



**Луцький район  
Луцька міська територіальна громада  
Департамент освіти Луцької міської ради  
Центр професійного розвитку педагогічних працівників  
Луцької міської ради  
Комунальний заклад  
«Луцький навчально-виховний комплекс загальноосвітня  
школа І-ІІ ступенів № 10 – професійний ліцей Луцької міської ради»**

**КОУЧИНГ І САМОКОУЧИНГ  
У РОБОТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА**

**Методичні рекомендації**

***Вітюк Олена Юріївна  
Тарасюк Вікторія Федорівна***

Луцьк 2022

Автори і упорядники:

**Вітюк Олена Юріївна**, практичний психолог комунального закладу «Луцький навчально-виховний комплекс загальноосвітня школа I-II ступенів №10 – професійний ліцей Луцької міської ради».

**Тарасюк Вікторія Федорівна**, практичний психолог комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа I-III ступенів №16 Луцької міської ради».

**«Коучинг і самокоучинг у роботі практичного психолога»:** методичні рекомендації. – Луцьк: 2022р. - с. 61

Дані методичні рекомендації «Коучинг і самокоучинг у роботі практичного психолога» розроблені з урахуванням рекомендацій МОН України. Містять докладний виклад теоретичного матеріалу, певні техніки коучингу для застосування у практичній діяльності.

Можуть використовуватися у роботі практичних психологів, соціальних педагогів, як дієвий інструмент розвитку самомотивації, уміння ставити цілі та їх досягати.

**Рецензенти:**

**Мудрак І.А.**, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогічної та вікової психології Волинського національного університету імені Лесі Українки

**Матвійчук О.С.**, керівник навчально-методичного кабінету психологічної служби департаменту освіти Луцької міської ради.

*Схвалено методичною радою  
Луцького НВК №10  
Протокол № 04 від 04.01.2022 р.*

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА .....</b>	<b>3</b>
<b>I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПИТАННЯ КОУЧИНГУ ТА САМОКОУЧИНГУ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ</b>	
<b>1.1 Історія виникнення коучингу.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Основні підходи до визначення поняття «коучинг».....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Коучинг, тренінг, консультація, психотерапія, менторства: спільне та відмінне.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4 Самокоучинг як інструмент для особистісного зростання.....</b>	<b>14</b>
<b>1.5 Види коучингу. Основні функції та принципи коучингової роботи..</b>	<b>19</b>
<b>1.6 Професійний коуч: якості, знання, вміння, інструментарій.....</b>	<b>23</b>
<b>1.7 Етапи коуч-сесії .....</b>	<b>27</b>
<b>II. ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНІК У САМОКОУЧИНГОВІЙ РОБОТІ</b>	
<b>2.1 Енеаграма – як основний інструмент самокоучингу.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Збірник основних коучингових вправ.....</b>	<b>38</b>
<b>ЛІТЕРАТУРА.....</b>	<b>59</b>

## ПЕРЕДМОВА

*Самовдосконалення є ключовим моментом  
вашого успіху. Постійне самовдосконалення  
призводить до того, що не існує межі вашим  
досягненням.*

**Брайан Трейсі**

Хто з нас не хотів би бути більш успішним або ж більш ефективним. Усі прагнуть щастя, благополуччя, кохання, радості, миру, гармонії. Це ті загальнолюдські цінності, які є важливими для більшості людей на протязі усієї історії світу. Навколо цих цінностей проходить життя людини. Кожен з нас сприймає цей світ по-своєму: хтось пливе за течією не знаючи чого хоче, хтось намагається щось зробити, однак не отримує бажаного результату.

Історично так склалося, що людині потрібна людина. Це стосується і відносин, і роботи, і нашого хобі, і навіть саморозвитку. Ми постійно щось шукаємо, однак те, що ми шукаємо уже є у нас самих. Головне — мати можливість абстрагуватися і знайти це, чітко визначити цілі та досягати їх. Було б дуже добре, якщо б кожна людина могла б досягати цілей легко, комфортно і максимально ефективним способом, отримувати від цього насолоду та бути задоволеною результатом.

