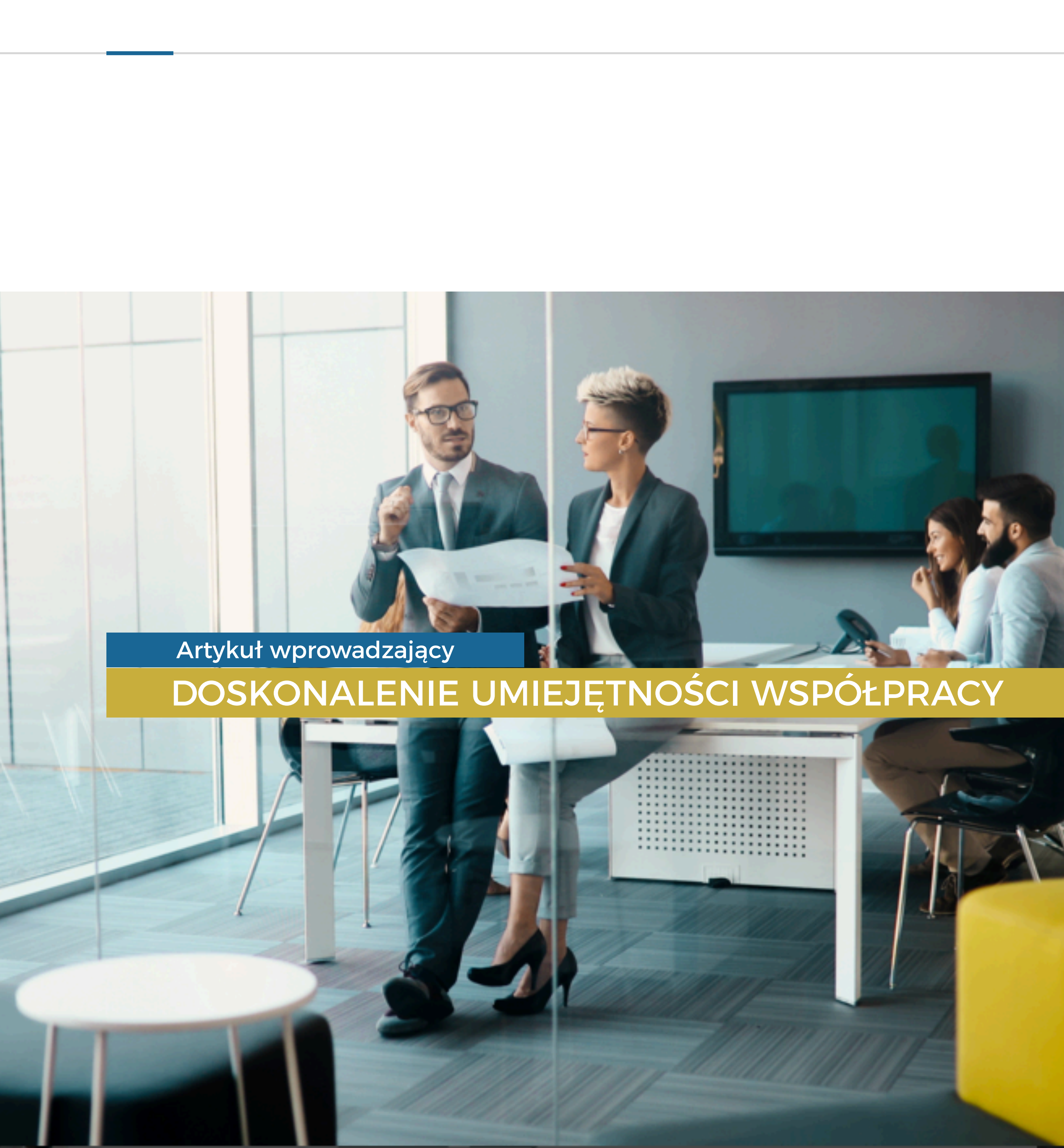




Artykuł wprowadzający

DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI WSPÓŁPRACY



**DROGOWSKAZY
ROZWOJU**



Halibut
GRUPA SZKOLENIOWA

Dlaczego nieraz jest nam tak trudno wprowadzać trwałe pozytywne zmiany w naszym zachowaniu i sposobach współpracy z innymi ludźmi?

