



COACHING - KAKO DO ŽELENE SPREMEMBE

S skupnimi močmi je uspeh bližji in lažje dosegljiv





Karin Crnek: osebni in poslovni coach,
moderatorica ciljno usmerjenih srečanj, izvajalka
delavnic, poslovna svetovalka

v svojem podjetju **Fammos. d.o.o.**

REFERENCE

- univ. dipl. ekonomistka in certificirani INLPTA mojster coach,
- zaključila 3 letno usposabljanje iz organizacijske transakcijske analize (TA-O)
- mednarodna specialistka s področja marketinga, postavljanja timov na trgih centralne in vzhodne Evrope, vodenja lokalnih timov na področju tržnega komuniciranja,
- z dodatnimi usposabljanji na področju: NLP praktik, mojster praktik in coach, Moderiranje, Poslovna retorika, Vodenje, Finance, Čustvena inteligenca, Colour Mirrors praktik, Energetska medicina, Hipnoza...
- Izvajam delavnice *Čustva – krmarji našega zdravja in medosebnih odnosov*, kjer udeleženci spoznavajo razloge za svoja čustvena stanja, se učijo z njimi ravnati, razumejo kako poskrbeti za dober medosebni odnos ter in se naučijo ob tem pravilno poskrbeti tudi za svoje potrebe. (več na www.fammos.si)

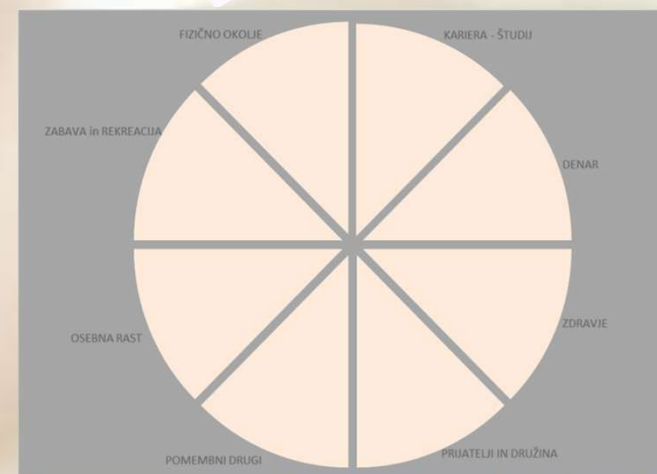


SPOZNAJMO SE

- ✓ Povejte vaše **ime** in na **prvo črko** vašega imena povejte **predmet, žival..., ki ga/jo imate radi.**
- ✓ Kaj po vašem je **coaching**?
Imate z njim že kakšno **izkušnjo**? Kakšno?



KAKO BOMO DELALI?



KAJ JE COACHING



Coaching je **interaktiven proces**,
ki s coaching tehnikami in orodji
pomaga posameznikom in
organizacijam,
da hitreje,
učinkoviteje in
z manj napora
dosežejo želene cilje.

Po definiciji International Coach Federation



**Največ s čimer lahko
pomagaš
človeku je, da mu ponudiš
pomoč pri odkrivanju
bogastva v njem.**

Iz knjige ČLOVEK JE VEČ (Železnikar Z.)

