция на обучението: Международна федерация по обучение	6
Кариерно ориентиране	7
Разговор като инструмент за наставничество	7
Подход на обучението, фокусиран към решение	8
Подходът, фокусиран върху решение започва с някои важни предположения	8
4 Способности фокусирани към решение	9
Бележки за учителя - МОДУЛ 1	11
Бележки за учителя - МОДУЛ 2	12
Въведение	14
Намерете човек, който	14
Договор	15
Модул 1: Идентифициране на проблеми и търсене на решения	16
Работа с метафора 1 – рисуване	16
Неврологични нива Според Робърт Дилс	18
Промяна на перспективата - Работа с метафора 2	20

Работа с ресурси	21
Модул 2: Фокусиране върху решения	23
Ориентация към успех	24
Интервюто в пет стъпки	24
Какво прави разликата?	26
Положителна бъдеща перспектива: Упражнение “верига въпроси“	28
Упражнение – Въпросът-Чудо	29
Укрепване на ресурсите и успехите	30
Скала на прогреса	32
Принципи на обучение, фокусирани към решение	34
Източници	36

Въведение

Младите хора, които учат в гимназията или в първите си години в университета, преминават през много интензивен период на мислене за бъдещето си и планират кариерата си. Често се случва, че е твърде трудно за младия човек да се справи сам с всички потенциални проблеми. Това, което наистина е необходимо, е подкрепата и вниманието на родителите, учители и съветници.

Учениците, участващи в панелите на проекта "Кариерно обучение като фактор за успех за учене през целия живот", изразиха ярко своята нужда да споделят своите проблеми - лични, образователни и свързани с кариерата - с професионалисти, които могат да ги подкрепят. След внимателен анализ на мненията на учениците беше разработен комплект от инструменти за подпомагане на младите хора в процеса на изграждане на кариера и справяне с образователни проблеми.

Ролята на ментор/наставник може да се играе от учител, съветник по труда или съученик. Процесът на обучение на ученик от ученик допринася за развитието на по-аналитичен подход, по-позитивно отношение към системното планиране на кариерата и атмосфера на доверие и откритост.

Представените тук материали трябва да помогнат на всички да разберат, че:

- всички разполагаме с определени ресурси, които можем да използваме, за да се справим с проблемите
- изграждането на положителен образ на бъдещето ни доближава до изпълнението на нашите мечти и планове за кариера
- професионалната пригодност и привлекателността на пазара на труда зависят не само от формалното образование и квалификациите, но и до голяма степен от личните умения и компетенции.

Резултати от обучението

Материалите са представени в два модула. Те включват упражнения, заедно с описания и обяснения. Двата модула могат да се използват заедно като по-дълъг работен семинар или отделно, в зависимост от нуждите, предпочитанията и ограниченията във времето.

Обикновено се очаква участниците да:

- да разберат какво е наставничество
- да се разберат какъв е подходът, насочен към решения, за разлика от подхода, фокусиран върху проблемите
- да научат как да идентифицират проблемите, свързани с работата и кариерата, като използват техники на наставника
- да могат да визуализират и да определят кариерни цели и лични цели

- да могат да използват не-насочващи техники за разпитване, за да подкрепят някой друг или себе си в самостоятелно мислене и формиране на извода
- да извлекат ресурсите, които притежават и да ги използват, за да постигнат желаните от тях кариерни цели
- да се научат как да се фокусират върху идентифицирането на решение, а не върху анализа на проблемите в процеса на постигане на целите, свързани с кариерата.

Целева група

Целта на семинара е да се използва от учители, обучаващи и консултанти за работа, които работят с млади хора на възраст между 18 и 22 години, които учат в гимназии, професионални училища или университети.

Как да използвате материалите

Материалите са предназначени за използване при кратки срещи с млади хора, както в индивидуални, така и в групови срещи, или по време на по-дълъг работен семинар. Учителите, кариерните консултанти или специалистите по педагогика могат да използват материалите в представената форма или да ги променят, за да отговорят на нуждите на групата, с която работят.

Упражненията включват активно участниците и им позволяват да играят както ролята на подпомагач треньор, така и на човек, който да подкрепят. Те също така създават възможности на участниците да споделят проблемите, които имат и техните мечти и планове за бъдещето си, особено техните планове и опасения за кариера. Това, надяваме се, ще създаде дух на откритост и доверие сред участниците в семинара. Материалите могат да бъдат модифицирани за употреба с физически лица.

Предложената продължителност на упражненията е приблизителна и може да варира в зависимост от размера на групата, темпа на работа и други фактори.

Полезна информация

Дефиниция на наставник: Международна федерация по коучинг

При проучването на концепцията за наставник, ще разгледаме дефиницията на Международната федерация по коучинг, Световна организация за професионални наставници.

"ICF определя наставника като партньор на клиента в един провокиращ и творчески процес, който го вдъхновява да максимизира своя личен и професионален потенциал".

При работа с клиент, наставникът трябва да:

- Открие, изясни и подреди това, което клиентът иска да постигне

- Насърчи клиента към самооткриване
- Предизвика решения и стратегии, генерирани от клиента
- Държи клиента отговорен

Следвайки тези указания, методите за наставничество могат да бъдат използвани в много сфери на живота: лични, професионални или дори здравни. Важно е да запомните, че наставник-клиент е партньорска връзка, основана на свободната воля на клиента, и изисква уважение към всеки клиент, индивидуалност, нужди и избор.

Кариерно обучение

Кариерното обучение може да се използва ефективно с хората, които планират и изграждат кариерата си. Това позволява на клиента да изгради кариера по независим, отговорен и разумен начин. Треньорът придружава клиента в процеса на вземане на решения в кариерата и осигурява подкрепа в:

- планиране на кариера и подготовка на стратегия за нейното изграждане
- идентифициране на силните и слабите страни на клиента
- създаване на мрежа от контакти, необходими за търсене на работа и развитие на кариерата
- изграждане на имиджа на клиента за това, което е важно на пазара на труда и в личния му живот.

Наставникът се очаква да вдъхнови клиента да извлече самостоятелно ресурсите, които вече притежава, които биха могли да бъдат полезни в кариерното му развитие. Наставникът може да споделя информация с клиента, но отговорността на клиента е да понесе последствията за решенията си. От решаващо значение е наставникът да не съветва клиента за това, какво трябва да се направи, а по-скоро да го стимулира да решава собствените си проблеми. Колкото по-независим е клиентът в изграждането на кариерна стратегия, толкова по-склонен е да я прилага. Добрият наставник се очаква да зададе правилните въпроси, а не да даде отговори.