Praca w roli szefa / lidera wymaga umiejętności dobrej współpracy z ludźmi. Jako liderzy dużo łatwiej i efektywniej delegujemy, motywujemy, uczymy ludzi, rozwiązujemy konflikty, negocjujemy, budujemy zaangażowanie współpracowników, czyli wypełniamy swoją rolę, kiedy mamy dobrze wykształcone umiejętności interpersonalne i potrafimy sprawniej dogadywać się z ludźmi. Jednocześnie, czego często doświadczamy, dokonanie trwałej, pozytywnej zmiany naszego zachowania i doskonalenie własnych umiejętności interpersonalnych okazuje się być niełatwym i wymagającym zadaniem. W tym artykule chciałbym najpierw przyrzeć się temu, na ile gra jest warta świeczki, czyli co możemy zyskać jako szefowie / liderzy inwestując w rozwój własnych umiejętności w obszarze współpracy. Następnie podzielę się z Państwem refleksjami dotyczącymi tego, dlaczego pozytywna zmiana i doskonalenie własnych umiejętności interpersonalnych jest z reguły wymagające. Na zakończenie odniosę się do kilku ważnych aspektów Programu Drogowskazy Rozwoju, które w moim rozumieniu pomagają minimalizować wspomniane wcześniej trudności i zwiększać efektywność uczenia się.

Dlaczego warto jest doskonalić własne umiejętności współpracy i kompetencje interpersonalne?

Po pierwsze, umiejętności interpersonalne przekładają się na lepsze rozumienie siebie oraz innych ludzi, a tym samym wzmacniają umiejętność naszego funkcjonowanie w rzeczywistości społecznej. Dzięki poszerzeniu wiedzy o sobie i ludziach zyskujemy szerszy ogląd sytuacji, lepiej planujemy interwencje leaderskie, łatwiej radzimy sobie z emocjami własnymi i innych ludzi, szybciej znajdujemy rozwiązania w trudnych sytuacjach. Dodatkowo, z racji na to, że umiejętności interpersonalne dość blisko związane są z naszymi osobowościami, rozwój tych pierwszych bardzo często pociąga za sobą także pozytywne zmiany w nas samych, dzięki którym dojrzewamy jako ludzie, stajemy się bardziej świadomymi osobami.

Po drugie, rozwój umiejętności interpersonalnych wzmacnia naszą umiejętność budowania relacji opartych na zaufaniu i otwartości. Dzięki większej świadomości siebie oraz rozumieniu drugiego człowieka łatwiej jest nam tworzyć relacje społeczne, które wspierają otwartość, szczerość i pozytywny stosunek do siebie i świata. W pracy leaderskiej ten parametr jest jednym z kluczowych, ponieważ brak zaufania jest fundamentalną dysfunkcją uniemożliwiającą uzyskanie efektywnej współpracy w zespole. Kiedy ludzie pracują w atmosferze zaufania i otwartości, czują się swobodnie, śmiało nazywają zarówno pozytywne, jak i negatywne zjawiska, łatwiej angażują się w pracę, chętniej poświęcają czas na wspólne zadania. Z drugiej strony kontinuum znajdują się zespoły, w których brakuje tego wzajemnego zaufania. Członkowie takich zespołów, głównie aby chronić siebie, niechętnie ze sobą współdziałają, niewiele ze sobą rozmawiają, tracą sporo energii na „uprawianie polityki” i zamykanie spraw pod dywan, stają się bardziej obojętni na wzajemne potrzeby. O wiele łatwiej jest nam, jako liderom, budować pozytywne wzajemne relacje i kształtować sprzyjające warunki społeczne do wzmacniania wzajemnego zaufania, kiedy sami doskonalimy się w tym obszarze.

Po trzecie, kompetencje interpersonalne są przede wszystkim podstawą do dobrej wzajemnej komunikacji. Sprzyjają zarówno jaśniejszemu wyrażaniu opinii, myśli, intencji, potrzeb i emocji, jak również wspierają drugi biegun, jakim jest aktywne, empatyczne słuchanie. Dodatkowo pozwalają bardziej świadomie i elastycznie dopasowywać sposób komunikacji do różnych sytuacji, w których się znajdujemy. Doskonaląc umiejętności współpracy szybciej różnicujemy momenty, kiedy warto jest mówić, a kiedy warto jest słuchać. Łatwiej przełączamy się z argumentowania na zadawanie pytań. Dokładniej dociekamy do punktu widzenia drugiej strony, nie tracąc przy tym pewności co do własnego zdania i własnych emocji. Rozwinięte umiejętności interpersonalne pomagają nam uzyskać pewność, że komunikowanie się będzie dla nas łatwiejszym zadaniem.

