

TRŽNICA IDEJ ZA IZOBRAŽEVALCE, TRENERJE IN COACHE, februar, marec 2018



Uvod



Lepo pozdravljeni, dragi bralci Tržnice idej!

Morda ste se že spraševali, kje je vaša naslednja, ne, vaši naslednji dve številki Tržnice idej. V množici dogodkov, opravkov in izobraževanj sem se dolgo časa določala in kočno odločila: to bo v takšni, plačljivi obliki naša zadnje številka e-revije.

Ob prenovi spletne strani in nekaterih spremembah dejavnosti oz. dopolnilih v podjetju je ena od njih tudi prenehanje izdajanje spletne revije, ki je zahtevala veliko mojih mesečnih aktivnosti, hkrati pa ni pritegnila dovolj zunanjih sodelavcev, ki bi prispevali svoj del člankov. To mi je zlasti zadnje leto – ob povečanih obveznostih v izobraževanju – odvzemalo precej dragocenega časa, ki mi ga je primanjkovalo za še eno načrtovano dejavnost: pisanje. Zdaj prihaja čas zanj.

Zato bom odslej na vase naslove pošiljala **mesečne ali štirinajstdnevne e-novice**, ki bodo seveda brezplačne in bodo še vedno prinašale zanimive članke s področja učenja, komunikacije in osebnostne rasti, seveda v manjšem obsegu.

Z marcem se je izteklo četrto leto našega izdavanja e-revije in v tem času se je nabralo za celo knjigo zapisov, ki se že – dopolnjeni – urejajo v knjigo o coachingu, ki bo izšla predvidoma do jeseni. Ker imate tudi novejši naročniki dostop do vseh števil, verjamem, da je kljub temu, da še vaša letna naročnina ni zaključena, dostop do vseh števil ustrezno nadomestilo za vašo naročnino. Obljubljam, da boste ob izidu knjige deležni vsi naročniki Tržnice posebnega, dodatnega 10 % popusta za nakup knjige.

Ne vem, ali poznate podatek, da 8 od 10 ljudi želi izdati svojo knjigo in da v Sloveniji izide vsako leto več kot 3600 knjig (brez učbenikov). Morda ste tudi vi eden tistih, ki se spogleduje z idejo o izdaji ali samozaložbi knjige – leposlovne, strokovne, otroške ...

Če ne veste, kako se stvari lotiti, da boste organizirali svoje misli, prelili ideje ali znanje na papir, knjigo uredili v ustrezno obliko, jo računalniško oblikovali, dodali ilustracije, fotografije in naslovnico, potem pa jo tudi jezikovno uredili in poiskali najugodnejši tisk in poti do prodaje, smo pravi naslov za to. Svojo dejavnost namreč dopolnjujemo z **uredniškimi, lektorskimi in računalniškimi storitvami** za pomoč avtorjem, ki želijo izdati knjigo. V zadnjih mesecih se je kar nekaj avtorjev obrnilo na nas in doslej smo že nekaj knjigam pomagali v življenje in na police knjigarn. Pokličite nas in nam pišite, pa se bomo dogovorili o obliki sodelovanja.

Sicer pa je v marcu končalo svoje desetmesečno izobraževanje 8 novih trenerjev NLP, ki so prikazali veliko znanja o NLP-ju, učinkovitem učenju, nastopanju in skupinski dinamiki.



Naša 7. generacija NLP trenerjev

Novo skupino že razpisujemo in bo začela delo v oktobru. Vabljeni k ugodnejši zgodnji prijavi.

V aprilu že tretjič vabimo na našo ustvarjalnico kreativnega pisanja [PIŠEMO V ISTRI](#), tokrat v prelepi apartmajski hiši Gvarda v Zambratiji pri Umagu. Če želite, da začne vaša ustvarjalna žilica za pisanje zares utripati in že imate idejo za pisanje ali pa želite preko pisanja le bolje spoznati sebe je naš kreativni odmik pravi za vas. V prijetni skupini, varnem okolju in dobri družbi boste naredili tudi nekaj dobrega zase. Skupina se hitro polni, saj so na voljo le še 4 mesta, zato pohitite s prijavo.

Ob izidu zadnje številke Tržnice se zahvaljujem vsem, ki ste nas prebirali in ostajali zvesti naročniki vsa štiri leta. Obljubljam, da bomo ostali v stiku z mesečnimi e-novicami, ki bodo vsebovale tudi krajše članke, kakršnih ste bili vajeni v Tržnici. Ostajamo v stiku!

