

TRŽNICA IDEJ ZA IZOBRAŽEVALCE, TRENERJE IN COACHE, september 2014



*Ne hodi tja, kamor vodijo mnoge poti.
Pojdi tja, kjer ni poti, in zapusti sledi.
(R. W. Emerson)*

Pozdravljeni,

ko potrka na vrata jesen, je za nas, izobraževalce, podobno kot novo leto-začetek nove izobraževalne sezone oz. šolskega leta. V današnji številki je večina prispevkov namenjena coachingu. Z njim je povezan tudi tale uvodnik, saj se kot coachi in izobraževalci iz oči srečujemo z realnimi, a pogosto prikritimi temami slovenske družbe in že zdavnaj opažamo porast stresnih tem pri zaposlenih, mlajših odraslih in seveda brezposelnih. Vse to je povezano ne le z znanjem, temveč v zadnjem času predvsem z duševnim zdravjem in (neustrezno izrabljenimi ali neuporabljenimi) viri moči v tej družbi. V teh časih se sprašujemo, koliko ljudi v Sloveniji je ta hip še pripravljeno in sposobno vlagati v izobraževanje, saj je znanje vrednota, ki zaradi kaotičnega stanja na trgu delovne sile in vedno nižjega standarda izgublja svojo pravo vrednost. Mnogi ljudje niso več prepričani, da je izobrazba pot do boljšega življenja, kot je nekoč veljalo, saj jim vsakdanje izkušnje kažejo drugače.

Nekateri trdijo, da živimo v družbi brez vrednot in da je le-te treba spet odkriti. Sama ne verjamem tega. Verjamem pa, da bi v tej družbi morali na novo postaviti hierarhijo vrednot, glede na družbeno situacijo.

Kaj je v naslednjih dveh letih nujno potrebno, da se izvlečemo iz krize? Kaj potrebuje vsak prebivalec Slovenije, da bo ustvarjal novo vrednost in da bomo kot narod sploh obstali? Zdravje, pravico in možnost do dela, osnovni materialni standard ...? Potrebujemo znanje, umetnost? Kaj potrebujemo, da lahko ustvarimo premik?

Vsak, ki se poglobljeva ukvarja z ljudmi, pozna skrite zgodbe te družbe, ki nikoli niso nekaj splošnega, kar bi lahko prekrili z izrazi "anksioznost", "depresivnost", "socialna fobija" ali "mobbing" ali čustvena apatija. Za temi izrazi se skriva množica čisto konkretnih, osebnih

zgodb, ki imajo svoj razlog tudi v družbeni situaciji. Vsi ti ljudje so v tej družbi živa energija, ki zaradi neurejenosti razmer ostaja statična, neuporabljena.

Brezposlenost, premalo delovnih mest, negotovost obstoječih zaposlitev itn. je nagnalo strah v kosti mnogim prebivalcem Slovenije, ki se borijo za obstanek. Žal je med njimi vse preveč mladih ljudi, ki jih tako stanje peha v dolgotrajne odvisnosti (od staršev, partnerja, države ...) in v vse večjo izgubo samozaupanja.

Prepričana sem, da ni ničesar bolj pomembno za zdravo odraslost kot pravica do dela, sposobnost, da si s svojim delom oblikuješ samostojno, od staršev neodvisno življenje in da delaš (vsaj zadovoljujoče, če že ne kreativno) delo, ki ti daje občutek koristnosti in prispevanja. To daje mlademu človeku zdrav temelj, notranjo moč in varnost.

Bojim se, da se Slovenci pojma "solidarnost" na področju zaposlovanja sploh še nismo dotaknili.

Spomnim se časov, ko sem delala v odlično plačani državni službi in vem, da te le-ta z leti rahlo zaziba v občutek samoumevnosti, celo prepričanja o upravičenosti do svojega delovnega mesta.

Poznam tudi izkušnjo s polovično zaposlitvijo (ki je- mimogrede – idealna za mnoge ženske), a takih prožnih oblik zaposlovanja zdaj skoraj ne poznamo. Škoda.

Poznam tudi popolno samostojnost v podjetništvu in vem, da smo podjetniki svoj prispevek recesiji z znižanjem dohodkov že zdavnaj plačali. Nihče nas ni vprašal, ali to želimo. Zdaj pričakujemo, da se bo breme porazdelilo tudi na druge.

Bomo takrat, ko bo politika nedvoumno osupnila nad številko v državnem proračunu in bo zagotovo prenizka, da bi lahko omogočila mladim delo, solidarni?

Če bi mi pred 20 leti kot zaposleni v negospodarstvu nekdo predlagal, naj 10 % svojega dohodka za leto dni prispevam za zagotavljanje pripravništva mladim, bi to ogorčeno zavrnila.

Z današnjimi izkušnjami bi v enaki (državni) službi brez pomislekov rekla DA, seveda če bi to veljalo za vse. Resnična solidarnost ni v obljubah, je v akciji.

Koliko (negativnih) izkušenj bo še potrebno v Sloveniji, da se bo kdo zganil?

Koliko časa bo trajalo, da bo nekdo dvignil glas za profesionalizacijo in sistemsko ureditev področja, za ustrezne pogoje in izobrazbo, ki jih naj jo ima vsakdo, ki uči druge?

Do takrat, da se bomo oglasili in povezali vsi izobraževalci, pa naj še naprej študentje (iz preživetvene nuje) strežejo po lokalih, lektorirajo gimnazijci "z dobrim občutkom za jezik" in poučujejo vsi, ki drugje ne dobijo dela. Upam samo, da me ne bo kdaj operiral arheolog, ki "je ročno spreten" in dobro prepozna vse "zakopane drobce".