I po czwarte, często doświadczane jako efekt uboczny własnego rozwoju, doskonalenie umiejętności współpracy pozytywnie wpływa na zmianę postaw i zachowań ludzi, z którymi współpracujemy. Osoby, które są ze sobą w relacji współzależności, w większości sytuacji oddziałują na siebie nawzajem. Tak więc zmiana w sposobie myślenia, rozumienia, zachowania czy interakcji po jednej stronie bardzo często pociąga za sobą zmianę także drugiej osobie. Nieraz te zmiany są subtelne i dzieją się nie wprost, nieraz natomiast jawnie przybierają formę wzajemnego uczenia się i czerpania od siebie nawzajem. Myślę, że kiedy sami pracujemy nad sobą, wkładamy wysiłek w zmianę i rozwój własnych kompetencji i kiedy ludzie tego doświadczają (o co nie jest trudno, gdy sprawa dotyczy umiejętności interpersonalnych), wysyłamy im jasny sygnał, że warto jest się uczyć, warto jest pracować nad sobą, warto jest się doskonalić. Możemy dzięki temu, trochę nie wprost, zachęcić innych ludzi do pójścia w nasze ślady.

Co sprawia, że tak trudno jest nam wdrażać trwałe pozytywne zmiany w naszych umiejętnościach interpersonalnych i współpracy z innymi ludźmi?

Dlaczego zatem, skoro dla wielu z nas jasne jest, że w roli szefa / lidera umiejętności interpersonalne czy umiejętności współpracy są kluczowym parametrem zwiększającym szansę na sukces, jednocześnie doświadczamy tego, że dokonanie trwałej zmiany w tym obszarze jest dość trudne? Ten paradoks wzmacnia fakt, że większość wiedzy dotyczącej umiejętności interpersonalnych jest teoretycznie bardzo prosta, jest ona z reguły o wiele prostsza niż jakakolwiek wiedza specjalistyczna będąca dorobkiem danej branży, a jednak nauka ich często przychodzi bardziej mozolnie niż nauka wiedzy technicznej. Dlaczego tak się dzieje?

Bliski związek kompetencji interpersonalnych z tym, kim jesteśmy

Pierwszy powód utrudniający dokonanie nam pozytywnych zmian w tym obszarze wynika z tego, że umiejętności interpersonalne są bardzo bliskie nam samym. Są one bliskie naszemu poczuciu tożsamości, tego kim jesteśmy, jak się czujemy, co uważamy o sobie i świecie. Tak bardzo przywykliśmy do widzenia świata przez własne okulary, że trudno jest nam na co dzień dostrzec, że w ogóle jakieś okulary nosimy. Jeżeli przez całe życie o wiele więcej mówiłem niż słuchałem, o wiele więcej narzucałem komuś swoje zdanie niż prosiłem o pomysły z jego strony, to przez lata doświadczeń najprawdopodobniej uknułem sobie pogląd, że ludzie mają niewiele do powiedzenia i że lepiej jest podzucić im rozwiązanie, bo tak będzie sprawniej. W takiej sytuacji trudno jest nam dostrzec, że być może ludzie przy nas nie mówią nie dlatego, że nie mają nic do powiedzenia, ale na przykład dlatego, że zagadujemy ich własnymi opiniami i mądrościami albo onieśmielamy ich własną „pewnością” albo może nie mówią nic, bo po naszym zachowaniu wnoszą, że jesteśmy arogantami, którzy niewiele sobie robią z opinii innych, więc nie warto jest się wysilać.

Jeżeli określony sposób zachowania się jest mocno w nas osadzony, dość trudno jest nam dopuścić do siebie myśl, że to, jak wygląda nasz świat społeczny, jest rezultatem naszego „indywidualnego sposobu budowania relacji”, a nie obiektywnym faktem dotyczącym tego, jacy są ludzie. Bliski związek umiejętności interpersonalnych z naszym poczuciem siebie, z naszą tożsamością, tego kim jesteśmy sprawia także, że rzadko w naturalnych warunkach mamy dostęp do rzetelnych informacji na swój temat, ponieważ nie możemy tak łatwo złapać dystansu do siebie samego. Ową trudność dodatkowo zwiększa powszechny mechanizm poznawczy nazwany błędem atrybucji, który sprawia, że częściej lokujemy przyczyny naszych „nieodpowiednich zachowań” w otoczeniu niż w nas samych, w przeciwieństwie do tego, jak postrzegamy „przewinienia innych ludzi”, co do którym częściej mamy zdanie, że są one wynikiem ich charakteru, decyzji czy złej woli.

