

LIETUVOS KOUČINGO PROFESIONALŲ ASOCIACIJOS LEIDINYS



ICF LIETUVA NAUJIENLAŠKIS

2011, RUGSĖJIS

ŠIAME NUMERYJE SKAITYKITE:

- POKYČIAI VALDYBOJE
- KOUČINGO PROFESIONALŲ MOKYMAI
- DAVID CLUTTERBUCK: MES PADEDAME KITIEMS TOBULĖTI TIESIOG BŪDAMI ŠALIA
- ELGSENOS KEITIMO PROCESAS INDIVIDUALIU KOUČINGU
- INTEGRALINIS KOUČINGAS KAIP TRANSFORMACINIŲ POKYČIŲ ĮGYVENDINIMO INSTRUMENTAS
- KODĖL NEDAROME POKYČIŲ?
- KOUČINGAS IR POKYČIAI ORGANIZACIJOJE: ATSARGIAI, KELIAS GALI BŪTI SLIDUS!
- KOUČINGU TAPO PATS GYVENIMAS
- POKYČIŲ ANATOMIJA
- PRISIMINIMAI APIE VASAROS KOUČINGO AKADEMIJĄ

www.icf.lt



Asociacijos „ICF
Lietuva“ Prezidentas
Koučingo specialistas, supervisorius

Apie pokyčius „ICF Lietuva“ valdyboje

Sveiki,

Balandžio mėn. 28 d. įvykusiame visuotiniame susirinkime pakeitėme įstatus, sumažinome valdybos narių skaičių nuo 7 iki 5, išsirinkome naują valdybą ir panaikinome stojamąjį nario mokestį. Kiekvienais metais į valdybą išrenkami 2 nauji valdybos nariai, o 3 lieka iš esamų (iki įstatų pakeitimų buvo atitinkamai 3 ir 4 – iš viso 7). Į valdybos narius pareiškė norą kandidatuoti Andrius Jarašiūnas, Arvydas Augustaitis ir Tomas Misiukonis, tęsti darbą valdyboje – Dainius Baltrušaitis, Lėda Turai-Petrauskienė ir Kęstutis Mikolajūnas. Susirinkime savo kandidatūrą atšaukė Arvydas Augustaitis. Išrinkti ir patvirtinti naujos valdybos nariai: Andrius Jarašiūnas, Dainius Baltrušaitis, Lėda Turai-Petrauskienė, Kęstutis Mikolajūnas, Tomas Misiukonis. Sveikiname!

Valdyba išsirinko prezidentą, juo tapau aš, Kęstutis Mikolajūnas. Padėkojau valdybos nariams už pasitikėjimą ir kas toliau? Buvo gegužės antroji. Kaip dabar prisimenu, grįžtu vakare namo, pasidalinu su namiškieis geromis žiniomis ir atsisėdęs susimąstau. Kas pasikeitė? Kas bus kitaip? Kas daugiau nebesugrįš? Jaučiau nerimą viduje, nežinojau, kas bus, kokių lūkesčių turi mane išrinkę valdybos nariai, asociacijos nariai. Na, ne visiškai taip. Kai kuriuos lūkesčius žinojau, turėjau pasitikėjimą, jį jaučiau ir neabejojau tuo. Trūko, kas apjungtų mano naują rolę, į mane sutelktus lūkesčius, mano vidinį tikėjimą koučingu, galimybes ir turimas galias. Baimė? Ne, greičiau nerimas, kuris priverčią širdį plazdėti greičiau, panašiai, kaip šokant nuo trampolino į vandenį ar dideliu greičiu leidžiantis slidėmis nuo kalno. Kažkuri mano dalis priešinosi ir visai nesvarbu, ką sakė protas, logika... Koučingas – nauja profesija, dažnai skirtingai suprantama ir traktuojama.

Mano vizijoje koučingas yra solidi gerai žinoma profesija, kaip advokatas ar psichoterapeutas. Profesinė etika, standartai, jų komunikavimas, narių profesinio lygio kėlimas – tai viena kryptis. Asociacija gyva tol, kol ji turi narių. Narių jungimas, tam palankios aplinkos kūrimas, bendravimas, palaikymas ir naujų lyderių auginimas – kita kryptis. Šios kryptys – tarsi skėtis po savimi sujungia mano naują rolę, lūkesčius ir kas svarbiausia – suteikia prasmę viskam.

Kartais sunku žengti pirmą žingsnį, pradėti kažką naujo. Kai atrandi prasmę, aiškią viziją, atsiranda vidinė ramybė, gali vėl būti savimi. Tik jau nebesi toks pats, pokytis jau įvyko...

Rugpjūčio 17 d. valdybos posėdyje naująja asociacijos direktore paskyrėme Simoną Uleckienę. Gitana Mačienė nutarė pasitraukti, ji buvo asociacijos direktore nuo pat jos įkūrimo 2008 metais. Simona jauna, energinga, labai kruopšti ir neįsivaizduoja savo gyvenimo be koučingo, todėl nori būti pačiame centre ir nuveikti kuo daugiau dėl koučingo Lietuvoje. Linkime sėkmės!

Kęstutis Mikolajūnas, „ICF Lietuva“ prezidentas

Sveiki



Asociacijos „ICF Lietuva“
Direktorė

Koučingo specialistė

Sveiki, „ICF Lietuva“ nariai ir visi besidomintys koučingu,

regis, turėčiau tarti pirmąjį „SVEIKI“, o jausmas toks, lyg Jus visus seniai pažįstu. Galbūt todėl, kad šią bendruomenę jungia itin šviesi, teisinga ir prasminga koučingo idėja bei pasitikėjimu, atvirumu ir nuoširdumu pagrįstas ryšys.

Aš pati koučingu, kaip sąmoningu savęs keitimo procesu, išties tikiu. Koučingo specialistų rengimo studijas mokymų kompanijoje „Coaching Development“ (UK) galėčiau įvardinti kaip vieną svarbiausių patirčių savo gyvenime.

Esu laiminga, kad esu čia, asociacijoje „ICF Lietuva“. Sutikti tokius pakeleivius savo kelionėje – malonė. Tikiu, kad visus mus vienijanti idėja, mūsų visų energija leis kartu mokytis ir augti bei padės kurti ir puoselėti profesionalią koučingo kultūrą Lietuvoje.

Dėkoju už pasitikėjimą.

Nuoširdžiai,

Simona Uleckienė

„ICF Lietuva“ Direktorė



„ICF Lietuva“ naujienlaiškio
Vyr. redaktorė
Koučingo specialistė, supervizorė

Redaktorės žodis

Sveiki,

Kaip ruduo keičia vasarą, taip keičiamės ir mes... Apie koučingą pasakyta, kad su juo pokyčiai vyksta greičiau. Kviečiu Jus tuo įsitikinti!

Lietuvos koučingo profesionalų asociacija „ICF Lietuva“ pristato naują, pasikeitusį naujienlaiškį ir išsikelia sau naujus, ambicingus tikslus. Apie tai – šis naujienų leidinys.

Pateiksime Jums naujienas, apžvalgas, kas įvyko ir kas dar mūsų laukia. Supažindinsime su artėjančiais renginiais, pristatysime konferencijos programą su pasauliniu koučingo guru David Clutterbuck ir mūsų, Lietuvos, koučingo specialistų asmeninius atradimus, pasiekimus ir patirtį!

Šis leidinys skirtas pokyčiams! Ateityje pažadu Jums daug naujos informacijos, skirtingų ir įdomių temų, naujų rubrikų. Mes tobulėjame ir siekiame pokyčių, todėl Jūsų idėjos, mintys ir atsiliepimai yra itin svarbūs! Savo pasiūlymus rašykite el. paštu tatjana@icf.lt ir aš būtinai su Jumis susisieksiu!

Smagaus Jums skaitymo!

Tatjana Šulgienė

„ICF Lietuva“ naujienlaiškio

Vyr. redaktorė



Asociacijos „ICF Lietuva“
Direktorė

Koučingo specialistė

ir pan.), „Pažengusiųjų koučingo mokymai. Koučerių – supervizorių parengimo pagal tarptautinius (ICF ar pan.) reikalavimus programa” ir „Pažengusiųjų koučingo mokymai taikant intensyvių psichologinį parengimą”. Mokymai buvo vykdomi įgyvendinant projektą „Kompleksiniai Lietuvos Verslo Konsultantų mokymai”.

Įgyvendinant mokymus „Baziniai koučingo mokymai, suteikiantys žinių ir įgūdžių tarptautiniam sertifikavimui (ICF ACC, PCC ir pan.)”, buvo ugdomos pagrindinės kompetencijos, reikalingos profesionaliems koučingo specialistams. Šios programos metu dalyviai mokėsi ne tik įgydami stiprų teorinių žinių bagažą, bet ir nuolat atlikdami praktines užduotis. Tiek mokymų metu, tiek laisvu laiku tarp programos modulių dalyviai turėjo mokytis vesdami koučingo sesijas, ir su grupės dalyviais, ir su tikrais klientais. Per visą mokymosi laikotarpį kiekvienas šios programos dalyvis mokėsi iš skirtingų pozicijų: kaip koučingo specialistas, kaip stebėtojas, kaip klientas. Besimokantieji buvo nuolat stebimi profesionalių mokymų trenerių. Atlikę

Koučingo profesionalų mokymai

Lietuvos koučingo padangėje itin džiugios ir svarbios žinios - šių metų pradžioje Lietuvos koučingo profesijos atstovų būrį papildė 30 profesionaliai parengtų koučingo specialistų, iš jų ir 13 supervizorių.

Šių metų vasario pradžioje Vilniuje sėkmingai baigėsi Europos Sąjungos finansuojami koučingo specialistų ir koučingo profesinio augimo ir priežiūros specialistų (supervizorių) mokymai. Nuo 2009 metų rudens prasidėjusį ir beveik pusantrų metų trukusį mokymų projektą sudarė trys programos: „Baziniai koučingo mokymai, suteikiantys žinių ir įgūdžių tarptautiniam sertifikavimui (ICF ACC, PCC

visas paskirtas užduotis ir surinkę reikiamą praktinių koučingo valandų skaičių, dalyviai galėjo laikyti egzaminą, stebint komisijai. Didžioji dalis šios mokymų grupės dalyvių išlaikė egzaminus ir gavo koučingo specialisto gebėjimus ir įgūdžius patvirtinančius diplomus, pagal Tarptautinės koučingo specialistų federacijos (ICF) akredituotą programą - ACTP (*Accredited Coach Training Programme of the International Coach Federation*).

Kadangi mokymų tikslas buvo suteikti žinių ir įgūdžių Tarptautinės koučingo specialistų federacijos sertifikavimui (ICF ACC, PCC), galima pasidžiaugti, kad baigusius šią mokymų programą nuo Tarptautinės koučingo specialistų federacijos sertifikavimo ACC lapšniu (*Associate Certified Coach*) skiria tik tam tikras praktinių koučingo sesijų valandų skaičius. Visu kitus keliamus reikalavimus tarptautiniam sertifikavimui baigusieji šią mokymų programą atitinka.

„Baziniai koučingo mokymai,

suteikiantys žinių ir įgūdžių tarptautiniam sertifikavimui (ICF ACC, PCC ir pan.)” padėjo ne tik paruošti profesionalius koučingo specialistus Lietuvoje, bet ir buvo dalyvių įvertinti, kaip labai stiprūs mokymai, ugdantys esmines žmogiškąsias kompetencijas.

Įgyvendinant mokymus „Pažengusiųjų koučingo mokymai. Koučerių – supervizorių parengimo pagal tarptautinius (ICF ar pan.) reikalavimus programa”, dalyviams buvo suteikiamos žinios, gilinančios jų, kaip koučingo specialistų gebėjimus, ir ugdančios kompetencijas, reikalingas profesionaliems koučingo profesinio augimo ir priežiūros specialistams (supervizoriams). Šiame projekte įgyti gebėjimai mokymų dalyviams suteikė galimybę tapti naujos Lietuvoje sferos - koučingo specialistų profesinio augimo ir priežiūros pradininkais.

Visi trylika šios grupės dalyvių išklaušė išsamų mokymų kursą, atlikę praktines užduotis (profesionalių trenerių stebimos koučingo ir supervizijų sesijos mokymų metu; praktinės koučingo ir supervizijų sesijos tarp mokymų modulių

su grupės dalyviais ir su tikrais klientais), išlaikę egzaminus, gavo sėkmingą mokymų baigimą ir koučingo profesinio augimo ir priežiūros specialistų (supervizorių) įgūdžius patvirtinančius sertifikatus CERTIFICATE IN COACH SUPERVISION - CCE (*Continuing Coaching Education*), kuriuos išdavė mokymus vykdydžiusi kompanija iš Jungtinės Karalystės - "Coaching Development". Ši "Coaching Development" supervizorių rengimo programa yra akredituota Tarptautinės koučingo specialistų federacijos (ICF), plačiai pripažįstama ir vertinama tarptautiniu mastu.

"Pažengusiųjų koučingo mokymai. Koučerių – supervizorių parengimo pagal tarptautinius (ICF ar pan.) reikalavimus programa" padėjo paruošti pirmuosius profesionalius koučingo profesinės priežiūros specialistus - supervizorius – Lietuvoje.

