MINDSET COACHING® 101 SERIES

ZÁKLADNÍ KOUČINKOVÉ OTÁZKY



DR. IVAN ČERNOHORSKÝ

MINDSET®



OBSAH

1. CO JE KOUČINK
2. SEBEPOZNÁNÍ
3. ÚVODNÍ POROZUMĚNÍ
4. ZKOUMÁNÍ PERSPEKTIV
5. VIZE A STANOVENÍ CÍLŮ
6. MOŽNÉ CESTY VPŘED
7. IDENTIFIKACE ZDROJŮ A PŘEKÁŽEK
8. ZÁVAZEK K AKCI
9. REVIZE A ÚPRAVY
10. REFLEXE A ZPĚTNÁ VAZBA

HLAVNÍ KOUČOVACÍ KOMPETENCE (ICF)

ZÁKLADNÍ HODNOTY KOUČINKU (ICF)

ETICKÝ KODEX KOUČINKU (ICF)



1. CO JE KOUČINK?

Koučink je proces k usnadnění změny a pokroku, jehož cílem je umožnit jednotlivci lépe využívat své silné stránky, překonávat překážky, dosahovat svých cílů a zvyšovat tak naplnění svého maximálního potenciálu.

Přístup zaměřený na klienta
Kouč vnímá každého člověka nebo klienta jako odborníka na svůj vlastní život, který je jako jediný schopen nacházet pro sebe ta správná řešení.

Empatie a nehodnotící prostředí
Kouč v sobě kultivuje empatii vůči činům, myšlenkám a emocím klienta a aktivně podporuje vznik bezpečného a nehodnotícího prostoru, který by měl být prostý jakýchkoliv obav nebo strachu z kritiky.

Cílově orientované zaměření
Koučink je zaměřený na překonávání překážek a dosažení individuálních cílů klienta.

Otázky a aktivní naslouchání
Koučink spoléhá na kladení otázek, které u klienta vyvolávají zamyšlení, pomáhají objevovat škodlivé stereotypy, zpochybňovat předpoklady, podněcovat kreativitu a povzbuzovat k prozkoumávání nových možností a perspektiv.

Akční kroky a osobní zodpovědnost
Kouč pomáhá klientovi podnikat konkrétní kroky k dosažení stanovených cílů a přebírat zodpovědnost za svá rozhodnutí.

Soustředění a motivace
Prostřednictvím pravidelné reflexe a sledování pokroku pomáhá koučink udržet soustředění a motivaci.

Kontinuální učení a růst
Koučink je založen na principu kontinuálního učení a osobnostního růstu a to jak u kouče, tak i u jeho klientů.



2. SEBEPOZNÁNÍ

Zahájení koučovacího rozhovoru s otázkami zaměřenými na sebeobjevování vytváří silný základ pro hlubší zkoumání a transformaci. Toto základní sebeuvědomění je rozhodující pro přípravu půdy pro smysluplné koučovací rozhovory zaměřené na transformaci a růst.

1. POCHOPENÍ SEBEVNÍMÁNÍ

- Jak byste se popsali někomu, kdo vás nezná?
- Jaká tři slova byste použili, abyste se definovali, a proč?
- Když se zamyslíte nad svým životním příběhem, jakých témat nebo vzorců si všimnete?

2. IDENTIFIKACE HODNOT A PŘESVĚDČENÍ

- Jaké hodnoty jsou pro vás v životě nejdůležitější? Můžete se podělit o příběh, který ilustruje jednu z těchto hodnot?
- Jak vaše přesvědčení utvářela rozhodnutí, která jste ve svém životě učinili?
- Jaké přesvědčení o úspěchu, neúspěchu a štěstí zastáváte?

3. ZKOUMÁNÍ EMOCÍ A POCITŮ

- S jakými emocemi se cítíte nejlépe a které jsou pro vás náročnější?
- Vzpomenete si na nedávnou situaci, kdy vás vaše emoce překvapily? Co jste se z toho naučili?
- Jak obvykle reagujete na stres nebo tlak a co to o vás vypovídá?