Ponadto, skoro umiejętności interpersonalne są tak bliskie nam samym, są często częścią nas, to krytyka ich, zwrócenia nam uwagi, że coś robimy nie tak, uruchamia w nas naturalny mechanizmy obronne chroniące poczucie własnej wartości i nasz dobrostan. Dlatego też nieraz tak trudno jest nam usłyszeć krytyczne opinie na swój temat, bo częściowo odbieramy tę krytykę jako skierowaną do nas jako osoby, a nie jedynie do wybranego, wąskiego parametru naszego zachowania. Aby skutecznie minimalizować wpływy tych mechanizmów warto jest, abyśmy wzmacniali w sobie gotowość do patrzenia na siebie oczami drugiego człowieka i gotowość do usłyszenia innego, niż nasze, zdania na własny temat. Pozwoli to nam stopniowo uzyskiwać dystans do siebie samych i traktować umiejętności interpersonalne jako umiejętności, które mogą podlegać zmianom, rozwojowi, doskonaleniu bez doświadczania poczucia, że „coś ze mną jest nie tak” i tym samym bez konieczności uruchamiania dodatkowych mechanizmów obronnych hamujących proces zmiany.

Naturalnie różne mechanizmy uczenia się wiedzy i umiejętności

Drugi powód, dla którego dokonanie trwałej pozytywnej zmiany w obszarze umiejętności interpersonalnych jest trudne, wynika z natury funkcjonowania naszych mechanizmów uczenia się. Jak nigdzie indziej, w wypadku kompetencji społecznych widać różnicę pomiędzy teorią i praktyką. Dla zobrazowania tezy użyję prostego przykładu. Weźmy podstawowe narzędzie komunikacyjne, jakim jest parafraza. Nauczenie się definicji parafrazy, formułowanie parafrazy w piśmie, czy nauczenie się, jakie korzyści daje jej stosowanie lub na jakich mechanizmach psychologicznych opiera się jej skuteczność jest stosunkowo prostym zadaniem. Tutaj teorię możemy mieć w małym paluszkach w dość krótkim czasie. Jednocześnie bardzo odległe z reguły jest to od naszej umiejętności biegłego zastosowania parafrazy w bezpośredniej rozmowie z drugim człowiekiem. Głównym powodem, dlaczego tak się dzieje jest to, że funkcjonalne obszary mózgu odpowiedzialne za gromadzenie wiedzy nie są tymi samymi obszarami mózgu, które odpowiadają za działanie. To znaczy, że jeżeli czegoś się nauczę i to zrozumieć na poziomie teoretycznym, nie oznacz od razu że to opanuję. Jednocześnie jeżeli czegoś nie zrozumieć, nie poznam, na czym oparty jest dany mechanizm, jakie są jego korzyści i sens stosowania, nie będę miał motywacji do uczenia się go w praktyce. Jeżeli mimo mojej niechęci wyuczę się go na pamięć bez zrozumienia, to najprawdopodobniej przy pierwszym jego użyciu doświadczę kompletnego braku skuteczności i tym samym utwierdzę się w przekonaniu, że nie był wiele wart. Tak często dzieje się z wieloma ważnymi umiejętnościami, które ludzie zaczynają stosować bez zrozumienia lub które opanowują tylko w aspekcie teorii bez praktyki. Dopiero kiedy zacznę stosować parafrazę mając wiedzę i rozumienie, czyli świadomie ją wykorzystywać w rozmowie, będę mógł wytworzyć rzeczywiste połączenia neuronalne w mózgu i tym samym urzeczywistnić proces uczenia się. Będę mógł przejść z poziomu teorii do poziomu praktyki.

