

Coaching posameznikov

Globlje

POSLUŠA

Razume njihovo zgodovino, kontekst in zgodbo: fizično, intelektualno, čustveno in duhovno zgodbo.

RAZIŠČE

Pomaga varovancem raziskati naslednje korake z vprašanji, prepoznavanjem in nudenjem povratne informacije.

PREPOZNA CILJE

Prepozna dejanja, ki jih bodo pripeljala do njihove zelene prihodnosti. Oskrba telesa, duše, uma in duha.

VIDI OVIRE

Prepozna ovire s katerimi se bodo srečali, kako jih zmanjšati, premagati in povečati uspeh.

OCENI

Načrtuje ocenjevanje, ohranja odgovornost in razmišlja kako bi vzpodbudil in podprl varovanca.

Vsi lahko in smo coachi. Skozi leta smo coachi/mentorji svojim otrokom z ljubeznijo, predanostjo in požrtvovalnostjo. Svojim prijateljem stojimo ob strani kot coachi, da naredijo izpit, premagajo strah ali dosežejo preboj v odvisnosti, ki nadzira njihovo življenje. Naši vnuki so lahko naši coachi pri delu z računalnikom in novimi aplikacijami itd. Coaching ni nekaj novega, je vse okrog nas in to počnemo povsem naravno in dnevno. Vendar biti nameren glede pristopanja do drugih, da bi jim nudili coaching, zahteva **spremembo načina razmišljanja**.

Vsaka oseba, ki se aktivno vključuje v coaching odnos, razvije spretnosti in zmogljivosti. Raste v odnosih, čustveno in duhovno vse bliže svojemu življenjskemu namenu. S to serijo obrazcev za coaching želi ekipa Voditi z namenom podpreti in spodbuditi razvoj coachinga. Želimo vam priskočiti na pomoč, ko pomagate drugim usmeriti se k uresničevanju potenciala, ki je v njih.

Priprava coachinga. Čeprav smo coaching označili kot proces je pomembno razumeti namen in cilje, ki stojijo za coachingom. Ti bodo coachu omogočili razviti svoj stil in edinstvenost.

❁ **Cilji coachinga** – Proces, ki omogoča samostojno in v vase usmerjeno reševanje problemov ali spremembe v kontekstu pogovora« (Hicks, R.F. 2014, 21). To je sodelovanje s klienti preko dialoga, ki je okrepljen z veččinami, etiko, standardi in modeli. Coaching poskuša »soustvariti analitično učenje, ki podpira individualno in skupinsko spremembo« (Future Coaching Summit, 2012).

Potem ko se boste odločili, da se boste vključili v coaching proces kot coach ali kot varovanec, verjamemo, da vam bodo zbrane informacije zelo v pomoč. Namen zbranih misli in prispevkov več različnih svetovno znanih coachev je, da vam pomagajo negovati vaše spretnosti, talente in potencial v tistih, ki so okoli vas. V nekaterih korporacijskih okoljih izraz coaching uporabijo, ko pomagajo nekemu, ki pri svojem delu ne dosega standardov. Toda mi coachinga ne uporabljamo in ne razumemo na tak način, temveč vam želimo pomagati z namenom, da vas spodbudimo k doseganju svojega potenciala, da lahko razvijete sposobnosti, ki se skrivajo v vas in ustvarite nekaj zelo posebnega.

»Coach vodi varovanca od točke, kjer se nahaja, do večje zmoglosti in izpolnitve njegovih ali njenih želja.«

Gary Collins

❁ **Preizkušanje pripomočkov** - Nekateri coachi raje vidijo, da njihovi varovanci priskrbijo osnovne informacije pred prvim srečanjem. To pripomore k temu, da je coaching bolj osredotočen in direkten. Informacije o močnih straneh osebe, spretnostih, talentih in osebnih ciljih so lahko pridobljene skozi vprašalnik ali anketo. Če potrebujete vprašalnik ali anketo, kontaktirajte ekipo Voditi z namenom preko spletne strani www.voditi.org

- Kaj si želite doseči v tem coaching odnosu?
- Kako boste vedeli, da je vaš cilj dosežen?
- Ali obstaja poseben razlog zaradi katerega niste uspeli doseči cilja do danes?
- Kako se bo vaše življenje ali služba za Boga izboljšala zaradi tega napredka?