Nada

VSEBINA

Uvod	str. 1-3
Vsebina	str. 4
Pet izredno koristnih vprašanj v coachingu	str. 5-6
Zgodba o učenju in porazu	str. 7-8
Potrebujete coacha?	str. 9-11
Sidranje za odlične dosežke	str. 12-13
Sidranje treh stanj	str. 14-15
Kadar se na coaching zatakne	str. 16-18
Vaja z gibanjem za skupine	str. 19
Kaj je novega pri nas?	str. 20

Pet izredno koristnih vprašanj v coachingu (in zakaj)



Na začetku svojega dela se verjetno vsak coach sprašuje, kako postavljati dobra vprašanja in kako jih uporabiti čim več. Seveda ni popolnega vprašanja.

Bistvo je, da v pravem trenutku postavimo pravo vprašanje. Gre predvsem za vajo in tudi za preizkušanje, kakšen učinek ima posamezno vprašanje. In seveda tišina. Molk je res zlato, tudi v coachingu. Najboljša so tista vprašanja, ki pripravijo klienta k razmišljanju. Preprosto, a ne vedno lahko.

Oglejmo si nekaj zelo koristnih vprašanj za coaching:

1. vprašanje: »Na kateri stvari želite danes delati in ki bo prinesla odličen rezultat, napredek v današnjem srečanju?«

To vprašanje nas postavi v temelje, na začetek srečanja, nas umseri v ENO stvar, ki bi jo želeli dobiti kot rezultat.

Druga stvar, ki jo lahko pri tem naredimo, je, da vprašamo: »Če bi zdaj povzeli cilj najinega našega današnjega srečanja v enem stavku, kako bi bilo to slišati?« To vprašanje lahko postavimo na vsakem srečanju. Lahko se poigravate z vprašanji in besedami, kaj bi bil dober rezultat tega srečanja. Klienti bodo morda prišli k vam s celim seznamom stvari, ki jih hočejo doseči, zato to vprašanje ohranja fokus tako za vas kot za klienta. Sami ohranjate pregled nad splošnim ciljem. Klienta tudi naučite, da sprememba zahteva čas (ne boste postavili sveta na glavo v enem srečanju, a lahko naredite odličen začetek).

2. vprašanje: »Zdaj si predstavljajva, da odstraniva idejo, da ne morete narediti X. Kaj bi bilo zdaj za vas mogoče?«

Klient je zataknjen in je verjetno poskusil in raziskal že veliko različnih logičnih možnosti, da bi se premaknil. To vprašanje odstrani logične možnosti za napredek in dopušča, da iščete kreativno rešitev.

Vprašanje uporabimo, ko je klient zataknjen v cikličnem mišljenju in verjame, da ni sposoben nečesa narediti ali se počuti negativno. Klientu pomaga, da se pomakne na kraj novih

možnosti. Aktivira svojo kreativnost, s katero je vs e mogoče. Poišče več možnosti in se potem osredotoči na eno.

3. Vprašanje: »In kaj še?«

To je videti precej noro, a je zelo koristno vprašanje, posebno takrat, če vi radi zapolnite prostor z besedami, ko klient preneha govoriti. To vprašanje uporabimo, kadar imamo občutek, da bi bilo o temi treba povedati še kaj več, ker ni bilo vse izrečeno. Ustvari več jasnosti, klient se bolj odpre in se izrazi na globlji ravni.

4. vprašanje: »Kakšne je drugačen možen način gledanja na to stvar?« V NLP-ju poznamo načine, kako spremenimo perspektivo in način gledanja na neko temo. Pogosto ne vidimo, česar ne vidimo. Že samo spremenjen pogled na neko temo lahko prinese veliko spremembo. Vprašanje je posebej koristno pri težavah v odnosih, v poslovnem svetu ipd. Deluje, ker nam naši običajni filtri pogosto določajo, kako vidimo neko situacijo. S coachem klient pogosto dobi povsem novo perspektivo.

4. Vprašanje: "Koliko si pripravljen narediti, kar je potrebno, da se bo situacija spremenila?«

Morda je to vprašanje malo presenetljivo, ker spodbuja k aktivnosti. Uporabimo ga predvsem takrat, ko klient veliko govori o aktivnostih, a jih ne naredi. Klient izziva, da je iskren do sebe glede tega, kaj je v resnici pripravljen storiti. Predpostavlja, da je klient avtomatsko PRIPRAVLJEN delovati in je samo stvar odločenosti, koliko je pripravljen. Tako klienta pripravi k večji zavezanosti, zavzetosti ali pa odpre širši razgovor o tem, kaj bi ga lahko oviralo.

Najpomembneši nasvet za postavljanje vprašanj? Preprosto poslušajte in bodite v tem trenutku s klientom. Zaupajte svoji intuiciji in temu, da se bo v pravem trenutku pojavilo pravo vprašanje, če boste molčali in dovolj dolgo poslušali. Ne gre namreč za vas, gre za klienta.

