

ŚIST

Świętokrzyski Instytut Samorządu Terytorialnego

**Metody rozwoju zawodowego i osobistego kadr samorządowych
i organizacji pozarządowych**



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Rozwoju Organizacji Obywatelskich
na lata 2018–2030 PROO



Realia, których obecnie żyjemy wymagają systematycznego i nieszablonowego wsparcia pracowników pod kątem ich dalszego rozwoju osobistego i zawodowego. Długotrwała pandemia, spowodowana wirusem SARS-CoV-2 nasiliła bardzo negatywne zjawiska, związane ze stresem zawodowym oraz problemami relacji pracowniczych i zdrowia psychicznego. Jednocześnie przyspieszają zjawiska cyfryzacji pracy, co stwarza nowe poważne wyzwania w zakresie zadbania o „dobrostan” psychiczny pracowników. Szczególną uwagę należy poświęcić osobom pracującym w administracji samorządowej oraz organizacjach pozarządowych, ponieważ w tych grupach zawodowych, w przeciwieństwie to sektora biznesu, nie korzysta się odpowiednio intensywnie z najnowszych metod rozwoju osobistego i zawodowego. Aby przybliżyć tą tematykę dla tych grup pracowników poniżej scharakteryzowano główne nurty i najnowsze trendy.

Główne formy wspomaganie rozwoju zawodowego i osobistego:

- Mentoring – starszy, bardziej doświadczony kolega udziela rad. Demonstrowane przez niego zachowania stanowią wzorzec do naśladowania. Wspomaga w ten sposób rozwój kompetencji. Bardzo użyteczna metoda wdrażania do pracy nowo zatrudnionego pracownika.
- Doradztwo – praca z klientem nieusatysfakcjonowanym swoim życiem (lub efektami swoich działań zawodowych), potrzebującym przewodnictwa i porady.
- Terapia – praca z klientem, który potrzebuje usunięcia psychologicznych lub fizycznych symptomów. Najczęściej ukierunkowana jest na poszukiwanie w przeszłości przyczyn stanu aktualnego, aby dokonać pożądanych zmian (uwolnienia od "emocjonalnego bólu").
- Konsulting – konsultant zapewnia ekspertyzę i rozwiązuje problemy biznesowe lub pomaga w rozwoju biznesu jako całości. Konsultant ma do czynienia z nadrzędnymi organizacjami lub ich poszczególnymi częściami, a nie z jednostkami składającymi się na nie. Konsultanci mają jedynie pośredni wpływ na jednostki.
- Nauczanie – nauczanie jest przekazywaniem wiedzy przez nauczyciela uczniowi. Nauczyciel wie coś, czego nie wie uczeń. Odwrotnie dzieje się w przypadku coachingu. Klient jest ekspertem i to klient zna odpowiedzi, a nie coach.

- Szkolenie – zajęcia pozaszkolne mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.
- On the job training – szkolenie podczas wykonywania obowiązków służbowych, praca trenera z osobą szkoloną w normalnych sytuacjach zawodowych. Trener obserwuje, dostarcza informacji, daje wskazówki i udziela rad.

Coaching (z ang. *coaching – korepetycje, trenowanie*) – interaktywny proces rozwoju, poprzez metody związane z psychologią, realizowaniem procesu decyzyjnego do zaspokajania potrzeb, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania, osiągnięcia celu.

Coaching skupia się na pomocy ludziom w zwiększaniu swoich kompetencji i umiejętności w perspektywie krótkoterminowej. Obie formy pomocy mają duże zastosowanie w sektorze biznesowym. Jednak mentor jest bardziej dyrektywny i często wskazuje drogę uczniowi. Coach natomiast uczy klienta samodzielnie rozwiązywać problemy.

Osoba, która korzysta z usług coacha określana jest mianem *coachee* lub klientem. Coachowie pracują z klientami w zakresach związanych z biznesem, rozwojem kariery, finansami, zdrowiem i relacjami interpersonalnymi. Dzięki coachingowi klienci ustalają bardziej konkretne cele, optymalizują swoje działania, podejmują lepsze decyzje i pełniej korzystają ze swoich naturalnych umiejętności. Coaching jest procesem, którego głównym celem jest wzmocnienie klienta oraz wspieranie go w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany w oparciu o własne odkrycia, wnioski i zasoby.

