

**Coaching i mentoring.
Metody przekazywania
specjalistycznej wiedzy
zawodowej w sektorze usług
informacyjnych.**

Referuje mgr Katarzyna Kant
Ateneum – Szkoła Wyższa
w Gdańsku

Coaching

- Coaching jest psychologiczną metodą kształcenia i doskonalenia kadr polegającą na poszerzaniu wiedzy, rozwijaniu umiejętności i kształtowaniu postaw pracowników dzięki pracy z trenerem.
- Trener nie musi być specjalistą z dziedziny, w której specjalizuje się jego klient.
- Podstawą metody jest wzajemne zaufanie pomiędzy trenerem i osobą szkoloną.

Etapy postępowania w metodzie *coachingu*

1. Stworzenie atmosfery zaufania.
2. Szczegółowa analiza sytuacji.
3. Dobór uczestników treningu.
4. Omówienie bieżących problemów uczestników treningu.
5. Nawiązanie kontaktu psychologicznego z podopiecznymi.
6. Wspólne poszukiwanie rozwiązań bieżących problemów.
7. Dokonanie wstępnej oceny podjętej współpracy.
8. Określenie i wspólne przedyskutowanie kolejnych celów.
9. Przygotowanie planu realizacji wyróżnionych celów.
10. Realizacja przyjętego planu poprzez spotkania treningowe.
11. Wspólne poszukiwanie rozwiązań trudnych sytuacji.
12. Dokonywanie oceny realizacji określonych celów.
13. Stopniowe zwiększanie samodzielności podopiecznego.
14. Zakończenie cyklu coachingu

Mentoring

- metoda rozwijania kompetencji zawodowych pracownika dzięki współpracy z tzw. mentorem, czyli doświadczonym specjalistą z danego zakresu, posiadającym doświadczenie zawodowe oraz dużą wiedzę i umiejętność jej przekazywania.
- obejmuje: szkolenia, doradztwo, pomoc w rozwiązaniu konkretnych problemów oraz nieformalne przekazywanie informacji.

Coaching i mentoring w bibliotekach

- znacznie częściej stosowana jest metoda *mentoringu*
- metoda *coachingu* jest mało spopularyzowana, również z powodu deficytu specjalistycznych opracowań na rynku.

Cechy biblioteki jako organizacji uczącej się

- ciągle i świadome poszerzanie wiedzy oraz umiejętności pracowników i otoczenia biblioteki,
- tworzenie wiedzy grupowej, tj. wykorzystującej efekt synergii wiedzy i umiejętności indywidualnych pracowników biblioteki,
- gromadzenie, przetwarzanie i zapewnianie dostępu do wiedzy,
- transfer wiedzy,
- efektywne wykorzystywanie gromadzonej wiedzy,
- podnoszenie umiejętności uczenia się,
- stwarzanie warunków do rozwoju bibliotekarzy,
- popieranie oddolnych inicjatyw, związanych z poszerzaniem wiedzy,
- współpraca z otoczeniem oraz umiejętność przystosowywania do jego zmian,
- ciągle podnoszenie jakości usług,
- zwiększanie sprawności organizacyjnej,
- zwiększanie skuteczności działania.

Struktura organizacji uczącej się

- myślenie systemowe
- doskonalenie osobiste
- modele myślowe
- wspólna wizja
- zespołowe uczenie się

Dziękuję za uwagę