Разговор като тренировъчен инструмент

Разговорът е основен инструмент, използван при индивидуално и групово обучение. След правилно проведения диалог, клиентът е в състояние да предприеме мерки за извършване на промени и да ги планира и приложи. Няма точно определена рамка на тренировъчен разговор.

По време на обучаващия диалог наставникът може да започне дискусия по конкретен въпрос от интерес за клиента или да предизвика друго възприятие от страна на клиента. Наставникът може да подкрепи клиента в преструктурирането на начина на мислене, за да отвори нов прозорец на възможността да търси решения. Струва си да се помни, че един треньор се очаква да предостави на клиента обратна връзка, която е конструктивна,

приятелска и достатъчно вдъхновяваща, за да може клиентът да продължи процеса на развитие. Трябва да се помни, че наставникът не е терапия, а подкрепящ процес на положителна промяна.

Насоките и правилата за добра тренировъчна практика са включени в глава с графики на Международната федерация по коучинг.

Подходът, фокусиран към решение в обучението

Подходът, насочен към решения, е подход, ориентиран към клиента, насочен към бъдещи решения. Той зачита самостоятелността на клиента при определянето на целите и начините за постигането му. Бъдещата ориентация изобщо не изключва минали преживявания; миналото на клиента се разглежда като източник на положителни ресурси и компетенции, които успешно са използвали в миналото за решаване на проблеми и потенциално могат да се използват отново в бъдеще. Процесът включва спирането на търсене на причините за проблема в полза на подпомагането на клиента да намери решения, които да дефинира и приеме.

Подходът, фокусиран върху решението, започва с някои важни предположения:

- Промяната е неизбежна в човешкия живот. Можем да научим как да контролираме полезната промяна.
- Хората имат право да възприемат реалността си по един индивидуален начин и да разглеждат перспективите си като уникални и ценни.
- Фокусирането върху решенията може да бъде по-ефективно, отколкото фокусиране върху проблемите. Знанието за причината на проблема не гарантира намирането на решение.
- Има съществуващи решения, които могат да бъдат идентифицирани и използвани. Хората имат способности и умения, които могат да активират, за да провокират полезна промяна.
- По-лесно е да се контролират малки промени, които във времето ще имат по-голямо въздействие в бъдеще

Методологията е представена от Пол З. Джаксън и Марк Маккергоу:

1. Решения, а не проблеми

Моделът има силна ориентация към решение. Той насърчава разговорите с клиента, които позволяват на клиента да идентифицира отправната точка за търсенето на решение.

2. По средата: действието е във взаимодействието

Докато търсим вече съществуващи решения е полезно да използваме системен подход, който ни казва, че нещата са взаимозависими. По този начин е ефективно

да се даде на хората свободата да правят малки промени, които ще окажат въздействие върху множество взаимозависими елементи в контекста и ще предизвикат по-голяма промяна.

3. Възползвайте се от това, което съществува

Трябва да се научим как да идентифицираме съществуващите отговори и решения; потърсете това, което може да бъде полезно и да работи добре.

4. Възможности: минало, настояще и бъдеще

Извличането от миналото ресурсите, които клиентът вече притежава, и съсредоточаването върху положителните настоящи действия на клиента и върху това, което наистина иска, ще помогне на клиента да направи малка крачка към желаната бъдеща визия за ситуацията.

5. Език: просто казано

Прост, разбираем и положителен език, който комплиментира поведението и успехите на клиента, а не неговата интелигентност или личност, позволява на клиента да развие открито отношение към евентуални присъщи промени. Процесът на изграждане на увереността на клиента, че възможността той / тя да се променят позитивно, помага да се провокира възможната промяна.

6. Всеки случай е различен

Човек трябва да бъде уважаван, когато открива какво работи, тъй като различни неща ще работят за различни хора. Правото при избора на решение, което притежаваме, ни помага да го приемем и ни подкрепя в преследването на желаната промяна.

Четири фактора фокусирани към решение

Интересният модел, от Четири фактора фокусирани към решение, е представен от Gwenda Schlundt Bodien.

Моделът се състои от четири фактора - подпомагане, насочване, обучение и инструктиране - които могат да се използват в различни ситуации, в зависимост от това къде клиентът има право при избора и къде е ограничен от външни цели или външни процедури, които са им наложени.

- Подпомагане се използва в процеса, когато клиентът се нуждае от помощ при формулирането на целите си и изследването на начините за постигането им.
- Насочване се използва, когато даден клиент е ограничен от наложени външни цели, но има свободата да избира какво работи за него като начин за постигане на тези цели.

- Обучение се използва в процеса, когато клиентът има право при определянето на собствените си цели, но е ограничен от външните граници по отношение на това как да постигне целите.
- Инструктирането се използва, когато клиентът е ограничен както от външни цели, така и от външни начини за постигането им.

Моделът може да предостави на клиента инструменти, които могат да бъдат много полезни в различни ситуации, включително работната среда, където често сме ограничени от външни цели или процедури. Материалът, представен тук обаче използва избрани упражнения от модела "Четири фактора фокусирани към решение", които са близки в тяхната философия на типа на треньор, който дава на клиента свобода на избор в сферите на задаване на цели и намирането на предпочитаните от тях начини за постигне.

Препоръки за треньори, насочени към решения

Идеите за Краткото обучение и метода на Пол З. Джаксън и Марк Маккергоу дават насоки за треньорите, които възприемат подход, фокусиран върху решението, по отношение на това **какво да правят и какво да не правят**:

- Работете с поверителността на клиента, като избягвате опитите да разберете какво наистина се случва. Не забравяйте да насочите диалога към потенциални решения. Не се концентрирайте върху проблемите.
- Потърсете положителни и полезни взаимодействия.
- Работете с клиента върху разработването на предпочитано изображение на бъдещето. Избягвайте да предлагате идеи за това, което клиентът трябва да направи.
- Предполагайте, че клиентът наистина знае какво иска. Приемете начина на клиента за постигане на цел като единствен идеален начин.
- Вярвайте, че клиентът, използвайки ресурсите, които притежава, е в състояние постепенно да постигне желаната си цел. По този начин, треньорите, насочени към решения не усилват проблема, а работят с това, което има.
- Опитвайте се да бъдете полезни, оставяйки пълната автономия на клиента да приеме или отхвърля всяка опция. Избягвайте каквито и да било действия или думи, които биха могли да изложат на риск автономията на клиента.
- Бъдете позитивни и оптимистични като треньор, насочен към решения. Похвалете клиента си за това колко успешни са резултатите им и техните усилия за подобряване на ситуацията.