Ir vienos, ir kitos minėtų programų mokymus vedė itin stiprūs ir profesionalūs, koučingo profesiniame pasaulyje puikiai žinomi treneriai – Philip Brew, Colin Brett, ir Deryn Holland (iš mokymų kompanijos "Coaching Development" (UK). Mokymų treneriams asistavo ir vertinga patirtimi dalijosi – Lėda Turai

Petrauskienė, profesionali koučingo specialistė, supervizorė, mokymų trenerė, tuometinė asociacijos "ICF Lithuania" prezidentė. Kartu su "Coaching Development" šiuos mokymus vykdė bei organizaciniais ir projekto administravimo klausimais rūpinosi UAB "Ayus".

Šio mokymų projekto įgyvendinimas ir profesionalių koučingo specialistų ir koučingo profesinio augimo ir priežiūros specialistų (supervizorių) parengimas neabejotinai didele dalimi prisidės prie tikrosios ir profesionalios koučingo kultūros Lietuvoje kūrimo.

David Clutterbuck: mes padedame kitiems tobulėti tiesiog būdami šalia



Profesorius David Clutterbuck – vienas iškiliausių pasaulyje koučingo bei mentorystės sričių praktikų ir mąstytojų. Šiandien labai džiaugiamės galėdami pristatyti interviu su šiuo žmogumi. Profesorius maloniai sutiko pasikalbėti savo būsimos viešnagės Lietuvoje proga.

2011 m. spalio mėn. 12 d. David Clutterbuck atvyksta į „ICF Lietuva“ organizuojamą konferenciją skaityti pranešimo apie komandų koučingą organizacijose ir pravesti praktinį koučingo užsiėmimą.

David Clutterbuck parašė daugiau negu 40 praktinių ir mokslinių knygų apie vadybą. Pastarąjį dešimtmetį daugiausia dėmesio jis skyrė mentorystės ir koučingo sričių tyrimams. Retoje koučingo ar mentorystės studijoje nėra nuorodos į David tekstus.

David yra EMCC (European Mentoring and Coaching Council) tarybos narys, atsakingas už mentorystės ir koučingo tyrimus. Paskutiniu metu daugiausia dėmesio jis skiria komandų koučingo studijoms. David taip pat rengia ir dėsto mentorystės bei koučingo programas Didžiosios Britanijos universitetuose.

Profesoriaus pranešimai nestokoja humoro, iššūkių ir įdomių klausimų dalyviams. Jis teigia, kad tik per praktinį patyrimą klausytojai geriau įsisavina dėstomą medžiagą. Be savo darbinio gyvenimo David Clutterbuck yra profesionalus komikas ir aktyvus sportininkas. Jis kasmet sau iškelia naują sporto ir intelektualinį iššūkį.

David, ar koučingas yra šiuolaikinė mokymosi iniciatyva, ar konsultantų pramanas?

Šiuolaikinis koučingas yra naujovė. Jo šaknys slypi sportininkų treniravime, mentorystėje ir plačiame psichologijos bei terapijos disciplinų spektre. Dėl tokių skirtumų yra daugybė koučingo rūšių ir daugybė skirtingų koučingo mokyklų, kurios skirtingai interpretuojamos.

Koučingas yra populiarus žodis organizacijose. Kokių svarbiausių dalykų reikia organizacijai, kad ji sukurtų koučingo kultūrą?

Koučingas labiau yra požiūris nei procesas. Procesas reikalingas tik tam, kad palaikytų mokymosi iniciatyvas organizacijose. Svarbiausi darbai, kuriuos turi atlikti organizacija, yra šie: išvystyti koučingo ir mentorystės strategiją, matuoti koučingo iniciatyvų

progesą, užtikrinti, kad aukščiausio lygmens vadovai rodytų puikius koučingo pavyzdžius – patys taikytų koučingą ir patys naudotųsi koučingu, užtikrinti, kad visi vadovai turėtų koučingo įgūdžių pagrindus, ir kad visi darbuotojai suprastų, kas yra koučingas ir kaip tai daroma.

Vadovas grįžta iš koučingo mokymų... Nuo ko pirmiausia jis turi pradėti, jei nori taikyti koučingą savo departamente?

Pirmiausia, tegul šis vadovas nesitiki, kad bus pasveikintas, kai pradės taikyti koučingą. Koučingas – nauja, svetima ir kartais nekomfortabili patirtis. Paprastai po trijų dienų bandymų vadovai grįžta prie jiems įprastų darbo būdų – tad tiek to koučingo! Vadovas turi padėti savo komandai pamatyti koučingo vertę ir naudą, įtraukti visus

savo darbuotojus kartu į koučingo procesą. Nereikia koučingo taikyti tik tada, kai norime ką nors ištaisyti ar spręsti problemas, nes žmonės vengs koučingo pokalbių, jie nesijaus saugūs. Atvirkščiai, tegu koučingo pokalbiai jiems padeda stiprinti savo pranašumus ir ieškoti galimybių realizuoti save naujuose vaidmenyse.

Ir neverta bandyti visko padaryti vienam. Kartais geriausiu koučingo specialistu padalinyje būna ne jo vadovas, o vienas iš darbuotojų kolegų.

Yra komandos sporte ir yra komandos organizacijose. Kuo skiriasi trenerystė sporte ir koučingas darbinėje komandoje?

Sporto analogija versle yra labai pavojinga. Sporte komanda didžiąją laiko dalį praleidžia treniruodamasi ir palyginus labai mažai laiko dalyvaudama

varžybose. Išimtimi laikyčiau gelbėjimo komandas, pavyzdžiui, gaisrininkus, kur darbinių tikros veiklos situacijų jie turi kur kas daugiau. Sporte treniravimo tikslas yra laimėti, o koučingo tikslas darbe – bendradarbiauti. Sporte mes treniruojamės labai gerai atlikti kokį nors itin specifinį veiksma specifiniu metu (pvz., per varžybas). Darbe mes turime atlikti kur kas daugiau veiksmų taip pat gerai ir, svarbiausia, daryti tai nuolat. Tai vargina. Sporto komanda ir komanda darbe yra ne tas pats. Padarę netinkamą analogiją galime greitai save suklaidinti.

Koučingo ROI (Investicijos grąža) retai kada pasako apie tikrą koučingo naudą. Ir vis tik, kuo konkrečiai organizacijoms naudinga turėti koučingo kultūrą?

Koučingas tampriai siejamas su darbuotojų išlaikymu, geresne jų veikla individualiu, komandos ir organizacijos lygmenimis. Stebimas didesnis darbuotojų lojalumas ir įsitraukimas, taip pat ir kūrybiškumas. Dažnai organizacijos kviečia išorinius koučingo specialistus, kad šie padėtų išspręsti tam tikras darbuotojų veiklos problemas. Ir paprastai yra pakankamai lengva pastebėti, kaip žmogus keičiasi. Tačiau kaip bebūtų, didžiausią koučingo vertę galime pamatyti tik po kelių mėnesių, nes po koučingo programos mokymasis dar tęsiasi. Žmogus apgalvoja vykusių koučingo pokalbius, taip ilgainiui jo mintyse atsiranda subtilūs pokyčiai, kurie lemia kitokį savęs suvokimą, o tai skatina naują elgesį.

Kokią asmeninę naudą gauna vadovas taikantis koučingą?

Koučingas padeda vadovams būti labiau atviriems ir nuoširdiems pokalbiuose su darbuotojais. Komanda vadovui pasako daugiau nei įprastai pasakytų. Tai leidžia vadovui geriau deleguoti darbus, pradėti kurti vertę ten, kur vadovas net nebuvo sumanęs. Tai taip pat leidžia vadovui išbandyti naujus savo vaidmenis ir jaustis ramiai žinant, kad su sunkumais komanda sugebės susitvarkyti savarankiškai.

Vadovai sako: nėra laiko koučingui... Ką jūs jiems atsakote?

Taip, koučingui reikia laiko. Bet skyres vieną valandą koučingui vadovas per ateinančius 12 mėn. sutaupo 8 valandas savo laiko. Taigi nėra laiko netaikyti koučingo!

Kokias pagrindines klaidas daro vadovai taikydami koučingą?

Vadovui labai lengva vėl grįžti prie tėvo-vaiko santykio su darbuotojais. Vadovai gali būti pernelyg direktyvūs, todėl darbuotojai tikrai nenorės atvirai su jais kalbėtis. Iš kitos pusės, visiškai nedirektyvus vadovas tik erzins komandą, kuriai reikalinga tam tikra kryptis ar gairė. Taigi vadovams patarčiau užduoti sau klausimus:

Kas daugiausia kalba? (Jei kalba tik vadovas, tai jau ne koučingas).

Kieno darbotvarkė mes vadovaujames? (koučinge orientuojamasi į darbuotoją ar komandos darbotvarkę, o ne į vadovo).

Ar aš esu problemos dalis, ar sprendimo dalis? (Labai svarbu būti atviram grįžtamajam ryšiui iš darbuotojo ar komandos pusės ir

suprasti, kaip vadovas padeda ar trukdo kitų mokymuisi).

Ar aš neskubinu sprendimo? (labai svarbu suprasti patį darbuotoją ar komandą, prieš skatinant jų sprendimus).

Koks ryšys tarp ateities lyderio ir koučingo? Lyderiai turi pereiti daugelį kryžkelių savo gyvenime. Eidami per jas jie privalo nuolat tobulinti savo mąstymo būdus. Manau, kad koučingas padės jiems tai padaryti.

David, kokią didžiausią asmeninę naudą iš koučingo gavote jūs?

Aš išstbulinau daugybę įgūdžių gaudamas koučingą ir sporte, ir darbe. Kasmet aš naudojuosi koučingu, kad padėčiau sau pasitempti. Štai pernai supratau, ką reiškia būti komiku ir stovėti scenoje! Tačiau daugiausia naudos gaunu vesdamas koučingo pokalbius su kitais žmonėmis. Kai padedu jiems susitvarkyti su daugybe dalykų, tada ir pats įsitraukiu į mąstymo procesus. Taip pat koučingas moko mane kantrybės, pagarbos ir daugybės kitų dalykų, kurie skatina mane būti labiau bendradarbiaujančiu ir integruotu žmogumi.

Kokią pagrindinę įžvalgą padarėte per savo karjerą?

Jų tiek daug, bet išsiskiria viena. Ji apie nieko nedarymo galią. Galvoju, kad mes padedame kitiems mąstyti tiesiog būdami šalia jų. Kita įžvalga apie galingus klausimus. Aš juos kolekcionuoju ir dabar mano galvoje sukasi bent keli šimtai tokių klausimų...

Kokių svarbiausių įgūdžių ir nuostatų reikia, kad koučingo specialistui

pavyktų praveisti meistrišką pokalbį?

Neabejotinai turime kalbėti apie koučingo specialistų nuostatas. Esminės jų – pagarba, nuoširdumas ir smalsumas. Kalbėdamas apie smalsumą neturiu galvoje erzinančio kišimosi į kliento pasaulį. Kalbu apie tokį smalsumą, kuriam mus įgalioja mūsų klientas. Koučingo specialistui taip pat reikalinga kantrybė, siekiant suprasti savo klientų mąstymo perspektyvas, nes tai padeda klientams suprasti pačius save. Taip jie atranda kūrybiškus sprendimus ir naujas galimybes.

Koučingas po 5-7 metų – kokios šios profesijos perspektyvos?

Pirmiausia, manau, stebėsime augantį koučingo specialistų profesionalumą. Kiekvienas koučingo specialistas privalės turėti kvalifikuotą koučingo supervizorių (profesinio augimo ir priežiūros specialistą). Vadovų koučingą

palapsniui pradės daryti vidiniai organizacijos koučingo specialistai. Organizacijos savo ruožtu sieks integruoti ir išorinių, ir vidinių koučingo specialistų pajėgas. Kai kuriose šalyse yra per daug koučingo specialistų, jų tiek nereikia rinkai. Gali būti, kad per ateinančius kelis metus mažiausiai kvalifikuoti koučingo specialistai paliks šią profesiją.

David, padarėte neaprėpiamą darbą vystydami koučingą ir mentorystę; kokie jūsų planai ateičiai? Naujos knygos, praktikos, teorijos?

Šiuo metu leidybai rengiu tris knygas. Viena jų nagrinėja skirtingus koučingo supervizijos stilius ir būdus. Joje surinkome daugybės šios srities autorių straipsnius. Kita knyga – kaip koučingas ir mentorystė padeda pasiekti skirtingų tikslų. Joje nagrinėjome lyties, rasės, kultūros ir neveiksnumo klausimus. Trečioji

knyga yra apie tikslų kėlimą koučinge. Joje pažymiu tai, kad pernelyg koncentruotis į tikslus koučingo programos pradžioje gali būti neefektyvu ar net žalinga. Kai kuriuose koučingo pokalbiuose keliamas tikslas nuolat kinta. O kartais koučingo pokalbių rezultatas yra ne pasiektas, o iškeltas tikslas.

Paskutinis klausimas: kokia dalelytė savo išminties norėtumėte pasidalinti su Lietuvos koučingo specialistais?

