

Ścieżka rozwoju Coacha - część IX

Modele coachingowe - część pierwsza - EQ

Witajcie ponownie. Przeszliśmy wspólnie przez kilka etapów wtajemniczeń do coachingowego świata. Mamy więc podstawy, aby wejść na kolejny poziom zdobywania wiedzy.

Chciałabym was zaprosić na nową wyprawę. Tym razem wybierzemy się do krainy modeli coachingowych. W trakcie kilku kolejnych spotkań porozmawiamy sobie o tych istotnych narzędziach, które pozwolą nam ubrać w ramy i nieco uporządkować nasze dotychczasowe umiejętności i działania coachingowe.

Skupimy się na tych najważniejszych modelach, ale nie pominiemy również i tych, które są uznawane za mniej kluczowe. Z pewnością nie uda nam się omówić wszystkich, znanych literaturze coachingu, modeli. Istnieje ich bardzo wiele i to od waszych potrzeb samorozwoju oraz działań zawodowych zależy, jak daleko będziecie zagłębiać się w tę dziedzinę, do czego gorąco namawiam.

Być może w trakcie tych spotkań, zainspirowani przeczytanymi informacjami, zbudujecie własne modele i będziecie je z powodzeniem wykorzystywać w waszej praktyce coachingowej.

W świecie profesjonalnych Coachów mówi się, że na skuteczność coachingu, w około osiemdziesięciu procentach, ma wpływ osoba Coacha, a pozostałą część stanowi zastosowany model coachingowy. Wydawałoby się w tej sytuacji, że wystarczy mieć wspaniałe predyspozycje do bycia Coachem i sukces murowany.

Otóż, muszę was, moi drodzy, rozczarować. Choć zabrzmiało to być może paradoksalnie, to, o ile rzeczywiście osoba Coacha ma największy wpływ na budowanie relacji, zaufania, bezpieczeństwa i wdrożenie w życie naszych zasad z Kodeksu Coachingowego... o tyle kluczowe dla powodzenia w procesie coachingu jest niestety te 20 %, za którymi kryją się techniki i modele.

Istnieje wiele modeli i ciągle pojawiają się nowe. Większość z nich jest mutacją lub wzbogaconą wersją swojego poprzednika. Modele kierują się zazwyczaj dążeniem do postawionych celów i ukazują, jakie etapy powinniśmy przebyć wraz z naszym podopiecznym, aby te cele osiągnąć. Dla modelu nieistotna jest indywidualność i sposób działania Coacha. Ważne jest, aby zostały dokonane wszystkie zawarte w nim etapy i to w określonej kolejności. Każda modyfikacja i następnie powtarzalność tej modyfikacji stanowią de facto o tym, że Coach stworzył swój własny model.

Generalnie Coach, który opanował wszystkie techniki z naszych wtajemniczeń, korzysta z reguły z kilku modeli, do których należą najczęściej trzy podstawowe EQ, GROW, EXACT(zmodyfikowany SMART), plus średnio dwa pomocnicze, w zależności od upodobań i potrzeb.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Zaczynając dyskusję o modelach, chciałabym, abyśmy dziś omówili ten bardzo szczególny, jakim jest EQ.

EQ

Sam magiczny skrót EQ oznacza nic innego jak „inteligencję emocjonalną”, czyli nasze kompetencje osobiste w zakresie zdolności rozpoznawania stanów emocjonalnych własnych oraz innych osób. EQ zawiera w sobie również zdolność kontrolowania własnych emocji oraz umiejętność radzenia sobie z emocjami okazywanymi przez inne osoby.

W odróżnieniu od IQ czyli „inteligencji umysłowej”, odnoszącej się do naszych umiejętności czysto intelektualnych, analitycznych i abstrakcyjnych, EQ ma tym większe znaczenie, im bardziej nasze działania związane są ze współpracą z innymi osobami.

Powstało szereg teorii i prac naukowych na temat EQ. Ja odniosę się do wniosków i hipotez Davida Goleman'a, amerykańskiego psychologa i publicysty.