Сучасний світ насичений інформацією, новими діями, рішеннями, їх об'єм неймовірно зростає. Ми живемо у цих інформаційних потоках, поглинаємо їх, розвиваємося у них, наповнюємося новими знаннями. На якомусь етапі наш розвиток уповільнюється — потоки нового зменшуються, у подальшому потоки нового зменшуються в об'ємі, іноді вони зовсім зупиняються. У цьому випадку має місце динаміка мотивації: стрімкий злет — перші труднощі — стрімкий спад і розчарування — труднощі вирішуються — новий виток інформації — звикання до завдань — зниження мотивації — невеликі коливання інтересів — стагнація або ж зникнення мотивації, усе залежить від сукупності факторів.

Мотивація — один із найголовніших аспектів. Правильно спрямовуючи потреби та ресурси людини, можна отримати надзвичайні результати. Якщо ззовні не надходять імпульси, які спонукають нас до руху, ми деградуємо.

Non progredi est regredi — не рухатися вперед — значить рухатися у зворотному напрямку. Для нас важливо вміти мотивувати себе, підштовхувати до змін.

Самотивація базується на принципах психології, фізіології, управління, усвідомленості. У першу чергу людина повинна зрозуміти причину незначних успіхів у діяльності. Цьому можна сприяти коучинг і самокоучинг.

Коучинг найефективніший метод розвитку потенціалу людини. Він допомагає прояснити цілі, виробити алгоритм дій, і як наслідок отримати неперевершені результати у різних сферах життя.

Завдячуючи коучингу можна покращувати свою усвідомленість і відповідальність перед самим собою за своє життя. Для цього в арсеналі є величезний набір інструментів (техніки, запозичені з різних професій, доповнені певними специфічними прийомами), необхідних для того, щоб розкрити безмежні можливості й активізувати величезний потенціал, спрямований на швидке досягнення результату.

Справедливо буде відзначити, що ідеї коучингу проголошував ще Сократ, але його філософія не знайшла належного розуміння в суспільстві.

"Я не можу нікого нічому навчити, я тільки можу змусити думати". Сократ (470-399 до н.е.), старогрецький філософ.

Сенс коучингу — рух до мети. Використовуючи коучинг, люди досягають своїх цілей набагато ефективніше й швидше. Вони впевнені, що обраний ними напрямок розвитку — це дійсно саме те, що їм потрібно. Людина самостійно формулює цілі та критерії досягнення, напрацьовує власні стратегії та кроки, зіставляючи їх із цілями різних сфер життя.

Мета — максимальне підвищення результативності особистості в її персональній та професійній діяльності.

# **I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПИТАННЯ КОУЧИНГУ ТА САМОКОУЧИНГУ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ**

## **1.1 Історія виникнення коучингу.**

Коуч – це одна із професій ХХІ століття, яка стрімко поширюється у всьому світі. За даними Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation – надалі – ICF) – всесвітньо відомої організації, що займається розвитком професійного коучингу, зараз у світі працює понад 40000 сертифікованих коучів. Ще двадцять років тому працювати з коучем вважалося екстравагантним, десять років тому – модним. Сьогодні коучинг – звичне явище як у сфері бізнесу, де він активно використовується у галузі управління людськими ресурсами (HR-менеджмент), у роботі з бізнес-консультантами, аудиторами, фахівцями з підбору персоналу, так і в інших сферах людського життя: освіті, спорті, особистому житті тощо.

Етимологія слова «коуч» походить від назви невеличкого угорського містечка Коч, яке було розташоване на півдорозі від Відня до Будапешту. У цьому місті у ХV столітті виготовляли вози, карети та екіпажі. Одна із найкращих карет, яка була створена майстрами цього міста отримала назву «кочи зекер», що в перекладі означало «карета з Коч». Уже в ХVІ та ХVІІ ст. аналог даної карети стали виготовляти по всій Європі. У різних країнах її називали по-різному: у Австрії – «котче», у Франції – «коше», у Італії – «коччіо», у Англії – «коуч». Внаслідок цього слово «коуч» стало означати засіб пересування, що доставляє людей із пункту А в пункт Б. У цьому відображається глибока сутність даного слова, це «те, що швидко доставляє до мети та допомагає рухатися на шляху до цієї мети». І як колись слушно зауважив американський тренер, консультант у галузі нейролінгвістичного програмування (НЛП), автор Енциклопедії Системного НЛП Роберт Ділтс:

«Сутність коучингу полягає у тому, щоб запропонувати «засіб пересування», що дозволяє особі або групі перейти з поточного стану в будь-який бажаний стан, використовуючи найкоротший шлях. В цій подорожі потрібно визначити основні наявні ресурси, а також, виявити та нейтралізувати можливі перешкоди».

