

# COACHINGESZKÖZÖK 3.

*További 123 eszköz és technika coachok, executive coachok, csapatcoachok, mentorok és szupervizorok számára*

**Így coacholunk mi!**

*Szerkesztette:*

*Jonathan Passmore, Claudia Day, Julie Flower,  
Maggie Grieve és Jelena Jovanovic Moon*

## Tartalomjegyzék

Bevezetés	17
Mit nevezünk coachingeszköznek?	19
Hogyan mutassuk be az eszközöket az ügyfélnek?	20
A négy „I”   Sarah Gledhill	21
Fejlődésorientált szemléletmód leltár   Elizabeth Crosse	22
Csapatcoaching a dialógikus orientáció modelljével   Haesun Moon	25
Rendszerszemléletű coachingkérdések   Darko Markovic	27
Turbófeltöltésű kapcsolati háló   Jelena Jovanovic Moon	29
Erősségközpontú élettörténetek   Jonathan Passmore	31
Felállni, és túllépni az elakadáson   Clare Norman	32
SILENCE-modell   Rosie Nice	33
Eszköz a közös értékek páros feltérképezéséhez és megosztásához   Anthony Eldridge-Rogers	34
A sokszínűség körei (teamcoaching)   Jonathan Drew	36
ACCEPTS   Jonathan Passmore	37
Az életterv áttekintése   Marshall Goldsmith	39
Karrierleckék   Jelena Jovanovic Moon	40
Mi a bizonyíték?   Sarah Gledhill	42
A pozitív érzések horgonya   Phil Summerfield	44
A rezilienciától az antifragilitásig   Anthony Eldridge-Rogers	46
Recenzió a jövőről   Julie Flower	48
A képi metaforák megfejtése   Claudia Day	49
Karikatúra készítése a coachingban   David Love	50
A színes cukorka körbejár   Jonathan Passmore	53
Mi lenne, ha...?   Elaine Cox	55
Közös gondolkodás   Maggie Grieve	56
OSKAR   Emily Barber	58
ELIS   Marc Innegraeve	59
Karrierkiáltvány   Jelena Jovanovic Moon	60

Ki kért felelős? Beszélgetések egy mobiltelefonnal   Anthony Eldridge-Rogers	62
Út a csúcra   Maggie Grieve	64
Tárgyak vaktában   Claudia Day	66
A célok piramisa: egy coachingeszköz a célok eléréséhez   Callum O'Neill	68
Cynefin keretrendszer   Dave Crome	69
Megküzdési- és sikervizualizáció   Jonathan Passmore	71
Vezetői logika   Christine Lithgow Smith	73
Tweetelés   Maggie Grieve	75
Időgazdálkodási mátrix   Sarah Gledhill	76
Az álmodozó   Claudia Day	78
Kérdésre váltás   Woody Woodward	80
Termelő-termék egyensúly az egészséges hatékonyságért   Magdalena Bak-Maier	82
Karrier-hullámvasút   Sarah Gledhill	86
Hála   Jonathan Passmore	88
Testet öltött célállító térképezés   Darko Markovic	89
PIES becsekkolás és eszköz   Julia Carden	92
Elefánt, döglött hal és hányás   Claire Rason	95
Az aggodalom futóhomokja   Jonathan Passmore	96
A heurékal-pillanatok támogatása   Felix Müller	97
Igen, és...   Claudia Day és Julie Flower	99
Időzített beszéd   Maggie Grieve	101
Gyakorlat, folyamat és cél munkalap   Elizabeth Crosse	103
Meséljen magáról: az önportré szerepe a coachingban   Andrea Giraldez-Hayes	105
Radikális elfogadás   Jonathan Passmore	107
Öt út a jólléthez   Catherine Wilton	108
Lássuk, mit értünk ezalatt (csapat)   Maggie Grieve	110
Gibbs-féle reflexiós ciklus   Marc Innegraeve	112
Kilenc kérdés   Jonathan Passmore	114
Légiforgalmi irányítás   Ann James	115
Közös visszaemlékezés   Julie Flower	118
Megölni Ravanát   Badri Bajaj	119