Бележки на учителя – МОДУЛ 1

	Цели	Време	Коментари	Материали
Намерете човек, който...	Интеграция на участниците	25-30 минути	Възможно е да се удължи дейността и да се поиска от участниците да обсъдят в по-малки групи. Участниците могат да избират оратора, който ще представи на цялата група и на отделните участници	Копия на листа с дейности
Договор	Установяване на правила за сътрудничество по време на уъркшопа	30-45 минути	Преди да започнете дейността, представете теоретичните основи на обучението/треньорството и принципите на обучението/треньорството.	Дъска, хартия, маркери
Работа с Метафора 1 - рисуване	Развиване на умения за промяна в перспективата	90 –120 минути	Важно е да се насърчават участниците да максимизират креативността	Маркери, цветни моливи, вестници, цветни хартии, лепило, ножици, големи картонени кутии (2 за всеки отбор, участващ в упражнението)
Неврологични нива според	Идентифициране на проблема и търсене на ресурси за справяне с проблема	45 – 60 минути	Важно е участниците да имат шанс да	Табла, хартия, маркери,

Робърт Дилс			играят ролята на треньор и клиент	списък с въпроси
Промяна на перспективата - Работа с Метафора 2	Развиване на уменията Промяна на възприятието на проблема	45 – 60 минути	Ако е възможно, участниците трябва да извършват тази дейност в атмосфера на уединение. Те могат да излязат в коридора или двора и да говорят свободно	Карта за треньора/наставника
Работа с ресурси	Идентифициране и развитие на способността да се използват съществуващите ресурси за изграждане на лични стратегии за справяне с трудна ситуация.	45 – 60 минути	Всеки участник може да го направи поотделно; може да се използва и като домашна работа	Списъкът с въпроси за треньора/наставника

Бележки на учителя – МОДУЛ 2

	Цели	Време	Коментари	Материали
Ориентация на успех	Целта на упражнението е да извлечем ресурсите, които имаме и можем да използваме, за да установим положително взаимодействие с другите, да изградим доверие и положителни взаимоотношения с друг човек.	20 минути	Важно е участниците да имат шанс да играят ролята на треньор и клиент	Списъкът с въпроси за треньора
Интервю „пет стъпки“	Разбирането и научаването колко важно е да се	20 минути (един разговор)		Наръчник с въпроси за

	направи една малка крачка към осъществяването на положителни промени			петте етапа интервю
Какво прави разликата?	Идентифициране на различията между подход към проблема и подход, фокусиран върху решението.	15-20 минути	Важно е наблюдателите да получат точна обратна връзка на участниците, така че участниците да могат да коригират действията си в бъдеще	Няма
Положителна бъдеща перспектива: Упражнение „Верига Въпроси“	Обучение как да се задават въпроси по начин, който води до изучаване на желанието от клиента образ на бъдещата ситуация, когато съществуващ проблем е решен	20 минути	Важно е да се подчертае, че клиентът търси отговори; Треньорът трябва да се въздържа от даване на съвет	Няма
Упражнение Въпрос-Чудо	Помагане на клиента да визуализира ситуацията, когато проблемът е решен, и да определи първата стъпка, която може да направи, за да се доближи до желаната цел	20 минути		Наръчник с въпроси
Укрепване на ресурсите и успехите		20-25 минути	Важно е да работите в малка група, само трима или четирима участници	Наръчници за наблюдатели и треньора
Скала на прогреса		20 минути		Въпроси за треньор

Принципи на обучението фокусирани върху решение		20-30 минути		Наръчник с Принципи на обучението фокусирани върху решение
---	--	--------------	--	--

Въведение

Намерете човек, който...

Продължителност

25-30 минути

Материали

Таблица за всеки участник

Въведение

Винаги е желателно участниците да научат малко повече един за друг. Дори ако групата се състои от хора, които вече се познават, чрез това упражнение те могат да научат малко повече за отношението си към проблемите, които ще бъдат разгледани по-късно.

Цел

Интегриране на групата и леко въвеждане на темата. Упражнението включва елементи, които въвеждат въпросите, които ще бъдат обсъдени по-късно, така че хората да могат да се срещнат, да разчупят леда и да бъдат запознати с проблемите по приятелски и не по толкова сериозен начин.

Инструкции

Раздайте таблицата на всеки човек. Помолете ги да се обърнат към други участници, да ги поздравят и говорете с един човек по един въпрос, представен в таблицата, като питате дали лицето е съгласно с изявлението. Ако е така, помолете човека да подпише и се обърнете към друг човек.

Намерете човек, който...

Намерете човек, който ще се съгласи с едно от следните твърдения.

Говорете с човека за известно време и го помолете да подпише в полето с изявлението, с което се съгласява.

Завършете упражнението, когато получите толкова много подписи, колкото има твърдения в таблицата.

работи за подобряване на комуникационните си умения	систематично работи върху имиджа си	знае, че изграждането на кариера е процес през целия живот, който не завършва с подбор на работа
счита, че подобряването на компетенциите и преодоляването на слабостите помагат за изграждането на кариера	мисли положително за бъдещата си кариера	С готовност подкрепя другите при разрешаване на проблеми и трудности
Смята, че обучението помага в изграждането на кариера	Мисли, че тя/той е съпричастен	Е отворен към различия в поведение и отношение

Договор

Продължителност

30-45 минути

Материали

Дъска, хартия, маркери

Въведение

Наставничеството изисква установяването на конкретни правила / основа за сътрудничество. Независимо дали става въпрос за индивидуално или групово треньорство, е необходим договор между треньора и участниците в процеса. Сключването на договор означава, че треньорът има ясно определена времева рамка и се основава на доверието, както и на правилата, разработени от двете страни в процеса. Освен това договорът дава възможност да се прекрати наставничеството, ако една от страните на процеса смята, че установените правила са били нарушени.

Цел

Процесът на установяване на общи правила дава възможност на студентите да изградят доверие и да развият чувство за отговорност за събитията, които ще се случат по време на срещата. Договорът увеличава участието на участниците в процеса на обучението.

Инструкции

Всички участници работят заедно.

Част I (10-15 минути)

Дайте предложения как да се изгради договор между треньора и участниците в процеса въз основа на правилата, представени по-рано в теоретичното въведение треньора. Обяснете защо изграждането на договора е важно за успеха на процеса. Обяснете, че по

време на процеса ще има ситуации, в които участниците ще се научат взаимно и че договорът ще се окаже полезен инструмент за работа.

Част II (20-30 минути)

Разделете групите в екипи (по 4 или 5 души всяка). Всяка група получава лист хартия и маркери. Участниците работят в екипи и измислят собствени идеи за правила, които да ръководят семинара.

Модул 1: Идентифициране на проблеми и търсене на решения

Работа с метафора 1 - рисуване

Продължителност

90-120 минути

Материали

Маркери, моливи, вестници, цветна хартия, ножици, големи листа от дъска Бристол (2 на участник)

Въведение

Метафората, както езикова, така и визуална, насърчава хората да видят дадена ситуация от различна гледна точка, често изненадваща и неочаквана. Проблемите, пред които са изправени хората, могат да бъдат анализирани по нови начини, когато се използва метафорен подход; Нетипични, творчески, различни представяния на проблема под формата на метафора.