4. ROZPOZNÁNÍ SILNÝCH STRÁNEK A OBLASTÍ RŮSTU

- Co považujete za své největší přednosti? Jak vám tyto silné stránky pomohly ve vašem životě?
- Které oblasti svého života chcete zlepšit nebo rozvíjet?
- Můžete se podělit o nedávný úspěch, na který jste hrdí? Co o vás tento úspěch prozrazuje?

5. POROZUMĚNÍ VZTAHŮM A SOCIÁLNÍ DYNAMICE

- Jak vnímáte svou roli ve svých rodinných, přátelských a pracovních vztazích?
- Jakých vzorců si všímáte ve svých vztazích, které byste chtěli změnit nebo zlepšit?
- Jak ostatní ovlivňují váš pocit sebe sama a jak vy ovlivňujete ostatní?

6. REFLEXE ŽIVOTNÍCH ZKUŠENOSTÍ

- Jaké zkušenosti významně ovlivnily to, kým jste dnes?
- Existuje nějaká konkrétní výzva nebo překážka, kterou jste překonali a která vás o sobě hodně naučila?
- Jak přistupujete ke změnám nebo přechodům ve svém životě?

7. VIDĚNÍ SVÉHO BUDOUCÍHO JÁ

- Jak si představujete své nejlepší nebo ideální já? Jaké vlastnosti nebo úspěchy má tato vaše verze?
- Jaké dědictví chcete zanechat nebo jak chcete být připomínán?
- Co vás na vaší budoucnosti nejvíc děsí a na co se nejvíc těšíte?



3. ÚVODNÍ POROZUMĚNÍ

Prvním krokem v každém koučovacím vztahu je otevření prostoru pro porozumění. Tato fáze je klíčová, protože vytváří důvěru a vztah mezi koučem a koučovaným. Umožňuje kouči získat hluboký vhled do aktuální situace koučovaného, jeho výzev a toho, čeho chce koučováním dosáhnout. Díky úplnému pochopení výchozího bodu může kouč přizpůsobit proces koučování tak, aby odpovídal jedinečným potřebám a kontextu koučovaného, a připravit půdu pro smysluplné zkoumání a růst.

- Můžete popsat výzvu, které právě čelíte?
- Jak jste již zkusili vyřešit tento problém?
- Co vás motivovalo k tomu, abyste v tomto okamžiku svého života vyhledali koučování?
- Jaká konkrétní událost nebo realizace vás vedla k rozhodnutí, že nyní je ten správný čas na koučování?
- Čeho chcete prostřednictvím koučování dosáhnout?
- Jak si myslíte, že vaše současná situace nebo výzva ovlivňuje váš život nebo práci?
- Jaký příběh si o této situaci vyprávíte?
- Jak tato výzva souvisí s vaší větší cestou nebo smyslem života?
- Která část vaší současné identity je touto situací nejvíce ohrožena?
- Jakými způsoby se snažíte prostřednictvím této zkušenosti růst nebo transformovat?



4. ZKOUMÁNÍ PERSPEKTIV

Zkoumání různých perspektiv je zásadní pro rozšíření pohledu koučovaného na jeho situaci. Tento krok povzbuzuje koučovaného, aby opustil své obvyklé myšlenkové vzorce a zvážil své výzvy z více úhlů. Může to vést k průlomům v porozumění a empatii a to jak pro něho samotného, tak pro ostatní, kteří se na jeho situaci podílejí. Zkoumáním různých úhlů pohledu může koučovaný odhalit základní přesvědčení a předpoklady, které mohou omezovat jeho růst a najít ty, které mu pomohou otevírat dveře k inovativnějším řešením a způsobům bytí.