Vir: www.rubymcguire.com

Zgodba o učenju in porazu



Prizor iz coachinga:

Coach: "Slišim napetost v vašem glasu.«

Klient: »Ne, ne bo držalo.«

Coach je slišal spremembo v glasu in predpostavlja, da ve, kaj se dogaja. Na izobraževanju za coache je slišal, naj dobro posluša in ne predpostavlja, kaj sprememba pomeni. Pomembno je le, da jo zazna in vpraša. Predpostavka je bila v tem primeru napačna in izjava je prekinila stik med klientom in coachem. Koristno je, da je bil klient tako iskren in je to povedal in s tem omogočil coachu videti napako, ki jo je storil sam.

Zato je pomembno razumeti predpostavke. So namreč zgodbe, ki si jih ustvarjamo, da bi zapolnili vrzeli za to, kar ne poznamo. Slovar razlaga predpostavke kot »stvari, ki jih sprejmemo kot resnične, ne da bi imeli dokaz, da so se res zgodile.

V knjigi Štirje dogovori Don Miguel Ruiz opozarja: Ko si ustvarjamo predpostavke, verjamemo, da so resnica. Izmislimo si celo zgodbo, ki je edina resnica za nas in ji verjamemo. Ena predpostavka vodi k drugi in zgodbo jemljemo zelo osebno. Predpostavke pa so varljive in nevarne. Zamislite si, da se se peljete po cesti, pa vas nekdo divje prehití, tako da pomislite, da je pravi norec. Bi pomislili, da je v avtu nekdo, ki drvi v bolnico, ker se je njemu ali nekemu od njegovih nekaj zgodilo in se mudi?
Ali pa počasen voznik, ki vas spravlja ob pamet.

Morda je ravno včeraj plačal kazen zaradi prehitre vožnje ali pa ima okvaro avtomobila.

Preizkusite pri sebi, kako se predpostavke pojavijo in prisuhnite presojanju, ki jim sledi. Tovrstno presojanje zahteva razlikovanje, ne takojšnjih zaključkov brez dovolj ustreznih informacij. A brez skrbi, to človeško navado je mogoče odpraviti.

Ustvarjanje predpostavk in potem presojanje je človeška navada, ki daje lažen občutek, da nekaj vemo, čeprav je v resnici laž.

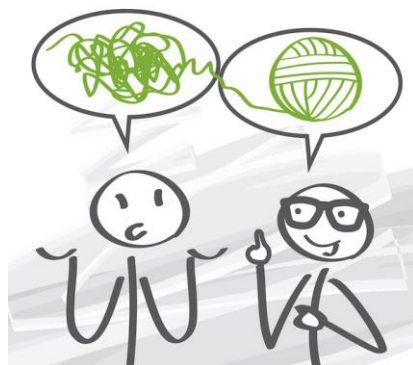
Kaj je torej naloga coacha?

Primer: Klientka začne hlipati in coach jo vpraša, kaj pomenijo njene solze (ne predpostavke, da je žalostna). Lahko bi bile tudi solze veselja, ganjenosti ipd. Mojstrstvo coachinga je v tem, da nikoli ne delamo predpostavk Nikoli.

Kako odpravimo vpliv predpostavk in domnev? Preprosto: ko slišimo glas v glavi, ki si izmišlja odgovore, prepoznamo odziv in se ustavimo. Presojanje nadomestimo z radovednostjo. Ne izmišljamo si, samo vprašamo se po tem, česar ne vemo. S tem pomagamo klientu ustvariti jasnost.

Ta sposobnost je srce čustvene inteligence. Namesto da bi ustvarjali svojo verzijo resnice, uporabimo preprosto čudenje in radovednost, ki nista obarvana z izmišljanjem.

POTREBUJETE COACHA?



Vsakdo potrebuje coacha«, je rekel Bill Gates v svojem govoru. V praksi pa za zadaj še velja, da večina misli: »Zakaj potrebuješ coaching? Kaj je narobe s teboj?« V naši izkušnji velja nasprotno: Z ljudmi, ki iščejo coaching, ni nič narobe.

Pogosto je razlog, da se ljudje ne odločijo za coaching v nejasnem razumevanju, kaj coaching v resnici sploh je. Dober coaching daje vpogled v priložnosti za rast in v določena področja, ki jih želiš izboljšati, sprejemati boljše odločitve, reševati probleme ali upravljati s konflikti. Cilji in kriteriji naj bodo jasni.

Coaching pomaga doseči uspeh, kakor ga definiramo sami, coach le pomaga pri doseganju le- tega. Kaj pa v svetu, kjer so vloge in odgovornosti pogosto nejasne, kako se coach vključi v to?

Oglejmo si različne vloge:

Coach podpira klienta pri razvoju osebnih in profesionalnih ciljev. Ne ponudi vam odgovorov ali celo pove, kaj narediti. Deluje kot spremljevalec, facilitator, kot nekdo, ki vam pomaga postaviti boljša vprašanja in raziskati odgovore. Služi vam kot vodnik, ko kreirate načrt, definirate cilje in raziščete svoje odgovore in eksperimente pri napredku. Je akcijsko orientiran.