Morda mi očitata negativnost, a čas v resnici zahteva novo ureditev vseh pomembnih področij družbe. Izobraževanje in svetovanje sta le eno do njih.

Veseli bomo vaših mnenj, želja in prispevkov. Sodelujet v naši spletni reviji. Navdušite tudi svoje znance: za samo **18 EUR letne naročnine** boste vsak mesec v svojem e-nabiralniku našli novo zalogo idej, vaj in drugih uporabnih namigov za učinkovito učenje, poučevanje in coaching.

Z naročilom na e-naslov sledi@t-2.net boste dobili račun in dostop do spletne povezave.

VSEBINA:

Uvod	str. 1-2
Vsebina	str. 3
Učni coaching - 3. del	str. 4-7
Provokativna vprašanja v coachingu	str. 8-9
Kdo je poslovni coach?	str. 10-11
Kritični trenutki v coachingu	str. 12-13
Limbični coaching	str. 14-15
Misli, čustva, dejanja – vse je energija	str. 16-17
Prebrali smo za vas: Pisanje na univerzi	str. 19
Kaj je novega pri nas	str. 20

UČNI COACHING: Motivacija, 3. del

Motivacija

Motivacija je gorivo za naš avto, ki vpliva na zabavno, sproščeno, ciljno usmerjeno vožnjo. Vožnja v flowu poteka takrat, ko so naše sposobnosti in razmere na cesti kompatibilne, ne pretežke in ne prelahke, torej so nam v izziv, so smiselne, utrjujejo našo samozavest.

Kakšno gorivo pa potrebujete vi za vaše učenje?



Ko se z otroki/mladostniki pogovarjamo glede učenja, raziskujemo njihove obstoječe notranje vire. Zanima nas: »Kako se najlažje učiš? Kako se lahko skoncentriraš? Kaj te motivira, da se lotiš učenja, da dokončaš nalogo?« Odlaganje z učenjem ali z opravljanjem nalog je za nekatere huda nadloga, za druge pa velik izziv. Občasno ne prizanaša ne malim, ne velikim. Pri svojem delu nagovarjam otroke/mladostnike, da merijo in beležijo ter s tem zmanjšajo čas odlaganja učenja. Z merjenjem in beleženjem želimo ugotoviti, koliko je tega časa in za kaj ga resnično uporabijo in kakšna je prijaznejša alternativa, kaj vse lahko v tem času počnejo.

Vaja: Po abecednem redu zapišite, kaj vas pri učenju/v življenju motivira. Bodite kreativni.

Poznamo 4 tipe motivacije (notranja, zunanja, usmerjena k, usmerjena proč)

Za osebe z notranjo motivacijo je značilno:

1. da začnejo z učenjem, ko imajo notranjo vizijo in cilj,
2. poznajo smisel učenja,
3. da se lažje začnejo učiti, ko imajo predstavo, kaj bomo delali kasneje,
4. da so za dosego svojega cilja pripravljeni vložiti veliko časa, energije, denarja...

Za osebe z zunanjo motivacijo je značilno:

- ♣ da potrebujejo roke,
- ♣ da potrebujejo nagrado,
- ♣ da potrebujejo osebe od zunaj, ki jih motivirajo,
- ♣ da potrebujejo osebe, ki jih spomnijo, opozorijo, opomnijo...

Za osebe z motivacijo usmerjeno "k cilju", je značilno:

- ⤴ da želijo, da so ljudje okrog njih ponosni na njih,
- ⤴ da želijo doseči dobre ocene,
- ⤴ da razmišljajo, kaj se bo dogajalo, ko bomo končali z učenjem,
- ⤴ da razmišljajo, kako bo, ko bomo imeli spričevalo/certifikat v rokah....

Za osebe z motivacijo usmerjeno "proč od", je značilno:

- ⤴ da so pogosto zaskrbljeni v zvezi z učenjem,
- ⤴ da se želijo izogniti neuspehu,
- ⤴ da jih skrbi, da bodo bližnji razočarani nad njimi,
- ⤴ da jih skrbi, da ne bomo dobili slabih rezultatov.

Coach opazuje otroka/mladostnika ter njegovo motivacijo, ki je ponavadi kombinacija dveh tipov, povezana z vrednotami ter se spreminja od cilja do cilja. V coaching procesu spodbujamo posameznika, da je pri učenju bolj učinkovit.

Pri osebi, ki ima močno izraženo notranjo motivacijo spodbuja:

- uporabo notranjega dialoga, notranjega govora,
- oblikovanje lastnih ciljev, vizij, poti,
- občutenje svojih dosežkov (VAKOG),
- zavedanje svojih strategij reševanja problemov,
- razumevanje pomena in konteksta učenja,
- razumevanje pomena učenja pri doseganju ciljev.

Pri osebi, ki ima močno izraženo zunanjo motivacijo spodbuja:

- uporabo nagrad in pohval,
- uporabo končnih rokov,
- uporabo opomnikov, seznamov, kaj je še potrebno narediti,
- učenje strukture učenja (kdaj, kje in kako naj se nauči).

Pri osebi, ki ima močno izraženo motivacijo k, spodbuja:

- jasno predstavo cilja,
- dobro definicijo cilja,
- načrtovanje učenja po korakih,
- zavedanje, kaj se bo zgodilo po učenju.

Pri osebi, ki ima močno izraženo motivacijo usmerjeno "proč od", spodbuja:

- zavedanje kako nekaj doseči, na kakšen način,
- tekmovanje z drugo osebo, da ob tem ostane zmagovalec,
- obljuba nekemu, ki je pomemben zanje, da se bodo naučili,
- da dosežejo kompromis glade časa učenje,

- zavedanje posledic prekoračitve rokov,
- zavedanje posledic, če se ne bodo učili.