Цел

Обучението се основава основно на разговор. В това упражнение участниците могат да бъдат тренировъчни един за друг. Използвайки тренировъчен разговор и метафора, те предприемат заедно действия, които целят да идентифицират проблема, да го опишат и да намерят ресурси, които да им позволят да решат проблема. Целта на упражнението е да се идентифицират кариерните проблеми, с които се срещат участниците (т.е. проблеми, свързани с избора на правилния път на образование или бъдеща кариера), да се анализира настоящата ситуация и да се определи идеалната ситуация. Участието в упражнението дава възможност на участниците да се научат как да си сътрудничат и как да търсят помощ при решаване на проблеми.

Това им позволява да видят, че работата в дадена група е възможност да се анализират различни, интересни и новаторски гледни точки и да се пречупят моделите и да се повиши тяхната креативност.

Участниците се ангажират със всички свои сетива, за да се справят с проблема, като използват метафора и коучинг разговор.

Инструкции

Работа в групи.

Част 1 (5-10 минути)

Помолете участниците да образуват екипи (4 или 5 души на екип). Всеки екип получава набор от материали.

Част 2 (10-15 минути)

В първата част на упражнението насърчете участниците да работят заедно в групи и да идентифицират проблем, с който се сблъскват при работата си по образование или кариера. Важно е участниците да намерят проблем, който е реален и важен и който се отнася до всички членове на екипа.

Част 3 (25-30 минути)

Когато всеки отбор реши проблема си, помолете го да представи проблема си под формата на колаж, като използвате дадените материали. Насърчавайте участниците да бъдат творчески.

Част 4 (10 –20 минути)

Преди да обсъдите резултатите от упражнението, помолете участниците да представят работата си и да опишат проблемите, които представляват.

Примери за полезни въпроси:

Какво представлява вашата работа?

Каква е същността на проблема, който описвате?

Как можете да се справите с този проблем?

Дали груповият анализ на възможните начини за решаване на проблема ви доведе до някои иновативни идеи, които не са се появили в ума ви по време на индивидуалния анализ?

Какви стъпки могат да се предприемат, за да се реши проблемът?

Каква би била първата стъпка към постигането на целта?

Кой или какво може да ви помогне при решаването на проблема?

Дали визуализацията на проблема улеснява решаването?

Как си представяте ситуацията, която ще възникне след разрешаването на проблема?

Част 5 (25-30 минути)

Помолете участниците отново да подготвят колаж, този път изобразявайки ситуацията, каквато ще бъде, след като проблемът е решен.

Част 6 (15 минути)

Насърчавайте участниците да покажат своята работа. Използвайте полезни сумиращи въпроси:

Дали положителната визуализация на проблема ви насърчава да предприемете действия?

Какви чувства придружават визуализацията на ситуация, в която проблемът не съществува?

Могат ли тези чувства да бъдат балансирани при разрешаване на проблема и постигане на идеална ситуация?

Неврологични нива според Робърт Дилс

Продължителност

45-60 минути

Материали

Бяла дъска, хартия за флипчарти, маркери, списък на въпроси

Въведение

Удовлетворението и чувството за съгласуваност във всички сфери на живота ни помагат да функционираме ефективно.

Според Робърт Дилс, трудностите в една сфера на човешката дейност оказват влияние върху всички останали сфери. Робърт Дилс въвежда неврологични нива, които се проникват от една сфера на човешката дейност в друга. Проблемът, възникващ на едно ниво, се проектира на други нива. Задачата на треньор е да помогне на клиента да стабилизира тези нива, като идентифицира проблема и открие начини за решаването му.

Цел

Да се насърчат участниците да анализират собствената си дейност, свързана с образованието и изграждането на кариерата си, в контекста на ситуации, които могат да бъдат трудни за тях.

Разглеждане на следните въпроси:

Към коя сфера на живот се отнасят тези проблеми?

Къде да търсят ресурси, които да позволят на участниците да се справят с трудностите?

Инструкции

Част I

Представете на участниците неврологичните нива на Робърт Дилс. Обяснете колко важно е успешното функциониране да има равновесие във всички сфери на живота и на всички нива на дейност.

Неврологични нива според Робърт Дилс:

- цел, мисия, духовност (по-висока цел, която обслужва човешката дейност)
- идентичност (индивидуален характер, уникалност на всяко човешко същество)
- ценности (правила, вярвания, които водят човек през живота)
- умения (таланти, умения, способности, които помагат в ежедневието)
- поведение (дейности, предприети действия, реакции на ежедневните ситуации)
- среда (контекстът на човешката дейност: място, време, околност)

Част 2

(5-10 минути)

Помолете участниците да образуват двойки по свое желание, така че екипите да се образуват от хора, които се доверяват взаимно. Един човек ще поеме ролята на треньор, а другият ще представи проблема си. Помолете участниците да представят проблем, свързан с тяхното образование или кариера. След това сменят ролите. Дайте на всеки участник списък с полезни въпроси, но посочвайте, че по време на разговора винаги е добре да следвате интуицията, да бъдете съпричастни към проблема на другия човек.

Част 3 (25-30 минути)

Кажете на участниците, че в процеса на задаване на въпроси, те трябва да се опитат да използват анализ на всички неврологични нива, за да помогнат на партньора си да идентифицира ресурсите, които ще им помогнат да решат проблема. Подчертайте факта, че е важно за тях да не съветват партньора си, а да се съсредоточат върху формулиране на въпроси, които да им помогнат да решат проблема сами.

Примери за полезни въпроси:

Кога, къде, колко време искате да сте по-последователни?

Какво забелязахте в обкръжението си?

Как ви влияе?

Какви изводи можете да направите от околността си?

Какво ще направите, за да станете по-последователни?

Как искате да реагирате?

Какви умения имате или бихте искали да имате?
Как искате да използвате ресурсите си по-последователно?
Какво можете да кажете за вашите умения?
Какво беше добре?
Какво трябва да се подобри?
Каква е връзката между вашите действия и това, в което вярвате? Вашите вярвания в съответствие ли са с това, което правите?
Кои стойности са важни?
Какви нови убеждения и / или ценности можете да развиете въз основа на това, през което сте преминали?
Как влияят новите ценности върху старите ви?

Завършихте дейност.

Как е повлияла върху вашата идентичност (лицето, което сте вие)? Все още ли сте един и същ човек?

Искате ли да промените всичко в себе си?

В името на какви идеи предприехте тази дейност?

Направихте ли го в името на идеал или по някаква друга причина?