У XIX ст. англійські студенти почали називати приватних педагогів і репетиторів, які допомагали їм добре підготуватися до екзаменів «коучами». Наприкінці XIX – початку XX ст. це слово увійшло у спортивну лексику як назва професії, яка допомагає спортсмену підготуватися до змагань і використати усі внутрішні ресурси для перемоги у цих змаганнях. Згодом у 50-х рр. XX ст. це поняття почали використовувати в усіх сферах, пов'язаних із консультуванням, наставництвом, інструктуванням. З 80-х років XX ст. коучинг став офіційно впроваджуватися у бізнесі, а як окрема професія – остаточно сформувалася у 90-х роках XX ст.

У 2001 році професія «коуч» визнана завдяки Міжнародній Федерації Коучингу (ICF) в США. Основоположником коучингового підходу вважається У. Тімоті Голві (англ. W. Timothy Gallwey) – викладач Гарвардського університету та тренер з тенісу. Почалося все з того, що Т. Голві видав книгу «Внутрішня гра в теніс» (1974 р. XX ст.), яка стала міжнародним бестселером. Слово «внутрішній» автор використовував для опису внутрішнього стану гравців, оскільки, користуючись виразом Т. Голві, «опонент всередині нас складніший, ніж супротивник в реальній грі». Автор розробив революційну методику навчання грі в теніс, коли сам гравець знаходить власний, кращий шлях розвитку індивідуальних здібностей для досягнення результату.

## **1.2 Основні підходи до визначення поняття «коучинг»**

Сучасний етап розвитку коучингу характеризується різноманіттям та багатогранністю. Існує багато точок зору та підходів щодо визначення цього поняття, але техніки, інструменти коучингу – універсальні, не прив'язані

географічно до тієї чи іншої країни, іншими словами, коучинг - це технологія, яка допомагає розкритися внутрішньому потенціалові особистості.

**Коучинг** розкриває потенціал людини з метою максимального підвищення його ефективності. “Він не вчить, а допомагає навчатися”, - говорив сер Джон Уїтмор – англ. – John Whitmore, британський автогонщик, один з провідних бізнес-тренерів Великобританії, творець популярної моделі коучингу GROW, автор книг про спорт, лідерство і коучинг. Він визначає наступні переваги застосування коучингу в особистісній та професійній діяльності:

- поліпшення продуктивності діяльності (головне, для чого застосовується коучинг);
- швидке навчання «без відриву від роботи», причому цей процес викликає почуття радості та задоволення;
- поліпшення взаємовідносин у колективі;
- покращення якості життя: поліпшення взаємин і пов’язаний з цим успіх змінюють на краще всю атмосферу на роботі;
- краще використання внутрішніх ресурсів людини: коучинг відкриває багато прихованих талантів серед працівників компанії;
- зростає особиста ефективність клієнта та швидкість його просування до мети;
- висока еластичність і адаптивність до змін.

Томас Леонард (англ. – Thomas J. Leonard, засновник персонального коучингу, засновник Університету Коучів (Coach University) – засновник Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation – ICF) сформулював, ким може бути коуч для клієнта, а саме, коуч – це:

- партнер у досягненні особистісних та професійних цілей;
- захисник;
- тренер навичок комунікації;
- «відбивач» негативу в процесі прийняття рішення;
- мотиватор;



- безумовна підтримка;
- наставник у процесі особистісного розвитку;
- співторець у реалізації власного проекту;
- будильник для внутрішнього голосу.

Професійний коуч – це партнер, який допоможе отримати те, що має для вас найбільше значення!