David Goleman definiuje inteligencję emocjonalną jako zdolność rozumienia siebie i własnych emocji oraz zdolność kierowania i kontrolowania nimi. Zawiera w swojej definicji EQ również zdolność samomotywacji, empatii oraz umiejętności o charakterze społecznym. Goleman uznał, że sukcesy zawodowe zależą w około trzydziestu procentach od inteligencji umysłowej IQ, a aż w siedemdziesięciu procentach od naszej inteligencji emocjonalnej EQ.

Logicznym jest więc fakt, że im wyższe stanowisko zajmujemy w strukturze organizacji, bądź też w im większym stopniu mamy wpływ na pośrednie lub bezpośrednie działania innych osób, tym znaczenie poziomu inteligencji emocjonalnej w osiągnięciu sukcesów rośnie nawet do 85-90%.

Jak widać z powyższego, również i my - Coachowie - powinniśmy charakteryzować się wysokim poziomem EQ, ale przede wszystkim - rozumieć model działania EQ u naszego podopiecznego.

Punktem wyjścia dla modelu EQ, stworzonego przez Goleman'a, jest „samoświadomość”. A, jak zapewne pamiętacie z naszych pierwszych spotkań, samoświadomość coachowanego jest również kluczowym elementem coachingu.

Dla nas, Coachów, „samoświadomość podopiecznego” jest obszarem i celem działania samym w sobie. Aby osiągnąć sukces w procesie coachingowym, mamy przecież sprawić, aby coachowany odkrył swoje wnętrze, swoje „zakamarki”, możliwości i potencjał. Aby pod naszą opieką, jako przewodnika, nauczył się czytać swoje „wewnętrzne drogowskazy”, aby nauczył się samoobserwacji i „samoodkrywania” swojego wnętrza. Aby, w efekcie, nastąpił wzrost samoświadomości naszego podopiecznego i mógł on podejmować zgodne z samym sobą decyzje, a następnie działania prowadzące go do wyznaczonych celów.

Mało tego, samoświadomość, co również dyskutowaliśmy wcześniej, jest kluczem do samorozwoju. Właśnie dlatego znajomość modelu EQ jest tak ważna dla coachingu.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

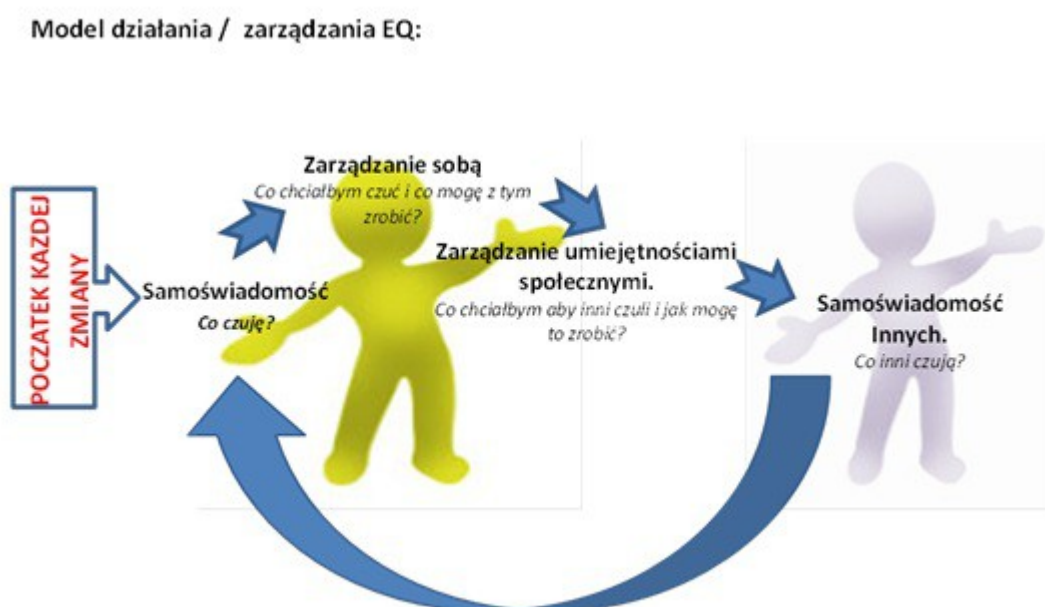
© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Model EQ jest o tyle nietypowy, że stanowi tak naprawdę tło i bazę dla wszelkich działań, narzędzi, technik i modeli coachingowych.

