TRŽNICA IDEJ ZA IZOBRAŽEVALCE, TRENERJE IN COACHE, maj 2015

SLEDI

Uvod

Pozdravljeni!

Se tudi vam kdaj dogajajo presenetljive stvari, ki jih niste pričakovali, in vnesejo nove barve v vaše življenje?

Zadnji mesec moje življenje barvajo presenetljiva, nepričakovana, izobraževalna in turistična potovanja, ki me spominjajo na čase, ko je spomladi, z začetkom lepega vremena, moj pokojni oče čisto po navdihu kako nedeljo "naložil" družino v avto in nas odpeljal na izlet v neznano. Včasih so bili to hribi, drugič morje ali slovensko podeželje, dovolj, da sem za vse življenje "okužena" ne le s siceršnjo, temveč tudi s potovalno radovednostjo.

Ta mesec sem prišla nepričakovano "na svoj račun." Kar dvakrat sem pakirala kovčke in odletela v Bruselj in na Madeiro, mojo dolgoletno željo. Verjamem, da drži, kar pravijo nevrologi, namreč, da človek potrebuje nove dražljaje, nova okolja in vtise in da ga to ohranja v dobri miselni kondiciji. Po vsakem takem potovanju se počutim prenovljeno.

Tokrat bom pisala o svojem nedavnem potovanju v Bruselj, kamor sem bila povabljena kot predstavnica izobraževalcev iz zasebnega sektorja, skupaj s tremi udeleženkami iz institucij za izobraževanje odraslih in ministrstva.

Aprila se je v Bruslju odvijala 1. konferenca za predstavitev spletnega portala EPALE, namenjenega raziskovalcem, izvajalcem in praktikom v izobraževanju odraslih.

Spletni portal EPALE ima namen povezovati, obveščati in izmenjevati znanje in izkušnje med evropskimi izvajalci in raziskovalci v izobraževanju odraslih, tako institucionalnimi kot zasebnimi.

Z njim smo izobraževalci dobili možnost predstaviti širši slovenski in evropski javnosti svoje programe, deliti z njimi dobre izkušnje in dostopati do znanja, izobraževanj in izkušenj drugih evropskih izvajalcev in raziskovalcev. EPALE je tako priložnost tudi za vse, ki se v Sloveniji ukvarjate z izobraževanjem odraslih.

V kratko odmerjenem času je bilo mogoče le za urico ali dve začutiti utrip Bruslja, ki je prava poslovna prestolnica Evrope, kar je opaziti na vsakem koraku. Le malo časa smo imeli za kratko degustacijo znamenitega belgijskega piva in čokolade, kajti pred nami je bila celodnevna otvoritvena konferenca.

Prizorišče je bilo – kako simbolično!- v stavbi stare, a obnovljene železniške postaje. Ko smo izstopili iz avtobusa, ki nas je odložil na "peronu", smo vstopili v veliko konferenčno dvorano. V preddverju so dobili majhne razstavne prostore predstavniki nacionalnih EPALE, seveda tudi slovenski. Z oglasnim materialom so vabili k spoznavanju portala, katerega delovanje se šele oblikuje.

Za prijetno dekoriranimi mizami smo sedeli predstavniki različnih evropskih narodov in poslušali pozdrave in predavanja o pomenu in namenu evropskega spletnega portala za učenje.

Med različnimi prispevki sta posebej izstopali predavanji nemškega predstavnika Ulfa-Daniela Ehlersa iz Nemčije, ki se je v svojem predavanju konkretno dotaknil posebnosti procesov učenja pri posamezniku v tem spremenljivem času, in angleškega Allena Tucketta, ki je kot starosta andragogike v Evropi s svojim nalezljivim navdušenjem navdihujoče podprl delovanje EPALE.

Prisotni so posebej poudarili pomen vseživljenjskega učenja, ki v teh časih poteka po veliko različnih poteh. Portal EPALE je ena od možnosti, ki to učenje podpira. Zdaj je

seveda na nas, da se preko njega začnemo povezovati, predstavljati svoje delo in obveščati učečo se javnost o njem.

EPALE vidim v naslednjih letih kot živahno stičišče izobraževalnih raziskav, dogodkov in praktičnih izkušenj, kjer – kot na železniški postaji, kjer se je odvijala konferenca – lahko vstopamo v različne "nacionalne vlake in vagone" izobraževanja, da bi tam delili in krepili svoje znanje, izkušnje in dejavnosti in razvijali medkulturnost.

Upam pa, da portal ne bo samo mesto tega srečevanja za javne organizacije za izobraževanje odraslih, temveč da boste sodelovali in prispevali tudi tisti zasebniki, ki vas tržna naravnanost spodbuja k nenehnemu učenju in izboljševanju kakovosti svojega dela. Verjamem, da lahko pri tem vsi pridobivamo, kajti prihaja čas sodelovanja in profiliranja, ne čas tekmovalnosti in rivalstva. Zdaj je poteza na nas, kajti nobenih sprememb ni samo s pozitivnim mišljenjem, če ga ne spremlja odločna akcija.

Naj se vaša začne z obiskom na spletni strani http://www.cmepius.si/epale/, kjer se lahko prijavite na njihove e-novice, prijazna svetovalka Ajda Turk pa vam bo objavila tudi komentarje, članke ali informacije o vaših izobraževanjih.

