

Raport coachingowy

Sample

2018-02-14



Raport Coachingowy przedstawia managerowi/trenerowi opis kandydata odporności psychicznej. Dodatkowo, przedstawia sugestie jak w przyszłości pomóc kandydatowi rozwijać jego odporność psychiczną jeśli to będzie potrzebne.

Podsumowanie

OGÓLNA ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

KONTROLA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kontrola emocji

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Poczucie Wpływu na Własne Życie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ZAANGAŻOWANIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Zorientowanie na Osiąganie Celów

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Zorientowanie na Ukończenie Zadania

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

WYZWANIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Podjmowanie Ryzyka

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nauka przez Własne Doświadczenie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PEWNOŚĆ SIEBIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wiara we Własne Umiejętności

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pewność Siebie w Relacjach Interpersonalnych

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Raport coachingowy Sample

W jaki sposób korzystać z tego raportu?

Informacje użyte do wygenerowania tego raportu pochodzą wyłącznie z kwestionariusza wypełnionego przez daną osobę. Kwestionariusz stanowi jedno źródło informacji i ważne jest, aby wziąć pod uwagę, że istnieją inne dowody i źródła informacji o czyjejś odporności psychicznej. Raport należy interpretować właśnie w tym szerszym kontekście.

Celem tego raportu jest dostarczenie informacji na temat odporności psychicznej danej osoby - jak może myśleć i podchodzić do różnych sytuacji oraz dlaczego tak się dzieje. Wyniki opasane w raporcie zostały przygotowane w oparciu o porównanie wyników badanej osoby z wynikami uzyskanymi na dużej próbie osób w populacji ogólnej.

Raport identyfikuje pewne implikacje dla zachowań lub efektywności w życiu zawodowym i prywatnym, a także sugeruje możliwe działania rozwojowe lub coachingowe. Ćwiczenia coachingowe dla osób z wysokimi wynikami zwykle koncentrują się na budowaniu samoświadomości, w tym również w uświadamianiu sobie w jaki sposób oddziałują na swoje otoczenie. Proponowane działania i wskazówki mają jednak charakter doradczy, są sugestiami - nie są to jedyne możliwe rozwiązania dla osoby badanej i w innych źródłach można również znaleźć metody i techniki do pracy w obszarze związanym z odpornością psychiczną.

Ważne jest, aby zaznajomić się z informacjami zawartymi w raporcie i upewnić się, że mają one poparcie w obserwacjach dotyczących osoby badanej w jej życiu codziennym i w pracy.

Aby w najlepszy sposób wykorzystać informacje zawarte w tym raporcie warto pamiętać o kilku rzeczach:

- Podejdź do tekstu z otwartym umysłem i przeczytaj go uważnie. Czytając, miej na uwadze dodatkowe informacje z innych źródeł. Ważne jest, aby przedyskutować zawartość raportu z osobą, dla której został stworzony.
- Rozmowa powinna posłużyć temu, aby Twoja praca z badaną osobą rozwijała się bardziej efektywnie. Można to osiągnąć lepiej rozumiejąc co tę osobę motywuje i co ma na nią największy wpływ.
- Ten raport nie powinien stanowić podstawy do podejmowania decyzji dotyczących rekrutacji i selekcji. Bardziej odpowiedni do tej roli jest Raport Oceniający, choć też nie powinien stanowić jednego źródła informacji.

Informacje zawarte w tym raporcie odnoszą się jedynie do pewnego etapu na którym znajduje się badana osoba. Odporność psychiczną można wzmocnić na wiele sposobów. Zostały one wyjaśnione w raporcie rozwojowym, dostępnym w zestawie z niniejszym raportem.

Odporność Psychiczna

Odporność psychiczna to cecha osobowości, która - do pewnego stopnia - określa jak ludzie zachowują się w obliczu stresu, presji, możliwości i wyzwań. Może ona być kluczowym czynnikiem wpływającym na to, że dana osoba jest w stanie wykonywać czynności wykorzystując pełnię swojego potencjału.

AQR International stworzył materiały w formie książki, które oferują wgląd w to, jak proces budowania odporności psychicznej (Mental Toughness Framework) może współdziałać z procesem rozwojowym opartym na modelu GROW. Aby otrzymać bezpłatny egzemplarz, proszę wysłać e-mail na adres headoffice@aqr.co.uk.

