

#MACARDS



КОУЧИНГ

ПОДБОРКА

СОДЕРЖАНИЕ:

- ЧТО ТАКОЕ КОУЧИНГ
-
- 5 ПРИНЦИПОВ КОУЧИНГА
-
- 25 СИЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО КОУЧИНГУ
-
- 10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ
-
- НЕЙРОЛОГИЧЕСКИЕ УРОВНИ ДИЛТСА
-
- КОЛЕСО ЖИЗНЕННОГО БАЛАНСА
-
- МОДЕЛЬ РОСТА
-
- МОДЕЛЬ СЧЕТ
-
- КВАДРАТ ДЕКАРТА
-
- ЛИНИЯ ВРЕМЕНИ В КОУЧИНГЕ

ЧТО ТАКОЕ КОУЧИНГ

ПОЛЕЗНОЕ

Википедия

Коучинг (англ. *coaching*) — метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития.

Термин пришёл в русский язык из английского, а в английском произошёл от названия грузового транспортного средства, получившего название по месту своего появления.

Первое использование слова «coach» для обозначения инструктора зафиксировано около 1830 года в Оксфордском университете — «коучем» на сленге стали именовать человека, помогающего студенту готовиться к экзамену.

Слово «коучинг» получило значение «переносить людей с их места туда, где они хотят быть».

В спорте использование данного слова впервые зафиксировано в 1861 году.

На развитие коучинга влияли многие области знания, включая педагогику, психологию (в том числе спортивную, клиническую, социальную и промышленную), теории лидерства и другие.

С середины 1990-х годов коучинг развился в отдельную дисциплину, появились профессиональные ассоциации, например, Ассоциация коучинга, Международная федерация коучей, Европейский совет коучинга и менторства, которые участвовали в разработке стандартов обучения.

Изначально коучинг развивался благодаря исследованиям в области спортивной психологии: важными для становления коучинга были работы спортивного коуча Тимоти Голви, создавшего собственный гуманистический принцип и целую школу коучинга, повлиявшую на многих ведущих коучей Великобритании и его ученика Джона Уитмора. Книгу Голви «*The Inner Game of Tennis*» часто называют первой крупной публикацией, в которой произошёл разворот от спортивного коучинга к лайф-коучингу, развитому в отдельную дисциплину Вернером Эрхардом, Лорой Уитуорт, Джоном Уитмором и Томасом Леонардом (кодифицировавшим область).

ЧТО ТАКОЕ КОУЧИНГ

ПОЛЕЗНОЕ

Википедия

Также помимо спортивной влияние оказывала и клиническая психология, публикации психотерапевтов Инсу Ким Берг, Стива де Шейзера и доктора юридических наук Питера Сабо, Дженет Харви, президент Международной федерации коучей, считает, что развитие коучинга началось в 1970-х годах с Движения за развитие человеческого потенциала и тренинговой компании Эрхарда. Томас Леонард, основавший объединения Coach U, Международную федерацию коучей и Международную ассоциацию коучинга, работал у Эрхарда в 1980-х годах он был первым успешным популяризатором коучинга. Многие коучинговые организации имеют стандарты поведения и «кодексы чести», следование которым они считают необходимым для защиты интересов клиентов.

Профессиональный коучинг включает такие техники как наводящее перефразирование, слушание, задавание вопросов, уточнение, которые помогают клиенту изменить перспективу и увидеть новые подходы к достижению желаемой цели.

Вышеописанные техники применимы почти в любой разновидности коучинга. В этом смысле коучинг является «мета-профессией», позволяющей помочь клиенту в самых различных областях. Ввиду этого виды коучинга могут частично перекрываться.

Лайф-коучинг использует широкий набор инструментов и техник, взятых из других дисциплин (в частности, психологии, нейробиологии и профориентации), чтобы помочь клиенту определить и достичь личных целей.

Профессиональные лайф-коучи могут иметь сертификаты и дипломы в различных областях, включая психологическое консультирование и родственные ему, однако лайф-коуч не является ни психотерапевтом, ни социальным педагогом, ни работником здравоохранения.

5 ПРИНЦИПОВ КОУЧИНГА

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

Вся работа коуча и его отношение к жизни, к клиентам и их ситуациям определяется пятью основными принципами (нужно иметь в виду, что коучи работают только с психически здоровыми людьми).

1. Со всеми все ОК.

Не существует неправильных или сломленных людей.

2. У человека уже есть все ресурсы, которые ему необходимы, чтобы достичь того, что он действительно хочет.

3. За каждым поведением лежит позитивное намерение.

4. Люди постоянно меняются.

5. Люди делают наилучший выбор из доступных для них возможностей.

Как видите, такой подход подразумевает определенное отношение к себе и другим людям. Если вы знаете, что вы хотите, то вы все сможете. Но нужно точно знать о своих желаниях. Вы действуете не плохо или хорошо, а так, как для вас это возможно в настоящий момент. Любой ваш поступок может быть полезен в определенной ситуации. И все, что мы делаем, нам для чего-то нужно (позитивное намерение). А значит, вы можете измениться и действовать по-другому. Нет такого слова «неудача, провал, поражение», есть только опыт и обратная связь. И если один способ поведения не приводит к желаемому результату, попробуй другой.