Nada Mulej

Krog naših naročnikov se vse bolj širi, zato vabljeni k sodelovanju, saj bo to popestrilo naše vsebine, za vas pa bo tudi promocija, zato delite z nami svoje znanje in dobre izkušnje.

Veseli bomo vaših mnenj, želja in prispevkov.
Odslej lahko v Tržnici, ki si pridobiva vse več naročnikov, ponudite tudi svoja izobraževanja, svetovanja in knjige. Po ugodni ceni boste nagovorili ravno pravo publiko, saj so naši bralci ljudje, ki cenijo učenje in osebnostno rast. Pokličite nas.

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. 1-3
Poslovni coaching str. 5-7
Kakšen poslušalec ste? str. 8-11
Skrinja zakladov str. 12
30-sekundni ritual za odličen začetek dneva str. 13-14
Kdo so vaši modeli? str. 15-16
Neprijetni ljudje ali učna izkušnja? str. 17
Ob čem vam zaigra srce? str. 18-19
Coaching ali terapija? str. 20-21
Kaj je novega pri nas? str. 22

POSLOVNI COACHING

Raziskave v ZDA in Nemčiji kažejo, da v nekaterih poslovnih okoljih že spada k “primernemu poslovnemu vedenju”, da imaš svojega poslovnega coacha. To ni čudno, saj zahteve v poslovnih okoljih naraščajo, zahtevnost, hitrost sprememb in nepredvidljivost okoliščin se veča. Raste tekmovalnost in primerjanje – ne le z lokalno, temveč s svetovno konkurenco. Vse to pogosto vodi v probremenjenost poslovnežev in stresni odziv.

Menedžerji potrjebujejo nekoga, ki jih razume, saj je v poslovnem svetu pogosto beseda empatija nekaj, ob čemer se marsikje le prizanesljivo nasmehnejo. Zato vodje in menedžerji potrebujejo podporo coacha.

Kaj zares prinaša coaching?

Poslovneži najprej potrebujejo zavedanje o tem, kako njihovo vedenje in odločitve vplivajo na cilje in dosežke podjetja, kaj povzročijo z določenimi odločitvami, potrebujejo pa tudi smisel v svojem delovanju.

Zaradi velike odgovornosti mnedžerjev se veča njihova socialna izolacija, manjša socialna kompetentnost in empatija. Ljudje tudi zasebno ne živijo več v velikih družinskih skupnostih, temveč pogosto v spreminjajočih se partnerstvih ali sami. Tako imajo še komaj možnost občutiti, kaj jim dobro dene.

Mediji sugerirajo, kaj potrebujemo, da bi se dobro počutili, zato ne znamo več poslušati svojega telesa in občutkov. A empatije in intuicije ne morejo nadomestiti spletne aplikacije. Za dobre določitve so pomembni razum, čustva in intuicija.

Smisel predstavlja v teh časih pomamben vir moči, a ga ljudje izgubljajo, ker si ne vzamejo časa za mir, refelksijo, občutenje resničnih vrednot.

Kako lahko pri tem pomaga coaching?

Med coachingom klient prepozna svoje vire moči in potenciale ter razkrije najboljšo varianto sebe, najboljše, kar zna. Podpiramo ga, da kar na najboljše načine reši prihodnje naloge.

Kako vpliva na to hierarhija v poslu? Višji je po hierarhiji klient, bolj jasno vodstvo naj prevzame coach, hkrati pa deluje spoštljivo in "v višini oči". Vrhunski menedžerji pričakujejo varnost, zaupnost, jasnost, analitične sposobnosti, hitre rezultate in izkušnje v coachingu. Brez odličnega poznavanja ljudi in njihovih notranjih "zemljevidov" oz. modelov sveta ne bo uspeha.

Dober coach ponudi uvodni, enourni neobvezni pogovor za spoznavanje, kjer pojasni potek, cilje in spremljanje napredka. Dogovori se o kriterijih uspeha, včasih tudi skupaj z nadrejenim.

Coach postavlja številna vprašanja; je nevtralni partner, dajalec povratne informacije, z vprašanji odpira nove perspektive in omogoča uporabo vseh – tudi nezavednih – potencialov.

Srečanja so osebna, po potrebi tudi po telefonu, redkeje po e-pošti. Vodje po pravilu iščejo ljudi, s katerimi lahko varno spregovorijo o aktualnih temah.

Običajnih je 5-9 srečanj. 80 % coachingov (v Nemčiji) plačajo podjetja.

Teme: ugotavljanje stanja, načrtovanje kariere, prepoznavanje in uporaba virov moči, kako se bolje predstaviti. Mnogi bi radi okrepili vodstvene kompetence, se bolje odzivali ob konfliktnih sitaucijah, prožneje upravljali s spremembami in uravnovesili zasebno in poslovno področje.

Cilji coachinga?

Primeri:
"Rad bi reagiral sproščeno v pogajanjih.
Rad bi znal reči NE in postaviti meje.
Rad bi ugotovil, kje imam še "rezerve", neizkoriščene potenciale."