Na motivacijo vpliva »internal fanclub« Kaj je to? To so besede, glasovi, glasba, slike, notranji občutki, ki pomagajo pri učenju ...

Vaja: Vprašamo se, kaj nas podpira pri učenju (prostorska, avditivna, vizualna, kinestetična, sidra)?

V Nemčiji raziskujejo vpliv vonja na učenje (Duft Schule®). Pri odraslih osebah je dobrodošel vonj po pomaranči/ sivki. Pri vseh pa prezračen prostor, ki oskrbi

V Nemčiji raziskujejo vpliv vonja na učenje (Duft Schule®). Pri odraslih osebah je dobrodošel vonj po pomaranči/ sivki. Pri vseh pa prezračen prostor, ki oskrbi možgane s kisikom.



Na motivacijo vpliva veselo, zabavno učenje

Kako to zagotoviti? Ali je prav, da se pri učenju zabavamo? Veselje in zabavo zagotovimo z uporabo glasbe na začetku učenja, risanjem, ustvarjalnim pisanjem, uporabo barv, simbolov, asociacij, zgodb, igrice, dramatizacij, aktivnim učenjem in z upoštevanjem preferenčnih učnih kanalov, z uporabo celotnega VAKOGA... Vsako leto, ko vodim skupino otrok za učenje učenja opazim, da se otroci najbolj zabavajo takrat, ko pripravljajo dramatizacijo neke zgodovinske teme (npr. življenje v starem Rimu), saj so aktivni, domiselni in sproščeni. Znanje, ki ga utrdimo na zabaven način je trajno.

Tehnika: Oblikovanje notranjega pomočnika

Sediš ali ležiš na tleh tako, da se počutiš udobno... lahko zapreš oči... občutiš, kako se tvoje telo dotika podlage... usmeriš se na dihanje... ko vdihneš začutiš energijo in se sprostiš... in ko izdihneš dopustiš, da odide, kar mora oditi... sprostiš ustnice, oči, jezik, kožo na obrazu in začutiš sproščenost celega obraza in telesa...

Sedaj te povabim, da greš z menoj na zelo lep otok... ozri se po obzorju, po morju in pokrajini otoka... ali so tam drevesa, rože, gore... poglej naokrog in raziskuj otok...

Otok je čudovit in miren... in je zelo mogočen in skrivnosten na pozitiven način...

Ugotovil boš, da je otok zelo poseben... tam lahko srečaš posebna bitja, ki ti lahko pomagajo... to je otok notranjih pomočnikov... ki te podpirajo, da greš lahko po svoji poti...

Na poti skozi otok srečaš veliko notranjih pomočnikov, ki živijo na otoku ter čakajo na nekoga... ki jih bo vzel s seboj... morda so to ljudje...morda živali... morda kaj drugega...

In vsi so prijazni... in pametni... in pomagajo... in dobro razpoloženi... s pozitivnimi nameni... in ko boš potreboval notranjega pomočnika... ga boš našel... takega, ki bo posebej zate.. morda te bo tudi on išče... skupaj bosta šla po otoku... in ko bosta hodila... boš čutil... da ti daje moč... in vse tisto, kar ravnokar potrebuješ... in kot veš... bo od zdaj naprej... vedno s teboj... lahko ga boš poklical... ko ga boš potreboval... lahko mu boš dal nalogo... ali pa bo samo tvoj dober prijateljček.. to je tvoj notranji pomočnik...

Morda že veš, kako mu boš dal ime...

...sedaj uživaš, ko si z njim...

... in ko te v tvojem telesu preplavi občutek varnosti in zaupanja...

...veš, da se lahko vrneš na otok... kadarkoli želiš...

In sedaj...boš začel zapuščati otok skupaj s tvojim notranjim pomočnikom...in se boš vrnil...

... in pozoren boš na svoje dihanje...

... zavedal se boš podlage...

... raztegnil boš roke in noge...

... odprl boš oči ter pogledal okrog sebe...



Po končanem notranjem popotovanju, otroka povprašamo o njegovem notranjem pomočniku ali ga prepustimo kreativnim medijem, s pomočjo katerih ga nariše, ustvari...

Z vodeno meditacijo oblikovanja notranjega pomočnika, ojačamo otroka ter spodbujamo zviševanje samozavesti in učnih kompetenc, ki jih otrok potrebuje v situaciji stresa.

Viri: Komarek I. (2013): Learning Coach Training, Munchen: Ile -institute, Mind Systems

Se nadaljuje...

Tanja Černe, prof. defektologije, Energijska kinezioterapevtka z metodo TFH, Brain Gym® inštruktorica in svetovalka, ima opravljeno diplomo Spontanega in aktivnega učenja na osnovi Montessori pedagogike, NLP Trenerka, NLP Master Coach, Learning Coach

PROVOKATIVNA VPRAŠANJA V COACHINGU



Kdo najbolj ovira našega klienta (ali nas same) na poti do cilja? Največkrat sam sebe. V coachingu naj bi bili spoštljivi do stranke. Res je, a ne miroljubni! Provokativna vprašanja imajo veliko prednost: stresejo človeka, da vstane z rezervne klopi in stopi na igrišče življenja.

Ostra vprašanja dajejo tudi sočne odgovore.

Kako so lahko videti provokativna vprašanja?

1. Izzovejo čustveno reakcijo

Primer:

“Moji sodelavci so nesposobni, malomarni, ves čas se zanašajo name, kot bi bili otroci, ki se zavedajo: “Stari bo vse uredil.”