Jednocześnie, kiedy uczę się o parafrazy z książek czy na wykładach wszystko wydaje się proste, łatwe i czytelne, wręcz banalne, co dodatkowo osłabia moją motywację do praktyki. Bo po co będę ćwiczył skoro umiejętność jest banalna. Dodatkowo moją motywację może osłabiać pogląd, że to nie możliwe, aby tak prosta umiejętność mogła faktycznie poprawić moje relacje, moją umiejętność współpracy. Czyli teoretycznie prosta rzecz traci na znaczeniu i tym samym może negatywnie wpłynąć na naukę. Paradoks jednak polega na tym, że dopiero praktyka pokazuje, jak trudna jest to umiejętność i jak wiele wymaga od nas dyscypliny i wysiłku, aby ją opanować. Co więcej, pełnej mocy możliwości tego „prostego narzędzia” możemy doświadczyć tylko wówczas, kiedy opanujemy je dość biegle, a to z kolei wymaga i czasu i samozaparcia i sporej wiary w sens wysiłku, o co bywa nieraz trudno.



Emocje i lęk związany z dezaprobatą utrudniają pozytywną zmianę

Uzupełnieniem tego, co staje nam w poprzek dokonywania pozytywnych zmian we własnych umiejętnościach interpersonalnych, są emocje. Emocje z reguły towarzyszą naszym interakcjom z ludźmi, szczególnie kiedy nam na czymś zależy. Jeżeli emocje narastają, zmniejsza się nasza zdolność racjonalnego, twórczego myślenia. W skrajnych przypadkach zaczynamy działać nawykowo i opieramy się wyłącznie o automatyzmy. Jeżeli wymagana umiejętność jest dla nas nowa, mało automatyczna, to najprawdopodobniej w sytuacji stresującej z niej nie skorzystamy, tylko wrócimy do bardziej utartych sposobów działania. A stąd już tylko krok do rezygnacji z kolejnych prób.

W każdym procesie nauki naturalny jest etap „sztuczności nowych zachowań”. To znaczy taki moment, w którym próbujemy coś zrobić i nie do końca nam to wychodzi. Czujemy wówczas, że jest to jakby nie nasze, że wymaga to od nas wysiłku i przez to nieraz może być odbierane jako sztuczne czy śmieszne. Tak jest i w przypadku nauki jazdy na rowerze czy nauki obsługi Excela, jak i nauki umiejętności osobistych. Jednak to, że umiejętności interpersonalne dotyczą z reguły aspektów naszego zachowania związanych z relacjami z ludźmi, sprawia, że bardziej niż w przypadku nauki Excela lub innych umiejętności technicznych (co możliwe jest do zrobienia tylko w bezpiecznych warunkach własnego pokoju, umysłu lub szkolenia) wstydzimy się czy obawiamy tego, że inni spojrzą na nas nieprzychylnie, kiedy będziemy zachowywać się „nie naturalnie”. Ta obawa przed społeczną oceną utrudnia nam często autentyczne zaangażowanie się w proces nauki.

Konieczność nauki i praktykowania nowych umiejętności w bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

I tutaj docieramy do kolejnego powodu, dla którego nauka umiejętności interpersonalnych i dokonywania zmian w obszarze współpracy z innymi ludźmi może być wymagająca. A powodem jest to, że nie sposób nauczyć się tych umiejętności bez kontaktu z drugim człowiekiem. Nie możemy ich się biegle nauczyć z książek, przez Internet, nawet przez oglądanie bardzo interaktywnych filmów i lekcji. Bez względu na to, jak dobre mamy materiały edukacyjne i jak naturalne jest dla nas uczenie się, prędzej czy później będziemy musieli zrobić ten pierwszy krok i wypróbować nową umiejętność w rzeczywistym świecie, w kontakcie z drugim człowiekiem. Jeżeli nie mamy tego komfortu, aby korzystać ze szkolenia (czyli laboratoryjnych warunków, które są stworzone po to, aby eksperymentować z nowymi umiejętnościami) lub z opieki nauczyciela (szefa, coacha, kolegi), będziemy musieli uczyć się sami na „żywym organizmie”, czyli wypróbowywać nowe zachowania bezpośrednio na relacjach, w których funkcjonujemy. W tej mierze przyjdzie nam się zmierzyć z dwoma rodzajami trudności. Z jednej strony osobistymi, które będą dotyczyły tego, na ile się przygotowaliśmy, co czujemy, jakie mamy nastawienie, jakie towarzyszą nam nadzieje i jakie obawy itp. Z drugiej natomiast strony przyjdzie nam się zmierzyć z inną reakcją drugiej osoby. Raz z powodu tego, że nasze zachowanie będzie dla niej nowe, a była przyzwyczajona do innych interakcji. I dwa z powodu tego, że nasze nowe zachowanie najprawdopodobniej będzie wymagało od niej innej, niż standardowa, reakcji. Jako coach i trener często obserwuję, że sposób, w jaki przeżyję tę zmianę, tę nowość we wzajemnej relacji jest kluczowym w dalszych losach trenowanej umiejętności. Szanuję różne formy nauki, sam wiele czerpię z mądrości i pracy innych ludzi, którzy publikują i tym samym dystrybuują wiedzę, wiem jednak, że dla trwałej nauki umiejętności interpersonalnych bardzo istotne jest to, aby robić to pod okiem życzliwego, uważnego drugiego człowieka i w bezpośrednim kontakcie z nim. To jest najszybsza i najbardziej efektywna droga do opanowywania nowych umiejętności interpersonalnych. W takich warunkach bowiem będziemy mieli większą szansę realnego przećwiczenia umiejętności (a nie tylko teoretycznego poznania), nabrania większej biegłości, dzięki czemu zmniejszymy ryzyko powrotu do starego nawyku oraz przepracowania różnych emocjonalnych i motywacyjnych mechanizmów, które mogą nam przeszkadzać w procesie nauki.