Umetnost coachinga je v tem, da klienta podpre ob novih nalogah, ki ga plašijo, da najde notranjo moč, mir in vztrajnost.
Trije glavni nesporazumi v coachingu:
1. Drugi ljudje želijo biti obravnavani kot jaz.
NE! (Vaba naj privlači ribo, ne ribiča.)
2. **To, kar se je obneslo v preteklosti, bo delovalo tudi v prihodnosti.**
Res se s tem počutimo varne, a v poslu je kot sicer v evoluciji: Nenehno se je treba na nov način odzivati na spremenjene razmere.
3. Mnogi so zelo angažirani v poslu, zato jim manjka potreben notranji odmik, pogled iz razdalje.
Včasih je treba stopiti iz akvarija in ga pogledati od zunaj. Tako lažje ocenimo, katere ribe so v prihodnosti zares pomembne.

Kaj coaching zmore in česa ne?

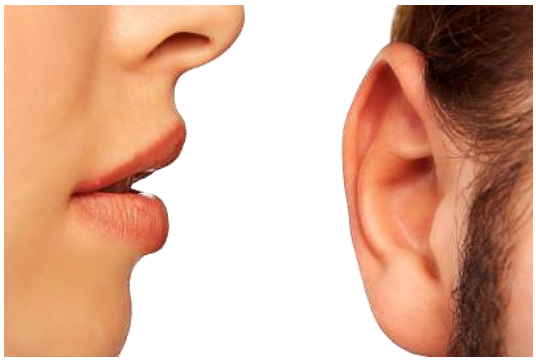
Coaching ni univerzalno zdravilo za vse: iz jablane ni mogoče narediti češnje, lahko pa vzgojimo najboljšo jablano. Coach daje spodbude, odkriva vzorce, spodbuja, ustvarja nove poglede. Deluje klient.

Ali je poslovnež pripravljen svoje delovanje in vedenje kritično premisliti?

V preteklosti je coaching odpravljal predvsem primanjkljaje, zdaj dela s potenciali. Ankete pa kažejo, da ga še vedno največ uporabljajo v javnih podjetjih, bolnišnicah, šolah, univerzah ter v manjših in srednjih podjetjih. Podatki veljajo za ZDA in Nemčijo.

Vir: Frankfurter Allgemeine, Beruf und Chance, april 2015

Ste dober poslušalec?



Živimo v času, ko vsepovsod od nas pričakujejo govorjenje, nastopanje in (samo)promocijo. Vsepovsod naj bi govorili, govorili in le redko poslušali. Poslovneži naj bi znali predstavljati ideje, argumentirati, prepričevati – in to z bleščečo, izpiljeno retoriko. Da o politiki niti ne govorimo. (*Zanimivo, v nedavnem intervjuju z novo hrvaško predsednico Kitarovićevo sem prvič slišila nekega politika izjaviti, da je potrebno za reševanje problemov najprej prisluhniti državljanom in se potem odločati. No, bomo videli, ali je to le demagoška fraza ali bo to obrodilo kake sadove, op. N. M.)*

Pri tem pogosto pozabljamo na pristop, ki pogosto veliko hitreje vodi k cilju: sposobnost poslušanja. Najbrž se težko spomnimo primera, ko bi nas nekdo preveč poslušal. Hitro nam pade na pamet nekdo, ki je preveč govoril.

Stara legenda pripoveduje o grškem kralju, ki je prišel v preročišče Delfi prosit za odgovor, ali naj s svojo vojsko napade Perzijce.
“Če to narediš, boš uničil mogočno kraljestvo,” je bil odgovor preročišča. “Super,” si je mislil kralj,” Perzijci imajo močno res močno kraljestvo, torej odgovor zagotavlja, da bomo zmagali.”
Prepričan v zmago se je odpravil v boj in bil poražen. V svoji želji po veliki zmagi je namreč slišal le tisto, kar je hotel slišati. Tako je njegovo kraljestvo propadlo. Kar je preslišal, je bilo vprašanje, katero kraljestvo je bilo mišljeno v napovedi.

Tudi v poslovnem svetu večina vodij našteva svoje potenciale:
- Znam se uveljaviti.
- Znam dobro organizirati.
- Znam motivirati druge.
- Dobro obvladam stroko.

Vse to je pomembno, a še močnejša je sposobnost poslušanja.
V večini podjetij je ta veščina podcenjena, a je hkrati eno najmočnejših sredstev menedžerjev in vodij. Kdor druge ljudi, posebej svoje sodelavce, dobro posluša ...
- veliko izve in tako sprejema boljše odločitve;
- zna razlikovati pomembno od nepomembnega;
- daje drugim občutek, da so spoštovani in cenjeni;
- pomaga njemu samemu, da se lažje osredotoča in je zato bolj spoštovan in cenjen.

A ne zamenjujmo pozornega poslušanja s prisluškovanjem ali molkom. Dobri poslušalci so vedno tudi dobri spraševalci.
Poslušanje je oblika empatije in s tem čustvene inteligence.
Poslušanje pomeni uporabiti vse čute. Dobri poslušalci opazujejo govorico telesa, zaznajo drhtenje glasu ali občutijo agresiven prizvok v govoru. Na to se odzovejo – neposredno ali na metaravni.
Dobri poslušalci ne prekinjajo in ne dokončujejo stavkov sogovorca. Znajo vzdržati tišino in ji prisluhniti.

Tudi k dobremu pogovoru spada poslušanje. To je ugotovilo 80% vprašanih v anketi.
Poslušanje preprečuje selektivno poslušanje. Le-to ni samo koristno (zaradi informacijske poplave). Pogosto je posledica slabega poslušanja. Medtem ko drugi govori, smo v mislih že pet kilometrov pred njim in delamo svoje zaključke. Posledica: Govorimo drug mimo drugega in se ne razumemo.