❖ **Naredite svoja coaching srečanja uspešna** - Najbolj uspešni coaching odnosi ustvarijo prostor in svobodo, kjer se lahko svobodno odzovemo na povabilo. Tako coach kot varovanec se morata odločiti, da bosta sodelovala neko določeno obdobje. Vendar je pomembno, da sta pri takšnem odnosu aktivna, ne pasivna.

❖ **Razvijte svoj stil** - Tisti, ki lažje delujete v strukturiranem okviru, uporabite coaching obrazce – bili so razviti skozi leta izkušenj. Tisti pa, ki imate raje manj strukturirano okolje, usvojite predlagani proces in cilje ter vanje vključite svoj stil.

❖ **Pri pripravi bodite namerni** - Najboljše rezultate pokažejo tisti, ki so namerno in predhodno pripravljene na srečanja. Ustvarjanje primerne okolja za srečanja pogosto pripomore k občutku varnosti, zaupanja in varovanja zaupnosti. Okolje bo dodalo vrednost vašemu coaching srečanju. Pri uvodnem srečanju bi morali vzpostaviti pričakovanja za prihodnja srečanja. Bodite odprti in iskreni.

POSLUŠA

Ključ do učinkovitega coachinga je razumevanje ciljev varovanca. Kje si želi biti čez dvanajst mesecev? Na katerem področju si želi videti celosten razvoj (družina, fizično, socialno, čustveno, karierno in duhovno področje)?

Oseba, ki postavlja vprašanja, vodi pogovor in ne tisti, ki največ govori. Uprite se skušnjavi, da bi prehitro podali odgovor ali da bi prišli že z vnaprej pripravljeno idejo, kaj oseba potrebuje. Coach je v prvi vrsti dober poslušalec. Aktivno poslušanje je zmožnost razumeti misli in občutke drugih.

Naučite se, kako umiriti osebo v nekaj sekundah in jo nato spodbudite h govorjenju. Nekateri ljudje so nadarjeni za takšno medosebno komunikacijo. Vendar ne skrbite, če vam to ni naravno. Ključ je v razumevanju razvijanja odnosa. Vsi mi lahko s predanostjo služenju in procesu razvijemo kvaliteten, zdrav in učinkovit coaching odnos.

❖ Povezovanje z ljudmi



Naključno omenite teme in jim prebudite zanimanje

Izobrazba,
izkušnja, zgodovina,
uspeh, družina,
vključenost v družbo,
osebnost

Ilustracija dlani ima podoben pomen kot kratica, ki nam pomaga zapomniti si proces. Ko govorite z novo osebo – na primer s potencialnim klientom, si predstavljajte, da je vsak prst na roki imenovan kot je prikazano zgoraj. Pojdite skozi prste na svoji roki in postavite vprašanja, ki bodo osebo spodbudila, da začne govoriti. Ko oseba začne bolj zavzeto govoriti o neki stvari, potem veste, da ji je to zanimivo in pomembno. Zapomnite si 2-3 ključne stvari, o katerih je oseba govorila in si jih zapiši-

te. Naslednjič ko se srečata, povprašajte o teh stvareh. Morda vam je oseba povedala o bolnem sorodniku ali pomembnem življenjskem dogodku ipd. Ko to ponovno omenite, bo vedela, da poslušate in vam je mar.

❖ Motivacija

- Kaj vas motivira, kaj vas spodbudi, da zjutraj vstanete iz postelje?
- Kaj vam zmanjša motivacijo?
- Kako ostanete motivirani?

