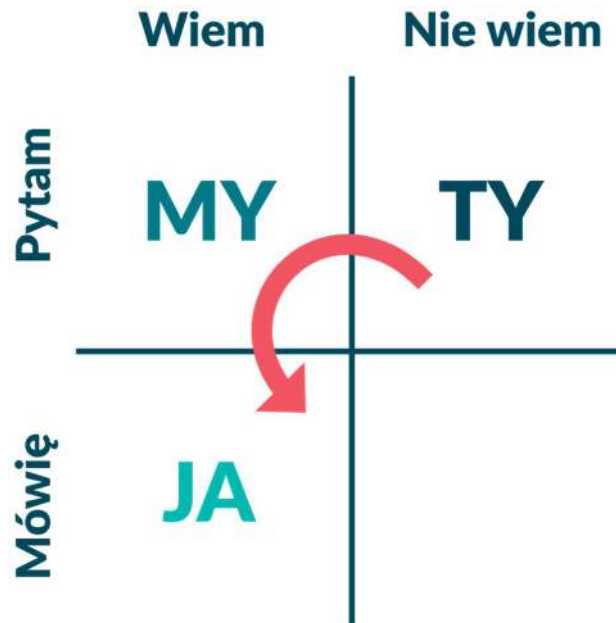


Dialog rozwojowy Kingmakers™

Rozmowa rozwojowa jest podstawowym narzędziem dla Lidera. Biegłość w świadomym jej prowadzeniu jest ważnym czynnikiem sukcesu całego procesu. W metodzie Kingmakers™ proponujemy podejście, którego sednem jest umiejętność prowadzenia inspirującego dialogu rozwojowego nastawionego na samodzielne analizowanie tematów, generowanie rozwiązań oraz pobudzanie do autorefleksji i wniosków. Z punktu widzenia osoby kierującej rozmową należy w odpowiedniej kolejności przyjąć perspektywy pokazane na poniższym rysunku:



Kolejność rozmów TY – MY – JA jest kluczowym czynnikiem sukcesu dialogu rozwojowego.

Moment włączania ekspertyzy i oceny Lidera powinien nastąpić dopiero po dokładnym przemyśleniu tematu przez rozmówcę, po wyczerpaniu jego pomysłów. Taka kolejność gwarantuje zwiększanie elastyczności myślenia, samodzielności w tworzeniu opcji i scenariuszy, a w konsekwencji motywacji do podjęcia się działań, które z nich wynikają.

A teraz szczegółowo:

Rozmowa typu „TY” – uwaga jest skoncentrowana na rozmówcy, jego potrzebach, pomysłach, sposobie myślenia. Ten sposób prowadzenia dialogu polega na zadawaniu pytań z pozycji osoby nastawionej na uruchomienia w sobie ciekawości i eksplorowania świata drugiego człowieka. Swoje wnioski i obserwacje pozostawia na dalszą część rozmowy. Lider pracuje prostą pętlą dialogu:

pytam – słucham – odzwierciedlam.



Prawa autorskie i zasady powoływania się na Kingmakers™
 Wszelkie zasoby know-how związane z metodyką Kingmakers™ stanowią własność intelektualną Kingmakers Sp. z o.o.
 Kingmakers Sp. z o.o. dysponuje znakiem towarowym Kingmakers™, objętym prawem ochronnym Urzędu Patentowego RP.
 Fragmenty szkoleń, materiały i techniki Kingmakers™ mogą być wykorzystywane jedynie za zgodą Kingmakers Sp. z o.o.

Rozmowa typu „MY” – uwaga jest skierowana na zadanie i wymianę myśli. W centrum uwagi jest to, co wspólnie jesteście w stanie wykreować dzięki zaangażowaniu obydwu stron w dany temat. Menedżer i jego pracownik, Career Coach i jego pracownik, Mentor i Mentee współtworzą rozwiązanie. W tym dialogu Lider dalej korzysta głównie z pytań, jednak jego pytania mają swoje źródło w jego wiedzy i ekspertyzie – „W moich projektach zwykle korzystamy z podejścia.... Jak to wygląda w tym, który ty realizujesz?”

Istotne jest to, że wszystkie komentarze osoby prowadzącej rozmowę rozwojową powinny mieć źródło w tym co wypracował i zaproponował jego rozmówca. W rezultacie takiej rozmowy mogą powstawać opinie, oceny, pomysły, wnioski i rozwiązania. W dialogu skoncentrowanym na rozwoju cała odpowiedzialność za ich wykorzystanie pozostaje w rękach osoby, której ten rozwój dotyczy. Każdą opinię, diagnozę, ocenę Lider (Career Coach) kończy przekazaniem odpowiedzialności w ręce tego, komu ma służyć ta rozmowa:

„(...) i co Ty na to?”

„(...) co to wnosi do twojej perspektywy?”

Rozmowa typu „JA” – koncentruje uwagę na doświadczeniu i sposobie myślenia osoby prowadzącej rozmowę. Dopiero na tym etapie ma ona prawo dodać perspektywę i pomysły wcześniej nieodkryte przez swojego rozmówcę. W tym czasie Lider (Career Coach) dzieli się wiedzą, doświadczeniem, zasobami i to on decyduje, co powiedzieć, a co pominąć. Rezultatem tego etapu jest wzbogacenie dostępnych opcji o doświadczenie, rozwiązania, wiedzę i inne zasoby, które udostępni Lider. Każda tego typu opcja powinna zakończyć się oddaniem odpowiedzialności w ręce rozmówcy: - „I co chcesz z tym zrobić? Jaka jest Twoja opinia? Co Ty na to?”. Zadanie tych pytań powoduje, że obie strony są cały czas w dialogu, a rozwijana osoba potrzebuje zinternalizować otrzymane wskazówki i nadać im swoją perspektywę. To działa!



Odpowiedzialność za decyzje w rozmowie TY – MY – JA w dialogu rozwojowym zawsze leży po stronie osoby, której ten rozwój ma dotyczyć. Dowolna interwencja prowadzącego kończy się zawsze przekazaniem odpowiedzialności rozmówcy poprzez zapytanie o jego podejście, rozumienie tematu lub decyzję.