Part 4

(5-10 минути)

Завършете упражнението, като поискате от участниците да споделят мнението си за работата по двойки. Напомнете им за правото им на уединение.

Промяна на перспективата - Работа с метафора 2

Продължителност

45-60 минути

Материали

Карта на наставника

Въведение

Промяната на перспективата, опитът да се погледне собствената, често илюзорна слабост, може да помогне да се промени или дори да се елиминира нежеланото поведение.

Ангажирането на въображението на даден човек в проявяването на желаното поведение допринася за ефективността на човешката дейност.

Цел

Студентите имат шанс да се изправят пред собствените си слабости и да се опитат да работят върху онези сфери на поведението си, които биха желали да променят.

Проектирането на различна перспектива върху дадено поведение, използвайки метода на

метафора, анализ. Работата по двойки задълбочава чувството на доверие между участниците и създава благоприятни условия за споделен анализ на нежеланото поведение.

Инструкции

Част 1:

Работа по двойки

Помолете учениците да образуват двойки, както желаят. Един човек ще поеме ролята на треньор, а другият ще бъде клиент, говорейки за поведение, което биха желали да променят. След което участниците сменят ролите. Дайте на студентите, които са треньори, карти с информация, която ще им помогне да проведат разговора.

Карта на треньора:

Насърчете клиента да опише нежеланото поведение, което би искал да промени.

1. Като дете може би сте мечтали да станете актьор / актриса. Върнете се обратно към тези мечти за миг. Представете си, че седите в киното, гледайки себе си. Филмът, който гледате, е черно-бял и играете човек, който има много проблеми. Времето във филма е наистина ужасно. Това е тъмно и мрачно.
2. Как се чувствате гледайки този филм? Опишете своите чувства. Искате ли да продължите да играете тази роля? Какво я прави толкова депресиращо?
3. Изведнъж имате възможност да създадете нов, ярък и оптимистичен филм.
4. Как бихте искали човекът, който сега играете, да се представи, да се държи? За какво мечтае? Какви са неговите ценности?

Част 2: (30-45 минути)

Наблюдавайте за работа на студентите.

Част 3 (5 минути)

Помолете участниците да споделят мненията и чувствата си, както и ефектите от упражнението.

Работа с ресурси

Продължителност

45-60 минути

Материали

Въпроси за тренинг

Въведение

Справянето с трудностите, свързани с нашето образование или бъдещия живот, зависи от това дали имаме силните страни и средствата, необходими за решаване на проблемите. Важно е да осъзнаем факта, че вече разполагаме с необходимите ресурси; всичко, което трябва да направим, е да ги търсим.

Цел

Подпомагане на участниците да направят самоанализ, който води до откриването на ресурси, необходими за решаване на проблемите и за укрепване положителните черти на участниците, които имат трудности при справянето с проблемите. Участниците имат шанс да се подкрепят взаимно в търсенето на ресурси и да укрепват положителните си характеристики, като същевременно дават и получават вдъхновяваща обратна връзка.

Инструкции

Работа в двойки.

Част 1 (10 минути)

Помолете учениците да образуват двойки, според собствените си предпочитания. Един човек заема ролята на тренинг, а другият е клиент, който говори за поведение, което иска да промени. След това участниците сменят ролята. Дайте картите с информацията на тренинговете, която ще им помогне да проведат разговора. Насърчавайте ги да използват въпросите по интуитивен начин, като ги адаптират към индивидуалните нужди.

Част 2 (30-40 минути)

Кажете на участниците, че в живота на всяко човешко същество се случват трудности, проблеми и злополуки. Докато сме изправени пред трудности, често нямаме добри идеи как да се справим с тях. В такива случаи е полезно да се мисли за минало положение където успешно се справихме с проблем. Какво или кой ни помогна тогава? Кои от нашите функции, предразположения и действия се оказаха полезни в процеса? Помолете участниците да мислят за ситуация, при която успешно са решили проблем. Насърчавайте дискусията по двойки (студентите използват въпросните карти с въпроси), предложете смяна на ролята.

Въпроси за тренинга:

Можете ли да ми разкажете за трудна ситуация, с която се сблъскахте?

Бих искал да разбера по-добре тази ситуация.

Ако бях участвал в това положение, какво бих видял?

Какво чувствахте, когато се случи ситуацията?

Какво ви позволи да преодолеете трудностите?

Можете ли да ми разкажете за действията, които предприехте, за да преодолеете трудностите?

Какви други обстоятелства могат да ви помогнат да преодолеете тези трудности?

Каква беше целта ви в предприемането на действия?

Бяха ли вашите действия в съответствие с Вашата ценностна система?

Какво означават тези ценности за вас?

Дали тези ценности са свързани с мечтите и надеждите, които имате?

Какво мечтаете?

Как може вашите ценности да ви помогнат да постигнете вашите мечти?

Какво е заглавието, което бихте искали да дадете на тази история?

Част 3 (5 минути)

Помолете участниците да обобщят упражнението.

Модул 2: Фокусиране върху решения

Обучение за Фокусиране върху решения

Ориентация към успеха

(Източник: Gwenda Schlundt Bodien's handout 'Introduction: Four Solution Focused Competencies', 2012. An introductory description has been added by the authors of the Manual.)

Продължителност

20 минути

Цел

Целите на упражнението са да извлечем ресурсите, които вече имаме и да използваме, за да постигнем положителни взаимодействия с другите и да изградим доверие и положителни взаимоотношения с друг човек.

Отразяващият подход към успехите, които сме имали в миналото, когато се свързваме с други хора, ще ни позволи да идентифицираме компетенциите, които вече притежаваме и които можем да използваме в бъдеще, за да подкрепим другите и себе си, когато се опитваме да постигнем целите си.

Упражнението се очаква да бъде полезно както за клиента, така и за развитието на положителни нагласи на работното място, както и на треньор в развиването на компетенции за установяване на положителни отношения с клиентите.

Инструкции

Работете по двойки.

Лице 1: Представете си ситуация, свързана с кариера или работния контекст, в който човек, с когото сте свързани, наистина е доволен от взаимодействието с вас.

Лице 2: Имайте кратък разговор с лице 1, като използвате въпросите по-долу. Задайте допълнителни въпроси, за да получите цялата картина на ситуацията.

След няколко минути сменят ролите.

1. Опишете в рамките на няколко минути ситуация, свързана с кариера или работен контекст, в който сте забелязали, че човекът, с когото говорите, е доволен от взаимодействието с вас. Опитайте се да опишете ситуацията колкото е възможно по-подробно.
2. Какво направихте в разговора? Как действяхте?
3. Какво работи добре в това взаимодействие?
4. Какви ресурси можете да използвате в бъдещите разговори, за да установите такова положително взаимодействие?