Daugelis koučingo specialistų daro prielaidą, kad įgiję pagrindinius koučingo įgūdžius jie taps pilnaverčiais šios srities profesionalais. Deja, tai tik mokymosi kelionės pradžia. Efektyvūs koučingo specialistai nuolat auga dėl savo praktikos, naujų žinių ir požiūrių.

Kalbino: Tomas Misiukonis, Andrius Jarašiūnas, Lėda Turai Petrauskienė ir Kęstutis Mikolajūnas.

KOUČINGAS – ŠIUOLAIKINIS BŪDAS TOBULĖTI

TARPTAUTINĖ KOUČINGO KONFERENCIJA LIETUVOJE SU DAVID CLUTTERBUCK

Tarptautinės koučingo federacijos (ICF) atstovybė Lietuvoje – asociacija „ICF LITHUANIA“ – šių metų spalio 12 d. organizuoja Tarptautinę koučingo konferenciją Lietuvoje su vienu iškiliausių koučingo ir mentorystės sričių profesionalų – profesoriumi David Clutterbuck.

Konferencija skirta įmonių vadovams, organizacijų lyderiams, personalo valdymo specialistams, koučingo specialistams ir visiems, norintiems sužinoti daugiau apie koučingo taikymo galimybes organizacijose ir asmeniniame gyvenime.

Konferencijoje patyrę Lietuvos, Latvijos, Lenkijos, Suomijos ir Jungtinės Karalystės koučingo profesionalai dalinsis savo žiniomis, praktine patirtimi, pristatys ir analizuos koučingo, kaip darbuotojų ugdymo, metodus, padedančius organizacijoms bei darbuotojams mokytis ir keistis.

Pagrindinis konferencijos pranešėjas – pasaulinio mąsto koučingo profesionalas, profesorius David Clutterbuck – su pranešimu apie komandinį koučingą.

Konferencijoje veiks 9 skirtingos koučingo dirbtuvės, kur kiekvienas dalyvis atras sau tinkamiausią temą ir aptars rūpimus klausimus su Lietuvos ir užsienio koučingo profesionalais.



Jaukioje, atvirumą, pasitikėjimą ir pokyčius skatinančioje konferencijos aplinkoje, Jūs:

- sužinosite apie šiuolaikiškus ir veiksmingus koučingo metodus, kurie Jums ir Jūsų organizacijai padės mokytis, inicijuoti pokyčius, keistis, tobulėti, augti;
- kodėl organizacijos investuoja į koučingą ir kaip tai veikia;
- susipažinsite su komandų koučingu, jo taikymu organizacijose;
- galėsite sudalyvauti komandinėje koučingo sesijoje;
- sužinosite, kaip supervizija padeda tobulėti;
- išgirsite apie APET modelį ir kaip jis padeda pasiekti norimų rezultatų;
- susipažinsite su koučingo profesionalo brandos modeliu ir keturiais augimo etapais;
- išsklaidysite susiformavusius mitus apie koučingą;
- sužinosite, kaip vystyti vadovų įgūdžius, reikalingus darbuotojų ugdymui;
- kaip padėti darbuotojams išsaugoti motyvaciją ir „neperdegti“ darbe;
- kaip kūrybiški metodai padeda greitai pajudėti pirmyn, nors esame „užstrigę“;
- ieškosite laimės recepto.

Data 2011 spalio 12 d.

Plačiau <http://www.icf.lt>

Vieta Crowne Plaza, M. K. Čiurlionio 84, Vilnius, www.cpvilnius.com

Kaina 300 Lt (Asociacijos ICF Lithuania nariams – 250 Lt)

Registracija Simona Uleckienė simona@icf.lt 865785006

Elgsenos keitimo procesas individualiu koučingu

Sraban Mukherjee (vertimas iš anglų kalbos; www.coachfederation.org)

Koučingo tema parašyta daug knygų ir straipsnių. Jų pagrindas:

- praktinė koučingo specialistų patirtis;
- su koučingu susijusias profesijas turinčių žmonių ir atitinkamų organizacijų tyrimai bei studijos;
- koučingo specialistų, populiariančių specifinį koučingą, praktikos.

Nors koučingo teorijose ir praktikose rasime daug koncepcijų ir technikų, perimtų iš konsultavimo ir psichoterapijos, svarbu suvokti, koku būdu tai panaudojama koučingo sesijose.

Koučingo specialistams ne mažiau svarbu suprasti koučingą giluminės elgsenos keitimo proceso kontekste, nes tai galiausiai padės jiems padidinti efektyvumą daugelyje koučingo situacijų. Šiuo straipsniu stengiamasi iširti tam tikras koncepcijas elgsenos moksluose, kurie tiesiogiai susiję su koučingo procesu ir pateikia priežastis, kodėl koučingo specialistams taip svarbu įsisavinti šias koncepcijas nepriklausomai nuo to, kokiomis nišinėmis koučingo sritimis jie užsiima ir kokios jų bazinės akademinės bei profesinės žinios.



KOUČINGO SAŲOKOS IR APIBRĖŽIMAI

Išnagrinėkime skirtingų koučingo srities ekspertų pateikiamus koučingo apibrėžimus. Taip pat išnagrinėkime, ar yra kažkokių pagrindinių bendrųjų ar koncepcijų, kurios būdingos išskirtinai koučingo krypties literatūrai.

1998 metais *Whitmore Whitworth* „Kimsey-House“ pasakė: „Žmonės pasitelkia koučingą dėl daugelio skirtingų priežasčių, bet galutinis tikslas yra permainingas“. 2007 metais *Kofodimos* aukščiausio lygio vadovai koučingą apibrėžė kaip individualų konsultavimą, kurio tikslas – pagerinti aukščiausio lygio vadovų gebėjimus lyderiauti ir jų rezultatyvumą. Galutinis aukščiausio lygio vadovų koučingo tikslas – sukelti ilgalaikius pokyčius vadovo elgsenoje, kurie teigiamai veiktų jo rezultatus. Kristine Vickers, dirbanti klinikoje psichologe Majo klinikoje (angl. Mayo Clinic) JAV Minesotos valstijoje, Rochesterio mieste, per interviu su Amerikos sveikatingumo taryba (angl. The Wellness Councils of America)

2005 metais užsiminė, kad elgsenos keitimas yra sudėtingesnis nei tik pasakymas kažkam, kad reikia elgtis kitaip, arba lankstinuko įteikimas. Marshall Goldsmith 2005 m. teigė: „Visi elgsenos keitimo treneriai, su kuriais aš dirbu, naudojami tuo pačiu paprastu metodu. Visų pirma, mes susitariame su koučingo srities klientais ir jų vadovais dėl dviejų dalykų:

1. kokie pagrindiniai elgsenos modeliai labiausiai pagerins lyderystės efektyvumą;
2. kas yra pagrindiniai suinteresuoti asmenys, kurie po metų įvertins, ar toks pokytis įvyko“.

Perry Skiffington, koučingo meistrų aukštosios mokyklos (angl. Graduate School of Master Coaches) atstovė, tiki, kad lyderiai, kurie nori tapti sėkmingais ir išlikti tokiais ilgą laiką, privalo mokėti valdyti save ir keisti savo elgesį ne mažiau nei viename iš šių trijų lygių:

1. asmenybės lygyje;
2. tarpasmeniniame lygyje;
3. organizacijos lygyje.

Tarptautinės koučingo akademijos (angl. *International Coach Academy [ICA]*) paskaitų metodinėje medžiagoje pažymėta: „Koučingas yra apie buvimą aktyviu. Klientai mus samdo, nes jie nori judėti į priekį ir jiems reikia įvairių pokyčių, kad pasiektų kitokius rezultatus“.



Elgsena ir pokyčiai

Peržiūrint visus šiuos apibrėžimus, iš karto kyla klausimas, kas konkrečiai slypi po žodžiais „elgsena“ ir „pokyčiai“; koks šių dviejų žodžių indėlis į koučingo procesą. Nuo šio momento šioje studijoje visų pirma bandysime perprasti šiuos du žodžius, o paskui išnagrinėsime su koučingo procesu susijusias sąvokas. Pagrindinė elgsenos sudedamoji dalis yra veiksmas. Iš tikrųjų visa elgsena yra daugybė veiksmų. Bet kuri elgsena iš esmės yra paskatinta troškimo patenkinti norą ar jų grupę. Motyvai yra elgsenos „kodėl?“. Motyvai siejasi su poreikiais, kurie skatina elgesį. Jie gali būti sąmoningi arba kylantys iš pasąmonės. Koučingo procese koučingo specialistas skatina klientus identifikuoti žingsnius, kuriuos reikėtų įgyvendinti, kad pasiektų savo tikslus. Veiksmai, kuriuos klientas imsis įgyvendinti, ir yra jo elgsena. Elgsenos keitimo principai nurodo, kad elgsenos kompleksinė visuma gali būti pakeista, pradėdant nuo jos išskaidymo į smulkesnius elgsenos elementus. Kai klientas nusistato tikslus, koučingo specialistas paskatina jį:

1. išskaidyti stambius tikslus į smulkesnius;
2. identifikuoti veiksmus, kuriuos reikia įgyvendinti, kad pasiektų tikslus;

3. išskaidyti identifikuotus veiksmus į smulkesnius.

Visų pirma reikia įvardinti elgseną, kuri atspindi veiksmus, siekiant galutinio tikslo. Tuomet reikia sudaryti sąlygas jai pasireikšti, numatant atlygius už tarpinius rezultatus, jei reikia. Jei klientas nori padidinti aktyvumą (dažniau kartoti kažkokią elgseną), koučingo specialistas gali suteikti teigiamą atsaką (netgi atlygi), kai klientas atitinkamai elgiasi. Atlygiai gali būti išoriniai (pavyzdžiui, pagyrimas ir padėrinimas iš koučingo specialisto ar kitų žmonių pusės arba dovana) arba vidiniai (pavyzdžiui, tarpinio asmeninio tikslo įgyvendinimo fakto suvokimas ir pasitenkinimo tuo jausmas). Svarbu pažymėti, kad išoriniai atlygiai gali būti nepakankami užtikrintam ilgalaikiam pokyčiui pasiekti. Jei klientas nori sumažinti aktyvumą (rečiau kartoti tam tikrą elgseną), koučingo specialistas gali sukurti neigiamą atsaką (ar bausmę), kai atitinkamai elgiamasi. Kaip koučingo specialistai, mes galime skatinti klientą



atsisakyti tam tikros elgsenos ir nesuteikiant jokie atsako (ignoruoiant tam tikrą elgseną), kai ji parodoma. Ar koučingo proceso metu koučingo specialistas gali pritaikyti palaikymo techniką? Atsakymas yra „taip!“. Keletas koučingo specialistų naudojamų palaikymo technikų: pripažinimas, šventimas, entuziastinga reakcija į kliento veiksmus. Ir priešingai, jei klientas, pavyzdžiui, nesilaiko savo įsipareigojimo ateiti į koučingo sesiją laiku, koučingo specialistas gali naudoti neigiamą atsaką, kad sumažintų kliento įprotį vėluoti. Pavyzdžiui, jis gali baigti sesiją iš anksto sutartu laiku, t. y. nepratęšiant koučingo sesijos laiko. Kai klientas klimpsta į pasakojimus apie savo praeitį ar dažnai pasakoja su konkrečios koučingo sesijos tikslais nesusietas istorijas, kad įgytų pranašumą prieš koučingo specialistą ar sulauktų jo pagyrimo, koučingo specialistas naudoja išorinę techniką – ignoruoja tokį kliento elgesį. Paprastai koučingo kontekste situacija, kuomet reikia bausti už netinkamą elgseną, nesusidaro. Toliau aprašomo atvejo analizė iliustruoja pozityvaus padėrinimo koučingo procese esminius momentus.

Atvejo analizė Nr. 1

Klientas M dirbo viceprezidentu operacijoms vidutinio dydžio mokslinės pakraipos įmonėje Indijoje. Vienoje koučingo sesijoje jis paminėjo, kad žmonių valdymas – viena iš stipriausių jo vadybinių kompetencijų. Kitos sesijos metu klientui buvo pateiktas „Esminių tarpasmeninių santykių orientacijos – elgsenos“ (angl. *Fundamental Interpersonal relations Orientation* --

Behaviour) (ETSO-E) (angl. *FIRO-B*) instrumentas, kurio rezultatai parodė, kad klientas turi labai žemą tarpasmeninio bendravimo poreikį. Surinktų taškų skaičius dalyje apie kitų žmonių įtraukimą buvo ypač žemas; tai tipiškai charakterizuoja „vienišiu“. Klientas M apmąstė šias išvadas ir pripažino, kad norėtų pakeisti savo tarpasmeninę elgseną darbo vietoje, nes jaučia, kad jo, kaip vadovo dabartinėje pozicijoje, efektyvumas labai priklauso nuo jo tarpasmeninio bendravimo kompetencijų. Kad jis patobulintų šiuos įgūdžius, buvo sudarytas detalus veiksmų planas, kuriame atsispindėjo:

1. bendrų veiksmų su visais jo pavaldiniais ir to paties valdymo lygio kolegomis periodiškumas;
2. sąveikos būdas;
3. sąveikos sritys (ar tai susiję su darbu, ar su pavaldinių gerove).