- Jak se cítíte v této situaci?
- Co si myslíte, že vás drží zpátky?
- Dokážete identifikovat nějaké přesvědčení nebo předpoklady, které by mohly ovlivnit váš úhel pohledu?
- Jaké emoce cítíte, když přemýšlíte o této situaci?
- Jak je tato situace v souladu nebo v rozporu s vašimi hodnotami nebo přesvědčením?
- Jak by tato situace mohla vypadat z pohledu jiné osoby?
- Jakým způsobem tato situace ovlivnila vaše myšlení o sobě a ostatních?
- Jaké nové porozumění o sobě vám může tato situace odhalit?
- Jak tato situace přispívá k tomu, abyste viděli svět jinak?
- Která část této situace je nejvíce v rozporu s tím, kým chcete být?
- Pokud byste tuto situaci považovali za příležitost, k čemu by to byla příležitost?



5. VIZE A STANOVENÍ CÍLŮ

Vize a stanovení cílů jsou středem koučovacího procesu. Tento krok pomáhá koučovaným formulovat jasnou vizi toho, čeho chtějí dosáhnout nebo kým se chtějí stát, a sladit své cíle s svými hodnotami a hlubším záměrem. Přeměňuje vágní touhy na konkrétní, proveditelné cíle. Stanovením jasných a smysluplných cílů se koučovaný vydává směrem, který ho motivuje a poskytuje plán na cestu vpřed. Tato jasnost a odhodlání jsou nezbytné pro trvalou motivaci a pokrok.

- Jak by pro vás v tomto scénáři vypadal úspěch?
- Jak pro vás vypadá ideální výsledek v detailech?
- Jak dosažení tohoto cíle ovlivní váš život nebo práci?
- Do kdy chcete tohoto cíle dosáhnout?
- Jaké hodnoty jsou pro vás nejdůležitější, když přemýšlíte o tomto cíli?
- Kdybyste mohl mávnout kouzelným proutkem, co byste změnil na své současné situaci?
- Když se podíváte dopředu, čemu se chcete nejvíce vyhnout?
- Představte si, že se ohlédnete za rok zpět; jak vás tato proměna ovlivnila?
- Jak se překonání této situace shoduje s tím, kým se chcete stát?
- Jak bude vypadat váš život po dosažení vašeho cíle a jak vám tato představa pomůže váš cíl dosáhnout?



6. MOŽNÉ CESTY VPŘED

Jakmile jsou cíle stanoveny, dalším krokem je objevování možností a zkoumání cest k jejich dosažení. Tato kreativní fáze rozšiřuje uvědomění a povzbuzuje klienta k přemýšlení nad rámec konvenčních řešení a zvažování více strategií pro dosažení cílů a překonání překážek. Podporuje růstový mindset a flexibilitu, což je zásadní pro orientaci ve složitosti změn. Zvážením široké škály možností si koučovaný může vybrat akce, které jsou nejen účinné, ale také v souladu s jeho hodnotami a jeho autentickým já.

- Jaké různé strategie byste mohli použít, abyste dosáhli vašeho cíle?
- Jak byste v této situaci mohli využít vaše silné stránky?
- Existují nějaké možnosti, které možná přehlížíte?
- Jaké alternativní přístupy byste mohli zvážit při řešení této výzvy?
- Kdyby neexistovala žádná omezení, jaká inovativní řešení byste mohli vyzkoušet?
- Jaký malý experiment byste mohli provést, abyste začali tento problém řešit?
- Jak byste mohli využít své silné stránky novým nebo jiným způsobem, abyste přistoupili k této výzvě?
- Jak můžete při řešení této výzvy sladit vaše činy s vašimi hlubšími hodnotami a vaší požadovanou identitou (kým se chcete stát)?
- Jaká kreativní řešení se objeví, když přemýšlíte z perspektivy hojnosti spíše než z perspektivy nedostatku?
- Kdybyste jednal jako nejlepší verze sebe sama, co byste udělali jinak?
- Jaké nové postupy nebo návyky můžete zavést, abyste podpořili svou požadovanou transformaci?