А теперь давайте вспомним привычные нам суждения?

Без связей не пробиться. У меня нет способностей к этому. Они все плохие и неправильные и только я — Д'Артаньян. Эти суждения плохи? Нет. Но как они могут нам помочь в достижении своих целей? Их цель — оправдать свое НЕдостижение цели, объяснить, почему ты не следуешь своим желаниям.

Посмотрите на свои мысли и поступки с точки зрения этих принципов. Можете ли вы уже сейчас изменить свое отношение к чему-то (целям, ситуациям) или кому-то (близким, коллегам, друзьям) в соответствии с этими принципами?

25 СИЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО КОУЧИНГУ

ПОЛЕЗНОЕ

.....

Коучи любят задавать открытые и сильные вопросы во время коуч-сессии. Добавьте в свой арсенал коуча эти 25 вопросов, чтобы стать еще более эффективным коучем.

Международная федерация коучинга (ICF) в этом году провела опрос среди своих читателей в социальных сетях (большинство из которых практикующие коучи) на тему их любимых сильных вопросов во время коуч-сессии. Мы выкладываем здесь 25 сильных и качественных вопросов, которые вы можете с успехом применять в своей практике коучинга.

- 1) Если бы я дал вам дополнительный час в сутках, что бы вы с ним делали? Франциско Альварез
- 2) Что бы вы делали, если бы имели безграничные ресурсы? Карен Мартин Минер
- 3) За какую историю вы так цепко держитесь? Крис Паджет
- 4) Что вы сделаете в первую очередь? Катаржина Вожнар
- 5) Что тянет вас назад? Дженни Леу
- 6) Как много энергии вы готовы вложить в это? Алиса Маньярез
- 7) Какое бы вы могли придумать идеальное решение? Марк Смит
- 8) Что вы пытаетесь доказать себе? Джессика Малавец
- 9) Если бы я был в вашей шкуре и попросил бы у вас совета, что бы вы посоветовали мне в первую очередь? Том Ферри
- 10) Что бы вы попробовали прямо сейчас, если бы знали, что не можете потерпеть неудачу? Алиса Гонцалез
- 11) Просто потому что это случилось в прошлом, почему это должно случиться снова? Рене Стюарт
- 12) Что вы делаете такого, что приносит вам радость и восторг? Джен Микельсон
- 13) Если бы ваши деньги могли говорить, что они бы вам сказали? Лусио Андре Перес
- 14) Какое переживание вы хотите воплотить в жизнь? Родни Мюллер
- 15) Насколько это решение соответствует твоим представлениям о самом себе? Ребекка Макфарлен
- 16) Когда ты начинаешь? Пэт Кеннеди

25 СИЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО КОУЧИНГУ

ПОЛЕЗНОЕ

.....

- 17) Какие маленькие шаги ты можешь совершить, чтобы подобраться ближе к своей мечте? Джозефин де ла Паз
- 18) Чего вы ждете? Хаун Элиас Ромеро Васкес
- 19) Как вы думаете, в чем мораль в этой истории? Брент Нестлер
- 20) Что из того, что вы только что сказали может быть всего лишь вашим допущением или предположением? Рейчел Мендонка Гойер
- 21) Какие позитивные моменты есть в этой негативной ситуации? Ванья Маринова
- 22) Какую историю вы чаще всего рассказываете самому себе? Нэнси Матиас
- 23) И...? Кэти Кароан
- 24) Если бы вы знали ответ, каким бы он был? Рита Торижни
- 25) О чем таком я у вас сегодня не спросила, о чем вы очень хотели чтобы я спросила? Энни Гелфанд

Какой из этих вопросов вы испытаете в своей практике?

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

Одна из основных компетенций коуча — умение задавать продвигающие вопросы. В этой статье вы найдете описание 10 главных ошибок постановки вопросов, которые обычно делают начинающие коучи и советы, как такие ошибки можно исправить. Ошибка №1.

Закрытые вопросы — главный враг коуча. По сравнению с ними, открытые вопросы имеют два ключевых преимущества: позволяют клиенту управлять процессом (потому что предполагают множество возможных вариантов ответа), заставляют клиента думать, побуждая его к более развернутым ответам. Несмотря на то, что большинство людей, даже в ответ на закрытый вопрос, расскажут вам длинную историю, слишком много закрытых вопросов подряд заставят человека закрыться.

