

Dr Hanna Hamer

Niepaństwowa Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Białymstoku

COACHING CZY PSYCHOTERAPIA?

Coaching – to poważny ruch na rzecz rozwoju ludzkiego, pomaga w dokonywaniu fundamentalnych przemian w człowieku. To rozmowy z doradcą rozwoju osobistego (coacha), dzięki którym można uporządkować swoje życie z nastawieniem na ważny osobisty cel życiowy.

Psychoterapia – bez względu na jej rodzaj, ma bardzo podobne cele, ale samo brzmienie słów „psychoterapia”, „psychoterapeuta” przeszkadza wielu ludziom w zwróceniu się do specjalisty (psychologa lub psychiatry) z prośbą o pomoc. Często laicy mówią: „nie jestem wariatem, więc ci od psycho- nie są mi potrzebni, coaching jest dla normalnych, takich jak ja”. Dlatego wolą czuć się „klientami” a nie „pacjentami”, łatwiej wówczas o relacje partnerskie i poczucie bycia ważną osobą.

Czas trwania coachingu jest zwykle dużo krótszy od psychoterapii, która z założenia jest relacją głębszą, ale i niekiedy przez to silnie uzależniająca klientów od psychoterapeuty.

Co robi coach?

Coach pomaga klientowi w zmianie blokujących go postaw, tak wspierając w rozmowie, aby maksymalnie uwolnić potencjał, który ma klient.

Coach podkreśla: możesz być kimś więcej niż obecnie; jesteś w stanie stworzyć dobre relacje społeczne; możesz rozwijać się. I pyta:

- Jak chcesz zapanować nad emocjami tak, by ci pomagały a nie szkodziły?
- Jak chcesz wytrwać w realizacji ważnych celów aż do końca, mimo oczywistych trudności?

- Jak możesz osiągnąć poczucie sukcesu, gdy wszyscy wokół przeszkadzają?
- Jak możesz wyzwolić potencjał twórczy?
- Jak możesz przekształcać swoje obawy w mocne strony?
- Czego naprawdę w życiu chcesz? (a NIE – czego nie chcesz?).

**Każdy coach (podobnie jak psychoterapeuta)
- ZANIM ZACZNIE DORADZAĆ INNYM -
powinien ocenić stopień zadowolenia z własnego życia
i przejść psychoterapię,
aby móc naprawdę pomagać innym ludziom.**

COACH STARA SIĘ UWOLNIĆ POTENCJAŁ KLIENTA, integrując myślenie logiczno-zdroworozsądkowe z emocjonalnością i pozaświadomymi instynktami. Sukces okazuje się najbardziej prawdopodobny, gdy używa się wszystkich trzech poziomów umysłu.

COACH PROPONUJE AFIRMACJE:
STAJĘ SIĘ TYM, O CZYM ŚWIADOMIE MARZE.
Realizuję to co zamierzam.
JESTEM OTWARTY/a NA LUDZI i ELASTYCZNY/a.
Jest we mnie POKORA, POCZUCIE HUMORU,
ZDOLNOŚĆ DO PRZEBACZANIA. USUWAM SZKODLIWE NAWYKI.
Stawiam na harmonię wewnętrzną.
KORZYSTAM KREATYWNIE Z WŁASNYCH ZASOBÓW.

COACH POMAGA W PRZEJŚCIU CZTERECH KROKÓW DO REALIZACJI MARZEŃ.

1. DOBRY PLAN – inspiracja, sformułowanie wizji, dlaczego to dla mnie ważne, po co mi to.

2. WDROŻENIE – jakie konkretne działania pozwolą na realizację tego planu z dokładnie określoną ramą czasową.

3. CO POMOŻE WE WDROŻENIU PLANU – trzeba szukać narzędzi do realizacji planu i sprzymierzeńców w otoczeniu bliższym i dalszym.

4. UKOŃCZENIE I SATYSFAKCJA – kto się ucieszy, kto zyska, wzrost poczucia sprawczości, kontroli, pewności siebie na przyszłość + wartość społeczna realizacji planu.

Coach powtarza:

UCZYMY SIĘ STALE, OD WSZYSTKICH
I NAGRADZAMY SIEBIE ZA KAŻDY UDANY KROK
W POŻĄDANYM KIERUNKU.

Klientom często przeszkadzają w rozwoju lęki przed samym sformułowaniem marzeń, przed porażką, irytacją otoczenia, konfliktem, a także:

- BRAK UMIEJĘTNOŚCI USTALANIA PRIORYTETÓW,
- STARE NAWYKI,
- NEGATYWNE WNIOSKI Z PRZESZŁOŚCI.

Coach podkreśla, że większy niż opór przed zmianą musi być stopień niezadowolenia z obecnej sytuacji, wizja i chęć zmiany + podjęcie odpowiedzialności za swoje życie. A zmiany można osiągnąć:

- przełomem,
- powolnym rozwojem,
- pozostawianiem dłużej na dowolnym etapie zmiany i wtedy zazwyczaj potrzebne jest wsparcie.