Po savaitės atsitiktinės atrankos būdu iš jo pavaldinių susirinkau grįžtamąjį ryšį apie tai, ar jie pastebėjo kažkokius pasikeitimus jų vadovo elgesyje.

Teiravausi, kokie buvo pasikeitimai ir kaip svarbūs jie buvo konkrečioms pavaldiniams. Dauguma jų pastebėjo, kad klientas M bandė su jais užmegzti ryšį ir jie dėl to pasijautė gerai.

Pasidalinau šia informacija su klientu M per kitą koučingo sesiją. Jis buvo patenkintas šiuo grįžtamuju ryšiu ir pasidalino išpūdžiais apie savijautą kontaktų su darbuotojais metų bei tuo, kaip rimtai jis bandė pakeisti savo elgesį.

ĮSITIKINIMŲ DISHARMONIJA IR ELGSENOS KEITIMAS

Pagal *Festinger* Kognityvinio disonanso teoriją (1957 m.), vyrauja tendencija ieškoti logiškų sąsajų tarp skirtingų įsitikinimų. Jie gali būti suvokiami kaip žinių dalys. Žinios gali būti apie požiūrį, emociją, elgesį, vertybę ir pan. Disharmonija dažniausiai atsiranda tuomet, kai individas turi pasirinkti iš dviejų vienas kitam prieštaraujančių arba tarpusavyje nesuderinamų įsitikinimų. Didžiausia disharmonija susidaro, kai du alternatyvūs įsitikinimai yra vienodai patrauklūs. Kai tik atsiranda disharmonija tarp įsitikinimų, kyla vidinė įtampa, kurią reikia transformuoti:

- arba pakeičiant savo elgesį;
- arba harmonizuojant savo elgesį, pakeitus konfliktuojantį įsitikinimą;
- arba harmonizuojant savo



- elgesį, papildžius savo įsitikinimus naujais.

Disharmonija didžiausia, kai jos esmė – asmeninis įvaizdis. Esminė Kognityvinio disonanso teorijos išvada yra ta, kad reikėtų skatinti žmones dirbti tame lygyje, kuriame, jų nuomone, yra jų kompetencija įgyvendinamos užduoties kontekste. Jei koučingo specialistas sustiprina kliento pasitikėjimą savo kompetencija, siekiant užduoties ir ne tik, paprastai motyvacija siekti tikslo padidėja. Klientui reikia padėti išvystyti tikėjimą tuo, kad jis pajėgus įgyvendinti pokytį. Tokioje situacijoje koučingo specialistas paskatina klientą apmąstyti esminius pokyčius, kuriuos jis jau patyrė gyvenime, tokiu būdu padėdamas įsisąmoninti savo įgimus gebėjimus ar talentus. Kitas būdas pakelti kliento veiksmingumo lygį – pagerinti jo suvokimą apie savo kompetenciją, paprašant sudaryti savo stiprybių sąrašą arba prisiminti situacijas, kai jis sėkmingai įgyvendino panašius tikslus.

Atvejo analizė Nr. 2

Klientė C gimė Madride, bet su savo mama išvyko gyventi į Venesuelą. Ji du kartus ištekojo ir išsiskyrė. Po antrų skyrybų ji, „neturėdama pinigų“, savarankiškai įkūrė savo baldų nuomos verslą Ispanijoje. Po 18 metų, turėdama salonus Madride ir Barselonoje bei 23 darbuotojus, ji pardavė verslą ir emigravo į JAV, kur pradėjo dirbti turto valdytojo asmenine asistente.

Koučingo sesijos metu paaiškėjo, kad ji norėtų suplanuoti ateitį Ispanijoje (kaip alternatyvą). Ji nebuvo tikra dėl savo ateities planų ir sesijos metu reiškė neviltinges bei bejėgiškumo jausmus. Kitų sesijų metu dėmesio centru tapo papildomų tikslų nustatymo procesas.

Vienas iš jos tikslų buvo grįžti į Ispaniją ir įkurti mažą įmonę. Tikslui įgyvendinti reikiamų išteklių ir galimų kliūčių identifikavimo proceso metu ji nepasitikėjo savo gebėjimais įgyvendinti šį tikslą ir buvo aišku, kad jos veiksnumas yra žemas.

Kito koučingo proceso žingsnio (atskleidimo) dėmesio centru tapo jos veiksnumas. Aš padėjau jai pažvelgti atgal į jos laimėjimus iki dabar. Iš pradžių ji negalėjo įvardinti net trijų didžiausių savo laimėjimų. Kad padėčiau jai, pasidalinau su ja savo išvalgomis apie jos galimus pasiekimus, kaip antai:

- baldų nuomos verslo įkūrimas nuo nulio ir išvystymas iki dviejų salonų; įsikūrimas JAV, būnant 54 metų amžiaus;
- trijų vaikų užauginimas, būnant vieniša motina.

Gavusi šį atgalinį ryšį ji suprato savo stiprybes ir pradėjo pasitikėti savimi. Siekiant pratęsti šį procesą, buvo nuspręsta, kad ji turėtų paprašyti dešimties savo pažįstamų pasakyti gerus ir pozityvius aspektus, kuriuos jie joje pastebėjo. Jai pasisėkė gauti aštuonis atsiliepimus. Keturi iš šių atsiliepimų ją nustebino, nes ji nežinojo turinti įvardintus bruožus. Klientė kitos koučingo sesijos metu pasidalino įspūdziais apie tai, kaip šis procesas padėjo jai pamatyti save iš kitos pusės ir kaip tai sustiprino jos pasitikėjimą savimi.

Kita koučingo procese galinti iškilti įsitikinimų disharmonijos forma – jei asmeninės vertybės nesutampa su tikslais,

kuriuos klientas norėtų pasiekti, arba planuojant atsiranda daugiau nei viena tarpusavyje prieštaraujančios, bet patrauklios, perspektyvos. Jei koučingo specialistas pastebi, kad klientas nesiima veiksmų, arba prarado susidomėjimą tikslu, kurį jie pasirinko, svarbu išsiaiškinti, ar tai nutiko dėl įsitikinimų disharmonijos, ar dėl kitų priežasčių. Jei tai įvyko dėl prieštaravimų įsitikinimuose, kaip galėtų būti sumažinta arba iš viso pašalinta disharmonija, tuomet klientai galėtų arba iš naujo įvertinti savo asmeninius tikslus naujos informacijos • ir perspektyvų kontekste, arba nuspręsti tęsti veiksmus anksčiau nustatytiems tikslams pasiekti,



tik jau su didesniu aiškumu, jei buvo nustatyti kažkokie nesuderinamumai su jų asmeninėmis vertybėmis. K. Lewin 1951 m. pristatyta „Paspriešinimo jėgų lauko analizė“ yra naudinga, kai norima nustatyti, ar yra prieštaravimų tarp to, kas konkrečioje situacijoje realiai vyksta, ir to, ką klientas norėtų matyti vykstant. Kitaip tariant, kurie veiksniai padeda stengiantis pasikeisti (varančioji jėga) ir kurie veiksniai blokuoja šias pastangas (apribojančioji

jėga). Jei varančiosios jėgos stipriai atsveria apribojančiąsias jėgas, pastangos įgyvendinti pokyčius gali nustelbti apribojančiąsias jėgas. Jei yra atvirkščiai, gali būti atsisakyta pastangų, nes klientui atrodo per sunku. Reikėtų tęsti pastangas įgyvendinti pokyčius:

- arba transformuojant kiekvieną apribojančiąją jėgą į varančiąją;
- arba kažkokiu būdu neutralizuojant kiekvieną apribojančiąją jėgą;

arba sutelkiant dėmesį į varančiąsias jėgas ir tuo pačiu sumažinant arba iš viso neutralizuojant apribojančiąsias jėgas.

Anot Miller, Zweben, Diclemente, & Rychtarik teiginio 1992 metais, motyvacija keistis atsiranda, kai žmonės pastebi prieštaravimus tarp to, kur jie yra ir kur norėtų būti. Koučingo specialistams gali pasirodyti priimtina vystyti situacijas ta linkme, kuria klientas tiria neatitikimus tarp esamo elgesio ir ateities tikslų. Kai klientai supranta, kad kai kurie jų dabartinio elgesio elementai neveda į kai kuriuos svarbius gyvenimo tikslus, jie tampa labiau motyvuoti įgyvendinti svarbius pokyčius gyvenime.

Nustatant tikslus, koučingo specialistas paskatina klientą identifikuoti savo stiprybes ar palankius veiksnus, kuriuos valdo jis pats ir kurie reikalingi pasiekti tikslą, kaip ir veiksnus, kurie gali kliudyti jam pasiekti savo tikslus. Vienas iš svarbiausių bet kurio koučingo proceso aspektų yra padėti klientui judėti į priekį. „Paspriešinimo jėgų lauko

analizė“ padeda klientui nugalėti apribojančiąsias jėgas siekiant tikslo.



Whitworth ir partneriai 1998 m. sakė: „Žmonės pasirenka koučingą, nes jie nori pakeisti situaciją. Jie ieško pokyčių...“. Nesvarbu, ar tai aukščiausio lygio vadovų koučingas, gyvenimo koučingas, ar kuri kita nišinė koučingo sritis; galutinis rezultatas yra pokytis. Nuo dabar privaloma suprasti elgsenos keitimo eigą koučingo procese, kad koučingo specialistai galėtų efektyviai vesti klientus jų pokyčių kelionėje. Svarbu suprasti, kad klientas taip pat naudoja koučingą įvairiems tikslams, pavyzdžiui, kaip platformą protų šturmo metu, arba kad nustatytų apribojimus. Konceptiniai pokyčių modeliai, pagrįsti per daugiau negu 20 metų atliktais tyrimais, atskleidžia, kad elgsenos

pokytis neįvyksta vienu žingsniu. Žmonės labiau siekia progresuoti skirtingais jų gyvenimo etapais pakeliui į sėkmingą ir ilgalaikį pokytį. Sveikatos sektoriuje naudojamas „Transteorinis“ arba plačiai paplitęs šešių pokyčių pakopų modelis, kaip 1992 m. rekomendavo Prochaska, Diclemente, and Norcross. 1992 m. Prochaska ir partneriai (angl. Prochaska and associates) pasiūlo naudingą modelį koučingo specialistams, norintiems suprasti pokyčių procesą. Pasak autorių, žmonės, turintys sveikatos problemų, gali būti suskirstyti į kategorijas (stadijas) pagal jų pastangas dabar ir praityje pakeisti savo elgseną bei pagal jų ketinimus pakeisti ją ateityje.

Pokyčių etapų modelis apima šiuos etapus:

1. Prieš apmąstymus. Šiame etape žmonės dar rimtai nesusimąsto apie pokyčius ir apskritai nejaučia poreikio jokiems pokyčiams. Gali būti, kad žmonės nemano turintys problemą.

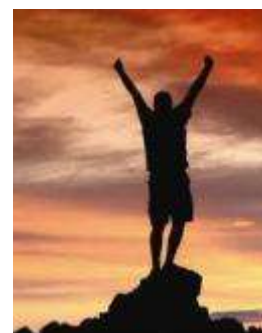
2. Apmąstymai. Suvokiama, kad yra problema, bet dar nėra pasirėngimo veikti arba nėra tikrumo tuo.

3. Pasirėngimas. Žmonės įsipareigoja įgyvendinti pokytį ir pradėti rinkti informaciją apie tai, kokių reikia išteklių, kokiomis strateginėmis kryptimis reikia dirbti ir t. t.

4. Veiksmas. Žmonės tiki, kad jie turi galimybę pakeisti savo elgseną ir aktyviai įsitraukia į veiksmus, kad tai realizuotų.

5. Palaikymas. Siekiant išlaikyti naują elgseną ir išvengti pagundos grįžti prie seno elgsenos modelio, reikia praktikuoti naują elgseną tol, kol ji taps savaime suprantama.

6. Atkritimas. Grįžimas prie seno ir atsisakymas naujo elgsenos modelio.



Kitame numeryje bus daugiau...



Marina Danilova,
Valdančioji partnerė,
Koučingo institutas,
Sankt Peterburgas
www.coachinstitute.ru

Viskas paprasta: koučingas – koučingo specialisto ir kliento bendradarbiavimas, skirtas kliento tikslams pasiekti, be to, iškelti tikslai yra didesni nei eilinės kliento galimybės ir negali būti pasiekiami per įprastą jo elgesio strategiją. Tai yra, koučingas reikalingas tais atvejais, kai išorės aplinkybės, vidinis diskomfortas ir nepasitenkinimas skatina žmogų keisti savo elgesį, kad būtų pasiekti kitokie, nauji rezultatai. Ir jeigu žmogus pats negali su tuo susitvarkyti, jis gali būti pasirengęs priimti pagalbą. Iš esmės koučingas susijęs su pokyčiais: jie turi prasidėti, stabiliai tęstis ir juos reikia palaikyti įgyvendinant labiau realizuojamą, geriau pasireiškiančią ir laisvą žmogaus versiją. Šio straipsnio tikslas – supažindinti jus su integralinio koučingo „viduriais“, su jo „šaknimis“, su tuo – kas padeda suteikti pagalbą klientui dėl būtinų pokyčių.