❖ Vloge, odgovornosti in vrednote

Vašemu coachingu lahko koristi tabela tedenskega razporeda časa. Lahko si jo ogledate na spletni strani www.voditi.org/resources. Zelo vam je lahko v pomoč če razumete svoje vrednote, vloge, odgovornosti in kako jim dajati prednost. Če ima vaš varovanec željo po izboljšanju razporejanja časa oziroma dajanju prednosti, mu predlagajte, da izpolni obrazec in potem ga skupaj preglejta. Šele ko prepoznate vrednote in prioritete, lahko lažje opazite če se nekaj ne ujema. Na primer, če trdite, da so vaš soprog ali soproga in otroci med zelo pomembnimi, vendar posvetite več časa hobijem in prostovoljstvu, potem se tukaj nekaj ne ujema. Dejanja povedo več kot besede.

❖ Fizične, čustvene in duhovne resničnosti

Tako kot vsi ljudje je posameznik sestavljen iz več področij; vsako področje našega življenja vpliva na ostala področja. Kar verjamemo o realnosti, vpliva na fizični in čustveni vidik našega življenja. Družinska stiska ali čustvena kriza vpliva na naše delo, kot tudi na fizično zmogljivost ali naše verovanje, ipd. Zaradi tega bo coach najbolj koristen, ko sta v odnosu prisotna odkritost in ranljivost.

RAZIŠČE

Ko se z zaupnim prijateljem pogovarjamo o sanjah, ambicijah in željah, raziskujemo – to je neprecenljivo. Ali lahko te sanje in želje postanejo resnični cilji? Ali jih lahko razbijemo na manjše dosegljive koščke? Ali obstajajo podatki, znanje in povezave, do katerih nam coach lahko pomaga odpreti vrata?

- ⊗ Kaj si varovanec želi doseči?
- ⊗ Prepoznajte neuresničen potencial. Coach vidi v osebi spretnosti in potenciale, ki še niso prepoznani.
- ⊗ Coach pomaga varovancu previdno izbrati nekaj ciljev:

- želje za družino,
- želja po učenju in intelektualnem prizadevanju,
- želja po zdravju,
- želja po čustvenem razvoju in odnosih,
- želja po socialnih interakcijah in vključenosti,
- želja po duhovni rasti.

PREPOZNA CILJE

Skozi dialog preišče želje, dokler ne izpostavi nekaj uresničljivih in pomembnih ciljev. Večina ljudi se najbolje odziva, ko njihovi cilji izhajajo iz njih samih. Zato naloga coacha ni vsiljevanje ciljev, temveč prepoznati pristne želje in hotenja.

Za tiste, ki si radi postavite cilje, s katerimi se spodbudite in merite svoj napredek, je tu kratica S.M.A.R.T.

Specific (specifičen) Reviewable (omogoča pregled)

Measurable (izmerljiv) Time (čas)

Achievable (dosegljiv)

Mnogim ljudem je iskanje ciljev breme, ki jim jemlje motivacijo. To je v redu, saj smo si vsi različni. Vendar, če ste ena od teh oseb, si morate vseeno začrtati smer svoje poti. V katero smer boste šli in kako boste vedeli, da ste dosegli napredek?

⊗ Ocenite svojo vizijo

- Ali se ujema z vašimi vrednotami?
- Ali se ujema z vašimi vrlinami, darovi in strastmi?
- Ali je jasna in jedrnata?
- Ali označuje visoke ideale v svojem prizadevanju za odličnost, integriteto in spoštovanje ljudi?
- Ali je zahtevna?
- Ali je dovolj privlačna, da ste se zanjo pripravljeni žrtvovati?

VIDI OVIRE

Coachi pomagajo prepoznati ovire, ki se lahko pojavijo pri oblikovanju novega načina delovanja.

- ⊗ Kaj vas ovira?
- ⊗ Katere ovire ste kot coach videli in kako bi se jim lahko izognili?
- ⊗ Coach je s podajanjem povratne informacije lahko neprecenljiv. To varovancu mogoča kritično razmišljanje.
- ⊗ Pogoste težave:
 - Prehitro ukrepanje, nekdo nima motivacije, energije, ekipe ali virov.
 - Prepozen odziv, nekdo lahko zamudi priložnost.
 - Ali ima varovanec čas, vire in tehnične zmogljivosti?
 - Kako se bo soočil z razočaranjem in zavrnitvijo?