Решение:

Превратите закрытые вопросы в открытые Чтобы превратить закрытый вопрос в открытый, для начала осознайте, что вы задаете такой вопрос. Если вы поймали себя до того, как закончили говорить, остановитесь и переформулируйте свой вопрос. Вы легко опознаете закрытый вопрос, потому что на него можно ответить очень просто «да» или «нет», как в этих примерах: — Можно ли найти способ, чтобы заниматься этим и в то же время, успевать уделять время семье по вечерам? — Можешь ли ты на самом деле взять это на себя? — Есть ли какие-то другие способы, чтобы решить этот вопрос? — У тебя есть другой вариант? Когда вы ловите себя на том, что начали задавать закрытый вопрос, есть быстрый способ исправиться: переформулируйте вопрос, но в этот раз начните его со слов «что» или «как». Вот пример, как можно переформулировать закрытые вопросы, перечисленные выше, с помощью этого приема. — Что можно сделать, чтобы все-таки успевать уделять время семье по вечерам? — Как изменится твоя жизнь, если ты это возьмешь на себя? — Как еще можно решить этот вопрос? — Какие другие варианты у тебя есть?

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

Ошибка №2.

Наводящие вопросы Особый вид закрытых вопросов – наводящие вопросы. Это, по сути, совет, замаскированный под вопрос. Мы хотим подсказать клиенту ответ, но мы помним, что коуч не дает советов, и поэтому мы выдаем ответ в форме вопроса: — Не следует ли тебе посоветоваться со своим начальником, прежде чем ты начнешь действовать в этом направлении? — Мог бы ты заниматься бегом вместе со своей женой? — Не кажется ли тебе, что личный разговор с этим человеком даст лучший результат? — Можешь ли ты показать ей какие-то преимущества этого? «Не следует ли тебе, можешь ли ты, не кажется ли тебе» — если вопрос начинается таким образом, то у вас есть проблема.

Решение:

Будьте любопытны На практике, наводящие вопросы часто вызваны внутренним озарением: мы цепляемся за какую-то фразу клиента, в нашей голове происходит анализ, и мы диагностируем проблему клиента, генерируя решение, которое затем предлагаем клиенту. Фишка в том, чтобы вернуться на первую стадию этого процесса, туда, где клиент сказал то, за что мы зацепились, и спросить именно об этом. Часто это позволяет расширить наводящий вопрос, который у нас созрел (и является сфокусированным на одном возможном решении) в открытый вопрос со множеством вариантов ответов. Например, Наша идея, породившая первый вопрос, была в том, чтобы выяснить, кто принимает решения в данной организации. Поэтому мы можем спросить: «В твоей компании с кем нужно согласовать твои действия, прежде чем начать?» (Оцените, что такой вопрос подразумевает и другие варианты ответа, кроме как «согласовать с начальником»). Во втором вопросе наша интуиция подсказывает нам, что клиент – экстраверт, но, несмотря на это, все его предыдущие попытки заниматься спортом были предприняты в одиночестве. Вы можете спросить «Я заметил, что все твои попытки заниматься спортом ты предпринимал один. Как ты можешь вовлечь других людей в свои занятия спортом?»

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

Ошибка №3.

Поиск одного «верного вопроса» Один из самых больших камней преткновения для начинающих коучей — это поиск «святого грааля»: того самого вопроса, который откроет все секреты вселенной для клиента. Перед каждым вопросом возникает долгая, неловкая пауза, во время которой мы подбираем правильные слова – а тем временем момент в диалоге упущен.

Решение:

доверяйте процессу. Продвигают не идеальные вопросы: вы просто должны помочь человеку, который пришел к вам в коучинг, думать немного дальше вперед, чем он сможет это сделать сам. Доверяйте процессу помощи своему клиенту, а не величии своих озарений. Один из отличных работающих приемов, когда вы только начинаете как коуч, это опираться на простую последовательность вопросов, таких как «расскажи об этом больше» или «что еще?». Прелесть этих коротких и простых вопросов в том, что они совершенно не прерывают мыслительный процесс клиента. Выберите самую значимую фразу из тех, что сказал клиент, повторите, используя в точности его слова, и дополните следующим образом: Ты сказал, что_____. Расскажи об этом больше. Варьируя вопросы (вместо «расскажи мне больше..» попробуйте «продолжай», или «расскажи об этом подробнее», или «как это происходит?»), вы можете продолжать использовать этот прием снова и снова, не боясь выглядеть неестественно. Это отличный способ фокусироваться на клиенте, а не на том, насколько вы хороши как коуч.

Ошибка №4.

Неупорядоченные вопросы Вариацией на тему «самого правильного вопроса» является проблема неупорядоченных вопросов. Некоторые коучи никак не могут остановиться и задают один и тот же вопрос в трех разных вариантах, нанизывая друг на друга пять разных деталей или потенциальных решений. К тому времени, когда коуч наконец выговорил вопрос, клиент окончательно запутался и нить

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

диалога потеряна.