Mentor daje tistim z manj izkušenj nasvete ali jim asistira na določenem področju. Mentorji bi lahko tudi svetovali v veščinah, ki jih nekdo potrebuje, da se premakne na naslednjo stopnjo v poklicu. Vsekakor ne deluje enako kot coach, ki pomaga razvijati klientu svoje odgovore. Mentor tudi uči, deli izkušnje in znanje v zvezi z določenimi vprašanji. Mentorji so pogosto neplačani ali prostovoljci. Pomislite torej ob njih na svetovanje in učenje.

- **Konzultanti** ponujajo odgovore na posebnih področjih in konkretnih izzivih v podjetjih. Ponujajo izkušnje na osnovi svojih izkušenj, tržnih raziskav in trendov in so pogosto odgovorni za uporabo teh priporočil v klientovi organizaciji. Ključna razlika med njimi in coachi je, da konzultant ponuja odgovore, navadno svoje, coach pa vam pomaga uporabiti vaše lastne odgovore. Konzultat je predvsem reševalec problemov in sodeluje pri prenosu novih znanj in informacij v prakso. ”

Prelom s tabujem

Pri ustvarjanju jasnega razumevanja, kaj coaching je in kaj ne, lahko začnemo s tabuji, ki so okrog nas. Eden pogostih tabujev je: »Ne potrebujem coacha, imam leta izkušenj!« Navadno je ta tabu pogostejši pri starejših zaposlenih.

Navadno so ugovori takšni: »Ne potrebujem coachinga, kaj pa oni vedo o moji stroki, o našem podjetju! Jaz sem ekspert!«

Ravno zmeda o tem, kaj coaching je, povzroča take ugovore. Coach ni ekspert na določenem področju. Vedno znova razlagamo zaposlenim, s katerimi delamo, da nismo na isti ravni znanja kot oni. Pomagamo pa lahko razviti njihovo spodobnost za izboljšanje vsake veščine in sposobnosti. To prebujajo radovednost.

Oblikujemo pričakovanja, da bo coaching pomagal pri iskanju odgovorov na lastna vprašanja in izzive. Spomnite se: coach ni tukaj zato, da bi dajal odgovore. Sami ste ekspert na svojem področju, coach vam pomaga priti na naslednjo stopnjo tega, kar ste sami definirali kot cilj, ki ga želite doseči. Sami ste ekspert na svojem področju.

Kako? Da izziva vaše razmišljanje, vam postavlja dobra vprašanja ali ponuja različne poglede na situacijo, pomaga razumeti vaše ovire do uspeha. Coaching jih pomaga odstraniti in vas okrepi, da ste še boljši ekspert za svoje področje in za svoj uspeh.

Eric Schmidt, nekdanji menedžer pri Googlu, pravi, da je najboljše ideje in nasvete vedno dobil, ko je imel coacha. Coach pogleda na neko področje z drugimi očmi, z druge perspektive, kakršne sam ne moreš imeti in postavi pred tebe prihodnje izzive.

“SAMO NEUSPEŠNI LJUDJE POTREBUJEJO COACHA.«

V mnogih organizacijah je coaching orodje, ki premalo kompetentne in učinkovite zaposlene uri za izboljšanje dosežkov, namesto da bi ga razumeli kot priložnost za rast in napredek za slehernega zaposlenega. Zato je potrebno prekiniti tabu, ki je povezan s coachingom.

Kaj boste torej naredili s seboj? Bill Gates je imel prav, ko je trdil, da vsakdo potrebuje coacha. Za mnoge je privoščiti si ali zaprositi za coaching v podjetju ovira. Izziv je, kako začeti:

- **Pojasnite si svoj namen.** Natančno si pojasnite, kajv svojem profesionalnem razvoju želite narediti in zakaj potrebujete coaching.
- **Ugotovite, kaj je izziv.** Morda imate težave pri nastopanju pred publiko, morda vam je neprijetno izraziti feedback ali niste prepričani, kaj bi bil vaš naslednji korak v poklicu. Izberite si izziv, definirajte uspeh in začnite.
- **Poiščite coacha, ki je specializiran za vaše področje.** Osebno priporočilo je dober način, kako najti coacha. Vprašajte prijatelje, menedžerje ali mentorje, če vam lahko koga priporočijo. Pogovorite se o tem s kadrovsko službo v podjetju.
- **Preverite kredibilnost coacha.** Obstaja veliko coachev, ki se tržijo kot coachi, a niso nikoli delali z vodji, niso nikoli bili sami klienti ali vadili coachinga. Preverite, kaj je vaš coach doslej naredil, kar dokazuje njegovo odličnost. Je aktiven v združenju coachev? Ga priporočajo ljudje, s katerimi je delal? So sami bili na coachingu?
- **Začnite z malim.** Naročite si eno ali dve srečanji. Večina coachev ponudi uvodno srečanje, da lahko ugotovite, ali se ujemata. Uporabite to možnost!
- **Ne bojte se eksperimentirati z več različnimi coachi, da bi našli pravega zase.** Najboljši rezultat boste dosegli, če se bosta kleint in coach dobro ujela med seboj.
- Različne stopnje ali teme v vašem poklicu bodo verjetno zahtevale različne coache. Če je tako, pošiščite najustreznejšega coacha za svojo temo.

