

# NÖVELJE TEHETSÉGÉT: A GROW MODELL HASZNÁLATA A COACHING BESZÉLGETÉSEKHEZ

## SZKENARIA:

John már több éve dolgozik a vállalatnál, 52 éves, és elég jó hírnévnek örvend, munkája általában magas színvonalú. Az utóbbi időben csendes, és elveszik a projekt jelentéktelen részleteiben. Az irodában érdektelen és általában motiválatlan, és ezt mások is megjegyezték. Nem járul hozzá a megbeszélésekhez, és nem használja ki a képességeit. Önnek, mint a menedzserének és coachának, a vállalat tehetséggondozási folyamatának részeként találkoznia kell Johnnal.

Az ülés előkészítése során vegye figyelembe a következőket:

TEGYE	NE TEGYE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Készüljön fel a találkozóra érjen visszajelzést arról, hogy mi ment jól/ nem ment jól John-nak</li> <li>• Legyen kíváncsi</li> <li>• Gondoljon arra, hogy segíteni szeretne Johnnak, hogy „feloldódjon”</li> <li>• A felkészüléshez használja fel az általa ismert információkat</li> <li>• Előzetesen hivatkozzon korábbi találkozó jegyzeteire, hogy tippeket kapjon az ismeretei alapján</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tegyen feltételezéseket az alulteljesítés okáról</li> <li>• Kizárólag mások John-nal kapcsolatos Megjegyzéseire és véleményére hagyatkozzon – maradjon nyitott</li> <li>• Menjen be a találkozóra felkészületlenül</li> <li>• Kritizálja vagy hasonlítsa össze John teljesítményét a korábbiakkal</li> <li>• Keltse azt a benyomást John-ról, hogy az irodában beszélnek róla</li> <li>• Kerülje az olyan kifejezéseket, mint „Mindannyian ott voltunk” „Velem is így történt. Ezt csináltam”</li> </ul>

## JAVASOLT ELŐKÉSZÜLETEK:

- Ismerje meg, hogyan néz ki a „jó” John teljesítménye szempontjából, és hasonlítsa össze ezt a mostani teljesítményével. Értse meg, mi változott
- Tervezzen olyan kérdéseket, mint például: „Ha motiválnak érzi magát, min dolgozik? Kivel dolgozik együtt? Mi van azzal, amit élvezel?”
- Az olyan szavak, mint a „beszorult” és az „érdektelen” javasoltak. Fontolja meg azokat a kérdéseket, amelyek feloldhatják ezt a viselkedést, és jegyezzen fel néhányat, ha szükség lenne rájuk
- Gondolja át, milyen támogatást nyújtott vagy bocsátott John rendelkezésére az elmúlt néhány hónapban, hogy megbizonyosodjon arról, hogy felajánlották és megfelelőek.
- Gondolja át, milyen projektek/szerepek vannak a láthatáron, amelyek vonzóak lehetnek John-nak
- Megjegyzés: Az előre elkészített kérdéseket és ötleteket csak adott esetben szabad a foglalkozáson bemutatni.

## JAVASOLT BESZÉLGETÉS

**COACH:** *John, ma találkozunk a személyes fejlesztési tervének következő ütemezett ellenőrzőpontja miatt, nézzük meg, hogyan mennek a dolgok, és dolgozzunk együtt valamin, amivel esetleg tovább szeretne lépni. Hogy mennek most a dolgok?*

Megjegyzés:

- Felvázolja a találkozó célját
- Tegyen fel egy nyitott kérdést, hogy.

John azt mondja, hogy a dolgok „rendben” mennek, de az coach meg tudja mondani, hogy van még mit mondani, ha elolvassa John testbeszédét.

Megjegyzés:

John azt mondja, hogy a dolgok „rendben” mennek, de az coach meg tudja mondani, hogy van még mit mondani, ha elolvassa John testbeszédét.