Kakšen je dober poslušalec?
Dober poslušalec je vedno tudi dober spraševalec.

Poslušanje je oblika empatije in s tem čustvene inteligence. Najbrž ste že opazili, da so mnogi genialni ljudje tudi dobri poslušalci.
Poslušati pomeni odpreti vse čute za sprejemanje, opazovati govorico telesa pri sogovorcu, zaznati drhtenje njegovega glasu ali občutiti agresivni prizvok. In se na to odzivati – neposredno ali preko metaravni. Tako smo osredotočeni in vzbujamo pri drugem zaupanje.
Dobri poslušalci ne prekinjajo in ne dokončujejo stavkov govorca – še več, sposobni so vzdržati tišino, ji prisluhniti, medtem ko drugi oblikuje svoje misli.
Dobri poslušalci nimajo potrebe deliti svoje modrosti in dobrih nasvetov. To bi jim bilo preveč vsiljivo. To naredijo le, če so vprašani po njih ali za to plačani. To je sposobnost, ki je zelo pomembna tudi v poklicu.

8 priporočil za dobro poslušanje
Poslušanje je "hrana za možgane." Naše sive celice delujejo kot baterija, ki se polni z elektro-nevronskimi dražljaji.
Bliskovito hitro zvoki in šumi pošiljajo svoj elektro potencial v male možgane, ki nadzirajo telesne gibe in ravnotežje. Od tam potujejo v limbični sistem, ki upravlja s čustvi in z izločanjem hormonov in drugih biokemičnih snovi v telesu.
Poslušanje torej vpliva na naše celotno telo, in to precej neodvisno od vsebine.
Kako postati boljši poslušalec?

1. Jezik za zobe. Resno. Ni mogoče hkrati govoriti in poslušati, torej najprej dovolite drugemu, da pove, kar misli.
2. Sprostite se. S tem boste sprostili ne le svoje telo, temveč celotno ozračje pogovora. Kako gledate, se nebesedno odzivate , kimate z glavo, seveda vpliva na sogovorca.
3. **Postavljajte vprašanja.** Poslušanje je aktivna strategija. Ne zamenjujemo je z molčanjem. Dobri poslušalci postavljajo npr. pojasnjevalna vprašanja. Sprašujejo po tem, česar niso dobro razumeli in povzemajo s svojimi besedami: "Pravite torej, da ...?"

4. **Ohranjajte stik z očmi.** Bodite pozorni na govorico telesa drugega, prepoznavajte drobne kretnje, kot npr. živčno zibanje noge pod mizo. V nekaterih situacijah ste lahko neposredni: "Oprostite, ali vas delam nervozne? Vidim, da se presedate ..." Če to naredimo obzirno, se drugi odpre, ve, da ga jemljemo resno in takoj dobimo več zaupanja.
5. **Ne prekinjajte**. Dokončevanje stavkov drugega je nespoštljivo.
6. Uporabite premore. Da bi izrečeno "prebavili" in premislili, potrebujemo nekaj časa. Vzemite si ga, tako boste lažje odgovarjali.
7. **Ne poučujte**. Dober poslušalec si želi dolgoročne rešitve, ne hitrih učinkov, niti ne takih, ki krepijo njegov ego. Zato delite nasvete le, če ste zanje zaprošeni. Vse drugo deluje vsiljivo. Poslušanje služi dobremu odnosu, ne (samo)terapiji.
8. **Pogosteje držite jezik za zobmi.** Poslušajte dlje, kot govorite. Ljudje, ki manj govorijo kot njihov sogovorec, delujejo kot bolj inteligentni in simpatični sogovorci.

Kako doseči, da šef posluša?

1. Bodite kratki. Ne glede na to, o čem želite govoriti s svojim šefom, poskušajte to "zapakirati" v največ 60 besed. Mnedžerji imajo malo časa in imajo radi sodelavce, ki znajo takoj preiti k bistvu.
2. Ponudite alternative. Ponudite scenarije in prepustite šefu, naj izbere alternative. Spregovorite o možnih posledicah izbire. Svojo izbiro izrazite na koncu.
3. Govorite o priporočilih. Najbolje je, da ob svojih analizah ponudite že priporočilo. To dokazuje, da razmišljate vnaprej. Njegovo pozornost boste zagotovo pridobili, če za to ne boste rabili več kot 180 besed.