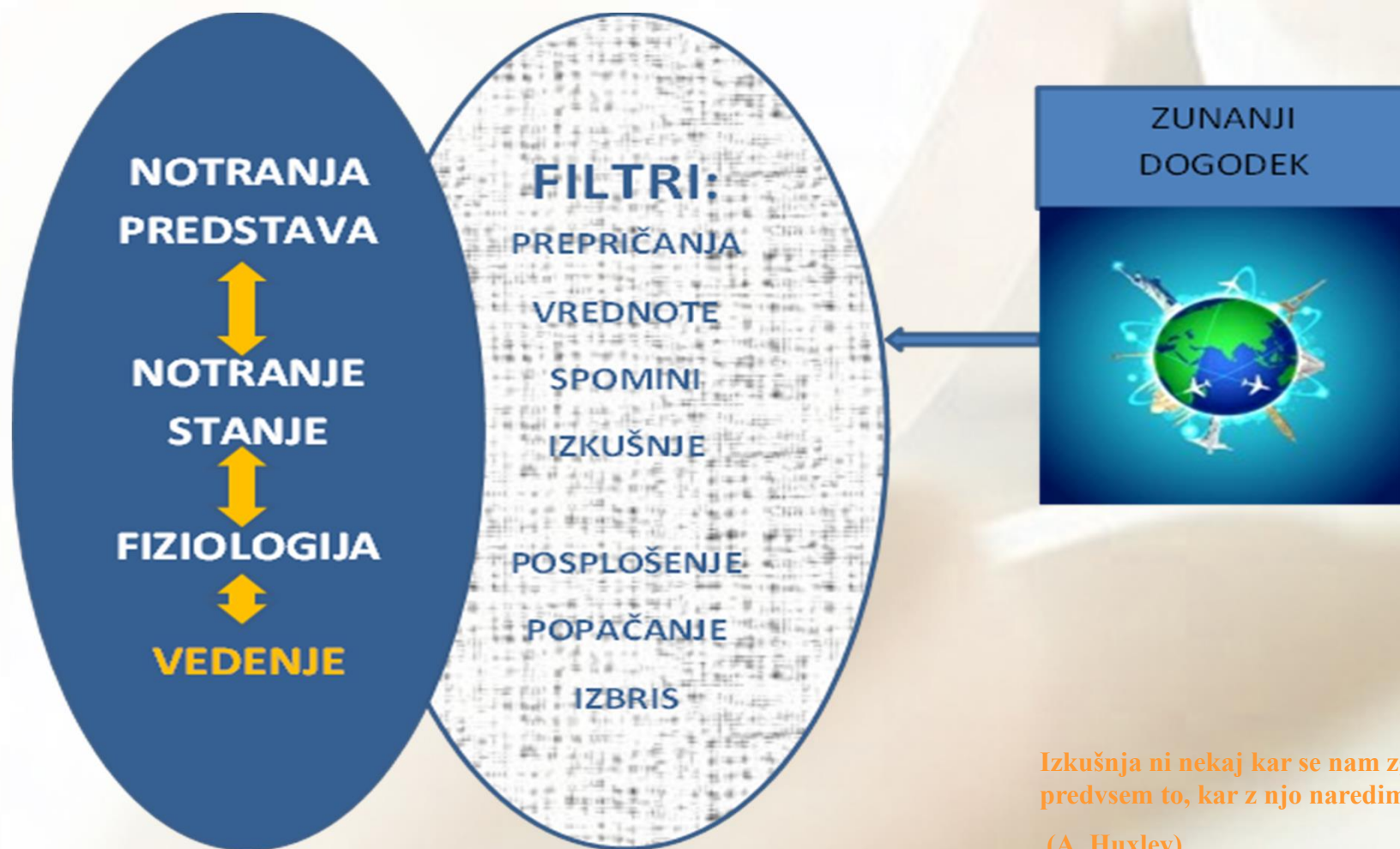


NA ČEM COACHING TEMELJI

- Kot posamezniki imamo **različne modele sveta**.
- Vsi **viri**, ki jih posameznik potrebuje za spremembo so v njem samem.
- Za vsakim vedenjem se skriva **pozitivna namera**.
- Za spremembe na sebi je **odgovoren vsak sam**.
- Vsi rezultati so **povratna informacija**, naj gre za uspeh ali neuspeh.
- **Ne moremo ne komunicirati**.



MOJ MODEL SVETA



Izkušnja ni nekaj kar se nam zgodi. Je predvsem to, kar z njo naredimo sami.

(A. Huxley)



VREDNOTE

- ✓ Rodimo se brez vrednot, oblikujemo jih v zgodnjem otroštvu.
- ✓ V življenju se ne spreminjajo več; spreminja se le njihova prioriteta.
- ✓ Posameznik z njimi nezavedno presoja kaj je pomembno, vredno, prav, narobe.
- ✓ Običajno se jih niti ne zavedamo.
- ✓ Pogosto jih podpirajo trdna prepričanja.
- ✓ Izražajo se v naših ciljih in nas ženejo v aktivnost.
- ✓ So vedno pozitivne (pozitivna namera).
- ✓ Niso stvar doseganja oz. nedoseganja.
- ✓ Vplivajo na to kako se odzivamo na ljudi, dogodke, življenjski slog, poklic, prijatelje...



PREPRIČANJE

- ✓ So pravila po katerih živimo.
- ✓ Z njimi dajemo stvarjem pomen in smisel.
- ✓ So naša ugibanja o realnosti, ki smo si jih oblikovali na osnovi življenjskih izkušenj.
- ✓ So naše posplošene izkušnje in niso dejstva, čeprav jih pogosto tako razumemo.
- ✓ Prepričanja imamo o sebi, o drugih, o odnosih, kaj je in kaj ni mogoče, česa smo ali nismo sposobni....
- ✓ Določajo naše vedenje, reakcije.
- ✓ Če se odločimo jih lahko spremenimo.