Integralinis koučingas kaip transformacinių pokyčių įgyvendinimo instrumentas (vertimas iš rusų kalbos)

Šiame straipsnyje išdėstytos pagrindinės nuostatos, kuriomis remiasi integralinis koučingas, ir metodologijos pagrindai. Straipsnis leis jums susidaryti nuomonę apie suaugusio žmogaus pokyčius, kokie jie būna ir kaip vyksta, taip pat – kaip integralinio koučingo specialistas gali padėti savo klientui šiame pokyčių kelyje.

Pagrindiniai teiginiai iliustruoti realiais pavyzdžiais iš mano praktikos, tačiau tie pavyzdžiai pateikti chaotiškai ir, kartais, paviršutiniškai, tik siekiant iliustruoti, nes ir straipsnis, ir jo tikslai nenumato gilaus visa apimančio aprašymo.

Nors šiandien visi žino, kas yra koučingas, manau, straipsnį reikėtų pradėti nuo to, kaip šis žodis suprantamas Peterburgo koučingo institute.

Šiame straipsnyje neskirsime dėmesio tam, KAIP tai vyksta. Išnagrinėsime tik tai KAS yra koučingo specialisto dėmesio centre, kokiais svarbiais pasaulėžiūros ir metodologiniais postulatais jis remiasi, ir pagal tai – kokie jo ketinimai dirbant su klientu. Stulpai, ant kurių stovi integralinis koučingas:

- pokyčiai būna transliaciniai ir transformacijai. Reikalauja skirtingo darbo;
- suvokimo ir įtakos vientisumas, integralumas – būtinos transformacijos sąlygos, taip pat užtikrina didžiausią galimą lengvumą ir pastovumą pokyčių kelyje;
- žmogaus vidinių aspektų objektyvizavimas suteikia galimybę daryti įtaką jiems;

- esamos patirties ir gebėjimų perėmimas ir rėmimasis jais užtikrina galimybes formuoti kai ką naujo;

- artimiausio vystymosi zonos įvertinimas



užtikrina tvirtą motyvaciją ir leidžia rasti tinkamiausią konkrečiam žmogui perėjimo prie kai ko naujo kelią.

Visa metodologija grindžiama kelių teoretikų ir praktikų, dirbančių sistemų iš esmės ir iš dalies žmogaus vystymosi srityje, darbais. Ten, kur bus tiesioginė citata, pateiksiu nuorodą.

Tačiau iš esmės metodologija – tai klasikų ir mūsų amžininkų veikalų skaitymas, ir tai, kaip pritaikome gautas žinias praktikoje, ir mūsų pačių parengtos metodikos, remiantis darbo su klientais ir jų koučingo mokymo patirtimi.

Štai mūsų mokytojai:

Kenneth Earl Wilber – šiuolaikinis filosofas, integralinio vystymosi teorijos kūrėjas („Integralinis matymas“, „Trumpa visko istorija“, „Integralinė psichologija“).

Werner Erhard – EST (*Erhard Seminars Training*) mokymų, kurių sistemoje pirmą kartą atsiranda individuali pagalba klientui jam keičiantis čia ir dabar per suvokimo filtrų ir elgesio strategijos pokyčius, kūrėjas.

Milton Erickson – unikalus konsultantas, sugebėdavęs sukurti paradoksaliausius pratimus, veiksmus klientui, leidžiančius „sutrikdyti“ nusistovėjusius vidinius ryšius ir pakeisti elgesio strategiją. Puikiai dirbo su metafora, leidžiančia žmogui gauti gilių įžvalgų (Ronald A. Havens „Miltono Ericksono išmintis“, M. G. Erickson „Mano balsas liks su jumis: pamokančios istorijos“).

Carl Ransom Rogers, Abraham Maslow – humanistinio, centruoto į klientą požiūrio psichoterapijoje kūrėjai. Psichoterapijos, kurios psichoterapeutas, pradedantis asmeniškai bendrauti su pacientu, mato jame ne ligonį, o „klientą“, prisiimančią atsakomybę už

savo problemų sprendimą ir aktyvuojantį savojo „Aš“ kūrybinį pradą. (Pavyzdžiui: Rogers. „Tapsmas asmenybe“, „Klientas – centruota psichoterapija“; Maslow „Saviaktualizuoti žmonės – psichologinės sveikatos tyrimas“.)

Roberto Assagioli – kūrėjas psichosintezės, kurios postulatais apie subasmenybių daugybiškumą, jų sąveiką ir sintezės būtinybę daugeliu atvejų remiasi žymūs koučingo specialistai – Timothy Gallwey, John Whitmore (Assagioli „Psichosintezė“).

Clare William Graves, Don Beck sukūrė žmogaus ir bendruomenių evoliucijos lygių sistemą ir aprašė žmogaus gyvenimo sąlygų bei pasaulėžiūros visiškos atitikties sistemą („Spiralinė dinamika“).

Tai pat būtina paminėti mūsų kolegas JAV ir Kanadoje, kurie tiesiogiai rengia integralinio koučingo metodologiją ir taiko ją praktikoje, kurių patirtis leidžia mums pažvelgti į savo patirtį kitu požiūriu, analizuoti ją ir toliau plėtoti savo požiūrį: Dana Carman, Joanna Hunt, Laura Devine, Jesse Mackey.

Suaugusio žmogaus vystymasis – transliacija ir transformacija

Kenneth Earl Wilber nurodo dvi žmonių keitimosi rūšis, jas svarbu skirti: „Žmogų sudaro kelios dalys: kūnas, protas ir siela. Proto matas – tai matas, kuriuo bandome suprasti pasaulį, matas, kuriuo sukuriame

prasmės ir vertybės; tai dažniausiai lemia savo identifikaciją.



Įdomi proto savybė yra ta, kad jis vystosi, ir savo vystymosi raidoje praeina kelias stadijas. Kiekvienoje stadijoje turime skirtingus poreikius, skirtingas varomąsias jėgas, skirtingas vertybių sistemas – jei kalbėtume apskritai, skiriasi pasaulėžiūra. Būtent šiuos pasaulėžiūros skirtumus jau seniai tiria užsienio vystymosi psichologai. Galiu pateikti paprastą ir suprantamą pavyzdį – tai **Jeano Gebsero**, kuris pirmasis aprašė vystymosi lygius, darbai. Jis juos pavadino taip: archainis, maginis, mistinis, racionalus, pliuralistinis, integralinis.

Vienas iš transformacijos apibrėžimų būtų vertikalus judėjimas per šias sąmonės vystymosi struktūras arba lygius, kai stebime tikruosius vertybių ir pasaulėžiūros kitimus, tikrąjį kitimą to, kaip pasaulis suvokiamas, jaučiamas ir išgyvenamas.“

Transliacija – tai judėjimas tame pačiame lygyje. Išplėtimas, sustiprinimas tame lygyje, kuriame dabar esate. Pavyzdžiui, Jūs esate vidutinės verslo įmonės HR direktorius – įmonės, kuri

šiuo metu yra „duok – duok“ stadijoje, tačiau išeinatė dirbti į kitą įmonę, kuri didesnė, dirba kitoje šakoje, jūsų didelis darbo užmokestis, turite daugiau pavaldžių žmonių, įmonė geografiniu požiūriu platesnė, tačiau yra toje pačioje „duok – duok“ stadijoje (pagal Ichako Kalderono Adizes klasifikaciją). Jūsų užduoties esmė beveik tokia pati kaip ir anksčiau. Situacija iš jūsų pareikalaus greičiau priimti sprendimus, dėmesį sutelkti į daugiau objektų, tačiau keisti mąstymo ir veiksmų logikos nereikės.

Tačiau žmogaus gyvenime gali ateiti momentas, kai jis nebe norės transliuoti tame pačiame lygyje, kuriame dabar yra, kai norės ir jam reikės pereiti į aukštesnį, platesnį, gilesnį sąmonės, pajutimo, suvokimo, dėmesio lygį ir prie kitokios iš esmės pasaulėžiūros. Tai ir yra transformacija.

Pavyzdys. Jūs – žmogus, dirbantis „Gazprom“, vertinate tai, kad esate šios įmonės narys, gerbiate statusus ir hierarchiją, laikotės rašytų ir nerašytų

taisyklių, veikiate dėl savo šeimos, grupės, kolektyvo interesų. Ir štai ateina laikas, kai nebe jaučiate pasitenkinimo tuo. Jaučiatės lyg



būtumėte perpildytas šio gyvenimo būdo, į akis ima lįsti žmonės, orientuoti į asmeninius rezultatus, savo norus, talentus ir jų įgyvendinimą, į savo asmeninę sėkmę. Pastebite, kad rinkoje yra įmonių, kuriose tai skatinama, jūsų šeimoje bręsta konfliktai, susiję su interesų ir norų priešprieša... Prieš akis sušmėžuoja esminiai, transformaciniai pokyčiai.

Atsitinka ir taip, kad išorės aplinka, žmogaus gyvenimo sąlygų pokyčiai, sistemų, kuriose jis yra, pokyčiai reikalauja jo transformacijos. Žmogus atsiduria pasirinkimo kryžkelėje –

keisti save ar pasitraukti iš sistemos. Pavyzdžiui, taip atsitinka bendrovėms susiliejančioms arba jas perimančioms, kai šių kompanijų kultūra labai skiriasi; taip atsitinka kertant sieną; taip būna ir krizės, pavyzdžiui 2008 metais, sąlygomis.

Koučingo specialistui – darbas su klientu, kuriam reikia transliacijos pokyčių, labai skirsis nuo darbo su žmogumi, kuriam reikia transformacijos pokyčių. Svarbu padėti klientui suvokti, kokių pokyčių jam iš tikrųjų reikia ir kokių pastangų tai reikalauja.

Transformaciniai pokyčiai trunka ne mažiau negu 9–12 mėnesių, jie pareikalaus tikrai integralinio darbo (apie tai toliau).

Transliaciniams pokyčiams įgyvendinti gali prireikti šiek tiek daugiau nei 3 mėnesių.

Bus daugiau...



Agnė Zinkevičiūtė
koučingo specialistė
„ICF Lietuva“ narė
www.aztraining.lt

Kodėl nedarome pokyčių?

Daugelis suprantame, kad gyvenimas nuolat keičiasi. Norime mes to ar ne, pokyčiai vyksta kiekvieną dieną. Vieni pokyčiai mus džiugina, kiti – gąsdina. Vienus pokyčius mes kuriame patys, noriai, o kartais ir nelabai noriai, kiti pokyčiai tiesiog užklumpa netikėtai, sukelia daug streso, priverčia mus mobilizuotis, prisitaikyti.

Natūrali žmogaus reakcija į pokyčius yra pasipriešinimas. Žmogui reikia stabilumo. Jis pripranta prie kasdienės rutinos, kuri kartais sukuria stabilumo iliuziją. Kai stabilumas tęsiasi per ilgai, žmogus ima ilgėtis pokyčių. Tačiau gana dažnai tų pokyčių pats nekuria dėl įvairiausių priežasčių. Taigi,

KODĖL NEDAROME POKYČIŲ?

Mes nedarome pokyčių, nes:

- **- bijome, kad mums nepasiseks.**

Dažnas tyliai sau pagalvoja: „Aš labai norėčiau kilti pareigose, bet nesu tikras, ar sugebėsiu jas tinkamai vykdyti... O jei nesugebėsiu, tai kokias gėdas!“

- **- bijome neapibrėžtumo.** Pavyzdžiui, norime pradėti savo verslą, bet nepradedame, nes nežinome, kaip seksis, o jei jau visai atvirai, tai bijome, kad nesiseks...

- **- bijome prarasti tai, ką jau turime.** Nesvarbu, kad tai, ką turime, mūsų seniai nebetenkina! Dažnai pasitaikantis atvejis mano klientų tarpe: „dabartinis darbas man nebeatinka jau kurį laiką, tačiau bijau jį keisti. Dabar gaunu visai „normalų“ atlyginimą, turiu tarnybinį automobilį, gerai sutariu su komanda, man čia viskas pažįstama; o jei naujame darbe viso to nebus?“ Visuomet tokiais atvejais užduodu klausimą: „o kodėl patogu galvoti, kad naujame darbe bus blogiau nei dabartiniame?“ „Po



restruktūrizacijos įmonėje antrus metus visiškai netobulėju. Viskas atrodo labai paprasta ir netgi neįdomu. Nebeliko jokių iššūkių“. Moteris dirba jai aiškų darbą, gauna atlyginimą, tačiau nejaučia jokio pasitenkinimo, bet darbo keisti nesiryžta, nes abejoja, ar kitoje įmonėje sugebėtų taip pat gerai atlikti panašias pareigas. Kuo ilgiau esame komforto zonoje, tuo mažiau tobulėjame, o kuo mažiau tobulėjame, tuo labiau krenta mūsų pasitikėjimas savimi... Kuo labiau krenta pasitikėjimas savimi, tuo didesnė baimė užvaldo pagalvojus apie pokyčius.

Mes imame bijoti patys kurti pokyčius, be to dar bijome, kad mūsų mažėjanti pasitikėjimą savimi pastebės darbdavys ir ilgai mes galime netgi prarasti darbą. O tokia perspektyva dar labiau sukausto. Ir patenkame į uždara ratą...