Znanstvena dejstva o slišanju in poslušanju

1. Odrasel človek je sposoben povedati 125 besed na minuto, v enakem času pa slišati 400 besed. (Carver, Johnson & Friedman, 1970)
2. Ni dvoma, da branje izobražuje, širi znanje. A redkokdo ve, da smo se 85 % vsega, kar vemo, naučili s poslušanjem.
3. Moški znajo bolje poslušati kot ženske. Znanstveniki Univerze v Tuebingenu so so odkrili, da so bili moški sposobni daljše koncentracije ob zvočnih motnjah in da so kljub njim znali določiti vir zvoka in se nanj osredotočiti. Razlog je po mnenju znanstvenikov evolucijski: moški so bili lovci, ki so v preteklosti skrbeli za hrano, pri čemer je bila ta sposobnost zelo pomembna, saj so tako prepoznali zvoke živali, še preden so jih zgledali.
4. Z desnim ušesom bolje slišimo. Če torej ponudite drugemu pomoč, npr. nasvet, pijačo, telefonsko številko – govorite osebi v desno uho. To zelo izboljša vaše možnosti, da boste slišani.
5. Raje slišimo dobre novice – in slabe izločimo. Zlasti mladi ljudje negativne novice raje preslišijo, ugotavljajo angleški znanstveniki.
6. Le 16,5 % zaposlenih ocenjuje svoje šefe kot dobre poslušalce, vsak tretji pa ocenjuje njihove tovrstne sposobnosti kot "povprečne".
7. Takoj po 10-minutnem predavanju se spominjamo le še polovice infromacij, ki so bile izrečene, po 48 urah pa pozabimo še polovico tega, tako da ohranimo le četrtino povedanega.
8. S starostjo se sposobnost poslušanja izboljšuje, a ne pripravljenost to početi.

9. Obstajajo mnogi coachi, trenerji in armada svetovalcev, ki vas učijo nastopati, učinkovito prezentirati, bolje prodajati, a komaj kdaj zasledimo usposabljanja in knjige, ki vas naučijo bolje poslušati.

Vir**:** *http://karrierebibel.de*

Skrinja zakladov

Cilj: začeti kreativni proces, uporaba intuicije v vsakdanjosti, doživeti navdih, zbiranje idej za večje projekte,ustvarjanje zbiralnika idej.

Trajanje: 10-15 minut dnevno

Material: kartice ali papirni samolepilni liski, lepa škatla (npr. kovinska škatla za pecivo)

Opomba:
Predstavljen način je odličen za zbiranje idej na določeno temo (npr. pišemo knjigo, članek, pripravljamo predavanje), vprašanje, ki nas ta hip zaposluje ... Tako določeno obdobje zbiramo ideje, vaje, metafore, primere ..., da bi jih kasneje uporabili za predviden namen, npr. knjigo.

Navodilo:
1. Zapišite skrbno svoje vprašanje, s katerim želite doživeti proces.

2. Pripravite zalogo kartic oz. listkov, lahko celo diktafon. Vedno, ko dobite idejo, jo zapišete s ključnimi besedami na listek ali kartico – eno idejo na eno kartico. Kartice shranjujete v svoji "skrinjici zakladov".

3. Zvečer si vzemite 10 minut časa, si v mislih odvrtite dan in se spomnite različnih odgovorov na svoje vprašanje. Zapišite jih.

4. Vsakih 14 dni lahko ideje pregledate, jih ovrednotite in jih uredite – morda celo po temah.

5. Po 6 mesecih imate že velik nabor idej in lahko ugotovite, koliko materiala se je nabralo za vaš projekt.

6. Potem za mesec dni "pozabite" na projekt. Medtem se ukvarjajte s sprostitvenimi, kreativnimi dejavnostmi, npr. s slikanjem, petjem, plesom, sprehodi v naravi ...

7. Bodite odprti za navdih, za misli, ki so "kot strela z jasnega", prebliski. Če take ideje spremlja tudi občutek "Ja, to je to", si jih takoj zapišite.

8. Dajte mislim ali prebliskom obliko – pišite, slikajte, oblikujte.

9. Poiščite publiko, kjer predstavite svoje stvaritve. Pokažite se!

10. Proslavljajte svoje stvaritve z zavedanjem, da ste ustvarili nekaj enkratnega, posebnega.

Vir: Das Spiel des Intelligenzen, E. Mass, K. Ritschl

30-sekundni ritual za odličen začetek dneva

Ljudje smo bitja navad. Brez razmisleka zjutraj vstajamo, se oblačimo, obuvamo – vedno na isti način, ne da bi kaj razmišljali.
Pogosto se osredotočamo na navade in stvari, ki ne delujejo dobro za nas.
Imamo zavestno izbiro, s kakšnimi miselnimi in vedenjskimi navadami bomo začeli svoj dan.
Kako bi se počutili, če bi se namesto na pomanjkanje osredotočali na radost, obilje in hvaležnost?
Obstaja preprosta tehnika, IZZIV 10 DIHOV, katere avtor je Rami Saphiro, in je revolucionarna praksa, ki vsebuje zavestno hvaležnost in usmerjanje pozornosti na to, kar nas osrečuje.
Kako deluje?

1. Zaznava.
Začnite zaznavati stvari v življenju, za katere ste hvaležni, ki vas osrečujejo, ki vam prinašajo občutek miru. Lahko je nekaj preprostega, kot npr. vonj zorane zemlje ali pomita posoda, zdrave noge. Lahko je nekaj velikega, kot npr. ljubezen do vaših otrok – karkoli, kar vam prinaša občutek radosti, sreče ali hvaležnosti. Te stvari si predstavljajte.

2. Odmor.
Ko ste odkrili reči, ki vas osrečujejo in razveseljujejo, naredite odmor za nekaj sekund. Odmor zasidra vaš občutek v zavest.

3. Dihanje.
Ta del je najbolj izzivalen. Ustavite vse, kar počnete v tem trenutku, obdržite pozornost na lepih rečeh in naredite 10 počasnih in globokih vdihov in izdihov. Ko dihate, se osredotočajte na občutke, na izkušnjo, misel. Samo dihajte in ohranjajte občutek hvaležnosti. Povabite občutek radosti v svoje življenje.