Интервю „Петте стъпки“

Продължителност

20 минути / едно интервю

Материали

Наръчник с въпроси за петте етапа интервю

Цел

Целите на упражнението са да проведете интервю с клиент, който е изразил желание за промяна и подкрепа на клиента при определянето на ситуацията, когато промяната се е случила или проблемът е решен. Интервюто помага на клиента да идентифицира ресурсите, които притежава, и да направи малка крачка към постигането на желания резултат.

Инструкции

Работа в групи от трима души. Един човек играе ролята на треньор, един ролята на клиент, и един ролята на наблюдател.

Лице 1: Треньорът използва въпросите по-долу, за да проведе интервю с клиент, който е изразил желание да извърши промяна в кариерата си или да реши кариерен проблем. Обърнете внимание на въпросите само като насоки за това как да продължим. Не се очаква да ги използвате непрекъснато. Бъдете съпричастни към това, което клиентът казва; бъдете готови да потвърдите гледната точка на клиента.

Лице 2: Клиентът представя обикновен кариерен проблем или изразява желание да провокира промяна в кариерата си.

Лице 3: Наблюдателят записва как протича процесът, като обръща внимание на поведението на клиента и на треньора.

Зачита ли се автономията на клиента?

Клиентът се чувства добре?

Може ли процесът да бъде оценен като полезен и за двете страни?

Ако е така, какво го прави полезен?

Ако не, защо?

Ако има време, участниците в интервюто сменят ролите.

Въпроси за Петте стъпки на Интервю

(Източник: Gwenda Schlundt Bodien's handout 'Въведение: Four Solution Focused Competencies', 2012)

Стъпка 1:

Изяснете проблема или желанието за промяна

Какъв е проблемът?

Какво трябва да обсъдим, за да ви бъде полезно интервюто?

С какво мога да ви помогна?

Какво ви притеснява?

По какъв начин това е проблем за вас?

Стъпка 2:

Опишете желания резултат

Какво искате да постигнете?

Какво би било, когато проблемът бъде решен?

Как ще забележите, че проблемът е решен?

Какво ще бъде по-добре, когато проблемът бъде решен?

Да предположим, че сте след шест месеца от настоящия и сте доволни от това как са нещата.

Какво е по-добре сега?

Какво е различно сега?

Какво ще можете да направите по-различно сега?

Стъпка 3:

Определете платформата

На скала от 0 до 10, където 0 е ситуацията, в която нищо не е постигнато още и 10 означава, че желаният резултат е постигнат - къде сте сега?

Какво прави този номер?

Какво вече сте направили, за да стигнете дотам?
Какво вече е постигнато?
Какво ще бъде различно, ако сте една стъпка нагоре по скалата?

Стъпка 4:

Анализирайте предишните си успехи
Кога нещата бяха добри?
Каква е най-високата стойност, която сте постигнали на тази скала?
Кога нещата бяха малко по-добри?
Кога проблемът е бил по-малко труден?
Кога бяхте най-близко до 10-те?
Какво беше по-добре тогава?
Как го направихте?
Как направихте това да се случи?

Стъпка 5:

Една стъпка напред
Какво е полезно?
Как можете да използвате това?
Как изглежда малка стъпка напред?
Какви малки подобрения можете да използвате утре?
Как изглежда малката стъпка?
Как биха забелязали други хора, че сте направили малка крачка напред?

Участниците в процеса се приканват да дадат обратна връзка и да обмислят решението Фокусирано интервю, което оценява неговата полезност както за треньор, така и за клиент.

Какво прави разликата? Проблеми и ориентации, фокусирани към решения

Продължителност

15-20 минути

Материали

Няма

Цел

Упражнението позволява на участниците да намерят разликата между начина на мислене (типичен за нашата цивилизация), в който винаги сме склонни да се фокусираме върху подробен анализ на проблема и подход, фокусиран върху решението.

Последният набляга на важността на насочването на нашия начин на мислене към възможните решения, въпреки че може да означава, че анализът на проблемите ще бъде пренебрегнат до известна степен.

Инструкции

Работа в групи от трима души. Един човек играе ролята на треньор, един ролята на клиент и един ролята на наблюдател. Упражнението може да се основава на интервюто "Пет стъпки" и на същия проблем.

Лице 1:

Клиентът представя обикновен кариерен проблем или изразява желание да провокира промяна в кариерата си.

Лице 2:

Треньорът се очаква да интервюира клиента, но този път поема подход, фокусиран върху проблемите, като поставя въпроси, за да проучи подробно проблема. Треньорът задава въпроси, които разкриват потенциалните причини за проблема.

Лице 3:

Наблюдател записва как протича процесът, като обръща внимание на поведението на клиента и на треньора.

Зачита ли се автономията на клиента?

Клиентът се чувства добре?

Може ли процесът да бъде оценен като полезен и за двете страни?

Ако е така, защо?

Ако не, защо?

Основната задача на наблюдателя е да дефинира разликите между фокусираната към решението на кариерния проблем ориентация и фокусираната към проблемите ориентация.

Упражнението е последвано от обратна връзка от доброволци от целия клас, отразяваща впечатленията, чувствата и полезността на двата подхода.

Друг вариант:

Интервюто "Петте стъпки" и "Какво прави разлика: Проблеми и ориентации, насочени към решения" се разглеждат като едно упражнение. Участниците не сменят ролите си.

Лице 1:

Треньорът провежда диалога два пъти въз основа на същата ситуация, представена от клиента. Първо, въз основа на подхода, фокусиран върху проблемите, и второ, въз основа на Подхода, фокусиран върху решението.

Лице 2:

От клиент се изисква да припомни или да си представи ситуация, която е свързана с работната среда или с изграждане на кариера. Ситуацията вероятно е проблем за клиента.

Лице 3:

Наблюдател отчита разликите между горепосочените подходи.

Положителна бъдеща перспектива: Упражнение с Верига Въпроси

Научете се да задавате въпроси, за да помогнете на клиента да осъзнае това, което е желае.

Продължителност

20 минути

Цел

Тъй като задаването на въпроси по начин, който помага на клиента да визуализира възможностите за очаквана промяна, е от решаващо значение за подхода, фокусиран върху решението, това упражнение има за цел да осигури практика в това.

Упражнението позволява на участниците да се съсредоточат върху поставянето на въпроси по начин, който води до изследване на желанието от клиента образ на бъдещата ситуация, когато съществуващ проблем е изчезнал. Тя дава на треньора възможност да практикува техника на разпит. Той създава възможност клиентът да визуализира желаната бъдеща ситуация, когато се намери решение на проблема.

Инструкции

Работете по двойки. Един от вас играе ролята на треньор, който задава въпроси.