ICF дає наступне визначення: «Професійний коучинг – це безперервні професійні стосунки, які допомагають людям бути результативними у своєму особистому житті, кар'єрі, бізнесі або організації. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, покращують свій коефіцієнт корисної дії (ККД) та підвищують якість свого життя».

В Етичному кодексі ICF зазначено, що коучингом називається процес, збудований на принципах партнерства, який стимулює мислення та творчість клієнтів, надихає їх на максимальне розкриття свого особистісного та професійного потенціалу.

Інший відомий коуч Майлз Дауні (англ. – Myles Downey) визначає коучинг як мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню та розвитку іншої людини. Коучинг здійснює позитивні зміни за рахунок внутрішнього потенціалу людей, команд, організацій (Мерілін Аткинсон) .

«У загальному сенсі коучинг – це процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно і максимально реалізовувати свої здібності. Він включає розкриття та використання сильних якостей людей, підтримку у подоланні особистих бар'єрів і обмежень у досягненні кращих результатів, а також підвищення результативності їхньої роботи в команді. Таким чином, ефективний коучинг акцентується як на завданні, так і на стосунках між людьми» (Роберт Ділтс). [14]

«Коуч є дослідником талантів і потенціалу. Я відчуваю себе лікарем, що допомагає клієнтам давати життя власним ідеям і трансформувати їх у план дій. У більшості випадків клієнти прекрасно знають, в якому напрямі вони хочуть йти. Однак це не зовсім сформульовано та конкретизовано, не стало

інтуїтивним почуттям чи бажанням, не отримало внутрішній дозвіл на здійснення плану дій для досягнення успіху», – стверджує коуч МСС ICF, МВА Сильвіана Канніо. [9]

Польська тренерка та коуч Анна Цивінська дає визначення коучингу як процесу підтримки розвитку та закріплення умінь за допомогою іншої особи – коуча – через спостереження, постановку цілей і завдань, регулярне надання зворотного зв'язку та тренування нових моделей поведінки. [23]

Коучинг – це своєрідні взаємовідносини людей, які здійснюють важливі зміни у своєму житті .

Г. Коллінз вважає, що коучинг – це мистецтво та практика ведення людини від того пункту, де вона знаходиться, до більшої самореалізації, якої вона прагне. [18]

Засновник і керівник наукової школи «Психологія професійного розвитку» Е. Зеер розуміє коучинг як індивідуальне тренування людини для досягнення значимих для неї цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей та навичок, опанування передових стратегій досягнення результату. [27]

Коучинг – це мистецтво сприяти самовтіленню таланту людини. Це – самоактуалізуюча оптимізація психічної норми через прояв нереалізованого потенціалу в різних сферах життя у постійно змінюваному контексті. (В. Зеленін). Для фахівців - коучинг – це планомірний двосторонній процес, у якому людина розвиває уміння та досягає зазначених компетенцій за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотнього зв'язку.

**Коучинг** – новаторський, незвичний тип педагогічного співробітництва між учителем і учнями, викладачем і студентами. Це особлива підтримка людини, згідно з якою вона сама вирішує проблеми, сама досягає своєї мети, реалізуючи власні здібності та можливості. Це також і вид індивідуальної підтримки особистості, для підвищення персональної ефективності; засіб сприяння пошуку виходу з будь – якої складної ситуації; технологія розвитку,

яка робить можливим переміщення із зони проблеми в зону її ефективного вирішення. [27]

### **1.3 Коучинг, тренінг, консультація, психотерапія, менторство: спільне та відмінне.**

Коучинг дуже схожий на психологічне консультування: фахівець розмовляє з клієнтом, допомагаючи йому у вирішенні проблем. Але по суті це абсолютно різні види психологічної допомоги. Якщо консультування спрямоване на вирішення певної проблеми і психолог звертається до минулого клієнта, то питання коуча спрямовані в майбутнє – коучинг орієнтований насамперед на мету, яка формулюється тільки на позитиві, говорити про проблеми при цьому категорично заборонено. Тобто, замість того щоб обговорити, чого клієнт не хоче, говорять про те, до чого він прагне. Коуч допомагає людині, яка має бажання і мрії, усвідомити їх і зробити більш конкретними, чіткими.