A tanulás S-görbéje   Whitney Johnson	121
Pozitív szóhasználat a változásért   Anthony Eldridge-Rogers	123
Az emberiség APB-modellje   Mongezi C. Makhalima	125
Az önegyüttörzés fejlesztése szék segítségével   Jonathan Passmore	126
A táncparkettről a balkonra   Marc Innegraeve	128
A háromlépcsős folyamat   Bob Garvey	130
Az igazság kelyhe   Claire Rason	132
Szerepcseré   Callum O'Neill	133
Áttörés képekkel   Maggie Grieve	134
Egyet nem értés és elköteleződés   Karen Hayns	135
LEGO® coaching: a hiány feltárása   Theresa Quinn	137
Személyes igazgatótanács   Jonathan Passmore	139
A négy energiagenerátor ellenőrzése   Magdalena Bak-Maier	140
A munkahelyi jóllét modellje   Deb McEwen	142
Az eszközök használatának veszélyei	144
A világ legjobb coachingkérdése   Michael Bungay Stanier	146
Visszapillantás   Maggie Grieve	147
Adair buborékjai   Dave Crome	150
Viselkedési kísérletek – a belső változáshoz   Catherine Wilton	152
Az ellenállás és törés kezelése a szupervízióban   David A. Lane és Sarah Corrie	156
Alice bőrébe bújva (egyéni coaching)   Jonathan Drew	158
A boríték hátoldala   Maggie Grieve	160
COACH-állapot   Francoise Orlov	162
Megfigyelőnek lenni   Jonathan Passmore	165
A gondolatvonal metafora   Joe Oliver	166
Szituációs játék   Callum O'Neill	168
A rendező székében   Claudia Day	170
Csapatevölúció   Maggie Grieve	172
Komfortzónák   Claire Rason	176
Előfeltevések   Paul Lawrence	178

Nyomon követés: mi köti le a figyelmet   Anthony Eldridge-Rogers	180
Akciógyutacs   Maggie Grieve	182
Ellenséges ügynök   Jonathan Passmore	184
A PIT-ből a PET-be: dacolás a belső kritikussal egy egyszerű módszerrel   Catherine Wilton	185
Sikeres vezetői landolás   Cathleen Wu	188
Az IMPACT-eljárás   Clodagh Beaty	190
AI-generált műalkotás   Sam Isaacson	192
PIPS jegyzetelési modell   Jonathan Passmore	193
Hiányzó lépcsőfokok   Maggie Grieve	194
Miért vagyok olyan elfoglalt?   Jelena Jovanovic Moon	196
Az INSIGHT coaching- és mentoringciklus   Eileen Hutchinson	198
IMPROVE   Jonathan Passmore	201
A felépülő vezető visszatérése   Anthony Eldridge-Rogers	202
4+1 kérdés   Catherine Wilton	205
Baráti tanács   Claudia Day	207
Tetralemma   Darko Markovic	208
GOODBYES-modell   Derek Hill	212
Motivációs–demotivációs tábla   Jonathan Passmore	214
Job crafting, avagy a munkakör újraértelmezése   Deb McEwen	215
Szelektív realizmus   Manfusa Shams	216
Alternatív perspektívák   Julie Flower	217
TIPP   Jonathan Passmore	218
Tannenbaum és Schmidt modellje   Dave Crome	220
Országlátogatás   Jackie Gittins, Francesca King és Layla Coe	221
Az optimális pont azonosítása (karrier)   Maggie Grieve	223
PERMA-kerék   Catherine Wilton	225
WOOP-keretrendszer   Hayley Lewis	227
Háromirányú peer szupervízió   Claudia Day	229
Nyugi   Jonathan Passmore	231
Az idő perspektívája   Sarah Gledhill	233
Az értelemközpontú coachingmodell alkalmazása a transzformációs coachingban   Anthony Eldridge-Rogers	235