Другият играе ролята на клиент.

Лице 1:

Клиентът мисли за ситуация, свързана с кариерно обучение или изграждане на кариера, за която е недоволен и изразява желание да я промени. От клиента се изисква да опише ситуацията възможно най-ясно и просто.

Лице 2:

Треньорът се очаква да постави серия от въпроси, които ще помогнат на клиента да създаде цялостна картина за това как ще изглежда ситуацията, когато се промени. Треньорът започва с въпрос, основан на желание, изразено от клиента във връзка с кариерата му. Всеки отговор, даден от клиента, трябва да формира основата за следващия въпрос на треньора.

Пример:

Клиент: Бих искал да получа бакалавърска степен

Треньор: Когато получите бакалавърска степен, какво ще се промени?

Клиент: След това мога да започна да търся по-амбициозна работа.

Треньор: Това е, което повечето хора биха помислили първо (нормализиращо изявление).

Когато откриете по-добра работа, какво ще промени това в живота ви?

Клиент: Ще бъда по-уважаван от хората около мен.

Треньор: Ако сте по-уважавани от хората, които познавате, до какви промени ще доведе това в личния ви живот / вашата кариера?

Упражнение Въпрос - Чудо

Продължителност

20 минути

Материали

Въпроси за треньора

Цел

Обучение, фокусирано върху Решение насочва вниманието към бъдещата ситуация по положителен начин, въз основа на убеждението, че клиентът е експертът, който най-добре знае какво иска, и е в състояние да си постави собствени цели и да намери начини за постепенно постигане на целите.

Целта на това упражнение е да помогне на клиента да визуализира ситуацията, която той би искал да постигне, когато проблемът бъде решен, и да определи първата стъпка, която може да направи, за да се доближи до желаната цел. Това дава възможност на клиента, като му позволява да види желаната бъдеща реалност и да определи реалистична мярка, която може да бъде предприета, за да се доближи до нея.

Инструкции

Първата стъпка:

Треньорът първо иска от клиента да опише проблем, свързан с планиране / изграждане на кариерата или проблем на работното място. Треньорът слуша и научава за това.

Втората стъпка:

Треньорът представя ситуацията-чудо на клиента:

Представете си, че една нощ се събудите и откривате, че докато сте заспали, се е случило чудо и всичко, което искате да се случи в кариерата ви, току-що се е случило. Отпуснете се. Магирам ситуацията, касаеща кариерата ви след като чудото се е случило. Опишете ситуацията.

Обсъдете следните въпроси:

- Как бихте знаели и бихте могли да обясните, че чудото се е случило?
- Какво ще видите, което се различава от ситуацията сега?
- Какво ще чуете, което се различава от ситуацията сега?

- Какво ще чувствате, че е различно от начина, по който се чувствате сега?
- Какви други особености на промененото може да определите и опишете?
- Какво ще се различава от сега?
- Какво биха забелязали, чули, усещали, идентифицирали други хора, което е различно за вас и вашата ситуация?
- По какъв различен начин бихте се държали спрямо тях след чудото?
- Как биха се държали по различен начин спрямо вас след чудото?
- Какво бихте искали най-много за вашата нова ситуация?

Помислете за една малка стъпка напред, която можете да направите, за да се доближите до ситуацията с чудото. Това трябва да бъде един малък реалистичен ход, който лесно можете да направите.

След упражнението обсъдете с цялата група, попитайте участниците за обратна връзка, обсъдете полезността на упражнението.

Укрепване на ресурсите и успехите

Продължителност

20-25 минути

Материали

Наръчници за наблюдатели и треньор

Цел

Тъй като клиентът е определил и визуализирал целта си, той може - самостоятелно и с помощта на други - да работи върху усилването на своите силни страни и успехи, да гледа назад във времето и да изследва компетенциите и уменията, които е използвал в миналото, за да постигне целите си. Присъствието на други - треньор и наблюдател - може да помогне на клиента да идентифицира уменията, които сам може да пренебрегне или подцени. Идентифицирането на компетенциите, които клиентът притежава, означава преоткриване на съществуващите ресурси на клиента, ресурси, които той може да използва в бъдеще, за да постигне желаните резултати.

Инструкции

Работа в групи от три или четири.

Един от вас играе ролята на клиент, един - роля на треньор и един или двама - ролята на наблюдателите. Наличието на двама наблюдатели може да ви помогне да получите по-обективна картина и да избегнете риска от пренебрегване на важни ресурси, които клиентът притежава.

Лице 1:

Клиентът е помолен да обмисли минало положение, свързано с работа или кариерно планиране или изграждане; ситуация, която оценяват като успех. Успехът трябва да се разбира като нещо смислено и полезно за клиента. Важно е клиентът да се опита да си припомни колкото е възможно повече подробности за ситуацията.

Лице 2:

Треньорът интервюира клиента за миналия успех, опитвайки се да получи възможно най-много подробности. Треньорът се опитва да проучи дълбоко ситуацията:

Как се е случило, че клиентът постигна успех?

Какво направи клиентът, за да превърне ситуацията в успех?

Клиентът използва ли положителните си ресурси преди това по успешен начин?

Може ли клиентът да обясни защо смята това поведение за полезно?

Смята ли клиентът, че е възможно по-често да използва това поведение / компетентност?

В какви ситуации?

С кого?

Каква ще бъде разликата в кариерата на клиента / работа /?

Лица 3 и / или 4:

Наблюдателите обръщат внимание на детайлите, които могат да бъдат преведени в силните и положителните ресурси на клиента и да бъдат записани.

Как се е случило, че клиентът постигна успех?

Какво направи клиентът, за да превърне ситуацията в успех?

Клиентът използва ли преди това положителните си ресурси успешно?

От наблюдателите също се очаква да напишат въпроси, които класифицират като полезни за клиента при наблюдаваното взаимодействие.

наблюдател	Поведение и ресурси на клиента	Полезни въпроси
Наблюдател 1	1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.

Наблюдател 2	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.
	4.	4.
	5.	5.
	6.	6.

Лица 2, 3 и 4:

След като тренинговото интервю приключи, тренинговият и наблюдателите обменят наблюденията си и обсъждат положителната обратна връзка, която ще дадат на клиента. Те също така обсъждат как да изразят комплиментите. Те трябва да касаят положителното поведение и да избягват да се позовават на интелекта или личността на клиента, за да стимулират начин на мислене за растежа, отколкото фиксиран начин на мислене (както демонстрира Карол Двек, психолог от Станфордския университет, който откри, че интелектът и талантите са само отправна точка за личното развитие). Когато хората вярват, че могат да развият своите способности, таланти и интелекта благодарение на упорита работа, това стимулира положително тяхното мислене за растежа.