#### **Коучинг – не тренінгове заняття:**

Тренер заздалегідь знає, «як правильно» і під час тренінгу відпрацьовує конкретні навички. У багатьох випадках тренер займає роль експерта, який уже має власну практику, якою обмінюється з учасниками. На думку коуча, кожна людина має всі ресурси для того, щоб самостійно зрозуміти та визначити, що робити і як це робити та як реалізовувати це у своєму житті.

Коуч ставить основне завдання – допомогти клієнту усвідомити, що потрібно йому для вирішення конкретних життєвих цілей, і почати реалізовувати свої можливості на практиці через реальні дії в умовах реальної ситуації. [17]

<b>Коучинг</b>	<b>Тренінгове заняття</b>
Мета – учити вчитися, допомагати людині самостійно засвоювати нові знання, уміння та навички	Мета – розвивати конкретні навички (знання, уміння)

Коуч використовує помилки як матеріал для подальшого розвитку	Учасники тренінгового заняття можуть спостерігати свої помилки з іншого боку, створювати план їх виправлення
Людина сама вирішує, як виконуватиме цю роботу	У результаті особа засвоює засоби й алгоритми для виконання відповідної роботи
Людина навчається усвідомлено реагувати на різні ситуації	Доведення до автоматизму навичок роботи в певних умовах

### **Коучинг – не психотерапія:**

Психотерапія зосереджує увагу на минулому, вирішуючи проблеми теперішнього через роботу з минулим досвідом і послабленням обмежень, пов'язаних із певними аспектами старих моделей поведінки.

Коуч працює з майбутнім, його запитання спрямовано на пошук вирішення, а не на усунення алгоритм дій із формування нового позитивного майбутнього

<b>Коучинг</b>	<b>Психотерапія</b>
Коучинг працює в одні площині – площині цілей (ціль, досягнення, результат)	Психотерапія заглиблюється в переживання людини
Коучинг не працює з травмами й минулим клієнта	Психотерапія працює з минулим людини
Коучинг зосереджує на майбутньому	Психотерапевти часто запитують про минулі переживання й помилки
Коучинг працює з людьми, які прагнуть чогось досягти	Терапія допомагає звільнитись від проблем теперішнього

## **Коучинг – не менторство/наставництво:**

Менторством називають процес взаємодії досвідченішої в певній сфері людини з менш досвідченою, за якого відбувається передавання знань, навичок, умінь, тобто це, передавання свого «правильного методу досягнення мети» іншій людині, яка є часто молодшою за віком або просто не має досить досвіду.

У певні моменти житті ментором для людини можуть бути рідні, друзі, викладачі, колеги, а іноді навіть і незнайомі люди.

Різниця лише в тому, що у взаємодії з ними людина отримує лише певні сторони менторства, а коли йдеться про взаємодію з досвідченим ментором, то таку діяльність здійснюють комплексно і професійно. Наставник – людина, яка працює в організації та має інтерес у розвитку знань, навичок і міжособистісних відносин.

На відміну від наставника, ментор – людина, що самостійно встановлює інтенсивність і напрям навчання. Коуч заохочує самостійно відшукувати рішення і способи досягнення цілей.

<b>Коучинг</b>	<b>Менторство/наставництво</b>
Пов'язано з конкретним завданням, умінням або сферою діяльності	Охоплює широкий обсяг проблем
Відпрацювання нових унікальних рішень. Заохочення пошук власних рішень	Передавання вже наявних знань і професійних навичок
Коуч передає відповідальність за вибір напрямку й за контроль виконання самій людині	Ментор/наставник має більше досвіду й часто займає вищу позицію стосовно підопічного/клієнта
Коуч заохочує самостійно шукати і пробувати різні методи досягнення мети	Ментор/наставник спрямовує й контролює дії клієнта й демонструє приклад – як потрібно робити

## 1.4 Самокоучинг як інструмент для особистісного зростання

Кожна людина може мати в у декілька разів більше, ніж має насправді, за умови, якщо знає один секрет. Кожна людина від народження успішна, але реально такими стають лише ті, хто знає цей секрет. Завдячуючи цьому знанню стали мегауспішними усі відомі люди. Деякі знають його на рівні свідомості, проте більшість на рівні підсвідомості, на рівні інтуїції.