Coach: *Kdaj ste se določili, da boste osvobodili svoje sodelavce od vsake odgovornosti in vse naredili sami?”*

Provokativna vprašanja vračajo odgovornost h klientu in namesto da bi se pritoževal zaradi drugih, mu postavimo provokativno vprašanje: “Kako sami prispevate k situaciji?”

Tovrstna vprašanja delujejo zaradi učinka presenečenja, saj spodbudijo klienta, da zapusti svoje ustaljene miselne navade.

Provokativna vprašanja povišajo čustveno temperaturo in izzovejo spontane odgovore klienta.

Opozorilo: Provokativna vprašanja priporočamo šele, ko je odnos s klientom že dobro vzpostavljen. Če coach govori ostro in neposredno z vsebino, v tonu in govoru pa je prijazen in topel, stik ostaja.

Ali sme coach provocirati? Včasih je to celo potrebno, da bi stranko premaknil iz ustaljenih miselnih tirnic. S pravimi vprašanji v pravem trenutku lahko coach svojo stranko draži, a tudi navdihuje.

2. Učenje novih pogledov

Kdor ne dosega ciljev se pogosto sprašuje: “Kaj delam narobe? Katere nove poti bi lahko preizkusil, katere nove strategije?” Kaj pa če je cilj zunaj klientovega dosega? Če coach nekritično podpira klienta, da skuša ta doseči isti cilj na nove načine, je to podobno, kot bi morjeplovca spodbujal, naj prepluje ocean v preperem gumijastem čolnu, namesto da bi poiskal okolje, v katerega se bolje prilega s svojim čolničkom.

Frank Farrelly je me drugim uporabljal pristop “kreativnega nesporazuma”.

S svojo trditvijo vrže coach novo luč na izkušnjo klienta. Ta postavi tako pod vprašaj svoj star pogled na reči in preizkusi nove možnosti.

Ni pričakovati, da bo stranka delila provokativni pogled na temo, a pogosto se pokaže v njem zrno resnice, ki lahko sčasoma zraste v pravo rastlino. Dolgoročni učinek provokativnih vprašanj je izreden.

3. Izostrenje pogleda

Kako spodbudi coach klienta, da ta začne prepoznavati svoje kvalitete?

“Delam posel, ki ga lahko dela vsakdo, ki ima le malo vztrajnosti. Ne maram ga.”

Coach: “Če bi napisali razpis za svoje prosto delovno mesto, ki naj bi ga zasedel idealen kandidat: Katere lastnosti bi pričakovali od njega?”

Ljudje s svojimi sposobnostmi pogosto ravnamo kot s tapetami v lastnem stanovanju: ker jih vsak dan vidimo, sčasoma ne opazimo več vzorca in barv na njih.

Vprašanje: “lahko torej vaše delo opravlja vsak mimoidoči s ceste?”

To seveda izostri pogled. Tudi če klient ne ceni posebej visoko svojega dela, bo temu oporekal. Vsak argument proti temu seveda nakazuje na njegove osebne kvalitete, ki jih že uporablja.

To je le nekaj preprostih možnosti, kako razrahljamo klientov utrjeni pogled in “navrtamo” njegova čustva, ko ga (previdno) provociramo.

Seveda pa ni mogoče dovolj poudariti, kako je pri takih intervencijah najpomembnejša spretnost dober stik, dober stik, dober stik. Provokativni pristop je zato prestopanje območja udobja ne le za klienta, temveč tudi za coacha.

KDO JE POSLOVNI COACH?



V Sloveniji in po svetu obstaja že množica coachev in mnogi med njimi se predstavljajo tudi kot “poslovni coachi”. Kdo je v resnici poslovni coach in kaj zna?

V času gospodraske krize, ko podjetja tehtajo vsak evro, je lahko delo kompetentnega coacha zelo dragoceno, kajti mnoge težave v podjetjih so rezultat napačnega človeškega delovanja in odnosov.

Hitre krizne intervencije, upoštevanje ekologije ob spremembah, ukrepi za trajno izboljševanje motivacije – vse to so primeri, kako deluje dober coach v kriznih časih.

Mnogi naši udeleženci izobraževanja za coache so vodje ali kadrovski delavci v velikih podjetjih. Coaching želijo uporabiti kot slog vodenja s sodelavci in v stiku s strankami. Inovativno vodenje vsebuje pogosto coaching proces, ko šef svoje sodelavce na nov način, a hkrati ciljno orientirano vodi k vrhunskim dosežkom.

Čeprav šef zaradi svoje ciljno (in profitno) usmerjene vloge načeloma ne more biti dober coach sodelavcem (še zlasti ne osebni ali karierni coach), so večšine coachinga odlično orodje, ki pomaga, da se sodelavci s svojimi osebnimi izzivi in individualnostjo počutijo sprejete in opažene. Šef bolje pozna svojo vlogo in vpliv na tim in obvlada kulturo feedbacka – tako za sodelavce kot zase. Ker se zaveda, kje mora še delati na sebi, je v svoji vlogi šefa prepričljivejši.

V osebni coachingu je temeljna naloga coacha pomagati klientu pri doseganju ciljev. V poslu se zahtevajo še dodatne sposobnosti. Opraviti imamo s časovnim pritiskom, dosežki so odvisni od dela, merjenega v času in od učinkovitosti, na uspeh podjetja vplivajo tudi nepredvidljivi dejavniki iz okolja in razmere na trgu. V mnogih podjetjih potekajo prikriti igre moči in vladajo nenapisana pravila, ki jih naj bi poslovni coach spoštoval in upošteval. Uspešen poslovni coach ne obvlada le množice orodij, temveč zna prepričati z dosežki tudi ob časovnem pritisku. Hkrati bi naj razumel tudi občutljivo ozadje poslovnih odločitev, ekologijo in sistemski vidik kompleksnega poslovnega sveta.