OGÓLNA ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10



Osoba badana może mieć problem z radzeniem sobie w stresujących i stanowiących wyzwanie sytuacjach oraz przejawiać brak wiary we własne możliwości. Może jej być trudno radzić sobie z krytyką i prawdopodobnie zbyt bierze do serca komentarze innych. Zbyt wiele uwagi poświęca martwieniu się tym, co może się nie udać albo co już się nie udało.

Cechuje ją wysoki krytycyzm wobec własnej osoby. Może wycofywać się z niektórych sytuacji, z obawy, że nie zakończą się sukcesem.

Osoba badana może poświęcać zbyt wiele czasu na analizowanie komentarzy i zachowań osób, które mają na nią wpływ.

Osobie badanej może zdarzać się nie mówić tego, co myśli nawet, jeśli jest przekonana, co do słuszności swoich poglądów. Może czuć się niezręcznie w grupie i może obawiać się

spotkań w większym gronie.

Może zbyt szybko przypisywać innym sukcesy, równocześnie biorąc na siebie winy (w tym winy innych) za błędy!

W zetknięciu z problemami oraz trudnymi sytuacjami osoba badana może odczuwać zdenerwowanie i poczucie zagrożenia. W obawie przed porażką, może unikać sytuacji będących dla niej wyzwaniem, nie wykorzystując tym samym wszystkich możliwości do własnego rozwoju. Czasami nadmiernie się przejmuje, wyolbrzymiając zaistniałe problemy.

Niespodziewane wydarzenia mogą zupełnie wytrącić ją z równowagi. Niekiedy może mieć trudności z przywróceniem siebie do pionu.

KONTROLA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana prawdopodobnie czuje, że panuje nad większością sytuacji, chociaż czasami może czuć, że wydarzenia ją przerastają. Jej poczucie kontroli może się różnić pod presją - czasami może czuć się bezradnie.

Zwykle dobrze radzi sobie z niepokojem, który może odczuwać w stresujących sytuacjach. Od czasu do czasu i w zależności od presji, jaka jest na nią wywierana, zdarza się jej ujawniać swoje niepokoje przed innymi.

Poczucie kontroli może dzielić się na dwa obszary: Poczucie sprawczości i Kontrola Emocji.

Zwykle w miejscu pracy są to osoby, które mogą pracować stale przez długi czas i osiągać znaczące sukcesy, ale czasami wydaje się, że przechodzą przez kryzys. Zazwyczaj radzą sobie z pracą i życiem, ale mogą być zmęczone. Rozwiązaniem często jest odbudowanie poczucia kontroli.



Kontrola emocji

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana może martwić się ważnymi aspektami swojego życia, zwykle jednak nie robi tego ponad miarę. Zazwyczaj pozostaje opanowana i spokojna ale od czasu do czasu może mieć trudności z kontrolowaniem swoich emocji.

Osoba badana potrafi czasami dostosować swoje reakcje emocjonalne do różnych sytuacji, w niektórych sytuacjach będzie potrafiła maskować nerwowość czy odczuwany niepokój.

Będzie potrafiła radzić sobie z frustracją w większości sytuacji, jednakże czasami może ją również okazywać.

Sugestie coachingowe:

- Pomoc w rozważeniu, jak postrzegają ich inni, którzy są mniej stabilni emocjonalnie? I ci, którzy mają wyższy poziom kontroli emocjonalnej.
- Pomoc w określeniu najlepszego momentu ujawnienia stanu swoich emocji - tak by być lepiej zrozumianym i nauczyć się reagować adekwatnie do okoliczności.
- Pomoc w zrozumieniu, dlaczego inni będą reagować bardziej emocjonalnie na sytuacje, w których potrafią dobrze sobie poradzić - i jak mogą sobie z tym poradzić z korzyścią dla siebie i innych.
- Które sytuacje i okoliczności sprawiają trudność w kontrolowaniu emocji. Jak sobie z tym radzą inni? Jak można to zrobić inaczej.
- Kiedy reagują emocjonalnie na wydarzenie, jaki to ma wpływ:
 - Na nich i co chcą zrobić?
 - Na innych z którymi mają kontakt lub pracją?
- Jaki sposób reakcji będzie najbardziej skuteczny? Jak można się tego nauczyć i zaadoptować?
- Czy możliwe jest rozpoznanie oznak utraty kontroli nad emocjami? W jaki sposób sobie z tym poradzić? Być może pomocnym będzie znalezienie cichego miejsca, aby się uspokoić, lub zrobienie czegoś co uszczęśliwia?]