NEZAVEDNI PROCESI

IZBRIS - ko del podatkov izpustimo; pomaga, da se osredotočimo na, za nas, najbolj pomembne informacije. Ob tem izbrišemo del informacij, ki v realnosti obstajajo.

V to godljo so me spravili.

Ona se do mene vede nepravilno!

Kdo te je spravil v to godljo?

Kaj natančno je naredila, da se vede nepravilno?

POSPLOŠEVANJE - ko damo stvar, dogodkom splošen pomen; pomaga, da se lahko iz izkušenj hitreje učimo in nas omejuje, ko svoje izkušnje posplošujemo (vedno, vsi, nikoli, karkoli, vsakdo, nihče...).

Ta punca goni vedno ena in isto pesem.

Na tem sestanku je bilo vse brez smisla.

Je resnično vedno ista?

Res ni bilo na sestanku nič uporabnega?

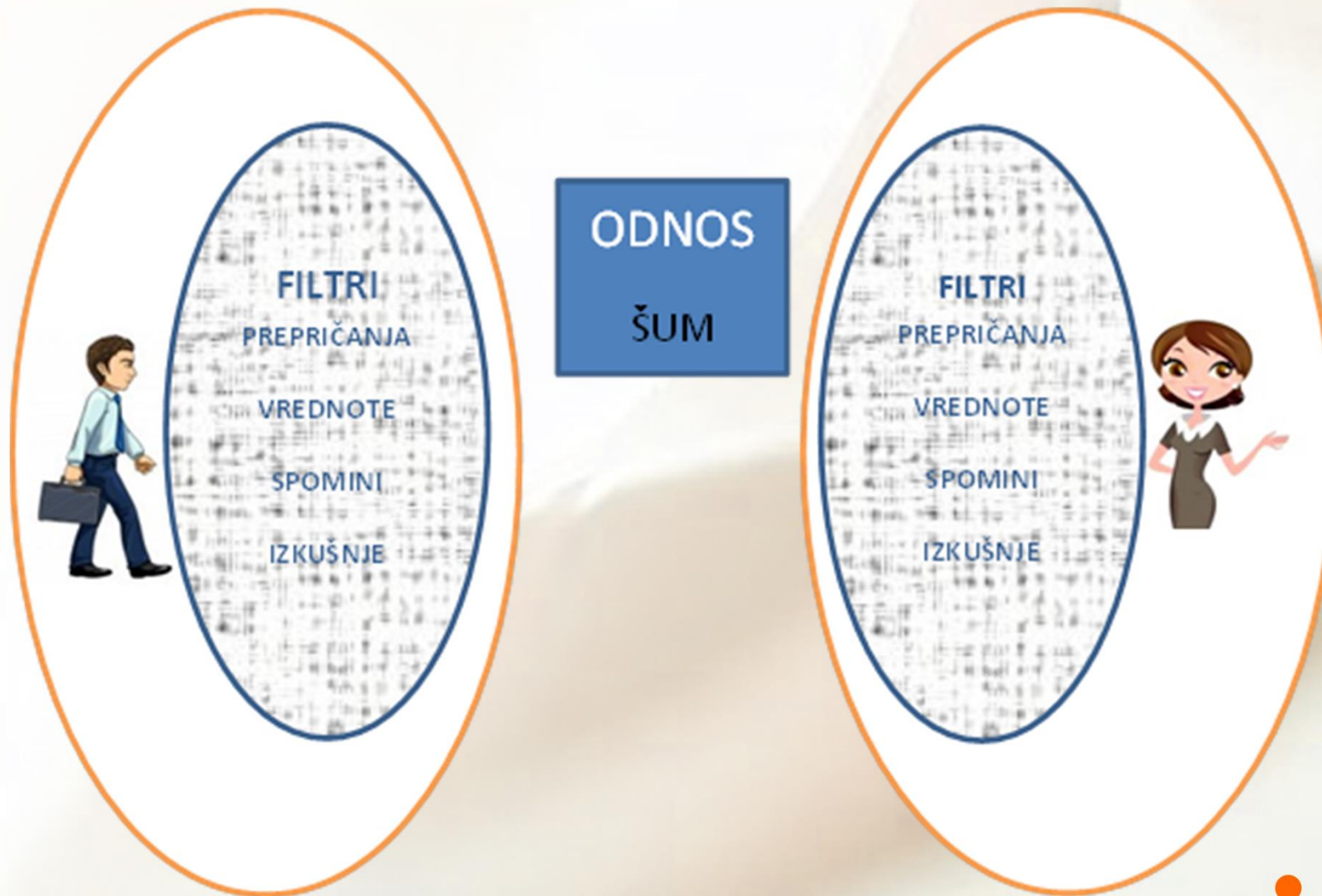
POPAČENJE - ko dogodke poenostavimo ali celo spremenimo; pomaga, da sanjarimo, uporabljamo domišljijo, izkrivljamo realnost in oblikujemo nekaj novega, drugačnega.