- **- bijome sėkmės!** Turime susidare neigiamą nuomonę apie sėkmingus žmones ir bijome, kad jei mums



pasiseks, mes būsimė panašūs į juos (arogantiškus, vienišus, godžius ir pan.). Pamenu vieną iš pirmųjų savo klientų, kuris turėjo labai aiškų tikslą – padidinti savo metines pajamas trisdešimčia procentų. Kai paklausiau, kodėl ne šešiasdešimčia, atsakė: „ne, ačiū, aš noriu ramiai miegoti. Jei uždirbčiau

šešiasdešimt procentų daugiau nei dabar, tai jau turėčiau atitinkamus drabužius dėvėti, atitinkamą automobilį vairuoti, su visais kitokiais žmonėmis bendrauti...“ Klausiu: „o kas tame blogo?“ Mano klientas susimąsto. Po kelių minučių tylos nusišypso ir sako: „kai gerai pagalvoju, tai gal ir nieko.“

- bijome nuvilti kitus. Jauna moteris atsisako ilgai laukto paaukštinimo pareigose, nes tiksliai žino, kad jos vyrui nepatiks idėja gyventi užsienyje. Kai paklausiu, ar ji jau apie tai kalbėjosi su juo, ji atsako, kad net nebandė ir nebandys, nes iš anksto žino, kad jei tik ji užsispirtų ir rinktųsi naująsias pareigas, tai tuo pačiu turėtų galvoti ir apie naujo vyro paiešką.

- bijome išeiti iš komforto zonos. Mano klientė pasakoja: „jau penktus metus dirbu šiose pareigose. Buvau labai laiminga pirmus pora metų, turėjau daug iššūkių, keliavau, viskas buvo taip nauja ir įdomu“. Pokyčių baimė stabdo mus nuo pokyčių, t.y. nuo konkrečių veiksmų. Kai mes nieko nedarome, mus vis

dažniau aplanko kaltės, nusivylimo jausmas, didėja nepasitikėjimas savimi, mažėja energijos lygis, kyla stresas, todėl prastėja miegas, sutrinka virškinimas, darosi vis sunkiau gerai atlikti kasdienės užduotys, džiaugtis gyvenimu... Ir visa tai tik dėl to, kad į pokyčius žiūrime, kaip į priešą!

AR BŪTINA KURTI POKYČIUS?

Iš tikrųjų gali kilti klausimas: „ar būtina kurti pokyčius?“ Puikiai atsimenu savo mokytojo žodžius, pasakytus prieš ketverius metus: „Jei tu nieko nekeisi savo noru, anksčiau ar vėliau tave gyvenimas privers, bet juk prievarta nėra maloni“.



Mes paprastai tikimės, kad aplinka pasikeis, kad žmonės pasikeis, mums nieko nereikės daryti patiems. Ir tai yra didžiulė klaida!

Privalome keistis patys. Tai ne visuomet paprasta, bet tikrai įmanoma ir tiesiog būtina!

Kuo anksčiau pradėsime, tuo geriau. Jei nesugebame patys, visuomet galime rasti pagalbą.

Viena iš efektyviausių pagalbos priemonių, mano giliu įsitikinimu, yra koučingas, nes jis skatina pokyčius. O kai suformuojame įgūdį kurti pokyčius, kai į pokyčius pradedame žiūrėti ne kaip į priešą, o kaip į galimybę atsinaujinti, tobulėti, tuomet ir pokyčių kūrimas tampa lengvesnis!

----- REKLAMA -----



Tavęs netenkina tavo dabartinis gyvenimas?
Tu žinai, kad gali būti geriau?
Tu nori, kad būtų geriau?
Tau reikia įkvėpimo ir palaikymo?

Susisiek su manimi jau šiandien!

Agnė Zinkevičiūtė

Sertifikuota koučingo specialistė
ICF Lietuva narė
Mob. tel. 8610 19960
www.aztraining.lt





*Tomas Misiukonis, ACC
„OVC Consulting“ partneris
tomas@ovc.lt*

Koučingas ir pokyčiai organizacijose: atsargiai, kelias gali būti slidus!

Šiame straipsnyje apžvelgsiu, kaip koučingas padeda įgyvendinti pokyčius. Kad būčiau objektyvus, pateiksiu keletą pavyzdžių, kuomet pokyčių metu koučingas nebus efektyvus.

Organizacijose vykstantys pokyčiai reikalauja greitos jos darbuotojų adaptacijos. Tai, kas veikė vakar, nebeveikia šiandien. Keičiasi ne tik materialūs veiksniai, bet ir žmogiškieji. Ne vienam darbuotojui atliekant įprastas savo funkcijas, dabar tenka plėsti jas, meistriškai įvaldyti naujus įgūdžius, lavinti kompetencijas, galiausiai plėsti akiratį. Pavyzdžiui, klientų aptarnavimo srities personalas jau nebeatlieka tik reaktyvių veiksmų, jiems keliami produktų ir paslaugų pardavimo tikslai. Jei vakar tik reaguodavome į klientų užklausus, šiandien patys turime ieškoti naujų pirkėjų, elgtis proaktyviai.

Koučingas tokiomis atvejais veikia ir kaip būdas suteikti pokyčiui pagreičio, ir kaip amortizatorius, leidžiantis prisitaikyti prie pokyčio. Pavyzdžiui, ugdant aptarnavimo padalinio komandą daug dėmesio bus sutelkta ir į naujus įgūdžius, kurių reikia išmokti (pagreitis), ir į įvairias žmonių nuostatas, nerimą, prisitaikymą prie pasikeitusios aplinkos (amortizacija). Geri vadovo klausimai darbuotojams: „Kaip turime pasikeisti, kad pasiektume norimų rezultatų?“, „Ką ir kaip turime pradėti daryt kitaip?“, „Kaip suprasime, kad norimi pokyčiai įvyko?“, „Kokią gerą praktiką norime išlaikyti ir sustiprinti?“, „Kur ieškosime energijos ir ūpo keistis?“



Ar koučingas padeda visur ir visada?

Vesdamas daugelį seminarų vadovams koučingo tema ir stebėdamas jų praktiką, padariau išvadą, kad koučingas gali padėti ne visose darbo situacijose. Koučingas yra mažiau veiksmingas tose situacijose, kurioms darbuotojai turi nedidelę įtaką. Pavyzdžiui, žmogus sprendžia darbo krūvio klausimus. Nors jis moka tinkamai sudėlioti savo darbų prioritetus, gali būti, kad jis paprasčiausiai nespėja atlikti užduočių dėl didelės jų apimtys ar netinkamai paskirstyto klientų srauto. Tokiu atveju vadovas tikriausiai neugdys darbuotojo ir neklaus „ką tu dar gali padaryti?“. Vadovas imsis spręsti šį klausimą naudodamas vadybines priemones, pavyzdžiui, darbų organizavimą, papildomų išteklių pritraukimą ir kita. Noriu pasakyti, kad atsakomybė už šios situacijos sprendimą jau teks vadovui. Tuo tarpu darbuotojas liks atsakingas už savo elgesio pokyčius, įgūdžių lavinimą, sprendimų priėmimo gerinimą ir kitus nuo jo priklausančius dalykus.



Nepatyrę vadovai neturėtų koučingo taikyti kiekviename žingsnyje. Pirmiausia reikalinga įvertinti, kiek situacijos sprendimas priklauso nuo

darbuotojo, kokia yra jo atsakomybė. Kita vertus, net ir tose situacijose, kurioms darbuotojas įtakos neturi, galima sudaryti sąlygas asmeniniam darbuotojo indėliui. Grįžtant prie mano minėto pavyzdžio, darbuotojas gali vadovui parekomenduoti, kaip būtų galima spręsti susiklosčiusį darbų krūvio klausimą. Gali būti, kad darbuotojas pasiūlys gerų idėjų, kaip perskirstyti darbus, kaip pagerinti jų atlikimą ar kitus dalykus, kuriuos galima atlikti čia ir dabar.

Kam sunkiausia keistis? Siekdami pokyčių mes kartu norime išsaugoti ir savo *status quo*, t.y. pripažįstame, kad pokyčių reikia, tačiau dažnai norime, kad keistųsi situacija ar kiti, o ne mes patys. Norėdami pokyčių savo darbinėje veikloje, mes nenorime patirti jokios rizikos, nerimas mus erzina, o dėl šio nerimo mums pritrūksta ryžto ir ūpo šiuos pokyčius įgyvendinti. O juk tiesa paprasta – bet kuris pokytis, kuriame dalyvaujame, turi būti dalimi mūsų ir koučingui – mąstymo ir veiksmo praktikai, kuri efektyviai veikia ir skatinant pokyčius, ir juos įgyvendinant. Kad visa ši sistema sklandžiai veiktų, turime žinoti esmines pasipriešinimo pokyčiams prielaidas ir tinkamai jas įvertinti. Vartydamas literatūrą radau įdomių tyrimų rezultatų.

Jie analizuoja, kokie žmonės organizacijose labiausiai priešinasi pokyčiams:

tie, kas netoleruoja neapibrėžtumo.

Šie žmonės dažniausiai skundžiasi, kad naujomis sąlygomis jiems yra

sunku dirbti. Jie nuolat prašo, kad jiems nurodytų ir paaiškintų, kaip ir ką daryti; **tie, kas yra linkę demonstruoti savo galią.** Gali būti, kad pokyčių metu šie žmonės netenka ankstesnių savo galių ar ekspertinių gebėjimų;

tie, kas yra linkę kontroliuoti. Jie jaučia, kad pokyčių metu jie nebegali kontroliuoti tų sričių, kurioms jie turėjo stiprią įtaką;

tie, kas demonstruoja narcisistinį, pasyviai-agresyvų elgesį. Pasak tyrėjų, tokie žmonės labiau priešinsis pokyčiams nei konstruktyvūs ir adekvačiai besielgiantys;

tie, kas nors ir geba prisitaikyti prie pokyčių, tačiau nekeičia savo nuostatų ir elgesio. Tai gana subtili grupė žmonių, jie deklaruoja, kad jie yra linkę keistis, tačiau jie atlieka tik išorinius pokyčius ir priešinasi giluminiams asmeniniams pokyčiams. Štai viena vadovė man pasakojo, kaip jai sunku ugdyti kai kuriuos didelę patirtį organizacijoje turinčius darbuotojus.



Ji atviravo, kad tokiems darbuotojams sunku pasiūlyti iššūkius, jie labiau yra

susirūpinę savo gerove nei naujų darbo būdų paieška.



Esu girdėjęs pikty atsiliepimų, neva koučingas tik gaišina ir vis tiek neišsprendžia visų problemų. Tai gali būti netinkamas koučingo taikymas ten, kur reikia kitokių vadybinių priemonių, arba tai gali būti akivaizdus nenoras plėsti savo komforto zoną ir imtis atsakomybės dirbti kitaip. Tokiu atveju naujos idėjos priimamos kaip rizikingos ir bauginančios.

Kartą stebėdamas praktinę koučingo sesiją, vykusią tarp vadovo ir jo darbuotojo, išgirdau pastarąjį sakant: „o kodėl aš dabar turiu tai daryti, man už tai niekas nemoka“. Tai buvo atsakymas į

vadovo klausimą „kaip tavo manymu galima spręsti šią situaciją?“.

Dažnai tai girdėdami vadovai, tikėtina, neteks kantrybės, pamirš koučingą ir grįš prie įprastų direktyvių darbo būdų. Tokiais atvejais verta pagalvoti, kaip atliekamas koučingas organizacijoje. Jei tai deklaruojama kaip privaloma priemonė, o šalia to vadovai koučingą laiko tam tikra įtakos forma savo pavaldiniams, tuomet toks netinkamas koučingo pateikimas tik sukels pasipriešinimą ir nusivylimą. Šie žmonės iš esmės pritaria pokyčiams, tačiau grįžę į savo darbo vietas dirba įprastai. Pradėdami koučingo iniciatyvas, vadovai turėtų pirmiausia dirbti su tais žmonėmis, kurie nori keistis ir kurie kelia sau tobulėjimo tikslus.

Kaip neperlenkti lazdos? Kartais organizacijoms pradėjus koučingo iniciatyvas, darbuotojai tai priima kaip priverstinę priemonę pokyčiui įgyvendinti, prievolę. Jei žmonės

nenori ieškoti galimybių keistis, patys nekelia naujų tikslų ir vengia naujų idėjų, jiems koučingas nebus veiksminga priemonė. Iš koučingo daugiausia naudos gauna tie, kas nori ir gali keistis. Koučingo specialistai pataria vadovams koučingą naudoti ne tik tada, kai reikia spręsti kokias nors įsisenėjusias problemas, tačiau ir tuomet, kai reikia ugdyti geras praktikas ar tobulinti tai, ką organizacija ir taip jau gerai daro.