Poczucie wpływu na własne życie

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana może nie wierzyć, że to, co robi, naprawdę robi różnicę, czasami czując, że po prostu poddaje się biegowi wydarzeń. Może mieć też skłonność do myślenia, że to, co robi, może nie mieć dla nikogo znaczenia.

Rzadko uważa, że może mieć wpływ na przebieg wydarzeń kiedy sytuacja wymaga podjęcia działań - raczej jest zdania, że cokolwiek zrobi, nie będzie to miało większego znaczenia. Przeważnie woli skupić się na wykonywaniu jednego zadania niż próbować poradzić sobie z kilkoma jednocześnie.

Gdy w pracy natrafia na trudności i komplikacje, mogą one zahamować jej działanie i może mieć później trudności ze znalezieniem sposobu poradzenia sobie z nimi.

Sugestie coachingowe:

- Zachęcanie do przyjęcia bardziej pozytywnego spojrzenia na samego siebie. Pomoc w określeniu konkretnych przykładów podjętych działań, które w konsekwencji przelożyły się na zmianę
- Nauczenie technik i narzędzi do rozwijania pozytywnego myślenia.
- Znalezienie wzorów do naśladowania z obszarów związanych z poczuciem sprawczości i kontroli. Pomoc w określeniu przydatnych zachowań i zaadaptowaniu ich i rozwijaniu u siebie.
- Pomoc w planowaniu pracy poprzez określanie poszczególnych celów do osiągnięcia, aby łatwiej było zauważyć postępy i sukcesy.
- Pomoc w refleksji skoncentrowanej na odniesionych sukcesach.
- Nauczenie stosowania Analizy Pola Sił jako metody wspierającej w określaniu czynników utrudniających osiągnięcie celów i sukcesów, tak aby można było przygotować sposoby radzenia sobie z przeciwnościami

ZAANGAŻOWANIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Osoba badana może łatwo zostać odciągnięta od swojego zadania. Trudnym może być dla niej ukończenie zadania w momencie pojawienia się niepożądanych okoliczności. Konsekwencją tego może być zbyt łatwe i szybkie poddanie się.

Osoba badana może ulec przeświadczeniu, że nie da rady przewyciężyć pojawiających się trudności i może to spowodować niechęć do kontynuowania zadania.

Gdy niespodziewane zdarzenia mają miejsce osoba badana staje się coraz bardziej zdemotywowana i może wzrastać jej poziom stresu. W konsekwencji zadanie nad którym pracuje może nie zostać ukończone. Kiedy "zamiera" nad zadaniem może nie szukać pomocy i wsparcia. Osoba taka może być rozpoznawana jako "ktoś kto nie dotrzymuje obietnic".

Osoba badana może uciekać w świat wymówek aby usprawiedliwić brak wykonanego zadania, podkreślając wszystkie trudności w powstałej sytuacji. Potrafi przekonać samą siebie że coś jest nieosiągalne - nawet kiedy jest osiągalne.

Będzie unikać jasnych jednoznacznych celów i zamierzeń. Tam gdzie inni dostrzegają potencjalny sukces i szansę, osoba badana może widzieć porażkę.

Zorientowanie na osiągnięcie celów

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana może często czuć się onieśmiewiona presją, jaką może przynieść dążenie do celu. Podejmując się zadań i działań, może mieć dobre pojęcie o tym, jaki powinien być pomyślny wynik, ale może też zbyt łatwo wizualizować problemy związane z osiągnięciem celu i konsekwencje jakie mogą się pojawić w przypadku braku realizacji celu.

Praca nad celami może podzielać demotywująco na osobę badaną - zwłaszcza gdy poczuje, że potrzebne jest wsparcie lub gdy pojawia się wrażenie, że cel jest nieosiągalny lub poza zasięgiem. Łatwiej przychodzi osobie badanej podanie argumentów dlaczego dany cel może stanowić wyzwanie niż znalezienie sposobów na realizację tego celu.

Wyzwaniem może być dla osoby badanej praca nad więcej niż jednym celem - dotyczyć to może alokacji zasobów czy ustalania priorytetów.