Cechy charakterystyczne coachingu, jako dyscypliny:

- jest dobrowolny
- wyklucza jakąkolwiek dyrektywność np. ze strony coacha
- pomaga ludziom uczyć się, a nie jest po to, by ich uczyć
- jest zbudowany na bazie pytań
- pobudza do myślenia

- dokonuje się w atmosferze szacunku i pełnej akceptacji dla wartości klienta
- prowadzi do świadomego dokonywania zmian
- skupia się na osiągnięciu celów

Istotą szkolenia jest wykorzystanie zasobów: wiedzy i umiejętności już posiadanych oraz odpowiednie zmotywowanie i towarzyszenie klientowi w celowym usprawnianiu jego funkcjonowania. Coaching to indywidualna praca z coachem, pozwalająca rozpoznać klientowi jego umiejętności, zdolności i talenty oraz pełniej wykorzystać potencjał. Coaching jest zorientowany wyłącznie na teraźniejszość i przyszłość, ponieważ przeszłości nie możemy zmienić. Coaching pomaga przekraczać bariery, rozszerzać strefę komfortu, poznać lepiej samego siebie, podnieść poczucie własnej wartości, znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym

Rodzaje coachingu

- Coaching personalny – nastawiony na rozbudowę sfery wewnętrznej człowieka.
- Life coaching – nastawiony na relacje i życie osobiste.
- Coaching medyczny – zajmujący się pracą z pacjentami oraz personelem medycznym.
- Coaching zawodowy – związany z rozwojem, karierą.
- Executive coaching – praca z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw.
- Coaching inwestycyjny – związany zazwyczaj z osobistymi inwestycjami (patrz też: Doradztwo finansowe, Doradztwo inwestycyjne).
- Coaching biznesowy – nastawiony na rozwój biznesu.
- Coaching grupowy – nastawiony na radzenie sobie z podobnymi wyzwaniami, przed którymi stoją uczestnicy szkolenia, np. problemy w związkach, relacjach w środowisku pracy, efektywność, przywództwo według Coaching Institute Polska.
- Diet coaching - nastawiony na budowanie zdrowych nawyków żywieniowych i trwałą zmianę destrukcyjnych przekonań/zachowań dot. jedzenia, konsekwentnie dąży do uzyskania zdrowej, stabilnej wagi ciała.

Od wielu lat obserwujemy stały wzrost potrzeb szkoleniowych w firmach, a także ciągłe poszerzanie się wachlarza dostępnych metod rozwoju zawodowego. W tym gąszczu terminologii łatwo pogubić się, zwłaszcza, że angielski termin „coaching” jest nośny i chętnie nadużywany.

Często pojęcie **coachingu** spłyca się jedynie do specyficznych kompetencji pracowniczych w organizacjach. Kompetencje te są potrzebne do efektywnego wspierania pracowników w ich zawodowym doskonaleniu się. Jednak także do przekazywania informacji zwrotnej oraz motywowania ich do dalszego rozwoju.

Podsumowując, pamiętajmy, że coaching to kompleksowe i bardzo indywidualne podejście do każdego pracownika. Poprzez zastosowanie szeregu dopasowanych technik ma ono służyć wspieraniu rozwoju indywidualnego pracownika, zwiększeniu wykorzystania jego potencjału oraz pomocy w realizacji postawionych celów. Kluczowe jest, aby z tych najnowszych narzędzi i trendów rozwoju zawodowego i osobistego, korzystali nie tylko przedstawiciele sektora biznesu ale również pracownicy samorządowi i przedstawiciele organizacji pozarządowych m.in. z obszaru woj. świętokrzyskiego.

Coaching vs. Mentoring – co lepsze?

Warto w tym miejscu oddzielić od coachingu inną metodę wspierania rozwoju, która także spełnia warunki powyższej ogólnej definicji. Mowa o mentoringu, który dzięki wzrastającej popularności w organizacjach i szeregu cech wspólnych jest często z coachingiem utożsamiany.

Mentoring to przede wszystkim budowanie relacji, w której osoba bardziej doświadczona opiekuje się kimś, posiadającym mniejsze doświadczenie. Taki proces dydaktyczny umożliwia przekazywanie wiedzy ogólnodostępnej, obejmującej informacje i umiejętności z zakresu efektywnej pracy, jak i nawyków oraz najlepszych praktyk, które są stosowane nieświadomie, ale stanowią o biegłości w danej dziedzinie. Mentor, jako ekspert, samemu stanowi przykład do naśladowania i demonstruje pożądane postawy, udziela rad i wskazówek, dzieli się doświadczeniem.

W coachingu celem jest rozwój potencjału osobistego wystarczającego do osiągnięcia stawianych celów, a nie przekazywanie wiedzy i doświadczeń. Coach nie musi być ekspertem w danej dziedzinie. Dlaczego? Coach nie uczy, nie doradza i nie wskazuje rozwiązań, a wspiera klienta w poszukiwaniu rozwiązań i motywuje go do realizacji postawionych przez niego celów.

Zarówno coaching jak i mentoring mogą wiele wnieść w życie uczestnika tych procesów rozwojowych. Dla organizacji może to zaprocentować wzrostem zaangażowania pracowników i wzmocnieniem ich motywacji. Należy jednak pamiętać, że obydwie metody służą różnym celom. Nie każdy ekspert w swojej dziedzinie może być coachem i/lub mentorem.