**Coach:** *Csak, oké? Mondja el bővebben, hogy miért van ez így.*

Megjegyzés:

- Nem verbális jelzéseket olvas
- empátiát tanúsítva John nyelvét használja.
- Egy másik nyitott kérdést használ
- „Biztonságos környezetet” teremt • Érdeklődést ébreszt a testbeszéd használatával, és arra ösztönzi John-t, hogy többet osszon meg – szemkontaktus, bólogatás
- Aktív hallgatás

John elárulja, hogy figyelmen kívül hagyva és kihívás nélkül érzi magát.

Megjegyzés:

A GROW modellt használva a coach Johnnal együtt dolgozik a különböző szakaszokon, és ennek megfelelően igazítja a kérdéseket.

**Coach:** *Ha jól értem, amit mondtál, jelenleg úgy érzed, hogy nincs kihasználva a képességed, és kicsit unatkozol. Nem arról van szó, hogy nem vagy elfoglalt, hanem a munka unalmas, igaz? [John megerősíti] Oké, koncentráljunk ma ennek a megoldására. Azt hallom, hogy a siker az lenne az ön számára, ha kihívottnak és motiválnak érezné magát. Ez helyes? Mikor érezte magát utoljára izgatottnak és motiválnak a szerepe miatt? Meséljen még erről – ezt a kérdést azért teszi fel, hogy az coach teljesen megértse, mit jelent John számára a motiváció*

**Megjegyzés:**

- Együtt érez a coachee-val
- Ellenőrzi a megértést • A CÉL-re lép
- Meghatározza a munkamenet célját
- Elkezd meghatározni a sikert

**Coach:**

- Ha a jelenlegi szerepére gondol, írja le pontosan, mi unatja, vagy érdektelen?
- Melyik ponton a legrosszabb?
- Hogyan érinti ez önt?
- Milyen hatással van a csapatra?
- Milyen megoldásokkal próbálkozott eddig a dolgok megváltoztatására?
- Érzett már ilyent, ha igen mikor és mi a hasonlóság? Milyen lépéseket tett akkor?

**Megjegyzés:**

- Lépések a dolgok jelenlegi állapotának megállapításához – VALÓSÁG

**Coach:**

- Ha jelenleg bármin változtathatna, mi lenne az, és miért?
- Milyen egyéb ötletei vannak?
- Gondolt X-re?
- Ha kipróbálhatna bármilyen más szerepet vagy projektet, mi lenne az? Mi izgatja ebben?
- Hogyan tudná ennek azelemeit bevezetni a jelenlegi szerepébe?
- Hol szeretne lenni egy év múlva?
- Ön szerint a csapatból kik találhatják érdekesebbnek ezeket az elemeket? Ki találná őket kihívásnak?

**Megjegyzés:**

- John megkeresi az elérhető OPCIÓKAT
- Bemutatja a közelgő jövőbeni projekteket
- Ha olyan projektekre kérdez rá, amelyek felkeltik az érdeklődést, feloldhatja John blokkjait
- Kérdéseket tesz fel, hogy megtudja, milyen ambíciói vannak John-nak, amelyeket nem árult el.
- Határozza meg a növekedési lehetőségeket, vagy nyújtson segítséget John-nak

**Coach:**

- Milyen lépéseket kell most megtennie, és mikor kell ezt megtennie?
- Milyen támogatásra van szüksége másoktól, hogy ez megvalósuljon?
- Hogyan fogja megszerezni ezt a támogatást?
- Mikor szeretne újra találkozni?
- Hogy fog kinézni a fejlődés az ön számára?
- Szóval, amiben megegyeztünk, az...

**Megjegyzés:**

- Továbblép
- Ötleteket, elkötelezettséget és cselekvést keres
- Összefoglalja a következő lépéseket

SZKENNELJE BE A QR KÓDOT A TELJES FORRÁSANYAG LETÖLTÉSÉHEZ