7. IDENTIFIKACE ZDROJŮ A PŘEKÁŽEK

Identifikace zdrojů a překážek je kritickým krokem v procesu koučování a slouží jako klíčový moment, kdy se sebeuvědomění setkává se strategií. Tato fáze je důležitá, protože koučovaného vybaví realistickým pochopením terénu před ním a upozorní na nástroje, které má k dispozici, i na potenciální překážky jeho úspěchu. Rozpoznání dostupných zdrojů – jako jsou osobní silné stránky, podpůrné vztahy a externí pomůcky – posiluje koučovaného a podporuje pocit kompetence a sebedůvěry. Přeměňuje cestu od skličující výzvy ve zvládnutelnou snahu, kde úspěch není jen možnost, ale dosažitelný výsledek.

- Co by vám mohlo stát v cestě a jak to budete řešit? Jaké překážky očekáváte?
- Jaké jsou vaše silné stránky, které vám mohou pomoci dosáhnout vašeho cíle?
- Jaké největší výzvy očekáváte a jak je plánujete řešit?
- Kdo nebo co by vás mohlo podpořit při překonávání těchto výzev nebo překážek?
- Jaké vaše osobní vlastnosti vám na této cestě mohou pomoci?
- Napadá vás chvíle, kdy jste překonali podobnou výzvu/překážku? Co jste se přitom naučili?
- Kdo ve vašem životě může být zdrojem podpory na cestě k vašemu cíli?
- Jaké vnitřní zdroje (hodnoty, silné stránky, přesvědčení) máte, které mohou podpořit vaši transformaci?
- Jak může vaše současné myšlení nebo přesvědčení působit jako překážka vašeho růstu?
- Jak vypadá váš ideální podpůrný systém a jak vám pomáhá růst?
- Jakými způsoby lze na vaše výzvy pohlížet jako na učitele nebo katalyzátory růstu?



8. ZÁVAZEK K AKCI

Odhodlání k akci je místo, kde se plánování setkává s praxí. Tento krok je důležitý, protože převádí poznatky a plány do hmatatelných kroků. Tím, že se koučovaný zaváže ke konkrétním akcím, začne uskutečňovat změnu, kterou si přeje ve svém životě vidět. Tato fáze zahrnuje nejen identifikaci kroků, ale také plánování odpovědnosti a podpory, které jsou klíčem k překonání setrvačnosti a odporu. Je to most mezi tím, co je a co by mohlo být, díky čemuž se koučovaný stává aktivním účastníkem své transformace.

- Jaký je jeden krok, který můžete udělat právě teď, abyste se přiblížili svému cíli?
- Jak zajistíte, že uděláte tento krok?
- Jaký malý, dosažitelný krok můžete udělat tento týden, abyste dosáhli nějakého pokroku?
- Jak můžete rozdělit svůj cíl do zvládnutelných kroků?
- Kdo vás může pohánět k větší zodpovědnosti a jak ho zapojíte?
- Jaké systémy nebo procesy můžete zavést, abyste zajistili, že váš plán dodržíte?
- Jakou změnu můžete provést ve svém každodenním životě, která je v souladu s vaší hlubší transformací?
- Jak začleníte poznatky z této cesty do svých činů?
- Kdo nebo co vám může pomoci připomínat váš závazek k transformaci, když se objeví problémy?
- Jaké rituály nebo praktiky můžete přijmout, abyste podpořili svůj pokračující růst a rozvoj?



9. REVIZE A ÚPRAVY

Cesta růstu a změny je zřídka lineární. Revize a úpravy umožňují integraci učení a zdokonalování strategií v průběhu času. Tato reflexní fáze je nezbytná pro udržení pokroku, protože umožňuje koučovanému posoudit, co funguje, co nefunguje a proč. Kultivuje růstové myšlení, kde jsou výzvy vnímány jako příležitosti k učení spíše než neúspěchy. Díky pravidelné kontrole a úpravě svého přístupu zůstává koučovaný agilní a odolný vůči změnám a zajišťuje, že jeho jednání bude i nadále v souladu s jeho vyvíjejícími se cíli a okolnostmi.