Začnite. Preizkusite in se učite. Raziščite, kaj za vas deluje in kaj ne.

Vir:

<http://researchportal.coachfederation.org/MediaStream/PartialView?documentId=2891>

SIDRANJE ZA ODLIČNE DOSEŽKE



Sidranje je ena temeljnih tehnik v NLP-ju. Če jo delamo spretno, je zelo dragocena pri upravljanju s seboj in pri delu z drugimi. Uporabljamo ga, da ustvarimo pozitivno notranje stanje, prikličemo stanje, polno virov moči, odstranimo neželene reakcije. Zato je del mnogih drugih procesov. Je ena temeljnih NLP tehnik, brez česar ne moremo učinkovito uporabljati NLP-ja.

Kot uporabniki NLP-ja je naš cilj biti čim bolj učinkoviti, saj želimo odseči spremembe hitro, učinkovito in trajno, ne glede na to, ali smo coach, vodja ali trener. Verjetno veste, da je sidranje podobno klasičnemu pogojevanju pri Pavlovu. Veste, da je delal poskuse s psi, ki so se začeli sliniti, ko je pozvonil z zvončkom, ko jih je hranil. Pri Pavlovu gre torej za zunanji sprožilec (zvonček) in notranji odziv (slinjenje). Sidranje je le malo drugačno, saj je pogosto vezano na notranji sprožilec in notranji odziv nanj.

Sidra uporabljamo v NLP-ju zato, da sidramo določeno čustveno stanje .

To stanje je lahko navdušenje, samozavest, mir ... in mnoga druga stanja, ki jih izzovemo s sprožilcem. Če hočemo priti v določeno čustveno stanje, je sidranje odličen način, da ga dosežemo.

Pa si oglejmo še stimulus, sprožilec.

Sprožilec je tisto, kar prikliče stanje. Gre za zunanjo ali notranjo »stvar«, ki prikliče ali ohranja čustveno stanje, kiga želimo.

Poglejmo primer ali dva: Ste kdaj šli na kraj, kjer ste odraščali? Morda v svojo nekdanjo šolo ali dom, kjer ste živeli kot otrok? Ste doživeli kdaj, da so vas preplavila ob tem čustva?

Morda ste slišali pesem, ki ima za vas poseben pomen? Morda zavohali določen parfem? Vedno, ko ob teh trenutkih avtomatsko doživite nek občutek, povezan s tem, deluje sidro.

Sidra so aktivna v našem življenju vsak dan. Izkušamo jih skozi čute in sprožijo občutke. Sidranje zahteva jasen cilj. Kakšno stanje želimo priklicati in v katerem okolju?

Ko vam je to jasno, lahko začnete delati naslednje korake. Da bi bila sidra močna in učinkovita, si zapomnimo nekatera pravila:

1. **Prepričajte se, da je stanje, s katerim delate, čisto in intenzivno.** Kaj to pomeni? Ni vam treba sidrati vsega, na kar imate le slaboten odziv in če ne veste, ali boste to lahko priklicali na ukaz. Prepričajte se, da ste uporabili nekaj intenzivnega. Če oseba, s katero delate, občuti mešanico občutkov in boste sidrali vse, jih boste tako tudi priklicali v prihodnosti.
2. **Uporabite sidro ali sprožilec, ki je enkraten, edinstven.** Zvok zapiranja vrat npr. je nevedno neučinkovit kot sidro. Poskusite nekaj, kar ne srečujete vsak dan. Redko, posebno pesem, dotik na členek določenega prsta ali ključno besedo, ki je ne slišite kar naprej – vse to lahko sidramo.
3. **Čas sidranja in odziv naj bosta takojšnja.** Želite, da bo sprožilec odziv na nek dogodek. Vsaka vrzel lahko ustvari neustrezno sidro za drugačno stanje, kot ste hoteli.
4. **Zavedajte se okolja,** saj lahko vsak njegov delček deluje kot sidro.
5. Zelo pogosto vprašanje je, katero vrsto sidra lahko uporabimo. So nekatera boljše kot druga? Kako vseeno, kdaj uporabiti kakšno sidro?
6. Sidra so lahko vse: nekaj v prostoru, dotik, zvok, vonj na hodinku ... sidro je preprosto nekaj, kar je povezano z občutkom.
7. Posebej pozorni bodite na podmodalnosti (zaznavne odtenke), ko izberete sidro. Ljudje se namreč zelo močno vživljajo v svojo prednostno podmodalnost.