Nadmiar możliwości często utrudnia wybór i spowalnia podjęcie decyzji

Jest, moim zdaniem, jeszcze jedna trudność, która nie ułatwia nam uczenia się w tym obszarze. Jest nią nadmiar propozycji. Jak w każdej prawie dziedzinie jesteśmy zalewani różnymi propozycjami (sam niestety też się do tego dokładam prowadząc firmę czy pisząc ten artykuł), które obiecują nam sukces, powodzenie i zaspokojenie naszych potrzeb. I okazuje się, że dla większości z nas ta ogromna ilość możliwości wyboru wcale nie jest ułatwieniem. Jeżeli spotykamy się z nadmiarem, to częściej nas to przytłacza, wzmacnia niepewność decyzji, uruchamia dodatkowe wątpliwości i koniec końców hamuje podjęcie decyzji. Z nauką jest tak samo. Jeżeli jest tak wiele autorytetów, tak wiele propozycji, to kogo słuchać, od kogo czerpać, z czego się uczyć? Co więcej, jeżeli nie mamy wprawy w temacie, to na pierwszy rzut oka oferty, z którymi się spotykamy, wydają się być bardzo do siebie podobne. I może tak być w rzeczywistości, że są podobne, ale możemy też, „wybierając po okładce”, mocno się pomylić. Jeżeli obejdziemy już dylemat wyboru dotyczący tego, skąd czerpać wiedzę i inspirację, to spotkamy się z jeszcze jednym wyzwaniem, a mianowicie: jak to zrobić. Jak dokonać owej zmiany. Podam przykład odnoszący się nie tyle do umiejętności interpersonalnych, co do szerszego kontekstu wprowadzania zmian w sobie. Większość z nas najczęściej wie, co warto jest, abyśmy zmienili w swoim zachowaniu, jaką pozytywną zmianę w naszym życiu warto byłoby wprowadzić, aby żyło nam się lepiej. Przykładem tego są liczne postanowienia, kiedy rzucam palenie, kiedy zaczynam uprawiać sport, kiedy będę więcej czasu spędzał z dzieckiem, kiedy przeczytam tę książkę itp. A mimo to, mimo wiedzy co powinniśmy zmienić, większości ludzi jest trudno to zrobić. Po części jest tak, że nie wiemy, jak się do tego zabrać. Chcemy od razu wielkiej zmiany, która przyniesie wielkie efekty, że nie widzimy innej drogi. A żebyśmy wprowadzali zmiany w swoim życiu potrzebujemy trzech rzeczy. Po pierwsze „ból istnienia”. Abyśmy coś chcieli zmienić, to co mamy teraz musi nas chociaż trochę uwierać. Inaczej bowiem ciężko nam będzie znaleźć wystarczającą motywację. Po drugie musimy znać cel, do którego dążymy, ten dalekosiężny cel lub sens tego, co chcemy osiągnąć. I po trzecie musimy znać pierwszy krok, który mamy zrobić. Nie całą drogę, nie złoty środek, nie cudowne remedium na wszystkie bolączki, ale pierwszy krok, nieraz niewielki, nieraz znikomy, ale który uruchomi ruch, zmianę i wytyczy kolejne kroki.