- Jak poznáte, že děláte pokroky?
- Jak budete měřit pokrok směrem k vašemu cíli?
- Co uděláte, když zjistíte, že se neposouváte vpřed?
- Jak můžete upravit svůj plán, aby lépe vyhovoval vašim potřebám nebo okolnostem?
- Jaký bude váš signál k přehodnocení a případné úpravě vašeho přístupu?
- Pokud narazíte na odpor nebo překážky, jak přizpůsobíte svou strategii?
- Jak poznáte růst a změnu, kterou zažíváte?
- Co uděláte, pokud vaše cesta transformace nabere nečekaný směr?
- Jak můžete zůstat otevření a přizpůsobiví novým poznatkům a cestám růstu?
- Jaké milníky budou znamenat smysluplný pokrok ve vaší transformaci a jak je oslavíte?



10. REFLEXE A ZPĚTNÁ VAZBA

Formulování otázek, které posilují zpětnou vazbu, je zásadní pro prohloubení zkušeností s koučováním. Tyto otázky by měly prohlubovat zamyšlení, sebepoznání a pomáhat klientům kriticky hodnotit svůj pokrok a poznatky získané v průběhu koučování.

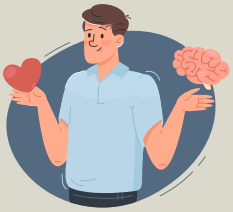
1. Na jaké úspěchy jste od našeho posledního sezení nejvíce hrdí?
2. Ve kterých oblastech si myslíte, že jste udělali největší pokrok?
3. Můžete se podělit o nedávnou situaci, kdy jste použili to, o čem jsme diskutovali? Jaký byl výsledek?
4. Jaké nové poznatky jste o sobě tímto procesem získali?
5. Všimli jste si nějakých opakujících se vzorců ve svých myšlenkách, pocitech nebo chování, které byste chtěli změnit?
6. Jaké silné stránky jste o sobě v poslední době objevili nebo posílili?
7. S jakými problémy jste se v poslední době setkali a jak jste je řešili?
8. Existují nějaké překážky, které vám brání v dalším pokroku?
9. Ve kterých oblastech si myslíte, že potřebujete více podpory nebo zdrojů k dosažení svých cílů?
10. Na jaký jeden nebo dva klíčové cíle se chcete v příštím období zaměřit?
11. Jaké kroky můžete podniknout, abyste se přiblížili svým cílům?
12. Jak budete měřit úspěch při dosahování těchto cílů?
13. Jak zvládáte stres a udržujete rovnováhu ve svém životě?
14. Co vám přináší radost a naplnění na vaší současné cestě?
15. Jak se změnilo vaše myšlení nebo přístup od začátku této koučovací cesty?



HLAVNÍ KOUČOVACÍ KOMPETENCE (ICF)

Hlavní koučovací kompetence Mezinárodní federace koučů (ICF) je soubor standardů vyvinutých na podporu profesionální praxe koučování. Poskytuje rámec pro pochopení dovedností a přístupů, které jsou nezbytné pro efektivní koučování.