Uporaba sidra v različnih podmodalnostih je lahko način za kreiranje najmočnejših sider, ki se imenujejo "prekrivna sidra".

Včasih imajo ljudje težave s spremembami, ker njihov nezavedni um ne sodeluje. Ena od močnih možnosti je, da ustvarimo prekrivno sidro, ki uporablja podmodalnosti (zaznavne odtenke) - seveda z najvišjo mero etičnosti.

SIDRANJE TREH STANJ

Morda že poznate sidranje. Spomnite se »svoje« pesmi, ki vas spominja na nek pretekli dogodek. Sidranje je klasično pogojevanje, kakršnega je uporabljal že Pavlov s svojimi psi.

Kako zasidrati tri stanja?

(skupine po 4)

Namen vaje:

1. **Natančno učenje sidranja.**
2. **Čutna ostrina.**

Poveži se s tremi različnimi pozitivnimi stanji in jih zasidraj pri B.

Primer: a) čutna izkušnja, b) športna izkušnja, c) prijetno presenečenje. Testiraj vsako stanje in uporabi prekinjevalce.

C kalibrira vsako stanje. (sidra ta stanja na B-jev hrbet, da ta ne more videti sidra). Ker na hrbtu vsaka živec oživčuje veliko površino zgornjega dela hrbta naredi sidra vsaj 4 cm narazen.

D je metaoseba, medtem ko C opazuje B in stanja 1, 2 in 3. Nadaljuje, dokler A ne dobi dobrega dostopa oz. pazi, da je stanje čisto.

2. Sprožimo eno sidro hkrati, medtem pa C opazuje B-jevo stanje 1,2 in 3. Nadaljuje, dokler C ne prepozna pravilno teh stanj 4-krat zaporedoma.

Pogovor: dejavniki učinkovitega sidranja

1. Intenzivnost stanja. Če hočemo, da je stanje, do katerega dostopamo, res intenzivno, je to popvezano z našo kongruentnostjo in vedenjsko prožnostjo, čutno ostrino itn.
2. Čistost stanja. Če stanje, ki se ga spominjamo, vsebuje tudi del, ki ni povsem pozitiven, lahko dobimo stanje, kjer se pretvarjamo oz. nismo dovolj učinkoviti, sploh če oseba želi samo to stanje. Bodite previdni, kaj sidrate. Le zato, ker ste poiskali vir, še ni garancije, da je to edino, kar hočete. Ob tem lahko dostopate do »iskanja«, »odločanja«, »dvoma«, ko sidrate določeno stanje.
3. Pravočasnost. Najboljše sidro zasidramo takrat, ko je oseba tik pred tem, da je občutek najbolj intenziven, ne na vrhuncu. Če sidraš prepozno, sidro izgine v stanju (zbledi). Najbolje je, da spreminjaš pritisk z dotikom, ko se povežeš s stanjem. To je boljše kot le dotik in odmik. Ko povežemo dotik z intenzivnostjo, se krepiti tudi stanje za tem.
4. Edinstvenost sidra. Če uporabljaš isto sidro za mnoga različna stanja, mešaš ta stanja. Če hočeš, da bo sidro trajalo dlje časa, je posebno pomembno, da izbereš nekaj, kar se ne bo izbrisalo v običajnih izkušnjah osebe. Stisk roke je sidro, ki ni unikatno, dotik ušesa je npr. boljše in ni verjetno, da bi postalo sidro za več različnih stanj.

Vprašanja:

1. Ali ni to manipuliranje?

Ni mogoče ne sidrati. Imate le izbiro, ali to naredite tako, da druge to osrečuje ali ne.

Primer: film Rogers & Gloria

Nekateri terapevti postanejo sidra za neprijetnost, saj klienti govorijo z njimi o svojih problemih (namesto predvsem o možnih rešitvah) in povežejo terapijo z bolečino in težavami. Nekateri ljudje postanejo negativna sidra za svoje prijatelje, saj so večino časa v negativnih stanjih ali o njih govorijo.

2. Ali lahko sidramo brez dotika? Seveda, nedelja dopoldne na TV in pridigarji delajo to ves čas, večinoma s tonom glasu. Podobno je s prostorom: Ljudje ob vajah pogosto menjavajo stole, saj vloga lahko postane zasidrana na določenem mestu.

Sidranje z glasom (npr. s svojim sinom): Hočeš X ali Y? (Če uporabimo zanimiv, navdušen ton za Y, bo najverjetneje izbral Y).