Решение:

Сначала думайте, потом говорите. Склонность говорить бессвязно можно преодолеть двумя способами. Во-первых, некоторые коучи так делают потому что они все еще думают о том, что хотят сказать, в то время как уже начали задавать вопрос. Решение простое: позвольте себе взять паузу на секунду или две пока вы формулируете вопрос. Наш дискомфорт, который вызывает тишина, заставляет нас открывать рот, до того, как мы готовы задать вопрос. Когда вы начнете это делать, вы обнаружите, что зачастую тишина будет побуждать клиента продолжать процесс без того, чтобы вы задали вопрос вообще. Вторая распространенная причина бессвязных вопросов состоит в том, что мы слишком сконцентрированы на том, чтобы наши вопросы были полностью поняты. Наша потребность быть понятыми проистекает из попытки провести человека определенным путем (другими словами, мы в позиции говорящего). Отойдите от своей повестки, задайте вопрос один раз, остановитесь, и посмотрите, куда решит двигаться клиент. Очень часто самые потрясающие моменты в коучинге случаются как раз тогда, когда клиент не понимает, о чем вы его спрашиваете.

Ошибка №5.

Вопросы – интерпретации. Иногда, задавая вопрос, мы искажаем то, что сказал клиент. Например, клиент говорит «Я обнаружил, что мне в последнее время трудно подняться с постели по понедельникам. Я недоволен своим текущим проектом, у меня нет той поддержки, которая мне нужна, и я замечаю, что смотрю на часы и мечтаю, когда закончится день». Такой ответ как «Как долго ты уже ненавидишь свою работу?», скорее всего, вызовет реакцию клиента (Погодите-ка, я не говорил, что ненавижу свою работу..!) Причина? Наш коучинговый вопрос отражает нашу интерпретацию того, что сказал клиент. Мы еще не знаем, ненавидит ли он свою работу, она ему просто не нравится или он ее даже любит. Мы знаем только то,

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

что сказал клиент. Вопросы-интерпретации снижают доверие (потому что они навешивают ярлык на клиента) и блокируют поток диалога, так как человек отвечает на нашу оценку. Решение: используйте их собственные слова Вопросы – интерпретации легко скорректировать: просто создайте привычку вставлять собственные слова клиента в вопросы. Для примера выше, мы могли бы спросить «Как долго вы уже недовольны своим текущим проектом?» или «Какого рода поддержка тебе нужна, которую ты не получаешь?» или «Что побуждает тебя смотреть на часы и мечтать, когда закончится день?». Подчеркнутые слова в этих вопросах взяты напрямую из собственных утверждений клиента. Задавание вопросов таким образом предотвращает реакцию клиента на вашу оценку и оставляет диалог в продуктивном направлении.

Ошибка №6.

Риторические вопросы. Несмотря на то, что они имеют форму вопросов, риторические вопросы по факту являются утверждениями (часто эмоциональными) или суждениями и выражают ваше собственное мнение о ситуации: — О чем ты думал?! — Ты на самом деле хочешь бросить свою карьеру таким образом? — Разве это не отговорка? — Не стоит ли тебе лучше наладить отношения с супругой? Поскольку мы на самом деле не спрашиваем мнения другого человека, такие вопросы либо не вызывают никакого ответа, либо вызывают защитную реакцию. Риторические вопросы обычно знак того, что вы вынесли суждение или создали какое-то отношение к человеку, которого коучите.

Решение:

поменяйте свое отношение. Устранение риторических вопросов требует изменения вашего отношения к клиенту. Один способ – это обратиться к тому, что происходит внутри вас, и как эта ситуация давит на ваши эмоциональные кнопки. Второй подход — обновить вашу внутреннюю картину потенциала клиента и его возможностей. Потратьте 15-20 минут на то, чтобы поразмышлять над этими

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

вопросами, переориентировать себя и поверить в клиента: Почему я формирую сужение здесь? Как фокус на негативе в этом человеке удовлетворяет мои собственные потребности? Что я могу с этим сделать? Могу ли я ошибаться на счет этой ситуации? Что я упускаю? Посмотрите, можете ли вы создать два возможных сценария, где точка зрения клиента более обоснована, чем ваша. Какой потенциал, возможности и мудрость я вижу в этом человеке? Кем он может стать? Почему я назначен коучить его?

Ошибка №7. Наводящие вопросы.

Наводящие вопросы тонко подводят клиента к определенному ответу: тому, который коуч (осознанно или нет) хочет услышать. В то время, как риторические вопросы заведомо предвзятые, с наводящими вопросами вы можете даже не осознавать, что направляете диалог в определенное русло. Как вы думаете, какие ответы хочет услышать коуч от клиента в этих вопросах? Как бы ты оценил свои чувства: озадаченность? Мы потратили достаточно времени, работая над этим в последние несколько недель: теперь ты готов принять решение? Ты хочешь остаться в этой организации, в которую ты так много вложил? Кажется, этот вариант тебе сегодня нравится, но другой вариант даст тебе более долгосрочное удовлетворение. Что ты хочешь выбрать?