Tak, aby w końcu dojść do miejsca, na którym nam zależało. I warto, aby w tej podróży istotniejsza stała się sama droga, a nie cel. Aby skupić się na samodoskonaleniu, a nie na byciu najlepszym. Aby popatrzeć na siebie samego, zmianę jaką chcę osiągnąć i swoje życie jako drogę, w której możemy z każdym dniem stawać się ciut lepsi od tego, kim byliśmy wczoraj. Ta zmiana perspektywy niesie bowiem ze sobą ogromny potencjał wspierający pozytywną zmianę.

Na podsumowanie

Podsumowując, wiem że rozwój kompetencji interpersonalnych i umiejętności współpracy jest w zawodzie szefa / lidera sprawą kluczową. Trudno jest sobie wyobrazić sukces w tej roli bez tego rodzaju kompetencji. Warto jest więc inwestować w siebie i doskonalić się w tym obszarze. Jednocześnie, abyśmy pewniej dążyli do celu, nie zniechęcali się trudnościami, umiejętnie potrafili przełamywać momenty impasu i tym samym sprawniej osiągalni zamierzone cele, warto jest, abyśmy wiedzieli, dlaczego nieraz nauka czy zmiana we własnym sposobie komunikowania się, zachowania czy współpracy bywa wymagająca. Wierzę jednak, że gra jest warta świeczki i warto jest podjąć ten wysiłek.

To już koniec merytorycznej części artykułu. Dziękuję Ci za uwagę. Jeżeli potrzebowałbyś pomocy w nauce, w lepszym pokonywaniu doświadczanych trudności, zapraszam do kontaktu.

Wojciech Busiel
Autor programu

Drogowskazy Rozwoju - program wspierający uczenie i wdrażanie pozytywnych zmian we współpracy

Jednocześnie jeżeli masz ochotę, możesz jeszcze chwilę tutaj pozostać, ponieważ poniżej znajdziesz kilka informacji o indywidualnym programie Drogowskazy Rozwoju, który zbudowaliśmy, aby zwiększać efektywność nauki współpracy i rozwoju kompetencji interpersonalnych. Być może uznasz, że ten program może być dla ciebie.

Z zawodu jestem trenerem, coachem i terapeutą. Współtworzę firmę, której sensem jest pomaganie innym ludziom wprowadzać pozytywne zmiany w swoim życiu. Na co dzień moja praca polega na pracy z drugim człowiekiem, ale także na wymyślaniu sposobów, aby nauka stawała się bardziej efektywna i przyjemniejsza. Zbierając różne doświadczenia z pracy szkoleniowej i coachingowej stworzyliśmy program Drogowskazy Rozwoju, który w swoim założeniu jest dość unikatowym narzędziem rozwoju kompetencji, który maksymalnie jak się da, stara się zminimalizować omawiane powyżej trudności i zwiększyć efektywność nauki. Jak to osiągnęliśmy?

1.

Proces nauki zaczyna się od świadomej decyzji na uczestnictwo w nim. Zadbaliśmy, aby każdy uczestnik mógł dokładnie zapoznać się z sensem tego programu, etapami pracy, potencjalnymi korzyściami i zagrożeniami. Wiemy bowiem, że efektywna nauka może działać się tylko w pełnej świadomej decyzji osoby uczącej się. Dlatego też zanim zaczniemy proces poświęcamy tyle czasu, ile jest potrzebne uczestnikowi, aby podjąć świadomą decyzję, czy chce wziąć udział w programie czy nie.

2.

Zadbaliśmy, aby proces nauki zaczął się od zebrania rzetelnych informacji zwrotnych na temat sposobu współpracy osoby uczącej się. Stworzyliśmy na bazie metodologii oceny 360 narzędzie do zbierania informacji zwrotnych. Pytamy zatem współpracowników osoby uczącej się, jak spostrzega wybrane zachowanie danej osoby, jakie są jej mocne strony, a co ich zdaniem wymagałoby wzmocnienia. Proces nauki zatem oparty jest o bardziej obiektywne niż subiektywne opinie odnośnie tego, co jest zasobem danej osoby, a co warto jest rozwijać.

3.

W trakcie całego programu Drogowskazy Rozwoju zadbaliśmy o to, aby uczestnik miał kontakt z coachem. Zadbaliśmy zatem, aby stworzyć bezpieczne środowisko do rozmawiania, zdobywania wiedzy i trenowania nowych umiejętności. Ilość wspólnych sesji jest indywidualnie dopasowywana do potrzeb każdego uczestnika.