3. Zakaj ne morem nekomu preprosto reči, naj se poveže z nekim stanjem? Sidro je nebesedno navodilo, povezano z določeno izkušnjo. Tudi besede so sidra. Pogosto dotik ali gib deluje bolj neposredno in hitro in se lahko zgodi nezavedno.
4. Kako dolgo traja, drži sidro? Dokler ga ne spremeni druga izkušnja. Sidram močno pozitivno stanje, za katerim je močna pozitivna izkušnja. Če uporabim nenavadno mesto, npr. nadlaket, bo to dokaj trajno stanje, ki se ne bo povezovalo z drugimi izkušnjami. Pari imajo priložnost ustvariti med seboj zelo unikatna sidra, ki so tudi zelo trajna (lahko so prijetna ali neprijetna).

Kadar se na coachingu zatakne ...

Pri coachingu je zelo pomembno ves čas uporabljati dobra vprašanja. Obstajajo tri pomembne točke, kako to storiti.

1. Moč dobrih vprašanj.

Vprašanja so sprožilci raziskovanja v coachingu. So izraz radovednosti in vabijo klienta, da razišče in razširi svoje zavedanje. Prvi znak, da ste uporabili dobro vprašanje, je klientov odziv ali premor, preden odgovori. Vaše vprašanje naj daje klientu priložnost, da misli, vprašanje sproži proces refleksije in mu ponavadi ponudi nov ali manj domač vidik

Prva naloga vprašanj je **spodbujanje refleksije**. Ne gre toliko za uvid ali novo rešitev ali videnje nečesa novega. Kot coach spodbujamo z vprašanji, ki spodbujajo refleksijo in se osredotočajo na zaupanje in dovoljenje, da refleksija vodi oba, coacha in klienta.

Ko enkrat postavimo tako refleksivno vprašanje, je potrebno dati klientu dovolj prostora za refleksijo. Mnogi coachi postavljajo dobra vprašanja, a ne dajo klientu prostora, da bi se poglobil v vprašanje, s tem pa izgubijo moč za učinkovito reševanje in iskanje novih možnosti.

3. Močno vprašanje morda sploh ni vprašanje.

Odprta vprašanja navadno spodbujajo refleksijo, a pogosto dobra vprašanja sploh niso vprašanja. Moč vprašanja je v tem, da spodbuja globoko refleksijo, je pa še več drugih sredstev, ki imajo podobno vlogo:

- pavza v pravem trenutku,
- ključna beseda, ki jo izreče klient,
- refleksija o neizrečenem občutku,
- opazovanje,
- humorni komentar,
- slike,
- analogije,
- metafore.

Pogosto v coachingu temelji na močnih vprašanjih, a uporabljamo tudi druge načine. Njihov namen je, da sprožijo klientovo refleksijo.

Ne pozabite, da je lahko tišina najmočnejše 'vprašanje' posebej ko je klient ganjen oz. se ga nekaj globoko dotakne. Ko si dovolimo tišino in klient izbere, kdaj se bo končala, to ustvari globoko refleksijo. Gre za to, da klientu s tem damo prostor za razmislek.

4. Pojdite iz utečenih tirnic- premikajte se skozi celo paletu vprašanj

Zelo lahko je spraševati "standardna" vprašanja, ob katerih dobimo standardne odgovore. Vaša vprašanja naj napredujejo skozi okvir, ki ga poznate, zlasti če ste še začetnik, a največja vrednost coachinga je v priložnosti, da prepoznate in izboljšate svoje vzorce postavljanja vprašanj.

Nekaj okvirjev za postavljanje vprašanj:

1. **Sedanje okoliščine:** "Kaj se dogaja zdaj?"
2. **Čustva:** »Kako se počutite, ko pomislite na to?«
3. **Želje:** "Kaj bi želeli videti, da bi se zgodilo?"
4. **Vrednote.** "Kaj je pri tem za vas najbolj pomembno?"
5. **Mišljenje.** "Kaj razmišljate, kaj vam gre po glavi, v tem (tistem) trenutku?"
6. **Vedenje.** "Katero novo navado potrebujete, da bi dosegli svoj cilj?"
Pri tem je bolj pomemben občutek kot natančen načrt postavljanja vprašanj.
Eden najboljših načinov, da izboljšate moč svojega coachinga, je refleksija o sebi in svojem coachingu.

Nekaj vprašanj za coaching, ki bodo izboljšala vaše spretnosti postavljanja vprašanj:

- Za katera vprašanja porabiš največ časa (npr. želje, cilji, sedanje stanje)
- Kaj pogrešaš, kadar takoj predlagaš rešitve? (npr. samospoznavanje klienta)
- Kako natančno raziščeš občutke, razmišljanje ali vrednote?
- Do katere stopnje na coachingu raziščeš sedanje in prihodnje vedenje?