Mi az öröksége?   Claire Finch	238
Három kívánság   Maggie Grieve	240
A három horizont modell   Catherine Wilton	241
Az élet értelmének lefényképezése   Andrea Giraldez-Hayes	244
A hivatás télosza   Andrew George	246
RESISTT   Jonathan Passmore	248
Misfits – furcsa karakterek   Michelle Lucas	250
Kategorizálás: az eszközök használata különböző coachinghelyzetekben	251

# Fejlődésorientált szemléletmód leltár

## Szükséges eszközök

Papír és toll

## Leírás

A fejlődésorientált szemléletmód leltár – 1. ábra – egy bizonyítékokon alapuló eszköz, amely átfogó megközelítést kínál a coach folyamatos fejlődésének megtervezése során. Az a célja, hogy holisztikus gondolkodásra ösztönözze, amikor a következő lépés lehetőségét vizsgálja a tanulás útján. Arra készíti, hogy egyaránt megfontolja a coaching célját, a személyes elvárásait és fejlődésének gyújtópontját is. A fejlődésorientált szemléletmód leltárral való munkának nincs „helyes” módja. A saját szempontjai szerint hozzon döntéseket, így az eszköz önnek dolgozik. A lényeg egy olyan gyakorlatias fejlődési terv megalkotása, amelyet inspirálónak érez, és amely összhangban áll az ön fejlődési szükségletének egyedülálló és megfelelő összefüggésbe helyezett természetével.

## Mikor működik a legjobban?

A fejlődésorientált szemléletmód leltár segítségével azonosíthatja és rendszeresen felülvizsgálhatja milyen fejlődésre van szüksége, és mit kell tanulnia. Lehetővé teszi egy dinamikus, folytonos személyes és szakmai fejlődési terv elkészítését, amely összhangban áll a felmerülő igényeivel. Elősegíti továbbá a költség–haszon elemzés elvégzését, amikor a fejlődési lehetőséggel kapcsolatos jelentős beruházást fontolgat.

## Lépésről lépésre

- Azonosítsa a coaching célját.** Mi a célcsoportja? Hogyan akar változást elérni a coaching által? Egyéni ügyfeleknek szeretne segíteni, vagy szélesebb körben, szervezeti, esetleg társadalmi szinten akar hatást kifejteni? Még az is lehet, hogy az egész szakmához szeretne hozzájárulni.
- Határozza meg az egyes területeket.** A lenti táblázat általános leírást tartalmaz, de a saját definíciója alapján releváns módon tudja értelmezni a koncepciót.

A fejlődés fókusza	Személyes szükségletek
A coaching művészete: Mire van szükség a megfigyelés, a működés, valamint a változás mélységének és komplexitásának fejlesztéséhez?	Üzleti szükségletek: a kereskedelmi coachinggyakorlat alapismeretinek a fontossága.
Létezés coachként: Mire van szükség az önreflexió és a hiteles munka fejlesztéséhez?	Tanulási szükségletek: tanulási stílusok, az átadás módja, a program és az értékelés formája (ha lényeges).
A coaching mesterfogásai: Milyen tudásra és készségekre van szükség a szakmai gyakorlathoz?	Gyakorlati szükségletek: költség, utazás, elkötelezettség.

- Mérje fel az egyes területeket.** Használja az alábbi táblázat kérdéseit, amelyek segítenek önnek az egyes területek jelenlegi fontosságának meghatározásában. Aztán sorjában mérlegeljen minden egyes területet. Alkalmazzon egy 0-tól 10-ig terjedő skálát (ahol a 0 a legkevésbé fontos, a 10 a legfontosabb) annak érzékelésére, mennyire érzi fontosnak az egyes területeket, és alkossa meg a fejlődésorientált szemléletmód leltár „kerekét”.