Решение:

Множественные варианты, или противоположность Когда вы ловите себя на том, что задаете наводящий вопрос, вы можете часть его исправить созданием множества решений. Возьмите наводящий вопрос (например, «Назови эту эмоцию: ты разочарован?»), и потом добавь несколько вариантов в конце «.. ты разочарован, воодушевлен, расстроен или что?». При наличии нескольких вариантов, клиент может выбрать как отвечать, вместо того, чтобы пойти по легкому пути и просто согласиться с вами. Другая отличная техника называется «или наоборот». Если вы поняли, что только что задали наводящий вопрос (например, «Если ты займешь новую

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

должность, отнимет ли это время и энергию у твоей семьи?), добавьте «или» и потом задайте противоположный вопрос «или это откроет двери для того, чтобы ты получил такое время с семьей, которого хочешь на самом деле?» Эти две техники делает такими эффективными то, что вам нужно поменять только самый конец вопроса. Вы можете осознать, что задаете наводящий вопрос по ходу, и все еще есть шанс поменять его на лету так, что клиент даже не заметит, что случилось.

Ошибка №8.

Пренебрежение прерыванием. Нет, это не опечатка. Когда коуч слишком робкий и расфокусирует диалог — это намного большая проблема для начинающего коуча, чем слишком частое перебивание клиента. В то время, как одни клиенты говорят кратко, другие могут говорить 10 минут каждый раз, когда вы задаете вопрос. Слишком много лишних деталей затормаживают процесс и замыливают ваш фокус.

Решение:

восстановите фокус. Часть вашей работы как коуча — это управление диалогом, поэтому, когда вы видите, что клиент просто болтает, вклиньтесь с вопросом, который вернет вас обратно к фокусу.

Проактивный шаг в том, чтобы открыто обсудить проблему бессвязности и застраховаться разрешением прерывать, если это необходимо. Мое внимание привлекло, когда ты упомянул ранее что _____. Давай к этому вернемся. Ты очень хорошо выражаешь себя. Не возражаешь, если я буду иногда прерывать тебя, чтобы мы шли по плану и успели больше за то время, что у нас есть?

Ошибка №9. Перебивание Вторая сторона монеты перебивания в том, что для некоторых (часто это многословные или общительные личности) перебивание — это привычка, которую они не осознают. Часто общение с такими людьми воспринимается как оскорбительное или расстраивающее — не такой образ вы хотите

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

создавать как коуч! Вы перебиваете? Если вы хотите это понять, есть одно упражнение для того, чтобы это выявить. Во-первых, запишите свои коуч-сессии. Потом прокрутите на середину (к этому времени вы обычно забываете о том, что делаете запись), послушайте запись, и делайте заметки каждый раз, когда слышите одну из следующих вещей: Прерывание: я перебиваю клиента или делаю комментарий в то время, когда клиент еще говорит. Перехват инициативы: я продолжал говорить в то время, когда клиент пытался перебить меня, или когда мы оба начинали говорить одновременно, и не уступал клиенту. Говорить за другого: я заканчивал мысли клиента за него.

Решение:

посчитайте до двух. Простая практика, которую вы можете использовать для того, чтобы избавиться от привычки перебивать. Дайте себе обещание, что во время сессий вы будете считать две секунды (один, одна тысяча, два, две тысячи) после того, как клиент закончит говорить и до того, как вы ответите или зададите следующий вопрос. И если человек начинает говорить до того, как прошли две секунды, хорошо! Ваша цель как коуча не в том, чтобы вставлять свои идеи, а в том, чтобы помочь клиенту найти и применить его собственные.

Ошибка №10.

Вопросы «почему». Вопросы «почему» заставляют людей замолчать (отбивают охоту в общении) потому что они подвергают сомнению мотивы. Когда вы ставите вопрос «Почему ты это сделал?», вы просите человека защищаться и оправдывать его действия – поэтому не удивляйтесь, если клиент уйдет в оборону.

Решение:

используйте «что», вместо этого. Вопрос легко перефразировать, если заменить «почему» на «что». Вот несколько примеров вопросов «почему», которые можно заменить на «что», чтобы не загонять человека в защиту: -Почему ты отказался от работы?

10 ГЛАВНЫХ ОШИБОК В ЗАДАВАНИИ ВОПРОСОВ В КОУЧИНГЕ И КАК ИХ ИСПРАВИТЬ

ПОЛЕЗНОЕ

Просто
Коучинг

Лучше: Какие факторы привели к тому, что ты отказался от работы? - Почему ты думаешь, что она так ответит? Лучше: Что заставляет тебя ожидать такое ответ? —Почему ты не можешь поговорить с ним об этом? Лучше: Что тебе нужно, чтобы поговорить с ним об этом?

Практическое задание: Запишите свою сессию и послушайте, чтобы выявить самые частые ошибки.

Сложно услышать все 10, можете сфокусироваться на трех в течение 10 минут, потом следующие 10 минут искать другие три и так далее. Запишите все 10 ошибок на листе бумаге и ставьте галочку каждый раз, когда услышите у себя какую-то из них.

Когда закончите, выберите зону роста и практикуйте корректирующие стратегии, предложенные в этой статье.