OCENI

Coachi izdelajo načrt odgovornosti varovanca, ki bo pregledal napredek k doseganju rezultatov. Odgovornost je preprosto izgrajevanje integritete, tako da prevzemamo odgovornost za svoje odločitve in dejanja.

- ⊗ Coaching najbolje deluje z nizom dogovorjenih srečanj v določenem časovnem obdobju. Na primer, dvanajst enomesečnih srečanj v letu dni. Ko vemo, da bo nekdo sodeloval z nami v določenem času, smo pogosto bolj motivirani.
- ⊗ Pri coachingu je ključno, da je oseba odgovorna, saj to zagotavlja, da ona sama določa cilje in časovnico. Te podrobnosti so dogovorjene že na prvih srečanjih.
- ⊗ Del rednih srečanj je tudi pregled novih izzivov in pogovor o napredku.
- ⊗ Kaj moram storiti vsak dan oziroma teden, da se bom lahko držal ali držala dogovora?

Zunanje ovire pri coachingu

Ovire	Vpliv	Predlagan odziv
Moteči življenjski dogodki	Odvrnejo pozornost od coachinga, porabljajo energijo	Spoprimite se z življenjskim dogodkom in se pozneje vrnite h coachingu.
Preveč zahtev	Občutki pritiska, odvrtačanje pozornosti	Ponovno ocenite prioritete, naučite se upravljati čas in razdeliti naloge.
Zahtevni ljudje	Jemljejo energije, porabljajo čas.	Postavite meje, izognite se želji po prevladi, recite ne, soočite se, če je možno in ponovno ocenite prioritete.
Kritika s strani drugih	Strah pred zavrnitvijo, dvom vase	Ocenite kritiko (nekatero je potrebno ignorirati, nekatere nas morajo spodbujati), naj vas samoobramba ne zmoti.
Ni jasnih meja	Situacije in ljudje nas zmotijo.	Naučite se postaviti meje, kako milostno reči ne in postaviti jasne prioritete.
Pomanjkanje odgovornosti	Vizija zbledi, izgubite motivacijo in predanost.	Najdite nekoga, ki mu boste odgovorni.
Ni ocene od drugih	Razočaranje, izguba motivacije, odlašanje, zmeda	Najdite pot do iskrene povratne informacije.
Stvari, ki jemljejo energije	Motnje, prekinitve, izčrpavanje energije, izguba časa, izguba potrpljenja	Prepoznajte odjemalce in jih odstranite ali zmanjšate vpliv.

Notranje ovire pri coachingu

Ovire	Vpliv	Predlogi za coaching
Slabe navade	Preprečijo ukrepanje.	Priznajte, da so lahko navade spremenjene s ponavljanjem novih vedenj.
Strah, negotovost	Prepreči vam delovanje.	Izzovite napačna prepričanja in jih zamenjajte s pravilnimi prepričanji in discipliniranim razmišljanjem.
Negativen način razmišljanja	Prepriča vas, da ne more biti narejeno.	Izzovite škodljiv samogovor in ga nadomestite s pozitivnimi prepričanji.
Brez zaveze, brez lastništva	Motivacija pade, cilji so pozabljeni ali opuščeni.	Predelajte načrte in razdelitev nalog, tako da bodo ljudje imeli odgovornost in lastništvo. Ob tem zahtevajte odgovornost.
Odpor do sprememb	Sodelovanje upade čeprav imate površen dogovor.	Razumite tveganje stanja nespremenjenosti in se opomnite, da sprememba doseže dolgoročne cilje.
Nepotrpežljivost	Proces je prenačilen, spodrsnjaji, razočaranje in verjetnejša izguba interesa.	Izkažite potrpljenje in pokažite vsak majhen dokaz napredka.
Dolgčas	Izguba interesa in motivacije	Ponovno pojasnite vizijo in cilje, nato rast povežite s strastjo.
Spremenjeni cilji	Spoznanje, da začetni cilji oziroma vizija ne ustrezajo več, izguba motivacije	Pritegnite ljudi z novo vizijo oziroma cilji.

(Collins 2009, 222-227)