Zares dober coaching deluje tudi kot “zdravilec” podjetja in krepi samozdravitvene sposobnosti posameznikov in organizacije.

Coaching temelji na resničnem, pravem partnerstvu.

Med enoletnim izobraževanjem naši udeleženci v različnih situacijah lahko izkusijo, kako pomanjkanje kongruentnosti lahko vodi k izgubi stika – in seveda narobe. Učinkovito spremljanje nastane iz avtentičnosti, iskrenosti coacha.

Pomembna je tudi intuicija. V coachingu ta potrebuje čiste zaznavne filtre, velik nabor referenčnih izkušenj (in čim več izkušenj z različnimi modeli, zemljevidi sveta klientov) in pripravljenost zaupati signalom nezavednega.

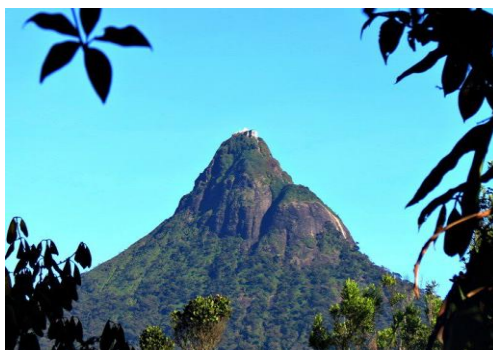
Ali potrebuje poslovni coach tudi izkušnje vodenja?

Odvisno od njegove osebnosti. Poslovni coach potrebuje visoko stopnjo empatije, s katero se zna vživeti v vrednostni sistem svojega klienta in v njegovo poslovno okolje.

Če mu to ne bo uspelo, ga klient ne bo doživel kot kompetentnega partnerja.

Dober poslovni coach ima tudi karizmo, kajti naročniki si želijo krizmatično osebo, ki je sposobna navduševati stranke in se tudi v izzivalnih situacijah počuti trdnega. Karizmatični coaching zahteva zato vseživljenjsko učenje, tako da coach postane "živi model" za svoje vrednote.

KRITIČNI TRENUTKI V COACHINGU



Ko sem pred 12 leti začela popolnoma samostojno podjetniško pot, sem najprej globoko vdihnila novopridobljeni občutek svobode, nato pa se kmalu počutila podobno kot padalec v prostem padu. Bom jutri lahko plačala najmenino? Kaj če ne bo strank, posla? Na trenutke me je pograbila panika.

Vam je ta občutek znan? Tisti prizori, ko se sredi noči prebujate in se vidite, kako pobiraš ostanke iz smetnjakov ... Najbrž precej pogosti strahovi podjetnikov in drugih v teh časih. Pretiravanje? Ne, povsem normalen pojav v procesih sprememb.

Mnogi ljudje si želijo, da bi že na coachingu naredili popoln korak v novo življenje. To je seveda podobno, kot bi hoteli znati plavati na suhem.

Kot coachi lahko z izpiljenimi tehnikami postavljanja vizije, ciljev, mojstrske asociacije in disociacije, z močjo predstave in drugimi tehnikami spodbudimo in navdihnemo, a mu ne moremo odvzeti resničnih izkušenj. Tega tudi ni treba.

Ljudje se namreč spremenijo šele takrat, ko zapustijo območje udobja in se izpostavijo novi, nevajeni in s tem nestabilni situaciji.

Na izobraževanju za coache rada uporabim model iz teorije kaosa, ki natančno opisuje, kako v resnici potekajo kompleksne spremembe.

Potem, ko zapustimo območje udobja, bi se morali "povzpeti na hrib". To zahteva moč, a prinese trenutek, ko staro opustimo in se počutimo brez zaščite, morda celo nemočne ali preobremenjene.

Potem imamo izbiro: lahko pademo nazaj v izhodiščno točko ali dovolimo naraven proces, ki se odvije, če "vzdržimo", to je proces notranje samoorganizacije. Nekega jutra se zbudimo in vemo: "Da, uspelo mi bo." Takrat smo "na vrhu hriba."

Za coacha to pomeni:

Stanja, kot so strah, pomisleki, dvom, skrbi in stres pri klientu bi morali celo najprej pozdraviti, kajti lahko so znak za to, da gre za resnični proces spremembe.

Kdor si želi le navdušene kliente židane volje, ki jih želi motivirati z vedno novimi tehnikami, da bi jih potisnil naprej, se mu lahko zgodi to, česar ne želimo: zastoj.

Vzdržati tudi neugodje, slaba stanja pri klientu, ne da bi takoj živčno posegli ali se celo počutili osebno odgovorni, je eden kriterijev kvalitete mojstrskega coachinga. (Pravzaprav je to tudi mojstrska veščina odličnih strašev, kajne?, op. prev.) takrat klient v resnici uri svoje "mišice" novega delovanja.

Tukaj smo preverjeni s svojo profesionalnostjo, ne le strokovno-metodično, temveč tudi človeško. Biti v kritičnih trenutkih kot osebnost dobrohoten partner, ne da bi hoteli "na silo"

izzvati ponarejene občutke v našem klientu – v tem se po mojem mnenju razlikujeta mojstrski coaching in kratek “motivacijski pogovor”, ki ima navadno le kratek rok delovanja.

Dr. Petra Beck (povzeto po Coaching Heute, 4/ 2013)

LIMBIČNI COACHING



Pogosto se zdi da z gotovostjo vemo, kaj naj bi naredili, vemo, kaj se dogaja, če naredimo A in da lahko pričakujemo drugačen izid, če naredimo B, a vseeno kar naprej ponavljamo A. Poznate to?