Адаптированный перевод: Елена Щербина

Источник: <http://prosto-coach.ru/10-oshibok/>

Первоисточник: 2Coaching Questions: A Coach's Guide to Powerful Asking Skills by Tony Stoltzfus

"РАБОТА С МОДЕЛЬЮ «НЕЙРОЛОГИЧЕСКИЕ УРОВНИ» - Р. ДИЛТСА"

ТЕХНИКА МАК

Инструмент: МАК "Коучинговые
ассоциативные карты КАК"

НЛУ, как модель логических уровней организации индивидуального опыта, чаще всего используется как инструмент обследования реальности коучи. Также она может быть полезной для понимания того, какие ресурсы уже сейчас есть в жизни коучи и насколько, в какой мере они используются для достижения результатов, в осознании того, кто он и зачем осуществляет ту или иную деятельность, зачем и ради чего живет свою жизнь. Она может стать хорошей опорой в смыслопорождении и осмыслении того, как миссия может поддерживать коучи в достижении целей, как вышестоящие уровни влияют и организуют уровни нижнего порядка. Данная модель активно применяется в *business & executive coach*, т.к. позволяет описать уровни организации, увидеть и осознать, что есть на каждом уровне и что необходимо предпринять, чтобы компания (отдел или подразделение) качественно работали. Здесь мы остановимся на применении модели НЛУ в индивидуальном коучинге.

Стоит отметить, что карты со словами «ЦЕННОСТИ», «УБЕЖДЕНИЯ», «СПОСОБНОСТИ» и «ВОЗМОЖНОСТИ» можно объединить на одном, соответствующем данной модели, уровне, а можно использовать на разных. Все будет зависеть от целей коучи (клиента) и предпочтений в работе коуча (консультанта).

Выявляем запрос клиента. Для определения запроса также можно использовать модель SMART.

1 - В открытом виде располагаем карты-слова из модели НЛУ:

1. ОКРУЖЕНИЕ 2. ПОВЕДЕНИЕ 3. СПОСОБНОСТИ / ВОЗМОЖНОСТИ 4. ЦЕННОСТИ/ УБЕЖДЕНИЯ 5. ИДЕНТИЧНОСТЬ 6. МИССИЯ

2 - "Рубашкой" вверх кладем на каждую карту-слово карту-картинку.

3 - Переворачиваем первую карту -картинку, находящуюся на карте ОКРУЖЕНИЕ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Как это можно связать с окружением клиента? -Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

4 - Переворачиваем карту -картинку, находящуюся на карте

"РАБОТА С МОДЕЛЬЮ «НЕЙРОЛОГИЧЕСКИЕ УРОВНИ» - Р. ДИЛТСА"

ТЕХНИКА МАК

Инструмент: Коучинговые ассоциативные карты КАК

ПОВЕДЕНИЕ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Как это можно связать с действиями коуча к его цели? Какие действия он делает прямо сейчас, чтобы достигнуть результата? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

5 - Переворачиваем карту-картинку, находящуюся на уровне **СПОСОБНОСТИ / ВОЗМОЖНОСТИ:** - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Как это можно связать со способностями и существующими возможностями на пути к цели? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

6 - Переворачиваем карту -картинку, находящуюся на карте **ЦЕННОСТИ/ УБЕЖДЕНИЯ:** - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какие есть поддерживающие ценности/ убеждения на пути к цели? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

7 - Переворачиваем карту -картинку, находящуюся на карте **ИДЕНТИЧНОСТЬ:** - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Кем коуча (клиент) себя видит в достижении цели? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

8 - Переворачиваем карту -картинку, находящуюся на карте **МИССИЯ:** - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Ради чего человек хочет достигнуть свою цель? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

9 - Затем можно спуститься от уровня МИССИИ до уровня **ОКРУЖЕНИЯ** в обратном порядке.

10 - На уровне окружения просим клиента поставить шаги в порядке приоритетов. Уточняем готовность взять на себя ответственность коуча за действия и шаги по направлению к данной цели.

"КОЛЕСО ЖИЗНЕННОГО БАЛАНСА"

ТЕХНИКА МАК

Автор: Виктория Голобородова

Инструмент: Универсальные и ресурсные
МАК

1. Просим человека нарисовать круг, разделив его на наиболее значимые сферы его жизни и подписать их.
2. Предлагаем из ресурсной колоды МАК достать в открытую по карте-картинке, которая ассоциируется с каждой частью круга. Обсудить.
3. Просим клиента каждую сферу жизни прошкалировать от 1 до 10 в зависимости от ее успешности.

Внимание: 2 и 3 пункт можно поменять местами - разницы нет.

4. Обсудить.
5. Комментируем каждый фрагмент круга, и задаем вопрос: "Как я могу улучшить свою ситуацию и надо ли мне это?"
6. Из универсальной колоды достать в закрытую на каждую сферу карту-слово и карту-картинку.
7. Обсудить. Сделать выводы. При всей легкости расклада дает очень четкое понимание и глубину.

Расклад яркий, наглядный и доставляет удовольствие при работе и клиенту и психологу.