Inteligencja emocjonalna jest bardzo szeroką dziedziną i, jak się okazuje, coraz bardziej istotną w życiu nie tylko zawodowym ale i prywatnym każdego człowieka. Istotą i celem EQ jest to, że jeśli nauczymy się rozpoznawać własne myśli, odczucia, reakcje i emocje, to pozostałe umiejętności rozwijają się w sposób naturalny.

W efekcie - będziemy mogli zrzucić większość "masek", pomagających nam kreować „lepsy”, lub oczekiwany w naszym wyobrażeniu, wizerunek. Zwiększy się nasza autentyczność, spokój wewnętrzny, wzrośnie poziom samooceny, wiara we własne możliwości, a wraz z tym, prawdopodobnie, pojawią się analogicznie pozytywne zmiany w odbieraniu i rozumieniu przez nas otaczającego nas środowiska i odwrotnie.

Aby lepiej zilustrować działanie EQ, spójrzcie na poniższy schemat:



Model działania/zarządzania EQ - Opracowanie własne.

Zwróćcie proszę uwagę, że niewrażliwym punktem modelu EQ jest samoświadomość, czyli miejsce, w którym powstają załączki i potrzeby zmian. Jak już wspomniałam powyżej, jest to przecież nic innego, jak najważniejszy „plac manewrowy” dla działania Coacha. To właśnie tu zaczyna się idea coachingu. Wzrost poziomu samoświadomości jest punktem wyjścia do dalszego prowadzenia i w efekcie powodzenia procesu coachingu.

Warto wiedzieć, że do inteligencji emocjonalnej zalicza się trzy grupy kompetencji:

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

- Kompetencje psychologiczne (relacje z samym sobą): samoświadomość, samoocenę, samokontrolę.
- Kompetencje społeczne (relacje z innymi): empatię, asertywność, perswazję, przywództwo i współpracę.
- Kompetencje prakseologiczne (inaczej kompetencje działania - nasz stosunek do zadań, wyzwań i działań) - motywacje, zdolności adaptacyjne, sumienność.

Jestem przekonana, że z łatwością odczytacie powiązania pomiędzy powyższymi grupami kompetencji i odniesiecie je do przedstawionego powyżej modelu działania i zarządzania EQ. Z pewnością zauważycie również, że powyższe kompetencje mogą stanowić - i najczęściej stanowią - problem coachowanego, a tym samym praca nad nimi staje się celem procesu coachingu.

Aby dodatkowo podkreślić wagę EQ i to nie tylko dla coachingu, chciałabym dodać, iż obecnie większość firm, dbających o dobór kadry, kładzie bardzo duży nacisk na badanie poziomów inteligencji emocjonalnej, zarówno w procesie rekrutacji, jak i prowadzi takowe badania dla całego pracującego personelu.

Pomiary EQ są więc wielowymiarowym narzędziem, stosowanym zarówno dla badania kompetencji i predyspozycji zawodowych pracowników, ich przydatności dla określonych firm i stanowisk, jak i w celu zaplanowania ścieżki rozwoju zawodowego i osobistego pracownika w postaci szkoleń czy też coachingu.

Prawdopodobnie teraz już wszyscy zdajemy sobie sprawę z wagi EQ w procesie coachingu. Tych z was, których zaintrygowała inteligencja emocjonalna zachęcam do samodzielnego studiowania tegoż zagadnienia.

Żegnając się z wami, zapraszam na nasze kolejne spotkanie i wędrówkę do modelu GROW. Wierzę gorąco, że wraz z kolejnymi krokami w coachingowym świecie wasza fascynacja coachingiem i chęć dalszego rozwoju nie słabną a wręcz przeciwnie. Dziękuję i do zobaczenia.

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

Mini-test - sprawdź się!

1. Inteligencja emocjonalna to:

- a) zdolność rozumienia siebie i własnych emocji oraz zdolność kierowania i kontrolowania nimi
- b) wybuchowość
- c) zdolność logicznego myślenia

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

2. Empatia, asertywność, perswazja to kompetencje:

- a) społeczne
- b) psychologiczne
- c) prakseologiczne

3. Co jest newralgicznym punktem Modelu EQ?

- a) zarządzanie samym sobą
- b) świadomość innych
- c) samoświadomość

Poprawne odpowiedzi: 1a, 2a, 3c

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.