Vsem s e kdaj zgodi, da ne vemo, kaj vprašati na coachingu oz. kaj reči kot naslednje. Sreča je, da nam ni potrebno vedeti, kaj bomo rekli – v resnici je bolje, da ne vemo ... So trenutki, ko nam zmanjka besed, ko »zamrznemo«. Če gre za to, da klient najbolje ve, kaj je zanj dobro – zakaj se potem tako trudimo? Če ima vse odgovore, potem ima najbrž v sebi tudi vprašanja.

Torej vprašajte klienta, kaj naj bi ga kot naslednje vprašali!

Obstaja pa tudi 5 vprašanj, s katerimi se premaknete:

1. **Kaj bi bilo najboljše vprašanje, ki vam ga lahko postavim zdaj?** (to predpostavlja, da je na voljo več vprašanj, klient pa predlaga najboljše)
2. **Če bi nekje v sebi potihoma vedeli, kaj je naslednji korek od tukaj naprej, kaj bi to bilo?** (vprašanje predpostavlja, da že obstaja napredek in da že pozna pot naprej) To uporabljamo le, ko imamo že vzpostavljen dober stik s klientom.
3. **Če bi bil sam svoj coach, kakšno vprašanje bi si postavil zdaj?** (*s tem damo klientu na glavo klobuk coacha in morda bomo dobili presenetljivo vprašanje*)
4. **Katero vprašanje MISLIŠ, da naj postavim zdaj?** (konstruktivna uporaba besedice »naj«, ko presekamo vse odvečne besede in se premaknemo naprej)
5. **Ne vem, kam bi šel zdaj: Kaj predlagaš?** Včasih je iskrenost najboljše zdravilo. S tem vprašanjem dopustimo klientu, da je tudi ekspert.

Ne dovolite, da vas obvlada vaš notranji kritik, ker bo to delo le še poslabšalo.
Sprostite se, zaupajte klientu, sebi in coaching procesu.

Globoko vdihnite in vprašajte klienta vprašanje, ki bo pokazalo naslednje korake. Je pa še ena ideja: več tišine. Čakajte na to, da klient spet spregovori. Globoko vdihnite, občutite tla pod nogami in zaupajte, da klient ve, kaj je naslednji korak. Dati klientu več prostora in tišine je lahko precej strašljivo, saj to pomeni sedeti in si dovoliti neprijeten občutek nevednosti. A če se sprostite v tem, se lahko zgodi čudež.

Če se to ne zgodi, lahko rečete potem: »Čakal sem, da bi videl, kaj se bo zgodilo.«
Videli boste, da se svet ne bo podrl, če ne boste imeli pripravljenih vseh odgovorov.
Ko doživite takšno izkušnjo, veste, da se lahko zanjdete z vsem in to je zelo dober občutek.

Priporočam, da si na kartico natisnete omenjena vprašanja, na vrhu pa napišete besedo TIŠINA ter si jo pritrdite nekam, kjer vprašanje zlahka vidite med coachingom.

Vir: ReciproCoach.com

Vaja z gibanjem za skupine



Včasih skupina potrebuje kratko prekinitev aktivnosti, ker so udeleženci utrujeni ali pa je njihova pozornost padla. Takrat lahko uporabimo kratke vaje gibanja, ki v nekaj minutah spet oživijo skupino.

Navodila:

- Vsi udeleženci hodijo – kolikor je mogoče hitro – po prostoru, potem pa eden od njih spremeni tempo – hodijo, kolikor je mogoče počasi.
- Potem vsi hodijo čisto tiho, tiho, kot je le mogoče skozi prostor – in potem, kolikor je mogoče, glasno.
- Potem gredo vsi skozi prostor z zaprtimi očmi in se po možnosti ne dotaknejo nikogar v prostoru.
- Potem se vsi udeleženci spet sprehodijo po prostoru in pri tem stisnejo, kolikor je mogoče, rok.

Kaj je novega pri nas?



V aprilu:

- 20.- 22. 4. 2018, Zambratija pri Umagu: [PIŠEMO V ISTRU](#) – zdravilna moč pisanja
- 27. 4. 2018, Žalec: [SAM SVOJ COACH](#), 4-urna delavnica s coachingom, Žalec
- Zbiramo prijave za izobraževanje NLP TRENER v oktobru. Zgodnje prijave se splačajo!
NOVO!

Vabljeni tudi na poslovni, **osebni in limbični coaching**. Imamo bogate izkušnje ne le v usposabljanju coachev, temveč tudi v poslovnem in osebnem coachingu.

KNJIGE in CD:

NEVRONAČELA VODENJA, 21,50 EUR (samo za naročnike Trznice)

Še vedno lahko pri nas naročite knjigo [RDEČA NIT - SAM SVOJ COACH](#) (naročilo)
(po ugodnejši ceni 17 EUR) in **(P)OZDRAVI STARE RANE** (15 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