"РАБОТА С МОДЕЛЬЮ РОСТА – «GROW» ДЖ. УИТМОРА "

ТЕХНИКА МАК

Инструмент: Коучинговые ассоциативные
карты КАК

1. Выявляем запрос клиента (можно использовать модель SMART).
2. В открытом виде располагаем 5 карт-слов из модели GROW:
 1. GROW Goals – ЦЕЛЬ
 2. GROW Reality – РЕАЛЬНОСТЬ
 3. GROW Obstacles – ПРЕПЯТСТВИЯ
 4. GROW Opportunities – ВОЗМОЖНОСТИ
 5. GROW Way forward – ШАГИ
2. “Рубашками” вверх кладем на каждую карту-слово карту-картинку.
3. Переворачиваем первую карту –картинку, находящуюся на карте ЦЕЛЬ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Как это можно связать с целью? -Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?
На этом этапе может произойти:
 1. Уточнение цели
 2. Изменение цели
 3. Отказ от данной цели и формулировка новой.
4. Переворачиваем карту-картинку, находящуюся на карте РЕАЛЬНОСТЬ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Как это можно связать с реальностью человека относительно его цели? -Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?
5. Переворачиваем карту-картинку, находящуюся на карте ПРЕПЯТСТВИЯ:

"РАБОТА С МОДЕЛЬЮ РОСТА – «GROW» ДЖ. УИТМОРА "

ТЕХНИКА МАК

Инструмент: Коучинговые ассоциативные карты КАК

Просим описать, что изображено на картинке.

- Что эта за метафора? Что она значит? - Как это можно связать с возможными препятствиями на пути к цели? -Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

6. Переворачиваем карту-картинку, находящуюся на карте ВОЗМОЖНОСТИ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какие есть возможности на пути к цели? -Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

7. Переворачиваем карту-картинку, находящуюся на карте ШАГИ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какие необходимо предпринять шаги по направлению к цели? -Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

8. Просим поставить шаги в порядке приоритетов. Уточняем готовность взять на себя ответственность коучи за действия и шаги по направлению к данной цели.

9. В завершении сессии можно вытянуть из колоды «рубашкой» вверх 1 или несколько карт-картинок, которые могут символизировать образ ресурса/ресурсного состояния в процессе реализации шагов/действий для достижения цели.

"РАБОТА С МОДЕЛЬЮ SCORE (СЧЕТ)"

ТЕХНИКА МАК

Инструмент: Коучинговые ассоциативные карты КАК

Эта модель причинно-следственной организации опыта человека (или компании), позволяющая эффективно собрать информацию. Она активно применяется в контексте индивидуального и бизнес коучинга.

SCORE позволяет системно охватить основные стороны на пути к цели.

1. Положите 5 карт **SCORE** «рубашкой» вниз (важно отметить, что последовательность точек модели отличается от того как они заданы в самой модели):

1. **SCORE Symptoms СИМПТОМЫ**
2. **SCORE Outcomes РЕЗУЛЬТАТ**
3. **SCORE Effects ЭФФЕКТЫ**
4. **SCORE Causes ПРИЧИНЫ**
5. **SCORE Resources РЕСУРСЫ**

2. “Рубашками” вверх кладем на каждую карту-слово карту-картинку.

3. Переворачиваем первую карту –картинку, находящуюся на карте СИМПТОМЫ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?- С чем пришли? Что сейчас? Что хотите изменить? Какие «+» и «-» есть в том, что это есть сейчас?

4. Переворачиваем карту –картинку, находящуюся на карте РЕЗУЛЬТАТ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?

"РАБОТА С МОДЕЛЬЮ SCORE (СЧЕТ)"

ТЕХНИКА МАК

Инструмент: Коучинговые ассоциативные карты КАК

- Что вы хотите в качестве результата? В чем ценность этого результат? На ком ответственность за достижение этого результата? (Можно использовать модель SMART).

5. Переворачиваем карту –картинку, находящуюся на карте ЭФФЕКТЫ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?- Что произойдет после достижения результата? Как полученный результат отразится на Вашей жизни и жизни Вашего окружения? Какие более далекие последствия Вы можете предположить?

6. Переворачиваем карту –картинку, находящуюся на карте ПРИЧИНЫ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?-Когда это случилось в первый раз? Что послужило причиной Вашего сегодняшнего положения дел?

7. Переворачиваем карту –картинку, находящуюся на карте РЕСУРСЫ: - Просим описать, что изображено на картинке. - Что эта за метафора? Что она значит? - Какая связь существует между изображением и словом, написанным на подложке?- Какие ресурсы Вам нужны для достижения цели? Кто или что могло бы поддержать в достижении цели? Исходя из ресурсов, какие шаги Вам необходимо сделать, чтобы достигнуть желаемого результата?

8. Просим поставить шаги в порядке приоритетов. Уточняем готовность взять на себя ответственность коучи за действия и шаги по направлению к данной цели.