Sugestie coachingowe:

- Wprowadzenie zasad zarządzania projektami, tak aby zainicjować proces uczenia się nowych sposobów pracy - wprowadzenie regularnych spotkań by wspierać i rozwijać osobę w osiągnięciu celu.
- Pomoc w wizualizowaniu celu i możliwych sposobów dotarcia do niego.
- Pomoc osobie badanej w rozpoznawaniu co będzie rezultatem nie ustalania celów lub braku celu - np. utrata koncentracji/ uwagi, brak wiedzy na temat czego inni oczekują od Ciebie, jaka jest twoja rola w zespole/ grupie, brak jak cele wzajemnie się uzupełniają i wpływają na siebie.
- Zapoznanie / wprowadzanie technik pozytywnego myślenia by zachęcić do pozytywniejszego nastawienia w kierunku celu
- Analiza i refleksja nad wcześniej realizowanymi zadaniami i celami.
- Pomoc w zrozumieniu jak ustalać kluczowe etapy większego celu, kamienie milowe - i w ten sposób nauczyć się realizować cel ostateczny. Wypracowanie umiejętności dzielenia celów na mniejsze, łatwiejsze do osiągnięcia.

Zorientowanie na ukończenie zadania

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana zwykle rezygnuje znacznie łatwiej niż inni z powiezonego zadania lub działania - zwłaszcza tam gdzie pojawiają się trudności lub dość dużo presji.

Podczas wykonywania zadań, może mieć trudność z utrzymanie koncentracji na odpowiednim poziomie przez dłuższy czas. Umiarkowany wysiłek może powodować u niej zmęczenie.

Może wierzyć, że to co robi wprowadza niewiele zmian w powierzonym zadaniu oraz nie zawsze może dostrzegać sens wykonywanej pracy.

Małoprawdopodobnym jest by osiągnięcie czegoś było głównym źródłem satysfakcji dla tej osoby.

Sugestie coachingowe będą zawierały:

- Pomoc w analizowaniu przydzielonej pracy (np przykład używając techniki "5 x dlaczego") i opracowaniu najbardziej efektywnego sposobu osiągania celów.
- Używanie technik takich jak SWOT lub Analiza Pola Sił by rozpoznać co może nas blokować na drodze do realizacji celów i jak można przezwyciężyć te blokady.
- Wprowadzenie zasad zarządzania projektami, tak aby zainicjować proces uczenia się nowych sposobów pracy - wprowadzenie regularnych spotkań by wspierać i rozwijać osobę w osiągnięciu celu."
- Zastosowanie polityki "otwartych drzwi" – należy być na tyle dostępnym, aby osoba badana mogła zwrócić się o pomoc w chwili, gdy napotkany problem uniemożliwi jej kontynuację wykonywania zadania.

WYZWANIE

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana może czuć się trochę onieśmielona w obliczu trudnych sytuacji. Natomiast w obliczu szczególnie dużych wyzwań może reagować obawiając się, że wydarzy się najgorsze i może starać się całkowicie uniknąć rywalizacji i podejmowania wyzwania. Rzadko będzie postrzegać takie sytuacje jako okazję do pokazania innym, co potrafi.



Osoba badana może czuć się trochę niekomfortowo w niestabilnym środowisku i prawdopodobnie będzie starać się zminimalizować konieczność uczestniczenia w zmianie tam, gdzie to tylko możliwe.

Osoba badana może woleć prace w ustalonym porządku, tam gdzie jest pewien stopień stabilności i przewidywalności - w takim otoczeniu będzie spełniać się najlepiej.

Osoba badana znacznie bardziej preferuje to co przewidywalne nad tym co nieprzewidywalne, jej reakcja na niespodziewane zmiany może być spowolniona.

Naciskana, staje się ostrożna i unika ryzyka. Pod wpływem presji może okazywać oznaki wyczerpania co będzie miało wpływ na jej wyniki oraz zachowanie.

Zazwyczaj w miejscu pracy oznacza to iż, osoba badana niechętnie rozpocznie nową pracę lub wyzwanie- szczególnie gdy zachwieje to jej "status quo". Taka reakcja może czasem być odbierana jako niechęć do współpracy.

Podejmowanie ryzyka

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Osoba badana zazwyczaj dobrze sobie radzi z wyzwaniem, zmianą i wyzwaniami gdy otwiera ją to na nowe i różne doświadczenia, szczególnie jeśli czuje wsparcie innych. Jednocześnie, osoba badana docenia znaczną ilość stabilizacji i rutyny w swoim życiu i pracy.

Zbyt duża ilość zmian i niepowodzeń mogą wpłynąć na nią tak, iż wycofa się do swojej strefy komfortu.

Osoba ta może zaakceptować fakt, iż zawsze istnieje lepszy sposób zrobienia czegoś, oraz często będzie gotwa eksplorować dany obszar, jednakże potrafi również dostrzec wartość w utrzymywaniu rzeczy niezmiennymi.