Se vam je kdaj zgodilo, da je nekdo izrekel opazko ali komentar na vaš račun in vas je prizadelo, tako da je to slabo vplivalo na vaše počutje še v naslednjih urah? Potem ste šli spat in se naslednje jutro prebudili in ugotovili, da se je vaše razpoloženje čez noč spremenilo. Čudili ste se, zakaj ste se prejšnji dan tako slabo počutili. Zadevo ste dobesedno "prespali" in naslednje jutro se je vaš pogled nanjo spremenil.

Zakaj se nam to dogaja? Med spanjem, t.i. fazi REM, se aktivirajo naše samozdravitvene sposobnosti. To je faza hitrih očesnih premikov (Rapid Eye Movement), ko sanjamo.

Raziskave kažejo, da očesni premiki pomagajo sodelovati obema možganskima polovicama in procesirati izkušnje.

Zamislite si možgane kot pisalno mizo: na njej so kopice papirjev in predstavljajo dogodke, ki so se nam dogajali v preteklosti in nas ovirajo, da bi delali, kar v resnici hočemo. Hočete uporabljati to mizo, a ne morete, kajti ovira vas kopica papirja.

Med fazo REM so ti papirji, naše izkušnje, pospravljene v "notranji arhiv". Nič ni zbrisanega, ja samo spravljeno, tako da lahko dostopamo do tega arhiva, kadar hočemo, a več ne zaseda, onesnažuje mize in vas ovira, da bi delali, kar hočete. Zakaj ne bi uporabili te močne sposobnosti za upravljanje s čustvi, ko je klient buden? To nam omogoča limbični coaching. Ko uporabljamo REM v budnem stanju, usmerjeni očesni gibi pomagajo stranki učinkovito procesirati sprožilce stresa, omejujoča prepričanja in druge podrobnosti, ki so nas ovirale pred tem, da bi dosegli svoje cilje.

Že nekaj let uspešno uporabljam limbični coaching kot samostojni pristop, posebno takrat, kadar želim doseči hitre rezultate in izkušnje uspeha pri klientu. Pogosto ljudje potrebujemo neposredni "dokaz", da čustva niso nekaj, kar nas preplavi, temveč energija, ki nas motivira ali ustavlja in je pretočna ter spremenljiva po svoji intenzivnosti. Še tako zabavna šala petič povedana izgubi na smešnosti.

Če znamo ravnati s čustvi, vemo, da so tekoča, fluidna energija, ki steče skozi telo (in se ne zatika), ne da bi povzročala v nas evforijo niti popolno potrtost. Čustva preprosto so in če znamo z njimi, so dragocen vir energije in motivacije.

Z limbičnim coachingom z različnimi – klientu in temi prilagojenimi orodji – prekinemo tok omejujočih prepričanj in z njimi povezanih čustev in tako ustvarimo prostor za nove, boljše izbire v odzivanju.

Limbični coaching uporablja učinkovita orodja energetske psihologije, da bi kar najhitreje dosegel spremembe.

Pomembne sestavine so **mišični test**, **skaliranje** (merjenje intenzivnosti doživljanja) in intervencije z **uporabo hitrih očesnih premikov** (EMDR), **tapkanje** meridianov (podobno kot

pri EFT – Emotional Freedom Technique) in **uporaba posebne glasbe**, ki spodbudi sinhronizacijo obeh možganskih polovic in ustvari v možganih nove nevrološke poti. Rezultati so hitri, takojšnji in ob natančnem delu tudi trajni. Razen omenjenega uporabljamo še orodja NLP-ja in “v rešitev usmerjenega pristopa” S. de Shazerja.

Posebnost metode je, da je lahko brezvsebinska, zgolj procesna, hkrati pa zelo ciljna, natančna.

Primerna je za vsa področja, kjer želimo biti bolj učinkoviti, kreativni, odločni, samozavestni in umirjeni – od poslovnega okolja do zasebnega življenja.

Njena posebnost je, da združuje večino najbolj učinkovitih pristopov, ki se ta hip uporabljajo (in tržijo) na področju coachinga in tudi “psihoterapije” (temu bi rekla sama pomoč za samopomoč oz. orodja popularne psihologije), vendar jih uporablja bolj premišljeno, ciljno in utemeljeno. Limbični coaching je v namreč v ZDA patentiran in uspešno uporabljen pristop, ki si postopno utira pot tudi v Evropo.

Ker je hitro učinkovit, natančen, in omogoča klientu, da nekaj stori sam zase, ga uporabljam samostojno ali kot del coachinga z drugimi metodami (npr. NLP).

Klienti so ob prvi uporabi vedno znova presenečeni nad učinkom, sama pa sem zadovoljna z učinkovitostjo.

Metode, ki se jih mnogi učijo več mesecev, je tukaj mogoče povezati v precej kratkem času. Še zlasti je pristop primeren za coache, ki že imajo nekaj izkušenj, saj bodo tako zlahka oplemenitili, izpopolnili in obogatili nabor svojih orodij, pridobili pa tudi marsikaj za delo na sebi.

V oktobru bomo v okviru novega izobraževanja za NLP Master Coache razpisali tudi posebno 2-dnevno izpopolnjevanje za **Celostnega energetskega coacha**, kjer se boste lahko večšine in proces limbičnega coachinga naučili zase ali za delo z drugimi.

Če pa želite metodo preizkusiti na svoji koži, v živo, ste vabljeni tudi na individualni limbični coaching (Prijave na naš naslov: sledi@t-2.net ali po telefonu).

MISLI, ČUSTVA, DEJANJA – VSE JE ENERGIJA!