"КВАДРАТ ДЕКАРТА"

ТЕХНИКА МАК

Автор: Виктория Голобородова

Инструмент: Универсальные,
портретные и текстовые МАК

"Коллеги, хочу показать вам, как можно сочетать простую технику принятия решений "Квадрат Декарта" с МАК.

Для справки: Техника заключается в том, что нужно рассмотреть проблему/ситуацию, ответив на 4 вопроса:

1. Что будет, если это произойдет? (Что я получу, плюсы от этого).
2. Что будет, если это не произойдет? (Все останется так, как было, плюсы от неполучения желаемого).
3. Чего НЕ будет, если это произойдет? (Минусы от получения желаемого).
4. Чего НЕ будет, если это НЕ произойдет? (Минусы от неполучения желаемого).

Применяем для лучшего понимания ситуации, принятии решения, проблеме выбора и тд.

Инструкция:

1. Написать на листе 4 варианта развития ситуации.
2. В середину листа положить свой образ на сегодняшний момент, вытянутый из портретной колоды в открытую.
3. Сосредоточиться на каждом варианте и по очереди достать взакрытую карту - из универсальной колоды на запрос: как я буду взаимодействовать с выбранной ситуацией.
4. Затем представить, что мне даст этот выбор и достать на каждый вариант из универсальной колоды взакрытую карту-картинку и из текстовой карту слово.
5. Следующий шаг - подумать о том, как в каждой ситуации я буду себя ощущать и в закрытую из портретной колоды достать так же по 1 образу.
6. Вскрываем по очереди и обсуждаем.
7. Если понимание пришло - делаем выводы. Если же у клиента возникло какое-то новое решение - то сосредотачиваемся на нем и снова повторяем процедуру -4 карты из универсальной колоды, = и одну карту из портретной. Все взакрытую.
8. Вскрыть. Подвести итоги.

ЛИНИЯ ВРЕМЕНИ В КОУЧИНГЕ

ТЕХНИКА

Просто Коучинг

Как спланировать достижение цели?

Представим, что вы уже знаете, чего хотите. Ваша цель поставлена верно и вы очень хорошо представляете себе конечный результат. Дело за малым – придумать, как к этой цели прийти. В этом вам может помочь такой инструмент как линия времени.

Для выполнения этого упражнения вам понадобится ручка и бумага. Все очень просто.

Шаг 1. Начертите на листе отрезок. Левый конец отрезка сегодняшнее число, правый конец – дата достижения цели (да-да, надеюсь, вы не забыли, что нужно поставить конкретную дату)

Шаг 2. Представьте, что вы уже находитесь в точке, когда цель достигнута. Ощутите всем телом, что на календаре уже то самое число и у вас все получилось на отлично. Опишите, что вы видите. Тезисно записывайте свои мысли рядом с правым концом отрезка. Что вы видите? Что вас окружает? Что за люди рядом с вами? Что вам говорят? Что вы себе говорите? Как вы себя чувствуете, когда цель достигнута. Опишите как можно больше деталей. Говоря более профессиональным языком, вам необходимо ассоциироваться с моментом достижения цели. Стать одним целым с этим моментом.

Шаг 3. Теперь вам необходимо выйти в состояние диссоциации. Т.е. посмотреть на вашу линию как бы сверху, со стороны. Есть сегодняшний день и конечная точка. Какие этапы должны быть между ними? Самыми большими мазками. Если представить, что цель – построить дом, то такими этапами могут быть – фундамент, первый этаж, второй этаж, крыша, отделка... Отметьте эти этапы на линии времени черточками и также поставьте для них даты. Если этапы не придумываются, можете просто поделить свою линию пополам и поставить число, соответствующее половине пути.

ЛИНИЯ ВРЕМЕНИ В КОУЧИНГЕ

ТЕХНИКА

Просто Коучинг

Шаг 4. Снова ассоциация. Но на этот раз ассоциируемся с одним из выбранных этапов. Представьте, что половина пути пройдена (или построен фундамент дома). Посмотрите вокруг, что вы видите? Что уже сделано? На что важно обратить внимание на этом этапе? Что важно сделать в первую очередь. Свои мысли также фиксируйте тезисно.

Шаг 5 и далее. Дальше мы продолжаем чередовать ассоциацию и диссоциацию: погружаемся и визуализируем каждый этап, а потом выходим из картинки и смотрим на свой план целиком. Постепенно начнут вырисовываться приоритеты и важные дела, про которые вы забыли или они пока не приходили вам в голову, но от которых зависит успех всего мероприятия. Начинать путь ассоциация/диссоциация по этапам можно как от текущей даты, так и от конечной точки – как вам удобнее.

Закончив свое путешествие по линии времени, вернитесь в сегодняшний момент (левый конец отрезка) и выберите, что станет вашим самым первым шагом прямо сегодня.

Этот путь – не предсказания оракула, это один из возможных вариантов развития событий, который помогает вам сориентироваться и сделать нужные шаги в настоящий момент.

Вам никто не мешает менять свой план и свою линию времени, если это сделает достижение конечной цели более быстрым и простым.