4. Vaja.
Ponavljajte.
Preprosto, kajne? Vse skupaj traja le 30 sekund.
Ko to naredite, ugotovite, kako vaš um bega k drugim stvarem – na sporočila, ki jih morate prebrati, na rojstnodnevno zabavo ipd.

Takoj spet pripeljite pozornost na temo, ki vam prinaša mir, radost, hvaležnost ... in jo končajte z 10 vdihi: 10 vdihov za sončni zahod, 10 vdihov za dom, ki ga imate, 10 vdihov za smeh s prijatelji, 10 vdihov za zdravega otroka, 10 vdihov za ...
Ob ponovitvah boste ugotovili, da si možgani zapomnijo ta stanja sreče, radosti, ljubezni ... Vedno lažje in hitreje se povežete z njimi in vedno več stvari vidite, ki jih želite zasidrati z 10 vdihi.
Tako si ustvarite navado sreče. Svoj um trenirate za srečo.
Samo 10 vdihov in 30 sekund. Za vašo novo srečo, za vašo novo navado in za vašo novo realnost.
Kako nova navada spreminja vaše življenje?

Vir: MindBodyGreen.com

KDO SO VAŠI MODELI?

Imate tudi vi kakšno osebo, ki vas navdihuje, model, ki ima lastnost, kakršno bi tudi sami radi imeli?

Ljudje se že od zgodnjih let učimo z modeliranjem (no, na začetku predvsem s posnemanjem), kot odrasli pa to lahko delamo bolj ciljno.

Morda ima kdo javno podobo, energijo, vodstvene sposobnosti ali življenjski slog, ki se vam ga zdi vredno uporabiti za navdih. Če nekaj vidite, se tega lahko tudi naučite – in prilagodite sebi. Ste vedeli, da v drugih ne prepoznamo ničesar, česar nimamo tudi v sebi? Te kvalitete ali sposobnosti torej lahko razvijemo tudi sami.

Preprosta vaja za coaching pomaga vašim klientom (ali vam), da se hitreje približajo osebnim kvalitetam, ki jih cenijo pri drugih in okrepijo svojo samozavest, ko ugotovijo, da so semena teh sposobnosti že v njih.

Kako?

---

1. Kdo so vaši trije najpomembnejši "modeli"? Koga zares cenite, spoštujete, občudujete? : "

Opomba: Oseba je lahko resnična, domišljijska, nekdo, ki ga poznate ali ne, iz knjige ali filma, živ ali že pokojen.

1. _____
2. _____
3. _____

2: Kdo je imel najmočnejši vpliv v vašem življenju zadnjih nekaj let – osebno ali v poslu?

Osebno _____

Poslovno _____

3: Ugotovite in zapišite, kaj je na vas naredilo vtis, kaj najbolj občudujete pri svojem "modelu" in zakaj. Kaj se lahko naučite od te osebe?

4. Izdelajte seznam kvalitet, ki bi jih radi razvili pri sebi ali imeli.

5: Zapišite 5 načinov, kako bi lahko pripeljali te kvalitete v svoje vsakdanje življenje.
Opomba: Kako bi lahko prilagodili spretnosti svojega modela, da bi se bolje prilegale v vaše življenje?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

6: Zdaj izberite konkretno dejavnost, akcijo, ki vam bo pomagala, da se premaknete k cilju.

Kdaj uporabiti to vajo? Lahko **je del coachinga, lahko je del "domače naloge" za klienta,** celo del delavnice ali skupinskega coachinga. Uporabimo jo lahko za osebno področje, v poslovnem coachingu ali pri coachingu vodij.

Za aktivnost je pomoč branje knjig, spominov, avtobiografij, TV oddaje, dokumentarni filmi, ki dajejo navdih. Mnoge so že kot otroke navdihovali različni idoli, nekateri pa smo imeli raje knjižne junake. Koliko navdiha so nam dajali npr. Robinzon, Pika Nogavička ali pa nekaterim Oprah, Tina Maze ali avtorica Harryja Potterja!

In ko boste naslednjič spet občudovali nekoga, si recite: "Zanimivo, da sem to opazil-a, pravzaprav to pomeni, da lahko to naredim tudi jaz."

Potem se vprašajte: "Kaj lahko naredim, da bi vnesla in uporabila več te kvalitete v svoje življenje?"

* Če obvladate tehnike NLP-ja, boste seveda s pridom uporabili poznavanje tehnik, npr. Sprožilec novega vedenja (NBG) ali modeliranje.

Vir: http://coachfederation.org

“Neprijetni ljudje” ali učna izkušnja?

Vsi poznamo tista srečanja, ko se nam zdi ob koncu pogovora, da bi najraje stopili pod prho ali da bi pritisnili v svojih možganih na tipko “delete”, če bi le lahko.

Ali lahko taka srečanja spremenimo v učno izkušnjo in pogled vase?

1. Ugotovite, kako se počutite ob stiku z osebo, ki vas “živcira”.

2. Postavite si ob njej naslednja vprašanja:

a) Katera moja vrednota ni zadovoljena? Katerega svojega prepričanja nisem preveril-a?

b) Kje sem to prepričanje razumela preresno? Kje sem bil-a preveč tog-a, nefleksibilna?

c) Kaj, kar sem opazila na drugem, bi lahko bilo tisto, česar se bojim ali sem potlačil-a v sebi?