4.

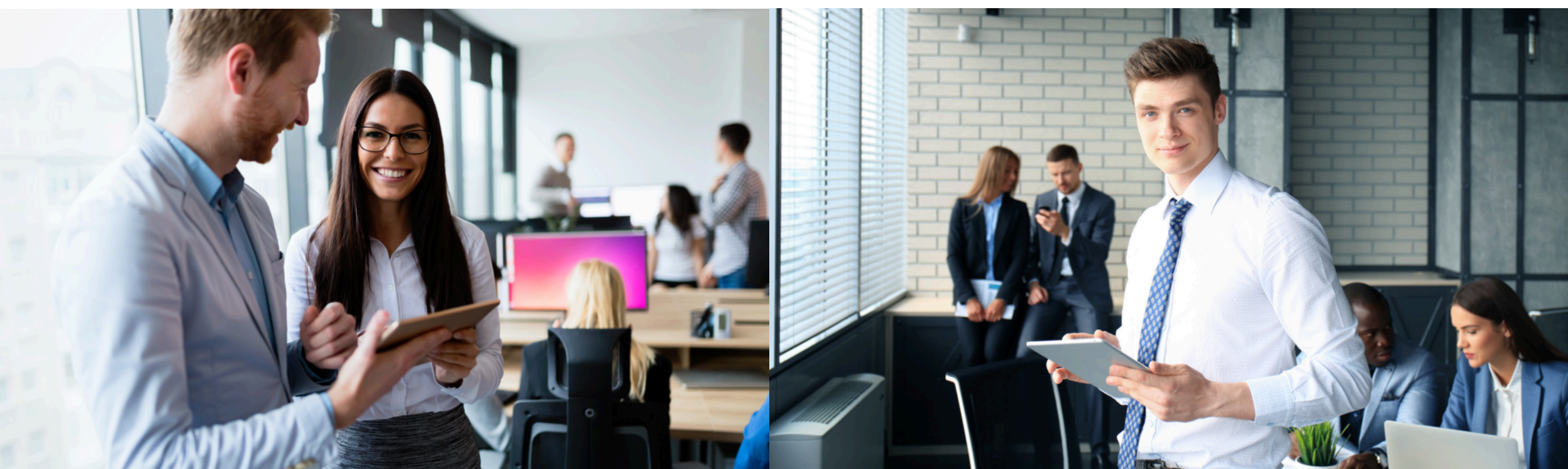
Zadbaliśmy także o to, aby nauka działa się maksymalnie jak to jest możliwe w realnych warunkach pracy. Po pierwsze startujemy od zebrania opinii. Na tym jednak nie kończymy. Integralnym etapem Drogowskazów Rozwoju jest rozmowa uczestnika programu z osobami, które wyrażały opinię na jego temat. Rozmowa z jednej strony dotyczy podziękowania za opinię, z drugiej natomiast zebraniem sugestii dotyczących wdrożenia konkretnych zmian. Dzięki temu ułatwiamy wdrożenia zmian w realne życie poprzez otwarte i wprost zachęcanie szerszego środowiska do pomocy w procesie nauki i tym samym budujemy bardziej pozytywny stosunek do rozwoju i zmiany. Dzięki rozmowom ułatwiamy uczestnikowi podjęcie lepszego wyboru i dokonania szybszej decyzji, jakiej zmiany warto dokonać, na co warto się zdecydować. Dodatkowo, dzięki tym interakcjom zmieniamy nie tylko uczestnika, ale poprzez jego zachowania pozytywnie wpływamy na atmosferę nauki i stosunek do nauki szerszej grupy ludzi w organizacji. Zaangażowanie współpracowników uczestnika programu ma także na celu zwiększenie motywacji do działania i realnego wdrażania zmian.



5.

Ostatnim ważnym punktem jest czas. Każda zmiana, aby była trwała, wymaga czasu. Dlatego program rozłożyliśmy na minimum kilka miesięcy. Pozwala to uczestnikom eksperymentować i stopniowo wdrażać zmiany w swoim zachowaniu.

Jeżeli jesteś zainteresowany tym programem, skontaktuj się z nami, a dołożymy wszelkich starań, abyś mógł świadomie zdecydować, czy ten proces jest dla Ciebie.



www.drogowskazyrozwaju.pl