Ne gledaš me, ko se pogovarjam s tabo, torej me ne poslušaj.

Zamuja na sestanek, torej mu naš tim ni pomemben.



KAJ SE ZGODI, KO SE SREČATA DVA „MODELA SVETA“



KAJ SE DOGAJA V COACHINGU

SEDANJE STANJE



ŽELENO STANJE

NOTRANJI VIRI

+

INFORMACIJE

+

ZAVEDANJE

=

SPREMEMBA



KJE VSE COACHING UPORABLJAMO

V osebnem in poslovnem okolju

z namenom povečevanja uspešnosti, zadovoljstva in kvalitete življenja,

ter

poslovnih kompetenc in zmožnosti.



KDO COACH NI

Mentor:

Oseba z izkušnjami, ki s svojim znanjem in spretnostmi poskrbi za spodbudo, oporo, nasvete, daje povratno informacijo. Mentor ima strokovno znanje na specifičnem delovnem področju.



Svetovalec:

Oseba, ki je odgovorna za spremembe v načinu dela, kadar ljudje ne dosegajo pričakovanih standardov. Ima specifično strokovno znanje, ki ga posreduje enosmerno.



IN KDO COACH JE

Coach: Oseba, ki s spretnim spraševanjem, aktivnim poslušanjem in vztrajanjem pri uresničevanju postavljenih ciljev spodbuja k želeni spremembi.

Njegova naloga je, da podpira posameznika v razvoju, pri doseganju ciljev, odstranjevanju problemov in učenju novih možnosti izbire.



**Nekoga pripelje od tam kjer je,
tja kjer želi biti.** (Whiterspoon in White)



KAJ SO GLAVNE NALOGE COACHA



POSLUŠANJE



SPRAŠEVANJE – RAZISKOVANJE

**RAZJASNEVANJE
MOTIVIRANJE
INFORMIRANJE**



MOČNA VPRAŠANJA



DEFINIRANJE CILJA:

1. Kako boš vedel, da si dosegel cilj, ki si ga želiš doseči?
2. Kaj bo drugače?
3. Kdo bo to opazil?
4. Kje bi se pokazal največji vpliv, če bi ta cilj dosegel?
5. Ali je za tebe sedaj pravi čas, da se zavežeš tem ciljem?
6. Kako lahko preusmeriš to bolj v nekaj kar želiš, kot v nekaj od česar bežiš?
7. Kako lahko narediš ta cilj bolj specifičen, merljiv?
8. Če bi začel na polno živeti svoje življenje, kaj bi bila prva sprememba, ki bi jo naredil-a?



MOČNA VPRAŠANJA



AKCIJSKA STALIŠČA

1. Kaj je prvi naslednji korak?
2. Kaj bi moral izvedeti, da bi lahko vedel kaj je prvi/naslednji korak?
3. S kom bi lahko govoril, da bi ti pomagal osvetliti to zadevo?
4. Kako lahko dobiš znanje /informacijo ki jo potrebuješ?
5. Katere tri stvari bi lahko naredil in bi imele smisel že ta teden?
6. Na skali od 0 do 10, kako si navdušen za to (akcijo)?
7. Kaj bi povečalo številko? (obvladovanje strahu, jasnejši koraki, več podpore, več veselja)
8. Kaj se zgodi (s tabo), če nič od naštetega ne narediš?



MOČNA VPRAŠANJA

RAVNANJE S TEŽAVO

1. Čemu to služi?
2. Kaj bi želel namesto tega?
3. Kaj ti bo to prineslo?
4. Kako lahko to narediš?
5. Kaj te pri tem ovira?
6. Kako lahko to presežeš?
7. Kaj potrebuješ za to?
8. Kaj že imaš na razpolago?
9. Kaj ti je pri tem pomembno?
10. Včasih se težave poslabšajo, kaj boš naredil, da to preprečiš?
11. Kako si reševal težavo v preteklosti?
12. Kaj si misliš da je res, pa ni?