Moja posebnost ni delo z ženskami, a vedno znova ugotavljam, da se zlasti v zadnjih letih recesije pojavljajo na coachingih ženske, ki jih povezuje skupna tema: za svoje delo, dosežke so preslabo nagrajene, premalo plačane ali pa preprosto premalo upoštevane pri nadrejenih. Seveda obstaja še posebna skupina tistih, ki so na zunaj izredno uspešne, v notranjosti pa se počutijo nepomembne, nesamozavesne in neustrezne, včasih tudi zato, ker jim na nekem drugem področju (npr. partnerstvo, odnosi itn.) ne gre, kot bi si želele. Čeprav živimo v okolju, družbi, kjer je sreča že to, da sploh imaš delo, je vseeno pomembno, da znamo ljudje stati za svojimi odločitvami, za svojim delom in sposobnostmi, saj živimo v dokaj narcistični kulturi, ki težko priznava dosežke drugih. Kdo je potem tisti, ki bo opozoril nanje? Mi sami vendar!

Najprej predvsem samim sebi. Ob ponavljajočih se sporočilih iz okolja, ki nas ne vidi in ne sliši, začnemo namreč tudi odrasli ljudje počasi dvomiti o sebi in svojih sposobnostih. V času krize, ko so razmere pri delu zelo nepredvidljive, stranke zahtevnejše, tržišča negotova, delovna mesta nestalna ali težko dosegljiva je to zaupanje vase še posebej pomembno.

Ana je poslovna sskretarka, ki dela v večjem izvoznem podjetju in je že več kot 10 let "desna roka" zelo zahtevnemu, zaposlenemu šefu. Že 8 let ni dobila nobene povišice, čeprav se obseg njenega dela nenehno povečuje. Verjame, da je za svoje delo preslabo plačana in želi temu narediti konec.

Že ob prvem vtisu opazim, da so njena ramen nagnjena naprej, v vratu je čutiti krč, njen pogled je zaskrbljen in ima proseč izraz.

Ob začetku najinega coachinga ji lahko le čestitam, da se je odločila narediti konec temu stanju. Odločila se je postati aktivna!

Ko jo vprašam, kaj jo je doslej zadrževalo, omejevalo, da tega še ni izrazila, povedala in zaprosila za višjo plačo, iz njenih ust pridejo stavki, ki jih v taki ali podobni obliki zelo pogosto slišim:

Šef ne daje povišic, nima smisla, da zaprosim, saj s tem pri nas ni bil še nihče uspešen.

On mora sam od sebe opaziti, koliko naredim in to tudi nagraditi.

Le kaj si bo šef mislil o meni? Rekel bo, da se "grebem"? Tega nočem.

Ne vem, če mi več denarja sploh pripada.

Itn., itn. ...

Vsi omenjeni argumenti seveda vodijo k nedelovanju, k slabim občutkom. Ana ni vprašala za povišico in zato se počuti slabo.

Od kod ji taka sporočila?

Zavestno ali nezavedno se počuti žrtev okoliščin in je prevzela to vlogo. Njen šef ne daje povišice in ona je žrtev svojih lastnih misli in prepričanj o tem. To so njeni notranji saboterji, interpretacije, predpostavke, strahovi, prepričanja:

Nisem dovolj dobra. Ne zaslužim si. Nisem vredna. Gotovo bo potem slabo mislil o meni. Saj nima smisla. Ni mogoče dobiti povišice. ... itn.

V pogovoru Ano spodbudim z vprašanji, da se določi spregovoriti s šefom o povišici:

- V čem ste na delovnem mestu posebej dobri in zato pomembni za šefa?
- Pri katerih projektih/nalogah ste bili v zadnjih letih nenadomestljivi (ali zelo dragoceni s svojim prispevkom)?
- Kaj in kdo vam lahko pomaga pri pripravi na pogovor s šefom?
- Kaj je najslabše, kar se vam lahko zgodi?
- Kako so videti vaši naslednji koraki?
- Do kdaj boste to naredili?

(V naslednjem tednu se dogovori za termin pri šefu in svoj razgovor preizkusi z dobro prijateljico).

Ko jo vprašam zdaj, kaj si bo šef mislil, se samo nasmehne. Ve, da se ji ne more ničesar zgoditi- razen da lahko dobi povišico.

Njene kvalitete sva zapisali in listke z njimi si vzame s seboj, da jih bo prilepila na hladilnik in jih imela ves čas pred očmi.

Kaj se je zgodilo?

Ana spremeni svojo zaznavo, razmišlja o sebi pozitivno, si predstavlja, da postaja aktivna, občuti energijo, ki jo projekt "Ej, šef, hočem višjo plačo!" prinaša.

Poznate ta občutek? Razvijate projekt, a ste obtičali v miselni zanki, pa od zunaj pride nova ideja, misel, ki spremeni pogled na stvar, sprosti voz in spet občutite energijo za naslednji korak in celo navdihnete sodelavce.

V coachingu je to tisto, kar me vedno znova navdušuje sprostitev te pozitivne, aktivne energije, ki spravi v gibanje posameznika in z njim včasih cel tim.

Če upoštevamo spoznanja kvantne fizike, vemo: Vse je energija! Energije vplivajo medsebojno. Vse misli, občutki, dejanja, ravnanja in materija so energija. Ena je statična, druga dinamična (kot v naravi, npr. gore, reke ... ali v letni časi).

Uspešnost posameznika na vseh področjih je odvisna od njegove skupne energije – pri tem govorimo o karizmi ali izžarevanju. Na osnovi tega je npr. Bruce L. Schneider razvil pristop Energy Leadership, kjer ta spoznanja uporablja za vodenje v velikih sistemih in uporabo virov (resursov) v njih.