## A kérdések

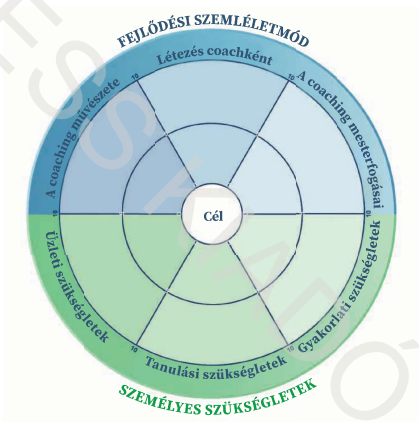
	Amikor a szükséges fejlődésemről gondolkodom, mennyire tartom fontosnak a következőket?		
A coaching művészete	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehetőségek, amelyekkel hozzájárulhatok a coachingszakmához.</li> <li> Szakértelmem, amellyel más coachok fejlődését elősegíthetem.</li> <li>Lehetőség a többi coachsal való jelentőségteljes kapcsolatra.</li> <li>Coachingkutatások végzése.</li> <li>Coachingkutatások tanulmányozása.</li> </ul>	Üzleti szükségletek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Az ügyfelek visszajelzése.</li> <li>Hogyan különböztem meg magam a többi coachtól.</li> <li>Az ügyfelek által megkívánt kvalifikációs bizonyítványok megszerzése.</li> <li>Segítség a coachingüzletem növeléséhez.</li> <li>A jó hírnevem növelése coachként.</li> </ul>
Létezés coachként	<ul style="list-style-type: none"> <li>Részvétel hivatalos szupervízióin.</li> <li>Mély önismereti munka elvégzése (esetleges terápia).</li> <li>Az általános jóllételem növelése.</li> <li>A világ dolgai iránti megértés szélesítése.</li> <li>Elkötelezettségem a sokféleség és befogadás iránt.</li> </ul>	Tanulási szükségletek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Létező képességeim és tudásom felfrissítése.</li> <li>Intellektuális kihívások.</li> <li>Kísérleti (tevékenységalapú) tanulás.</li> <li>Visszajelzés a coachingomról tapasztalt coachoktól.</li> <li>A komfortzónám elhagyása.</li> </ul>
A coaching mesterfogásai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valami, ami növeli a magabiztosságomat.</li> <li>Értékelés kompetenciaalapú keretek alapján.</li> <li>Szakértelem megszerzése a coaching meghatározott területén.</li> <li>A coachingtól eltérő területek, pl. pszichometriai képzés tanulmányozása.</li> <li>Új eszközök és technikák megismerése.</li> </ul>	Gyakorlati szükségletek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Költségek.</li> <li>Mit ismernek el a coachingtestületek CPD-ként, azaz folyamatos szakmai fejlődésnek?</li> <li>Hitelesség szolgáltatóként.</li> <li>Igazodás egy meghatározott fejlődési stratégiához.</li> <li>Mi más történik az életemben?</li> </ul>

4. **További kérdések.** Amikor a saját fejlődési igényeimre gondolok, mennyire fontos, hogy figyelembe vegyem a következőket?
- A coachingomat meghatározó értékrendek és hiedelmek.
  - Az etikai érettségem növelése.
  - Az autentikus coachingkapcsolatok fejlesztésének módja.
  - A kritikus gondolkodás javítása.
  - A saját rezilienciám.

## Fejlődésorientált szemléletmód leltár

5. **Cselekvés.** A gyakorlat során szerzett felismerései segítségével gondolja végig a fejlődése következő lépéseit:
- Mi mellett akarja elkötelezni magát?
  - Milyen forrásokat/kihívásokat kell fontolóra vennie?
  - Hogyan követi majd nyomon, és hogyan vizsgálja felül?

1. ábra: Fejlődési szemléletmód



## Referencia

Crosse, E. (2023) A Q Methodology Study, A Journey of Expertise: How Executive Coaches Identify Their Development Needs. Nem publikált doktori értekezés. Oxford Brookes University.