----- REKLAMA -----

Augti ir padėti tobulėti kitiems

Nepriklausomas
Tomo Misiukonio, ACC
tinklaraštis
apie koučingą vadovams,
profesionalams ir entuziastams

<http://koucingas.blogas.lt>



*Praktiniai patarimai vadovams ir
koučingo specialistams*

*Koučingo ir mentorystės srities
straipsniai*

*Naudinga informacija ir
nuorodos*

Įžvalgos iš koučingo sesijų

Vaizdo medžiaga

Kita



Lilija Šličienė;
Mitybos koučingo specialistė
lilija.sliciene@gmail.com,
mob. tel. 370 686 52504

Vidinių atradimų poreikis. Esu ir liksiu sistemine analitike, idėjų generatorė. Prieš kelis metus jaučiau, kad mano žinios tarsi kažkokios padrikos. Tuo metu pati nesupratau, kodėl man netiko, kodėl ne visiškai patiko tai, ką dariau ir ko mokiausi pati? Jaučiau, kad giliai kažko trūksta, kažkodėl padarau ne viską, kažkas vis lieka neišbaigta. Tada buvo sunku žodžiais įvardinti, ko trūko ir kas dar galėtų būti. Tik jaučiau, kad tas koučingas, kurio mane mokė, buvo man svetimas, buvo ne visiškai mano. Iki manojo tikrumo gal trukdė melagingų vertybių, dirbtinai suformuotų nuostatų, nepatvirtintų įsitikinimų ir neišsamių žinių šarvas? Galbūt naujiems atradimams reikėjo laiko? Kitos aplinkos? Laisvos galvos? Ar dar ko nors tąkart neįvardijamo?

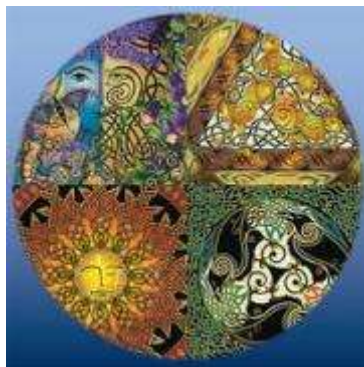
Dabar galiu drąsiai pasakyti – taip. Norėjau išlaisvinti sąmonę iki pačių aukščiausių lygių. Dabar suvokiau, kad iš tiesų ieškojau naujų minčių, naujų idėjų, naujų Mokytojų, kurių Lietuvoje jau neradau. Vidinis jausmas vedė bandymų ir atradimų keliu.

Džiaugiuosi ir didžiuojuosi tuo, ką padariau su savo gyvenimu per tuos kelis nesimatymo metus. Ir nenorėčiau šių metų išbraukti iš savo gyvenimo, nes kartu netekčiau begalės sutiktų puikių

Koučingu tapo pats gyvenimas

Paskutinio mūsų susitikimo, kuriame aš dalinausi savo atradimais koučinge, tema buvo: „Buvimas“. Paprasčiausiai tęsiu. Tarsi visi kartu būtume praėję šiuos metus keliu, subrandinusių mus mūsų nuveiktais darbais ir mintimis. Tapome kitokiais, bet tikiu, priartėjome arčiau savęs, savojo tikrumo, savųjų atradimų, žingsniu arčiau savosios paskirties Žemėje. Kitaip koučinge nėra ir negali būti.

žmonių, jiems patiems nenučiuokiant, virtusių mano tikraisiais Mokytojais. Nepamenu, kurioje knygoje kalbama apie būtinybę paeiliui sutikti savuosius Mokytojus. Paeiliui, nes kiekvieno Mokytojo paskirtis – pasidalinti tik jam būdinga išmintimi ir tik tada, kai esi pasiruošęs jo pamokas priimti.



Taip mano koučingu (treniruote) tapo pats gyvenimas. Ach, tas mano sistemiškumas ir perfekcionizmas, bet kitaip nemoku. Jau Vokietijoje po truputį formavosi mano kryptis į naujus tikslus. Prabėgę metai – įdomus paieškos kelias per begalę perskaitytos literatūros, praktines pamokas, bendravimą su kitos kultūros žmonėmis. Džiaugiuosi, kad ėjau, sugebėdama kiekvieną iš likimo man pasiūlytų kelių padaryti man tinkamu ir semtis dosniai dalijamos išminties iš brangiųjų Mokytojų.

Meilės Mokytojas.

Jaučiu neišvengiamą būtinybę papasakoti apie savo Meilės mokytoją. Norėčiau, kad jo atminimas liktų ne tik mano prisiminimuose. Tikiu, kad jo skleidžiama Meilė gyvenimui mažomis sėklelėmis skris ir ras vietas kiekvienoje, su manimi susiliečiančio žmogaus širdyje.

Mano tolerantiškasis Mokytojas, atėjęs pats paskutinis, išmokė mane MEILĖS – paties svarbiausio dalyko, dėl ko esame atėję į šią žemę. „Esu šioje žemėje mylėti“ – širdimi kalbėjo ir poezijos dainius Justinas Marcinkevičius. Mano išminčiui – devyniasdešimt penkeri. Jo akys blizga susidomėjimu, dovanojama šypsena kviečia pasitikinčiam pokalbiui. Jo atminčiai jau nesvarbios mums sumaištį keliančios kasdienės smulkmenos, o iš ilgalaikės atminties nuolat iškyla prisiminimai apie vaikystės metus Kinijoje ambadoriaus šeimoje, apie garbingus protėvius, apie dalyvavimą ir sužeidimus beprasmiame kare, apie grojimą saksofonu, skaidrinusį jam pokarinius nelaisvės metus Kanadoje, apie nuolatines darbo keliones į Afrikos šalis ir daugybę visame pasaulyje sutiktų puikių žmonių. Kaip jis pats sakydavo: „Niekada nebuvo liūdesio vaikas“. Ir dabar kasdien jis vis rasdavo kuo pasidžiaugti, kiekvienam

sutikam pasakydavo gerą žodį, praskaidrinantį dieną. Atsisveikindamas jis pats guodė save ir mane: „Tu liksi visuomet kaip mano geriausias prisiminimas; tikiuosi, kad aš tau taip pat“.

Ne kartą jam sakiau, kad jis man visada buvo ir liks kaip mano geriausias Mokytojas. Nepakartojamas potyris ir likimo dovana būti šalia tokio didžio savo paprastumu, nors mažo ūgio žmogaus, gauti dalelę jo dalinamos Meilės, Išminties, Tolerancijos ir Inteligencijos.

Bendraudama su juo, radau savo ramybę, tikslus ir jų pasiekti trukdančias nuostatas, savo ėjimą toliau, o gal ir savo Meilę. Meilę savo gyvenimui.

Kartais savęs klausiu: ar galėjau tai atrasti tik per koučingo sesijas? Ne, mano jausmai pritaria: „Ne“ – šių realių Mokytojo pamokų potyrių nepakeis niekas. Kyla ir kitas klausimas: ar kiekvienam būtina viską palikus kažkur „į tolius trenktis“, ieškant savojo išminties šaltinio? Šitą atsakymą žino tik tie, kurie tą klausimą ir užduoda. Man to reikėjo, aš ėjau paskui savo svajonę ir džiaugiuosi paklausiusi širdies balso. Ir tik tada, kai sutikau savo paskutinį Mokytoją, atskleidusį man savo ieškojimų rezultatus: radau studijas, paprastas Meilės tiesas, pradėjau gauti kurios atvėrė mano koučingo specializaciją. „Taip, taip“ – šėlo jausmai,

atsiliepdami į tarsi netikėtai rastus pasiūlymus. „Taip“ – santūriai pritarė analitiškas protas, kai investavau į savo tolimesnes studijas. „Vau“ – pajutau vidinį virpulį, iš nuostabos nuščiuvus abiem: jausmui ir protui, kai atradau savąsias koučingo temas.

Išlaisvinus sąmonę iki pačių aukščiausių lygių, atsiveria viskas. Ir tuomet visai netikėtai atsidūriau ten, kur net negalvojau būti. Visaapimantis lengvumas, begalinis pasitikėjimas savo atradimais, buvimu „čia ir dabar“.

„Iškritimas iš laiko“ – taip tai vadina racionalistai. O aš mėgavausi tuo sąmonės skaidrumu, puikiai suprasdama man uždėtą atsakomybę, kuri jau nebegąsdino, o teikė gaivalingų jėgų ir skraidinančių į priekį minčių.

Palaiapsniui išmokau iškviesti tą nuostabią BUVIMO būseną pati, nes suvokiau, kad tik joje būdama galiu kurti, tiesti kelius iš širdies į širdį. Tikriausiai smalsu ir laukiate, kad atskleisčiau kaip? Žinoma pasidalinsiu, nors ir patys jau pajutote, kad BŪTI taip paprasta.

Kartais risnoji parko takeliu po nelengvos dieneles, stengdamasi išblaškyti susikaupusius rūpesčius, o nelaukta tau nusišypso ir pasisveikina pro šalį prabėganti visai nepažįstama moteris. Tu staiga net stabteli nuo jos dovanotos energijos, nes šokantys

aukštyn tavo jausmai suteikia tau bendrumo pojūtį, nešantį tave į BUVIMĄ su kitais. Savo gyvenime nuveikdamas be galo daug, jis užsitarnavo ilgus vaiskaus proto ir gyvybingumo metus. Nuostabiausia, kad visi jo prisiminimai sklidini geros nuotaikos ir šilumos. Kartais eini paprasčiausiai gatve. Pakeli galvą – kas, iš kur eina šis kvietimas? Apsidairiusi pamatai paslaptینگame skaidrume skandinantį tavo akis vilioklį jazminą, kurio kvėpėjimas akimirksniu sugrąžina tave į jaunystės prisiminimus, į svajonę ir BUVIMĄ nuostabiame kvapų ir grožio pasaulyje.

Kartais esi šalia miegančio mažučio žmogaus. Ir jauti neišpasakytą gerumą vien tik nuo žvelgimo į jo užmerktas akeles, nuo jo ramaus kvėpavimo ir nuo absoliutaus nieko nenorėjimo. Tik begalinis šios akimirkos palaimos jautimas, šiltas auksinis BUVIMAS kartu, ryšys, paneriantis į tai, kas gyvenime iš tiesų svarbiausia, jei tik tai suvoki. Aš vadinu šį ryšį žmonių artumu, ėjimu širdies keliu.

Taigi, išvykau, kad atsivertę tai, kam lemta buvo atsiverti, suvokti pasaulio visumą ir savo buvimą joje. Šiuo keliu norėjau ir turėjau praeiti, kad tapčiau savimi, žinočiau ir jausčiau, jog tai, ką darau, ir yra mano gyvenimas.



Andrius Jarašiūnas

Koučingo specialistas, Kauno koučingo klubo įkūrėjas „ICF Lietuva“ valdybos narys andrius@icf.lt

Esant tokiai motyvacinei sistemai visiškai aišku, kad motyvacija dirbti ir siekti rezultatų šių profesijų atstovams yra ypač aukšta, nes „nedirbsi – neturėsi“ principas čia labai aiškiai duoda apie save žinoti. Matant sėkmingus ir mažiau sėkmingus pavyzdžius gana paprasta buvo palyginti, kuo gi skiriasi šios dvi žmonių grupės. Pavadinkime jas **grupe A**, kuriuos lydi sėkmė, ir **grupe B**, kuriuos sėkmė aplanko rečiau. Žmonės į šias grupes suskirstyti tik pagal jų pasiekimus – rezultatus, o į lytį, patirtį, amžių ir išsilavinimą nesigilinome, nors abejuose grupėse yra ir patyrusių, ir naujokų, ir vyrų, ir moterų, ir su aukštuoju, ir be jo, ir dviem aukštaisiais. Mums rūpėjo kas kita – kodėl vieni turi rezultatus, o kiti „banguoja“.

Pagrindinis skirtumas tarp abiejų grupių yra tas, kad A grupės nariai gali aiškiai ir konkrečiai įvardinti savo tikslą, kurio jie siekia, labai aiškiai mato ateities vaizdą, kurio siekia, ir tuo vaizdu (jausmu) gyvena. Būtent tikslas ir jo aiškumas padeda jiems būti lanksčiais – ieškoti

skelbimų portalus. Tikriausiai ne vienas iš Jūsų pažįstate tokių žmonių, kurie patenka į A kategoriją, ir aišku, pažįstate tokių, kurie visiškai atitinka B grupės kriterijus. Iškyla klausimas – ką daryti su tais iš B grupės. Minimu atveju mes pradėjome nuo to, kad su kiekvienu asmeniškai tarėmės – kokių asmeninių pokyčių jis norėtų per pusmetį (pamanėme, kad tai pakankamas laiko tarpas, kurį gali suvokti kiekvienas projekto dalyvis, ir kartu tai laikotarpis, per kurį tikrai susiformuoja nauji įgūdžiai ir kartu galima pasiekti apčiuopiamų rezultatų). Turėdami konkrečius tikslus, mes pradėjome: pirmasis mėnuo buvo „ant bangos“, nes tai buvo kažkas nauja, kažkas tokio, ko dar neturėjom iki šiol. Tačiau „naujo žaisliuko“ etapas baigėsi ties antruoju mėnesiu, kai euforija atlėgo, kai gyvenimas grįžo į įprastą ritmą. Kitas žingsnis buvo puiki galimybė įsitikinti, ar pasirinkti (iškelti) tikslai yra tikrai tie, dėl kurių žmonėms verta stengtis. Nudžiugino tai, kad labai maža dalis žmonių keitė

ar kitaip transformavo savo tikslus. Šio etapo rezultatas – nauja motyvacijos banga, nes po mėnesio pasirinkti tikslai vis dar tokie pat žavūs ir trokštami kaip prieš mėnesį. Tad pradėjome ieškoti, kur tie vidiniai stabdžiai, kuriuos reikia atleisti, kad kiekvienas pajudėtų savo tikslų link sau patogiu greičiu. Savo realybės suvokimas daugumai buvo sudėtingas, bet kartu labai gilus procesas. Šiame etape padirbėję su vidiniais apribojimais, kai

naujų galimybių, kūrybiškai spręsti problemas ir prisitaikyti prie įvairiausių situacijų. Atrodo, kad šiai grupei žmonių tinka posakis „viskas kas vyksta – viskas tik į gera“. Tuo tarpu B grupės nariai pokalbių metu buvo labiau linkę kalbėti abstrakčiai: „aš noriu maždaug to, svarbu, kad būtų gera, kažkas tokio *puikaus* ir pan.“ Net gi galima teigti, kad A grupės nariai aiškiai orientuoti į ateitį, į tikslą, kuris yra ateityje ir dėl kurio reikia stengtis. Tuo tarpu B grupės nariai tarsi kažkur pasiklydę (prie šios minties dar sugrįšime).