VPRAŠANJA SO NAMENJENA

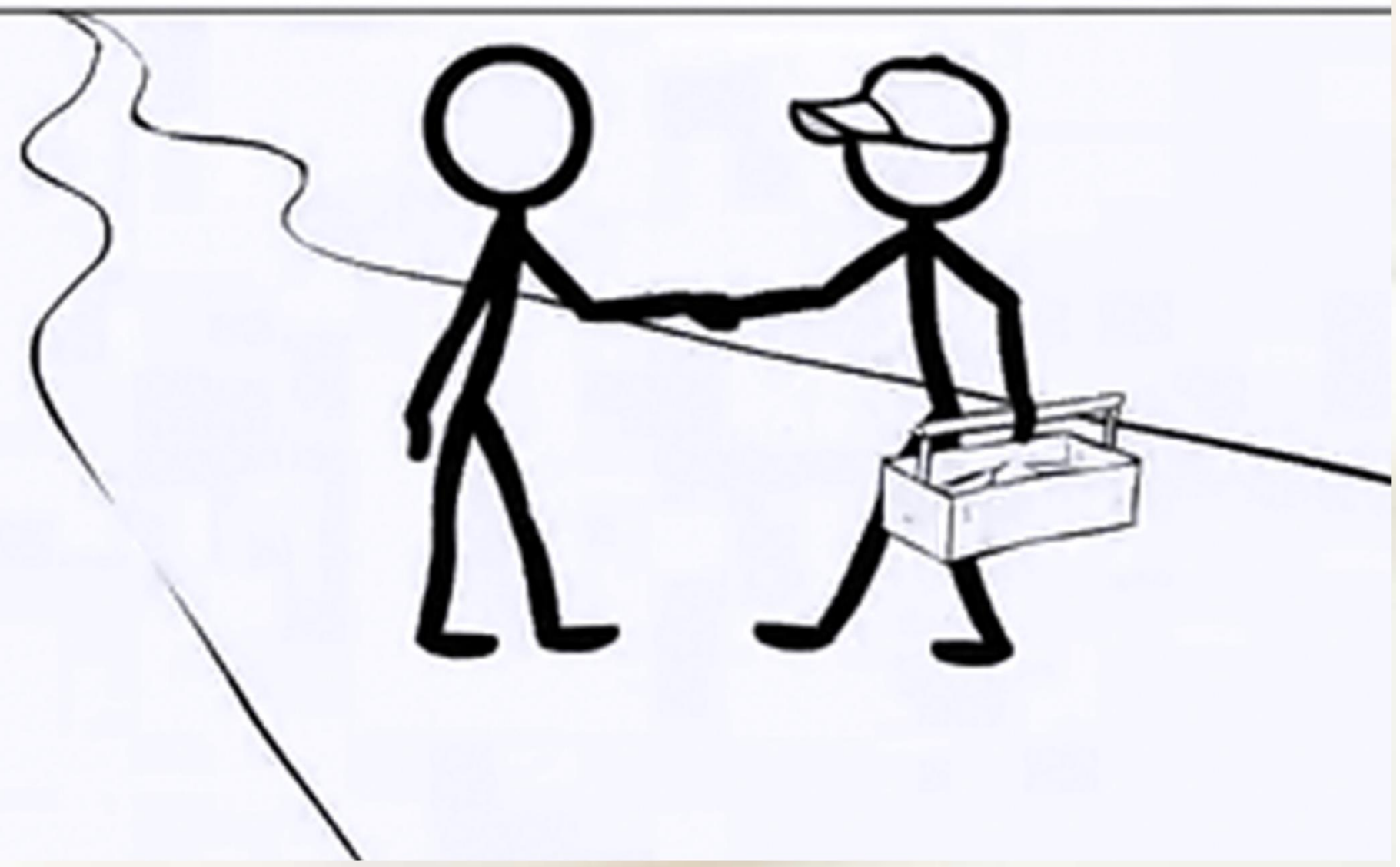
KLIENTOVEMU

- povečanju **ZAVEDANJA**,
- **CILJNI** naravnosti,
- sprejemanju **SAMO-ODGOVORNOSTI**,
- pomoči pri **RAZISKOVANJU MOŽNOSTI**.

KLIENT JE ODGOVOREN ZA SPREMEMBE
COACH JE ODGOVOREN ZA PROCES!