Megjegyzés: a diagramokat Elizabeth Crosse engedélyével használtuk fel.

**Elizabeth Crosse** ICF MCC mentor coach és szupervizor. Kutatásai és gyakorlati tevékenysége középpontjában a coachok folyamatos szakmai és személyes fejlődése áll.

## PIES becsekkolás és eszköz

### Szükséges eszközök    Leírás

Flipchart opcionálisan

A PIES becsekkolás eszközének célja, hogy az ügyfél belezökkenjen az ülés kerékvágásába, és „megérkezzen”. Így a coach képet alkothat arról, hogy „mivel érkezett” az ügyfél, emellett segíthet a reziliencia szintjének megállapításában. A becsekkolás szakaszát el lehet nyújtani, ha szükséges, hogy támogassa a coachingfolyamatot a reziliencia vagy az éntudatosság fejlesztésében. Az eszköz az ügyfél életének következő négy vetületére koncentrálni az adott szempontból:

**Physically – Fizikailag:** Milyen állapotban van az ügyfél fizikailag? Természetesen az ügyfél értelmezésében, de magában foglalhatja többek között az edzettségi állapotát, fiziológiai szempontjait is.

**Intellectually – Intellektuálisan:** Mi a helyzet a gondolataival és/vagy szellemi kapacitásával? Ide számíthatók az észlelések, a szellemi ösztönzők, az állása/munkája szempontjai.

**Emotionally – Érzelmileg:** Hogy érzi magát az ügyfél érzelmileg?

**Socially or Spiritually – Társadalmilag vagy spirituálisan:** az „S” betűs állapot összpontosíthat a társas kapcsolatrendszerre, a társas életre, barátaira vagy a mélyebb spirituális összefüggésekre. Természetesen használhatja mindkettőt is.

Fontos, hogy az ügyfél a saját szájíze szerint értelmezze a kifejezéseket (fizikailag, intellektuálisan stb.), és fedje fel, hogy mit jelentenek ezek az ő számára.

Ha az ügyfél a rezilienciáján, a rezilienciája vagy éntudatossága fejlesztésén szeretne dolgozni, akkor az eszköz használatát a coach kibővítheti a válasz módjának vizsgálatára – arra, hogy az ügyfél milyen bizonyítékkal rendelkezik a válaszára, miképpen szeretné erősíteni az adott tulajdonságát, és ezt hogyan lehet megvalósítani.

Az eszköz a becsekkolás és megérkezés bevett módszere is lehet, amely aztán lehetővé teszi, hogy a coach megpróbálja megérteni, hogyan alakult az ügyfél élete az adott időszakban, ha ez hasznos a számára.

### Mikor működik a legjobban?

Az eszköz számos esetben használható:

1. Az egyén vagy csapat becsekkolásához és megérkezéséhez – a coach egyszerűen képet kap róla, hogy érzi magát az ügyfél/csapat a négy tényező szempontjából egy 1-től 10-ig terjedő skálán.
2. Ha az ügyfél feldúltan érkezik, és bizonytalan abban, hogy mire szeretne fókuszálni, ez a módszer segít lecsillapodni, valamint nyújt a számára némi bepillantást. És ha nem tudja, mivel töltse az ülés idejét, ez a becsekkolás ellátja/segíti/buzdítja néhány idevágó gondolattal.
3. Amikor a coaching célja a tudatosság és/vagy az éntudatosság fejlesztése, az ügyfél és a coach együtt vizsgálhatja meg az egyes elemeket, majd a folyamat segítségével az ügyfél két ülés között önreflexiót végezhet. Ha a coach felfedezi a PIES egy konkrét vonatkozását/aszpektusát, a továbbiakban gazdag és jelentőségteljes eszközként tudja használni.
4. Amikor a coach fokozottan stresszes ügyféllel dolgozik. Ez az eszköz jelentős segítséget jelentett a COVID frontvonalában dolgozók esetében.