Primer: Petra ocenjujeo svojo sodelavko kot zelo vsiljivo in agresivno. Ko je pogledala v ozadje tega občutka, je ugotovila:

Sama je pogosto preveč prijazna in sočutna, kar ji pomaga k bolj harmoničnemu življenju. Pogosto je bila preveč prijazna, namesto da bi se postavila zase in svoja stališča. Pogosto je razmišljala s precejšno “ostrino” in kritičnostjo, a tega nikoli ni bila sposobna izreči na glas. Jo je pa razjezilo, kadar je naredil to kdo drug. Zanimivo, da je takrat, ko je bila prizadeta zaradi takega agresivnega, odločnega vedenja drugih, izgubljala stik s seboj in s svojo pomembno vrednoto sočutja.

Ta vaja lahko pomaga, da z introspekcijo pridobimo boljše razumevanje sebe. Ko prepoznamo pomembne vrednote in prepričanja, prepoznamo svoje občutke (namesto da bi obtoževali druge) in ugotovimo, da smo se takrat “odrezali” od njih in samih sebe. To nam pomaga, da postanemo bolj avtentični, pristni, da manj razmišljamo o tem, kakšni naj bi bili in bolj živimo to, kar v resnici smo.

Vir: http://www.thecoachingtoolscompany.com

Ob čem vam zaigra srce?

Kar mislimo, da nas osrečuje, ni nujno to, kar nas v resnici dela srečne. Zavidamo sosedom ali prijateljem, ki gredo na dopust na Havaje, si kupijo nov avto – a kar imajo drugi, ni nujno tisto, kar je potrebno tudi zase. Kaj nas zares osrečuje?

Vaja: Naredite spisek reči, ob katerih vam zapoje srce. To je nekaj edinstvenega, vašega in je navadno lažje dosegljivo in cenejše, kot stvari, ki mislimo, da bi jih morali delati ali imeti.

Primer: Alenka se dolgočasi v službi, zato se na prigovarjanje kolegic odloči za vadbo pilatesa, da bi se bolje počutila. Ugotovi, da ne mara pilatesa , a se počuti krivo – saj naj bi v tem uživala. Po tej vadbi se odloči, da bo šla za vikend raje na kolesarjenje s prijatelji. Kar srce ji zaigra ob misli na prelepo naravo, izzive in prijetno družbo. Po nekaj mesecih si pridobi še nekaj sodelavk iz službe, ki ji sledijo pri njenih kolesarskih podvigih.

Vaši klienti naj dobijo enkratne, osebne ideje o tem, kaj jih zares osrečuje, namesto kar mislijo, da bi jih moralo osrečevati. Več tega počnejo, srečnejši so in bolj so povezani s svojim pravim jazom, kar jim pomaga k bolj pristnim izbiram in odločitvam v življenju.

Naše vrednote vplivajo na to, kar počnemo in kako se počutimo in kadar vidimo stvari, ki so v nasprotju z njimi, smo žalostni ali jezni. Ko živimo življenje, povezano s svojimi vrednotami, se počutimo pristni, izpolnjeni in srečni.

Poiščite skupaj s klientom njegovih 10 pomembnih vrednot (nabor 80 tipičnih vrednot najdete v moji knjigi Rdeča nit).

Najpomembnejši del so prioritete: Morda klienti ugotovijo, da jim je svoboda, ljubezen ali varnost bolj pomembna kot karkoli drugega ...*

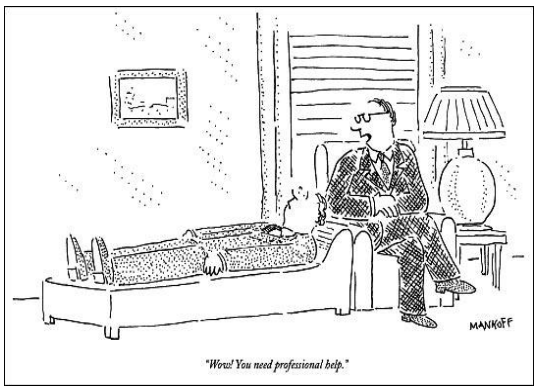
Primer: Peter **se počuti slabo v svojem poklicu in odnosu. Njegove glavne vrednote so svoboda, ljubezen in iskrenost.** Ta ugotovitev mu pomaga videti, da se je zaradi občutka utesnjenosti počutil žrtev in ni bil iskren do svoje partnerke, do šefa – in do sebe. Ko je nekaj mesecev prakticiral iskrenost, ki je podpirala njegovo svobodo, se je počutil veliko

bolje v svojem odnosu. Zdaj je bil pripravljen, da si izbere novo delo, ki bo zanj bolj izpolnjujoče.
Ko enkrat poznamo svoje vrednote, lahko zavestno sprejemamo izbire in delujemo tako, da so te povezane s tem, kar v resnici smo in s tem, kar nam je pomembno. To je eno najpomembnejših orodij, da razvijemo svojo pristnost in edinstvenost.

* Tisti, ki obvladate NLP, si boste seveda pomagali s tehniko Hierarhija vrednot.

Vir: http://www.thecoachingtoolscompany.com

Coaching ali psihoterapija?



“Kaj je razlika med coachingom in psihoterapijo?” je zelo pogosto vprašanje na izobraževanjih za coache. To je dobro, saj se zavedajo svoje odgovornosti in potrebe, da delujejo zares etično.