Kitas abi grupės aiškiai skiriantis aspektas – požiūris į darbą. A grupės nariai nuolat judesyje, nuolat ieško ką ir kaip gali pagerinti savo veikloje, o B grupės nariai visada randa ir turi laiko „paplepėjimams prie kavos“. Čia viskas akivaizdu, nes vieni turi aiškų tikslą ir kryptingai jo siekia, o kiti turi abstraktų tikslą – „kad būtų puiku“ ir jo taip pat siekia.

Trečias skirtumas tarp abiejų grupių – reakcija į iššūkius. A grupės nariai kuriuos žmones pamatėme visiškai kitokius. Įsivaizduokite, kad sutikote kuprių, o po kelių dienų pamatėte tą patį žmogų visiškai tiesų ir pasitikintį savimi. Būtent tokie pokyčiai įvyko su kai kuriais dalyviais. Kaip tai įmanoma?

Taigi, po trijų etapų mes turėjome grupę žmonių, pasirinkusių konkrečius, laiko patikrintus tikslus ir „atlaisvėjusius stabdžius“. Efektas – žmonės patys pradėjo kalbėti, kad sekasi kur kas geriau ir lengviau, o apie tai bylojo ir jų rezultatai – tai mums buvo didžiausias jų žodžių patvirtinimas. Kitas etapas buvo skirtas kūrybiškumui. Kada, jei ne dabar, kai stabdžiai atlaisvėję ir energija liejasi per kraštus, imti ir konvertuoti ją (energiją) į kūrybinį procesą. Rezultatas – net didžiausi skeptikai sakę, kad „aš tai visiškai ne kūrybiškas“, džiaugėsi pažadinę savyje „genijų“. Paskutiniam etapui liko asmeninės sprendimų priėmimo strategijos formavimas, o gal konkrečiau – tikslinimas. Šio etapo esmė buvo sudėlioti taškus ant „i“ – kaip žmonės priiminėja sprendimus ir kokie

sprendimai yra optimalūs: ne per žemi, kad nenusiviltų, ir ne per dideli, kad nenusiviltų.

Dabar praėjus kuriam laikui po projekto pabaigos pavyko išgirsti, kad minėta įmonė pagal rinkos užėmimą palypėjo laipteliu aukštyn. Labai tikiuosi, kad šis projektas prisidėjo prie šios sėkmės.

Dėl teisybės reikia pasakyti, kad ne visi projekte dalyvavę žmonės pasiekė tokių rezultatų, kokių jie patys norėjo, tačiau 80 proc. projekto dalyvių visiškai

priimdami iššūkius mobilizuojasi, tarsi tardamiesi su savo vidiniu „Aš“, kad jis nesipriešintų, o palaikytų tobulėjant, o B grupės atstovai, kaip jau minėta, „pakimba“. Pas juos vyrauja tokios mintys: „aha, čia bus ką veikt, nerealiai čia nori, aš taip tikrai nepadarysiu ir pan.“.

Mes esame savo įsitikinimų ir įpročių vergai. Kiekvienas įsitikinimas yra šventas mums, nes be jo nebus kuo tikėti, nebent bus naujas įsitikinimas, kuris padės formuoti naują įprotį. Tikrai nesakysiu, kad tai lengvas ir paprastas žingsnis – keisti savo įsitikinimus (požiūrį), bet kai kartu tai daro ir tavo kolegos – daug lengviau. Tai jau įrodyta.

Kadangi turėjau galimybę susipažinti su jais artimiau, paaiškinsiu šią situaciją išsamiau – žmonės lyg ir nori pasiekti kažko daugiau, bent jau tai įvardina žodžiais, tačiau vidumi tuo

netiki, o kai kuriuos net ir purto nuo tos minties, koks pardavimo planas jam yra iškeltas, ir jis atsako: „nespausk manęs, nes... bus blogai“, kai kurie reguliariai susergera depresija, o dar kiti pradeda vartyti darbo



išpildė savo lūkesčius, na o mums, žinoma, buvo svarbūs jų rezultatai – pardavimai šoktelėjo 30 proc.

Kur šio pokyčio paslaptis?

- **Nuoseklumas** – projektas vyko labai nuosekliai sekant ir atitinkamai reaguojant į pokyčius.

- **Projekto tikslai** – jie buvo aiškūs ir dalyviams, ir vedėjams.

- **Įsitraukimas** – visi aktyviai įsitraukę ir dalyvavę žmonės pasiekė savo rezultatų.

- **GROW modelis** – bazinis koučingo modelis, kuris lydėjo projektą visą laiką.

Gali kilti klausimas, ar tokia pati sėkmė galima ir su kitokių profesijų žmonėmis. Net neabejoju, kad galima, tik visiems pokyčiams reikia laiko, noro ir tikslo, o kas tuos pokyčius įgyvendins ne taip ir svarbu.

----- REKLAMA -----



Kviečiame į **Kauno Koučingo Klubą!**

Tai vieta, kur visada tvyro pozityvi nuotaika ir energija, kur sunkumai virsta galimybėmis, kur renkasi bendraminčiai, kur gerai leidžia laiką tie, kas nori keistis patys.

Kviečiu Jus pasisvečiuoti pas mus tiek, kiek norėsite ir palikti žinutę apie save tokią, kokią norėsite, kad mes išgirstume.

Andrius Jarašiūnas

Gerų emocijų ir nuotaikos su mumis, su **Kauno Koučingo Klubu.**

Kontaktai:

facebook.com/koucingoklubas ,

el.p. Andrius@koucingoklubas.lt ,

tel. 862020070



Asociacijos „ICF Lietuva“
Direktorė

koučingo specialistė

Prisiminimai apie Vasaros Koučingo Akademiją...

Kaip kiekvienam iš Jūsų kvepia ruduo? Man ruduo kvepia knygomis, obuolių pyragu, lengvais židinio dūmais ir – prisiminimais... Vasaros prisiminimais – visu tuo, kas ilgiausiomis metų dienomis buvo gražu, įdomu, prasminga. Sakysite, prisiminimai nekvepia. O man kvepia! Ir pirmiausia jie kvepia jūra.

Prie jūros šią vasarą vyko ir ketvirtus metus iš eilės rengiama „Vasaros koučingo akademija“. Birželio 17–19 dienomis Palangoje rinkosi koučingo profesionalai, įmonių vadovai, organizacijų lyderiai, asmenys, besidomintys koučingu.

„Išlaisvink žmogų savyje“, „Išsilaisvink nuo stereotipų“, „Kūrybiškai siek tikslo, panaudodamas savo talentus“, „Būk čia ir dabar“ – kvietė renginio antraštės, o konferencijos organizatorių tikslas buvo suburti bendraminčius jaukiam ir turiningam savaitgaliui, kurio metu dalyviai galėtų pažinti, atrasti, mokytis, tobulėti.

Akademijoje kartu su konsultantu, psichologu, sertifikuotu koučingo specialistu Juriu Belte dalyviai turėjo galimybę susipažinti su psichologinėmis

programomis ir scenarijiniais procesais, kurie veikia mūsų gyvenimą ir dažniausiai ne į gerąją pusę.

Tikriausiai daugeliui buvo naudinga išgirsti ir atpažinti savyje įsišaknijusius ir ribojančiais trukdžiais pavirtusius scenarinius draudimus, kurie, per besikartojančias situacijas išgirsti kažkada vaikystėje, vėliau formuoja tam tikrą mūsų elgsenos modelį.

Drauge su Žana Dragunova, koučingo specialiste ir mokymų trenere, praktinio užsiėmimo metu turėjome galimybę susidėlioti prioritetus, vertybes, įsivertinti sritis, kurios mums gyvenime svarbios, ir pažiūrėti į tai įdėmiau: kaip tos vertybės realizuojamos mūsų gyvenime, ar esame tuo patenkinti, ar norėtume kažką keisti. Tai ir buvo resursas praktinėms koučingo sesijoms.

Su Andriumi Jarašiūnu dirbome grupėse ir diskutavome klausimu „ką man gali suteikti narystė ICF Lietuva ir ICF Global?“.

Akademijos svečias iš Sankt Peterburgo Sergej Tiulenev, koučingo

konsultantas ir treneris, praktiniame seminare „Herojaus kelias – asmeninių pasiekimų spirale“ supažindino dalyvius su „herojaus kelio“ modeliu, jo etapais.

Sekdamas simbolinę istoriją svečias atskleidė „herojaus kelio“ ciklą panašumus su kiekvieno iš mūsų gyvenimo etapais, kai ruošiamės pokyčiams ar jau juos išgyvename.

Turbūt labiausiai netradicinė akademijos dalis vyko prie pat Baltijos jūros. Drauge su viešnia iš Airijos Monica Ross, ICF akredituota koučingo specialiste ir CSA (Koučerių supervizorių akademija Jungtinėje Karalystėje) akredituota supervizore bei trenere, praktiniame seminare turėjome galimybę susijungti su savo energija. Klausant bangų mūšos, bandėme pajauti energetinį lauką aplink save, sustiprinti, suvaldyti savo energiją. Taip pat tyrinėjome energijos svarbą santykiams koučingo ir supervizijų sesijose.

Gitana Mačienė, koučingo specialistė, supervizorė, trenerė, akademijoje atskleidė pagrindinius kriterijus, trukdančius mums pasiekti savo tikslų.

Atrodo, viskas paprasta ir aišku – daugelis žinome, ko norime, bet kažkodėl gi nesibeldžia sėkmė į duris. O ar esame apsibrėžę, ko tiksliai norime? Kada ir ką norime pasiekti, ką dėl to padarysime? Kaip visa tai atrodys? Kokie būsimės mes, kai pasieksime savo tikslus?

Ar savo vertybių sistemoje esame įsivertinę, kaip svarbu mums tai pasiekti?

Ir galbūt nepajudame tikslo įgyvendinimo link, nes tam tikri tikslai yra visai ne mūsų, o įtakoti aplinkos ir todėl mums mažiau svarbūs. Vertinga buvo tai sau pripažinti ir pamąstyti, ką galima būtų daryti kitaip.

Prasmingai ir jaukiai prabėgo ketvirtoji „Vasaros koučingo akademija“. Kaip visad, buvo gera pamatyti koučingu tikinčius žmones,

kartu atrasti, dalintis, mokytis.

Ir žinote, kuo dar kvepia ruduo? Laukimu bei tikėjimu... Kad ir rudenį mus aplankys daug gražių, įdomių ir prasmingų akimirų...



Daugiau užfiksuotų akimirų <http://www.facebook.com/icflt>

p.s. tik nespaukit „Like“

----- REKLAMA -----

Koučingo ABC (5 koučingo vakarai; angl. coaching)



Koučingo širdis – kaita. Koučingas susitelkia į rezultatą, ne į problemą, o į sprendimą, nes mąstymas apie sprendimą sukuria sprendimą, mąstymas apie problemą palieka problemą.

„Koučingo ABC“ – tai praktinė 5 vakarų programa, skirta Tavo asmeniniam augimui ir tobulėjimui!

Ji skirta Tau, jei Tu nori:

- pasiekti daugiau;
- tobulėti;
- priiimti daugiau atsakomybės už savo gyvenimo ir darbo rezultatus;
- suprasti savo vidinius apribojimus ir atrasti vidinius resursus.

Nauda Tau:

- Susipažinsi su koučingu, suprasi jo taikymo galimybes.
- Suprasi savo ribojančius stereotipus.
- Išmoksi nusistatyti ambicingus tikslus ir jų siekti.
- Sužinosi, kaip spręsti konfliktus ir įveikti problemas, ieškant sprendimo.

PROGRAMA:

18:00–20:30 val.

2011-10-05 – Kas yra koučingas? Kaip jis veikia?

2011-10-12 – Kaip susikurti balansą darbe ir gyvenime? Asmeninio balanso pasiekimas.

2011-10-19 – Mano vidiniai apribojimai ir ambicingi tikslai. Kaip jų pasiekti?

2011-10-26 – Koučingas ir vertybės. Mano nuostabi svajonė.

2011-11-03 – Į sprendimus orientuoto koučingo modelis. Kaip problemą paversti sprendimu?

Daugiau informacijos el.p. mokymai@ambicio.lt; www.ambicio.lt