Handwritten scribbles at the top of the page, possibly representing a signature or a title.



Vaja 2: KOLO ŽIVLJENSKEGA RAVNOVESJA

Spletna učilnica: Vaja 2_Močna vprašanja

Način dela: v paru/skupini

COACH – KLIENT



SEDANJE STANJE



ŽELENO STANJE

MOČNA VPRAŠANJA



KAJ SE DOGAJA V COACHINGU

SEDANJE STANJE



ŽELENO STANJE

NOTRANJI VIRI

+

INFORMACIJE

+

ZAVEDANJE

=

SPREMEMBA



DOBRO OBLIKOVAN CILJ

S pecifičen, Samosprožilen	Natančen, konkreten in odvisen le od mene
M erljiv	Kako bom vedel-a, da sem cilj dosegel-a?
A s if now (v sedanjiku)	Ali je cilj izražen v sedanjosti?
R ealističen	Ali lahko cilj dosežem, je realen?
T otalno pozitiven in časovno opredeljen	Kako bo njegova uresničitev vplivala na mene in moje domače ali poslovno okolje? Do kdaj natančno želim cilj doseči?



COACHING V POSLOVNEM OKOLJU



Dober vodja doseže, da ljudje verjamejo vanj.
Odličen vodja doseže, da ljudje verjamejo vase.

www.moj-mentor.si



VODJA in VODENJE

Eden najbolj pomembnih in ključnih dejavnikov uspeha
je **vodenje ljudi**.

Vsak od zaposlenih v organizacijah v določeni meri
prevzema del odgovornosti za vodenje in koordinacijo – in
predvsem sprejema določen del odgovornosti za posledice
lastnega obnašanja.

Zato vodja potrebuje avtonomne ljudi.



VRSTE COACHINGA



✓ **INDIVIDUALNI** za RAZVOJ VEŠČIN in ZMOŽNOSTI



VODIJ ali/in njihovih ZAPOSLENIH

z namenom povečanja USPEŠNOSTI IN ZADOVOLJSTVA.



VRSTE COACHINGA



- ✓ **TIMSKI** – coaching oz. **MODERIRANA** srečanja z namenom
POSTAVLJANJA in PREVERJANJA NAČINOV ter MOŽNOSTI
DOSEGANJA SKUPNIH CILJEV
ob učinkovitem izkoriščanju potenciala vsakega posameznega člana.



PRIMERI PODROČIJ COACHINGA V POSLOVNEM OKOLJU

- POSTAVLJANJE VIZIJE IN POSLANSTVA,
- POVEČANJE CILJNE USMERJENOSTI,
- DOLOČANJE PRIORITET,
- RAVNANJE IN SOOČANJE S SPREMEMBAMI,
- ISKANJE MOŽNOSTI, ALTERNATIV, PREDLOGOV,
- ...,



PREDNOSTI MODERIRANIH SREČANJ

- ✓ **boljše, kvalitetnejše odločitve**, ker je skupinska modrost večja, kot modrost posameznika,
- ✓ **vsak lahko enakovredno prispeva**, je slišan,
- ✓ aktivna vključenost vsakega prinese **večjo delovno učinkovitost**, ker so ljudje bolj zavezani, odgovorni za doseganje skupnih ciljev,
- ✓ **večja povezanost** med zaposlenimi.



VLOGA MODERATORJA/COACHA

- ✓ ostaja **nevtralen** do vsebine,
- ✓ **usmerja le strukturo procesa**, da lahko skupina učinkovito sodeluje in doseže cilje, odločitve,
- ✓ **vzpodbuja**
 - sodelovanje vseh udeležencev,
 - sprejemanje različnosti pogledov, mnenj, stališč,
 - sprejemanje skupne odgovornosti za sprejete odločitve, usmeritve.



POMEMBNO

PROCES COACHINGA NI DELO PO
RECEPTU (naučeni teoriji),

ampak

JE ORGANIZACIJI OZIROMA
POSAMEZNIKU PRILAGOJEN
PROCES DELA ZA DOSEGO
ŽELENEGA CILJA.



KAKO IZBRATI PRAVEGA COACHA?

- Mednarodno priznan **certifikat**
- Število opravljenih **ur usposabljanja** (vsaj 130 ur/leto) + praktične vaje
- **Izkušnje, kompetence in reference**
- **Vrednote** (zakaj to počnem, kaj me žene pri tem, v čem sem dober coach, kako živim...)
- **Energija**