Coach pomaga w

UMIEJĘTNYM KORZYSTANIU ZE WSPARCIA,
Z POKORĄ I BEZ WSTYDU.

We współczesnym coachingu (podobnie jak w psychoterapii poznawczo-behawioralnej) stosuje się pięć zasad MILTONA ERICKSONA – czyli nie „naprawiaj” ludzi, nie ratuj ich przed nimi samymi, uruchom ich potężny potencjał – umocnienie, zachęta, wsparcie – bez rad, danie poczucia mocy, by zaufać sobie mimo obecnych problemów. Erickson proponuje, by zgodzić się, że:

1. ludzie są tacy, jacy są (ty też), nie demonizuj ich zatem, ani nie lekceważ,
2. mamy w sobie wszystkie potrzebne zasoby aby odnieść sukces,
3. dokonujemy najlepszego, w danej chwili, możliwego dla nas wyboru,
4. każdemu zachowaniu towarzyszy pozytywna intencja, bo dbamy o siebie,
5. zmiana jest nieuchronna, gdy sami chcemy ją rozpocząć.

Coach uczy jak
 HARMONIZOWAĆ INTENCJĘ I UWAGĘ SKUPIONĄ
 NA REALIZACJ CELU,
 a także jak
 PLASTYCZNIE WYOBRAŻAĆ SOBIE TĘ REALIZACJĘ.

Coach zwraca uwagę, że (nieco wytarty termin) **SZCZĘŚCIE** jest ważne.

Szczęście zbyt często odkłada się na później.

Nie umiemy być szczęśliwi **TU I TERAZ**.

Szczęście to dokonanie udanego wyboru.

Szczęście to robienie tego, do czego jest się powołanym.

Droga do szczęścia: wyzwanie; zaangażowanie; pewność: własnych uzdolnień, odwagi, elastyczności i wytrwałości; nauka prośzenia o pomoc i zaufania; praca z doradcami: nauka walki z trudnościami, rozwój zasobów i mocnych stron, osiągnięcie mistrzostwa; odpowiedzialność, pomaganie innym i świętowanie sukcesu.

Coaching. Krok po kroku

Transformacyjna rozmowa coachingowa – łączenie pytania i słuchania

KLUCZOWE SFERY POROZUMIENIA (podobnie jest w psychoterapii poznawczo-behawioralnej):

- Podkreślaj podobieństwa, sprzyjające wzajemnej sympatii. Co was łączy?
- Spraw, aby w bezpiecznej relacji klient czuł się bezpieczny i zrozumiany.
- Powoli buduj porozumienie, niczego nie przyspieszaj, powściągnij niecierpliwość.
- Szanuj klienta. Nie manipuluj nim. Uzgadniaj co chcesz zrobić i po co.
- Ustal z klientem pozytywny, konkretny, dokładny i szczegółowy CEL (czego klient chce). Pomóż w sprecyzowaniu celu i określ czy jest wykonalny w dającym się przewidzieć odstępie czasu. Co zależy od klienta, a co nie zależy? Jak ważne jest dla klienta wsparcie otoczenia?

Pięć kryteriów dobrej UMOWY to SMART czyli:

- S jak sprecyzowanie o co nam chodzi,
- M jak możliwe do zmierzenia,
- A jak *achievable* (i do osiągnięcia),
- R jak realistyczne i znaczące,
- T jak *timed for completion* – z zaplanowanym terminem zakończenia.

- Cztery podstawowe pytania w coachingu to: Czego chcesz, jaką masz wizję celu? Jak możesz to osiągnąć? Jak możesz pogłębić swoje zaangażowanie w zmianę? Po czym poznasz, że cel został osiągnięty?
- Przechodź od tożsamości klienta (kim się czuje) i jego głównych wartości (co jest dla niego ważne) poprzez poziom jego umiejętności i konkretnych podejmowanych działań do kontekstu środowiskowego.
- Używaj słownych „zmiękczaczy”, np. *chciałbym cię o coś spytać, czy mogę? doceniam, że mi to mówisz; chciałbym dowiedzieć się co myślisz o; to ciekawe, że tak to widzisz; zastanawiam się czy powiesz o; czy mógłbyś podzielić się ze mną.; a czy uważałeś, że gdy mówisz o...to...*
- Podsumowuj cyklicznie co już wiecie z użyciem kluczowych dla klienta słów.