Często widzi zarówno zagrożenie jak i szanse w nowych sytuacjach.

Czasami praca z innymi osobami, które są bardzo nastawione na ryzykowanie bądź wyzwania, może okazać się trudna dla osoby badanej. Jej potrzeba stabilności może zostać zakłócona przez zbyt dużą ilość zmian i wyborów.

Sugestie coachingowe:

- Pomoc osobie badanej w dokonaniu oceny jej pracy i ustaleniu priorytetów.
- Przedstawić narzędzia i techniki zarządzania czasem.
- Wspierać osobę w zlecaniu pracy innym/ delegowania obowiązków.
- Wypracowanie sposobów zachęcenia zespołu do udzielenia wsparcia pojedynczym osobom.
- Pomoc w przyjrzeniu się celom i osiągnięciom - czy naprawdę da się je zrealizować? Czy zależą od innych oraz czy inni są wiarygodni?

Nauka przez doświadczenie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Osoba badana znacznie bardziej dostrzega zagrożenie oraz negatywne strony niż szanse które przynoszą wyzwania, zmiany i nowe możliwości.

Tam, gdzie jest wystawiona na zmiany i kiedy coś idzie nie tak, pojawiają się trudności lub niepowodzenia, będzie odczuwać dyskomfort z powodu konsekwencji jakie mogą ją spotkać. Osoba badana nie wybierze ponownie takiego doświadczenia. Wnioskiem w takiej sytuacji może być to aby więcej nie wystawiać się na taką trudną sytuację. Trudno jej będzie wyciągnąć ewentualną lekcję na przyszłość.

Nieplanowane zmiany często zaskakują osobę badaną i rzadko odpowiada pozytywnie na nagłą zmianę. Niechętna jest wszelkim zmianom i martwi się o wszystko kiedy pojawiają się jakiegokolwiek zmiany.

Nie będzie czuć się dobrze i swobodnie pracując z kimś kto jest mocno nastawiony na wyzwania i zmiany lub wręcz sam je inicjuje.

Osoba badana może popełniać mniej błędów i pomyłek niż osoba skłonna do ryzyka, jednakże może również niewiele się nauczyć.

Sugestie coachingowe:

- Znajdź czas na wyjaśnienie osobie badanej natury zmiany i wyzwania oraz właściwie podkreśl ich korzyści. Pokieruj ją tak aby dostrzegła pozytywne aspekty zmiany.
- Znajdź czas by pokazać w jaki sposób uczyć się i wyciągać wnioski ze zmian i wyzwań by skutecznie sobie z nimi radzić w przyszłości? Czego można się z nich nauczyć?
- Jak osoba badana spostrzega to jak inni radzą sobie ze zmianami? Czego można się z tego nauczyć i co może zastosować w swoim życiu?
- Naucz osobę badaną narzędzi i technik pozytywnego myślenia.
- Zasugeruj, by osoba znalazła sobie kogoś komu ufa i z kim mogłaby dzielić swoje obawy. Omawianie ich pomoże jej popatrzeć na nie z innej perspektywy.
- Zachęć do rozmowy z innymi, którzy przeszli przez zmianę lub doświadczyli wyzwań - niezależnie czy są to sukcesy czy porażki. Dopytaj: "Czy tak różni się od Twoich doświadczeń?" Większość zapewne będzie miała pozytywny wydźwięk.
- Pomóż rozważyć jakie umiejętności, wiedzę i kompetencje osoba badana chciałaby zdobyć lub rozwinąć. Gdzie ma takie możliwości rozwoju?
- Pomóż osobie badanej poświęcać czas na koncentrację na pozytywnych aspektach tego co się wydarzyło (pytając np.: czego nauczyło Cię to doświadczenie?) zanim skupi się na błędach, porażkach.
- Pomóż i wesprzyj w używaniu technik wizualizacji do wyobrażania sobie w jaki inny sposób mogło zadziałać doświadczenie oraz co powinno się zrobić by je ukształtować.
- Jeśli pojawi się chęć zrobienia czegoś innego i ambitnego przeprowadź Analizę Pola Sił aby określić co będzie wspierać a co przeszkadzać w realizacji nowego zadania czy wyzwania.

PEWNOŚĆ SIEBIE

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9 10



Osoba badana jest stosunkowo pewna siebie, charakteryzuje ją umiarkowany poziom wiary w siebie. Jednakże, mogą pojawić się sytuacje w których zabraknie jej wiary w siebie i wtedy będzie potrzebować wsparcia ze strony innych.