Тренинговият и наблюдателите комплиментират клиента, когато дават обратна информация.

Скала на прогреса

Продължителност

20 минути

Материали

Въпроси за тренинговия

Цел

След като визуализираха целта си и определиха следващата стъпка, която ще предприемат, за да се доближат до целта, клиентите трябва да стигнат до момент в процеса на промяна, когато желаят да обмислят напредъка, който е постигнат. Обучение, фокусирано към Решение продължава с упражнение със скала за оценяване на напредъка.

Инструкции

Работете по двойки като треньор и клиент.

Лице 1:

От клиента се изисква да се върне към проблемната ситуация, свързана с работа или изграждане на кариера.

Лице 2:

Треньорът задава на клиента няколко въпроса. Това ще позволи на клиента да извърши стъпка по стъпка оценка на начина, по който се е променила ситуацията след възникването на проблема, и да открие конкретни действия, които той е предприел досега, за да го подобри, въпреки че подобрението все още не е напълно осъществено и, накрая, упражнението подпомага клиента да определи една малка стъпка, която може да предприеме, за да подобри настоящата ситуация и да се придвижи към желания резултат.

Въпроси по скала:

1. Представете си скала от 0 до 10. Десетте представляват постигането на целта, която сте визуализирали, ситуацията, в която бихте искали да сте в кариерата си.

0 представлява ситуацията, в която е възникнал проблемът и все още не е направено нещо, което да го подобри.

2. Къде се намирате на скалата? Какво ви казва, че сте в този момент на скалата?

3. Как достигнахте настоящата си позиция по скалата? Какви ресурси използвахте, за да стигнете докъде сте сега? Какво работи добре? Какво ви е помогнало при преместването от 0 до сегашната точка? Бъдете много конкретни в описанието на конкретни действия и аспекти.

4. Били ли сте някога на по-висока точка от сега? Дали ситуацията, свързана с вашата кариера, някога е била по-напреднала? Ако е така, какво е различно? Какво работи добре? Как направихте нещата по различен начин?

5. Да предположим, че сте били една точка по-висока от тази, която сте сега. Колко различна би била ситуацията по отношение на вашата кариера? Как бихте разпознали, че сте една точка по-висока? Как ще бъде по-добре новата ситуация за вас? Какво бихте могли да направите в контекста на работата?

6. Да предположим, че сте два числа по-високо. Какво би се случило, което би ви позволило да знаете и да можете да кажете, че наистина имате подобрение?

7. Смятате ли, че разговорът, през който преминаваме, е полезен за вас? Ако е така, посочете какво е полезно в този разговор? Бихте ли обяснили какво ще ви накара да направите една малка стъпка напред, за да подобрите сегашната си кариера? Бихте ли описали подробно тази стъпка?

8. Кой би ви помогнал да направите тази крачка напред? Какво полезно за вас биха направили тези хора?

Принципи на обучението, фокусирани върху решение

(Източник на това упражнение Gwenda Schlundt Bodien's handout 'Въведение: Four Solution Focused Competencies', 2012. От автора на наръчника бе добавено уводно описание.)

Продължителност

20 -30 минути

Материали

Наръчник с принципите на обучение, фокусирани върху решение

Цел

Целта на това упражнение е да се запознаят и обмислят принципите на подготовката на подхода, фокусиран върху решението, като използват приятелски и лек подход. Тя позволява на треньора да идентифицира предпочитаните от тях принципи и така укрепва концепцията за осигуряване на възможно най-голяма автономност за клиентите по време на взаимодействия и дискусии, фокусирани върху решение.

Очаква се клиентът да бъде винаги уверен в максимална автономност при вземането на решения и избор

Инструкции

Работа в групи от шест души.

Прочетете следните принципи на метода, фокусиран върху решението. Изберете няколко, които ви харесват най-много. Обяснете на вашата група защо сте ги избрали.

Отговорете на въпросите:

Има ли нещо полезно за вас?

Ако да, кои аспекти на подхода, фокусиран върху решение са най-полезни за вас?

Как можете да използвате това, което смятате за полезно?

В какви ситуации можете да го използвате?

Обсъдете с вашата група тежестта на другите принципи в списъка.

Основни принципи на обучение, фокусирано върху решение

1. Подкрепа на автономията на участниците при формулирането на собствените им цели

Обучение, фокусирано върху решение означава, че студентът има свободата да избира какво той иска да постигне и че наставникът не налага цел на ученика. Когато хората усещат, че правят самостоятелен избор, те по-вероятно са естествено мотивирани да постигнат своята цел.

2. Осигуряване на избор относно полезността на външните решения

Обучение, фокусирано върху решение предполага, че има налични външни решения и че те се предлагат от наставника. Въпреки това, студентът има свободата да избира кои решения са полезни за него. С осигуряването на избор наставникът подкрепя автономното вземане на решения, което ще увеличи вероятността студентът да смята, че решението може да работи за тях.

3. Предлагане на съвети и помощ, когато е поискано от участника или когато участникът оценява получаването на съвет.

Когато студентът поиска съвет (знания, информация и т.н.), наставникът предлага съвети и впоследствие пита дали това би било полезно за ученика. Ако треньорът смята, че има ценни съвети, които да предложи, той иска разрешение да даде този съвет и да го формулира ориентировочно, така че студентът да е свободен да реши дали съветът е полезен за него/нея.

Источници

1. Corcoran, J. (2005), "Building Strengths and Weaknesses: A Collaborative Approach with Clients", New York, Oxford University Press.
2. Dilts, R. (2006), "Od przewodnika do Inspiratora", Warszawa, Wyd. PINLP.
3. Jackson, P.Z., McKergow, M., (2002), "The Solution Focus: The Simple Way to Positive Change", London, Nicholas Brealey Publishing.
4. McAdams, S. (2011), "Coaching kadry kierowniczej", Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.
5. Passmore, J., (2010), "Excellence in Coaching. The Industry Guide", London, Kogan Page Limited.
6. Persloe, E., Wray, M. (2002), "Trener i mentor", Kraków, Oficyna ekonomiczna.
7. Schlundt Bodien, G. (2012), "Въведение: Four Solution Focused Competencies" handout, Career Learning as a Success Factor Learning EU Project Seminar, Graz.
8. Starr, J. (2011), "Podręcznik coachingu. Sprawdzone techniki treningu personalnego", Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.
9. Sztobryn -Gierciukiewicz, J. (2008), "Nowe drogi w doradztwie zawodowym: coaching kariery", Kwartalnik "Doradca zawodowy" nr 2 (5)/2008 s. 32, Wyd. Centrum Metodyczne Ecorys.
10. <http://www.coachfederation.org/>
11. <http://www.brief.org.uk/>
12. <http://mindsetonline.com/whatisit/about/index.htm>