- Nazywaj cel z wyprzedzeniem, np. *żebyś naprawdę wyniósł z tej rozmowy to, czego oczekujesz, czy mogę spytać...; żebyśmy znaleźli sedno problemu, czy mógłbyś mi...*
- Wejdź w postawę ZEN, bezstronnego obserwatora, bez przesadnej ekscytacji, bo zaciemnia umysł – pozbadź się preferencji, ocen, sugestii. Ale zawsze wykaz zainteresowanie.
- SŁUCHAJ NAPRAWDĘ – tylko wtedy ludzie czują się wspierani i zaufają ci.
- Wyłap WAŻNE INFORMACJE POZAWERBALNE, co klient przekazuje nieświadomie (np. ścisza głos, mówi wolniej, z przerwami).
- Dostosowuj do klienta ton głosu i szybkość mówienia.
- Wyłączaj negatywny wewnętrzny dialog typu: *nie uda mi się przekonać klienta, że rozwój jest ważny.*
- Zadawaj pytania otwarte (budują zaufanie) i nie mów ludziom co mają robić.
- BEZ RAD!!!
- Zachęcaj klienta do samodzielnej konfrontacji z jego własnymi celami i wizjami.
- Unikaj pytań DLACZEGO sugerujących, że klient się myli, skupia na przeszłości, usprawiedliwia się lub samooskarża – lepiej pytaj: *JAK rozwinęła się ta sytuacja? JAKIE wnioski można wyciągnąć, żeby iść dalej?*
- Pokazuj listę możliwych alternatyw i pytaj klienta: *JAKIE jest najlepsze wyjście dla ciebie, aby wyciągnąć z tego maksimum korzyści przy minimum strat? Widzisz, już zaczęłeś nad tym pracować – JAKIE jeszcze pomysły przychodzą ci do głowy? JAK bardzo jesteś zaangażowany/a w doprowadzenie tego do końca w skali od 1 do 10?*
- Używaj czasowników takich jak: rozwijanie, inspirowanie, ewoluowanie, rośnięcie, uczenie się, tworzenie, odkrywanie, osiągnięcie.
- Akceptuj okresy ciszy, nie denerwuj się, niczego nie przyspieszaj, daj przestrzeń czasową.
- Używaj odpowiednio różnych tonów głosu: krótkich entuzjastycznych pytań dla podniesienia energii (przy rozmowie o strategii i zasoby); ciepłego, miękkiego tonu prawdziwego przy-

jaciela, gdy zapewniasz wsparcie (np. wyrażasz współczucie i ułatwiasz wybaczenie klientowi przez niego jego błędów); tonu wizjonerskiego mędrca, gdy oznajmiasz nowe możliwości (pod koniec sesji coachingowych). I wreszcie użyj tonu wojownika – oznajmiającego konieczność (instruktywny, krótki: (DAWAJ!, JUST DO IT!, OK., ZRÓBMY TO!, POTRAFISZ!)).

Ton głosu coacha
TO NARZĘDZIE UŁATWIAJĄCE
WEWNĘTRZNĄ TRANSFORMACJĘ KLIENTA.

– Stosuj PODEJŚCIE ZORIENTOWANE NA ROZWIĄZANIE (nie na problem!) czyli: Określ z klientem A) GDZIE JEST TERAZ – B) GDZIE CHCE BYĆ (CEL) – Jakie ma ZASOBY, ABY PRZEJŚĆ OD A DO B i ustalcie PLAN DZIAŁANIA.

– Szkoda czasu na rozpatrywanie przeszłości. Skoncentrujcie się na pozytywach.

– **Końcowe uwagi.** Zapytaj klienta: czego się dziś o sobie nauczyłeś? Wyraź uznanie za jego pracę włożoną we własny rozwój, np. tak: *Bardzo mi się podobała dzisiejsza praca z tobą (poziom tożsamości); Dobrze wiesz co jest dla ciebie ważne (poziom wartości); Umiesz pójść za tym do końca (umiejętności), znajdujesz sposoby aby pokonać przeszkody (działanie) i wiesz, jaki to wywrze wpływ na twoje otoczenie (środowisko). To wspaniałe, kiedy coś kończy się dobrze. Dzisiejsza praca to przyjemność.*

Bez względu na to, czy klient zdecyduje się skorzystać z pomocy coacha czy psychoterapeuty, warto skupić się na korzyściach, jakie to przyniesie dla osobistego rozwoju.

Pożyteczna, polecana literatura coachingowa:

Atkinson, M., Chois, R. T. (2009), *Cykl: Sztuka i nauka coachingu*, Warszawa: NEW DAWN,

– *Wewnętrzna dynamika coachingu* (Misja: twoja podróż – koncentracja na jednostce),

– *Coaching krok po kroku* (Misja: osiągnięcie mistrzostwa w coachingu – koncentracja na umiejętnościach coachingowych),

– *Proces i uskrzydlenie* (Misja: tak rozmawiać, aby doprowadzić do trwałych zmian na lepsze w życiu innych ludzi).

Dr Marilyn Atkinson – dyrektorka Erickson College International, autorka programu szkoleniowego dla coachów (akredytowanego przez International Coach federation, ICF) wg podejścia skoncentrowanego na problemie (Miltona Ericksona – słynnego amerykańskiego psychiatry 1901–1980).

Rae T. Chois – trenerka coachingu (transformacyjnego) metodą ericksonowską, badaczka technik rozwoju człowieka (jak budzić w sobie geniusza, jak żyć radośniej, bardziej autentycznie, z poczuciem spełnienia).