Zazwyczaj można na niej polegać i przez większość czasu będzie zadowolajaco wywiązywać się z powierzonych zadań. Jednakże jeżeli pojawią się niepowodzenia, jej pewność siebie i wiara we własne możliwości może zmaleć pomimo posiadanych umiejętności, a praca nie przyniesie spodziewanych efektów. Może to przełożyć się na różne aspekty jej życia, włączając również te nie związane z pracą.

W modelu 4 C pewność siebie może być jedną z najmniej stabilnych cech.

Pracując z innymi ludźmi którzy mają znacząco wyższy poziom pewności siebie, osoba badana może zacząć wątpić w siebie i może czuć się zdominowana i przytłoczona.

Wiara we własne umiejętności

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9 10

Osoba badana zazwyczaj posiada wiarę w siebie by podjąć wykonania większości zadań, ale czasami ponosi porażkę w stawianiu czoła wyzwaniom z którymi w rzeczywistości mogłaby sobie poradzić. Osoba badana zazwyczaj też wierzy, że wszystko skończy się dobrze, ale czasami może stać się zbyt samokrytyczna rozpamiętując błędy.

Czasami może wątpić w to, iż posiada wiedzę i umiejętności, o których inni są przekonani, że posiada.

Sugestie coachingowe:

- Świadomie doceniać i nagradzać za konkretne osiągnięcia kiedy osiągają - i starać się o każdą okazję, aby to zrobić.
- By stawiać przed nią nowe wyzwania, tymczasowo można zmienić jej środowisko pracy, aby zmniejszyć ryzyko rozpamiętywania niepowodzeń. Planując, upewnić się, że osoba ta dostaje najlepszą szansę na odniesienie sukcesu.
- Pomóż jej zastanowić się nad jej realnymi możliwościami. Kiedy ostatnio brała udział w działaniach rozwojowych? Jak często szuka okazji do rozwoju?
- Kiedy nie uda się jej zrobić tego co powinna, w jaki sposób ocenia ona swoje możliwości, umiejętności oraz wiedzę którą ma na dany temat. Co robi gdy tak się dzieje?

Pewność siebie w relacjach interpersonalnych

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9 10

Osoba badana dość dobrze czują się w grupie, ale nie zawsze wypowiedzi swoje zdanie, nawet wtedy kiedy ma coś do powiedzenia. Czasami przejmuje kontrolę nad sytuacją, lecz w niektórych sytuacjach nie będzie umiała zachować się proaktywnie. Zazwyczaj stara się pełnić znaczącą rolę we współpracy z innymi ludźmi.

Osoba badana jest dość wrażliwa na myśli i opinie innych na swój temat.

Czasami może pozwalać innym wpływać na siebie, szczególnie kiedy ich pozycja lub argumenty są silniejsze.

Sugestie coachingowe:

- Warto wykorzystać siły, jaką daje zespół, aby badana osoba ponownie mogła rozwinąć skrzydła.
- Daj jej czas wolny by mogła odprężyć się.
- Należy rozważyć szkolenie dla osoby badanej z zakresu asertywności lub pewności siebie, aby odświeżyła sobie swoją wiedzę nt. dostępnych technik i narzędzi. Warto również upewnić się, czy są w miejscu pracy odpowiednie warunki, aby osoba badana mogła je zastosować.
- Pomóż w zrozumieniu jak ważna jest i ile znaczy umiejętność aktywnego słuchania.
- Pomóż w zrozumieniu potencjalnego wpływu na innych, którzy mają niższy poziom pewności siebie w relacjach interpersonalnych - czy blokują wkład innych?
- Wspieraj ich w rozważeniu innych sposobów zaangażowania w konwersację, dyskusję lub spotkanie.
- Zasugeruj osobie badanej, że możliwości wzmacniania pewności siebie w relacjach interpersonalnych można znaleźć poza pracą, ćwicząc na przykład umiejętności dyskusowania i prezentacji dla różnych grup społecznych, stowarzyszeń itp.
- Może warto aby osoba badana dołączyła do stowarzyszenia/ klubu/ grupy, który zajmuje się tym na czym osoba badana zna się najlepiej lub czym najbardziej się interesuje - ludzie są znacznie bardziej pewni siebie w relacjach interpersonalnych, gdy mają do czynienia ze sferą na której się znają.

**Komentarz/dodatkowe
informacje**



AQR

01244 572050

www.aqrinternational.co.uk