- Pochopte a dodržujte Etický kodex ICF, zajišťující integritu, důvěrnost a profesionalitu při všech koučovacích interakcích.
- Podporujte váš osobnostní růst a učení se, neustále uvažujte o své koučovací praxi a zlepšujte ji a prokazujte otevřenost a flexibilitu.
- Jasně definujte dohody o koučování a cíle s klienty a vytvořte půdu pro cílený a produktivní koučovací vztah.
- Vytvořte podpůrné a bezpečné prostředí, které respektuje klientovo vnímání, pocity a bytí, podporuje důvěru a otevřenost v koučovacím vztahu.
- Buďte plně pozorní a přítomní, demonstrujte zvědavost a schopnost zapojit klienta v daném okamžiku.
- Pozorně naslouchejte, abyste porozuměli klientovu kontextu, emocím a základním myšlenkám bez hodnocení, což podporuje hlubší pochopení.
- Usnadněte klientovi sebeobjevování a vhled prostřednictvím silných otázek, reflexe a zkoumání, což klientovi pomáhá vidět nové možnosti a perspektivy.
- Podporujte klienta při navrhování akcí, učení a rozvoje, které jsou v souladu s jeho cíli, a posilujte autonomii v procesu koučování.



ZÁKLADNÍ HODNOTY KOUČINKU (ICF)

Profesionalita

Zavazujeme se ke koučování a profesionální kvalitě, která zahrnuje odpovědnost, respekt, integritu, kompetence a dokonalost.

Spolupráce

Zavazujeme se rozvíjet sociální spojení a budování komunity.

Lidskost

Zavazujeme se být humánní, laskaví, soucitní a ohleduplní k ostatním.

Spravedlnost

Zavazujeme se používat koučovací způsob myšlení ke zkoumání a pochopení potřeb druhých, abychom mohli vždy praktikovat spravedlivé procesy, které vytvářejí rovnost pro všechny.



ETICKÝ KODEX KOUČINKU (ICF)

Etický kodex ICF je kritickým dokumentem pro každého profesionálního kouče. Poskytuje rámec a soubor standardů pro etické a profesionální koučování. Nastiňuje základní hodnoty a etické principy, které musí členové ICF, pověření koučové a školicí programy koučů ve své profesionální koučovací praxi dodržovat. Je navržen tak, aby chránil zájmy klientů, podporoval profesionalitu v koučování a vedl kouče v jejich profesním rozvoji a rozhodovacích procesech.

Etický kodex ICF je postaven na základních hodnotách, jako je zásadovost, snaha o dokonalý výkon, spolupráce a respekt. Tyto hodnoty pomáhají koučům k udržení vysokých profesních standardů.

Etické principy

1. Profesionální chování kouče na veřejnosti: Od koučů se očekává, že se budou chovat způsobem, který pozitivně odráží profesi kouče a zdrží se jednání nebo prohlášení, které mohou negativně ovlivňovat vnímání a přijímání koučování veřejností.

2. Profesionální jednání s klienty: Kodex zdůrazňuje důležitost uzavírání jasných smluv, důvěrnosti a profesních hranic. Koučům musí být jasná povaha koučovacího vztahu a musí respektovat důvěrnost informací poskytovaných klienty, pokud neexistuje právní nebo organizační požadavek na jejich zveřejnění.

3. Střet zájmů: Od koučů se vyžaduje, aby efektivně řešili všechny potenciální střety zájmů s klienty a sponzory. Musí se snažit odhalit veškeré konflikty zájmů, které by mohly ovlivnit koučovací vztah a snažit se je vyřešit v nejlepším zájmu klienta.

4. Profesionalita: Kouči musí prokazovat respekt k různým přístupům ke koučování. Měli by také nezkresleně reprezentovat svou kvalifikaci, odbornost a zkušenosti jako kouč.

5. Důvěrnost/Ochrana soukromí: Zachování důvěrnosti informací o klientovi je prvořadé, s výjimkou případů, kdy to klient povolí nebo pokud to vyžaduje zákon.

6. Neustálý rozvoj: Každý kouč by měl neustále rozvíjet a zlepšovat své profesní dovednosti a schopnosti a zajistit tak, aby svým klientům poskytoval vysoce kvalitní koučovací služby.

Detailní “ICF Code of ethics”: https://coachingfederation.org/ethics/code-of-ethics

Mindset Academy s.r.o.

www.mindset.cz

MINDSET®