Prebrali smo za vas

Phyllis Creme, Mary R. Lea: Kako pisati na univerzi

(Spoznajte pravila uspešnega pisanja o tem, kako pripraviti urejen pisni sestavek)

Morda ste tudi vi eden tistih, ki vas kar stisne v želodcu, ko bi morali napisati pisni sestavek, namenjen objavi, branju ali predstavitvi v javnosti ali pa celo mislite, da ne znate pisati? Avtorici knjige *Kako pisati na univerzi* (Modrijan, Ljubljana, 2013) sta, nasprotno, prepričani, da se pisanja lahko naučimo.

Njun priročnik je zato namenjen vsem, ki kdaj pišejo poročila, smeinarske naloge, diplomsko, magistrsko ali doktorsko nalogo.

Knjiga je vsebinsko zelo bogata, saj vsebuje kar trinajst poglavij, v katerih nas avtorici vodita skozi večšine pisanja in hkrati skozi raziskovanje sebe in svojih pisnih navad.

Znaimivo se lotevata premagovanje blokad pri pisanju, kjer priporočata pisanje tudi takrat, ko nam ne gre, saj bomo tako dosegli preboj in jutri lažje pisali naprej.

Pisanje razlagata kot način učenja, ki nam pomaga urediti in strukturirati naše misli.

Predstavita nekaj metod za začetek pisanja, kot npr. *prosto pisanje, možgansko viharjenje in tvorjenje lastnih vprašanj*.

Seznanita nas z zgradbo pisnega sestavka in s tem, kako se lotiti pisanja.

Knjiga nas tudi spodbuja za branje kot del pisanja in odkrivanje smisla skozi branje. Nauči nas uporabljati študijsko literaturo, delati zapiske ob branju in uporabo različnih bralnih strategij.

Naučimo se, kako argumentirati svojo temo in prepričati bralca. Dragoceno je, ker nas opominja, da pri pisanju mislimo tudi na bralca. Skozi njegova očala naše napisano besedilo pogosto doživi precej sprememb in popravkov.

Priročnik nas nauči tudi sistema za navajanje virov in nas opozori na plagiatorstvo.

Spoznamo razliko med osebnim in strokovnim pisanjem.

Posebno poglavje je namenjeno pisanju zaključkov, pisnemu urejanju in pisanju povzetkov.

Avtorici nas spomnita tudi na pravopisno ustreznost pisanja in dajeta nekaj zanimivih priporočil v zvezi z rabo ločil.

Dragocen je del, ki govori o uporabi spletnih virov in slikovnem gradivu.

Zame najbolj dragocen je sklepni del knjige, ki pojasnjuje pomen učnega dnevnika, to je dokumentirano učenje, ki "pomaga narediti učni proces viden".

Pisanje je tako več kot le zapisovanje misli, je oblika ustvarjalnosti. "S prakso si pridobite več samozavesti in na koncu bo pisanje tisto, ki vam bo pomagalo razviti vašo sposobnost mišljenja in originalnosti." (Nick Hubble)

Pisanje na univerzi je zaradi svoje zgoščenosti, obilice res koristnih informacij in vaj ter zaradi preglednega, dobro strukturiranega načina nedvomno priročnik, ki spada na delovno mizo ne le študentov, temveč tudi vseh tistih, ki pišejo strokovno, leposlovno ali zgolj ljubiteljsko.

Ker je tovrstnih priročnikov v slovenščini malo, je knjiga še posebno dragocena in bo koristila ne le pri pisanju, temveč tudi pri usmerjenem branju, študiju in poglobljenem učenju. Zaradi njene zgoščenosti in precejšnje obsežnosti pa priporočam branje "po grizljajih".

Kaj je novega pri nas?



Jesen prinaša nove izzive in razen izobraževanj iz NLP-ja vam ponujamo še druge možnosti za širjenje znanja, osebnih kompetenc in za osebnostno rast. Del naše vizije predstavlja tudi izpopolnjevanje znanja, ki so ga udeleženci naših predhodnih izobraževanj že dobili, zato vas v septembru vabimo k novostim, s katerimi bomo to uresničili. Supervizija in trening intuicije sta le dve zanimivi novi možnosti.

Da bi se še bolj približali vašim potrebam, smo prilagodili tudi cene.

Novosti:

- **12. september 2014:** [PRAKTIČNA INTUICIJA](#), delavnica (4 ure) **NOVO!**
- **20 september 2014:** [COACHING IN SUPERVIZIJA](#)
- **25. in 26. 9. 2014:** [NLP TRENER \(INLPTA\)](#), 18 dni **NOVO!**
- **24. 9. 2014:** [NLP MOJSTER-PRAKTIK](#) (18 dni)
- **30. 9. 2014:** [NLP DIPLOMA](#) (4 dni) (tudi v vašem podjetju), medn. certifikat
- **10. 10. 2014:** [NLP PRAKTIK](#) (14 dni)
- **30. 10. 2014:** [NLP MASTER COACH](#) in [CELOSTNI ENERGETSKI COACH](#) (19 DNI), **NOVO!**
-

KNJIGE in CD-ji:

Še vedno lahko naročite knjigo [RDEČA NIT - SAM SVOJ COACH](#) (naročilo) (po ugodnejši ceni 17 EUR) in **(P)OZDRAVI STARE RANE** (16 EUR).

Na voljo je tudi še nekaj primerkov **priljubljenega CD-ja** s sprostitevno glasbo za coaching z navodili (10 EUR)

Na voljo tudi knjigi mojih dveh kolegic, Klare Ramovš in prevoda Lea Buscaglie *Živimo, ljubimo in se učimo* in *Taje Veroti Numerologija*.

Če vam je naša spletna revija všeč, povejte naprej, če vam ni, povejte nam.

Vabljeni tudi k sodelovanju s prispevki.

www.sledi.si