Pred 15 leti, ko je bil coaching še v povojih, so coachem pogosto rekli, da izvajajo terapijo brez licence oz. diplome. Danes je coaching uveljavljen kot posebno, čeprav precej podobno področje.

Ni presentljivo, da ljudje zamenujejo oboje. Obe področji zahtevata osebnostno rast in se izvajata “na štiri oči” ali v mali skupini. V resnici je med njima kar nekaj podobnosti.
Eden od trenerjev, ki uči terapevte veščin coachinga, je Patrick Williams. Razlaga razliko med coachingom in terapijo.

Terapija se ukvarja predvsem z motnjami in travmami. Terapevt diagnosticira problem in uporabi znanje, s katerim zdravi. Čustva so simptomi. Napredek vključuje raziskovanje preteklosti, lahko je počasen in boleč.

Klient v coachingu je zdrav in želi izboljšati, dopolniti svoje dosežke. Coachi ne diagnosticirajo bolezni in njihova tema ni zdravljenje. Čustva so nekaj običajnega. Coach je enakovredni partner klienta, fokus je na sedanjosti in prihodnosti, napredek naj bo hiter in zadovoljujoč.

Michael Bader v zabavnem članku piše o razliki med coachi in terapevti in pravi, da “se oboji preveč ukvarjajo z njihovo različnostjo.”

Sam izbira orodja glede na to, kaj določen klient potrebuje. Če potrebuje pogled v preteklost, gre z njim tudi tja, če pa se je pripravljen premakniti hitreje, ga podpira.

Torej s komerkoli že delate – izberite strokovnjaka, ki ima na voljo več metod dela, izbiro in je prožen pri uporabi orodij in tehnik.

Bader pravi, da je edina prava razlika med coachi in terapevti v tem, da terapevti razumejo, zakaj coaching deluje, coachi pa ne razumejo, zakaj je terapija učinkovita.
Dobro izurjeni coach pa zelo dobro razume tudi to.

Prava razlika med terapijo in coachingom je v **odgovornosti.**
V skoraj v vseh deželah na svetu država postavlja posebne izobraževalne standarde in licence za psihoterapevte. To je prav, saj ljudje, ki iščejo pomoč, v stresu pogosto delujejo malo omejeno v svojih izbirah. Iščejo strokovnjaka, ki bi potrdil to, kar zaznavajo kot napačno pri sebi.
Po drugi strani pa države za coache ne zahtevajo posebnih standardov, saj coachi ničesar ne diagnosticirajo. Delajo s strankami, ki so dovolj zdrave, da prevzamejo polno odgovornost za svoje življenje in si želijo partnerja za določen čas, da bi bil njihov asistent ob spremembi.
Coach je torej ekspert, strokovnjak za spremembe in osebno transformacijo, **klienti pa so eksperti za svoje življenje**. Posaditi klienta v voznikov sedež njegovega "življenjskega avtobusa" je najpomembnejša naloga coacha.

Dober terapevt je ekspert, ki dobro igra svoje karte. Dober coach je tudi ekspert, a on položi vse karte na mizo in povabi klienta, da izbere, s katero bo igral.

To ne pomeni, da coachi niso odgovorni za ničesar. Odgovorni so za to, da povabijo klienta k njegovi odličnosti. Odgovorni so, da razlikujejo svoje delo od terapevtovega, kajti niso uradno usposobljeni za terapijo. To je seveda bolj izzivalno, kot kadar se terapevti bližajo coachingu.

Zato ni čudno, da mnogi terapevti uporabljajo tudi veščine coachinga, saj je le-ta zelo učinkovit.

Kakorkoli že, coaching se ne osredotoča na preteklost in na bolezenske simptome. Dela z zdravimi ljudmi, ki želijo iz sebe izvabiti kar največ.

Etični coach opazuje, ali klient potrebuje terapijo in jo predlaga, če je potrebno. Dober terapevt opazuje, če je klient pripravljen prevzeti večjo odgovornost in mu priporoča coaching.

Če želite postati coach ali psihoterapevt, se torej vprašajte, ali hočete biti ekspert, ki je odgovoren za svoje kliente, ali hočete podpirati kliente, ki so odgovorni zase (in postati coach).

Odgovornost je torej ključna razlika med terapevtom in coachem.

Vir: http://www.schoolofcoachingmastery.com

Kaj je novega pri nas?

Novosti v maju:

- **30. 5. 2015: IZ MOJE ORODJARNE COACHINGA, delavnica s predavanjem, Ljubljana**

* **PRIPRAVLJAMO:** V pripravi je povsem nova delavnica o uporabi izraznega pisanja v coachingu in samocoachingu v juniju.

Vabljeni tudi na poslovni, osebni in limbični coaching. Imamo bogate izkušnje ne le v usposabljanju coachev, temveč tudi v samem coachingu. Odlične rezultate opažamo v poslovnem coachingu, posebej ženskih strank. Doslej opravljenih več kot 100 coachingov.

KNJIGE in CD:

Še vedno lahko pri nas 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 sprostitveno glasbo za coaching z navodili (10 EUR). **Če vam je naša spletna revija všeč, povejte naprej, če vam ni, povejte nam. Vabljeni tudi k sodelovanju s prispevki.**

www.sledi.si