Секрет цей одночасно і простий, і складний. Сутність цього секрету відображена у виразі “везе тим, хто везе”. Зміст даного виразу полягає у тому, що успіху досягають ті люди, які не плывуть за течією. Успіху досягають ті, які везуть ситуацію, які створюють цю течію. Що ж означає “везти ситуацію”? Везти ситуацію — це просувати свою ідею. Усе просто — хто знає свою ідею й хто її просуває, той досягає успіху. В теорії усе просто, на практиці успіх підкоряється мінімальній кількості людей.

Кожна людина має свою унікальну базову ідею. Головна причина неуспішності полягає у тому, що 99,99% людей не знають своєї базової ідеї. Точніше, більшість людей забули свою базову ідею. Без знання цієї ідеї вони не можуть “везти ситуацію”, і тому вони не можуть стати успішними.

Для досягнення успіху, потрібно рухатися вперед, щоб реалізовувати свою базову ідею. Щоб досягнути реального успіху, потрібно прокинутися, зробити “вейкап”, згадати свою ідею, зрозуміти її, розібратися в ній, прийняти її й почати експансію цієї ідеї. З точки зору своєї особистої ідеї більшість людей знаходяться в стані сну. Вони не просувають свою ідею, не реалізують маркетинг особистості, стоять на місці. Йти вперед в стані сну неможливо, спочатку потрібно зробити «вейкап», потрібно прокинутися. Як зробити «вейкап»? Існує багато способів і один з них коучинг або самокоучинг. [11]

## Алгоритм досягнення успіху

Відсутність успіху



Енеаграма успіху



Самокоучинг



Успіх



### Що ж таке самокоучинг?

Термін «самокоучинг» говорить сам за себе, тобто – «сам собі коуч». Людина за допомогою певних технік вводить в себе в ресурсний стан.

Самокоучинг – це набір навичок, інструментів і методів для роботи над собою, своїми задачами і цілями, своїм майбутнім.

Основна ідея самокоучингу полягає у тому, що людина має навчитися самостійно вирішувати свої задачі, знаходити ресурси. Самокоучинг використовується для розкриття власного потенціалу і створення бажаного майбутнього. Розглянемо, яким чином це відбувається. Коли ми потрапляємо у скрутну життєву ситуацію, перша реакція – підвищений емоційний фон. Страх, гнів, образа та інше. Ми переживаємо досить сильні емоції, які заважають нам правильно оцінити ситуацію, у яку ми потрапили. Відбувається своєрідне розпилювання уваги на абсолютно непотрібні речі та власний емоційний стан. Виникає імпульсивне бажання діяти, ліквідувати обставини, які сприяли створенню цієї негативної ситуації. Хаотичність думок призводить до хаотичності дій, і найчастіше відбувається погіршення ситуації, від необдуманих вчинків, ще задовго до того, як людина зможе привести думки у порядок і все тверезо обміркувати.

Наслідування чужого досвіду веде до неочікуваних наслідків. Людина влаштована таким чином, що оцінює будь-яку ситуацію виходячи з власного досвіду, переконань, бажань, моральних і соціальних установок та інших

суб'єктивних факторів. Саме тому у таких ситуаціях і потрібен самокоучинг, адже це єдиний спосіб допомогти собі, змодельовати потрібну ситуацію, знайти правильний вихід із ситуації, який не лише мінімізує проблеми, алей змінить полярність зі знаку «-» на «+».

Суть даного методу навчитися задавати собі запитання таким чином, щоб підсвідома відповідь стала усвідомленою, була проаналізована та сприяла прийняттю конструктивного рішення.

Складові самокоучингу:

- ставити цілі (відсутність цілей означає лише задоволення певних психологічних потреб)
- усвідомленість своїх емоцій, думок, психологічних потреб, моделей поведінки (ми керуємо лише тим, що усвідомлюємо, а те що не усвідомлюємо керує нами);
- відповідальність за якість свого життя, за свої рішення, за свої дії;
- уміння задавати запитання самому собі та пошук на них відповідей;
- спеціальні навички (усвідомленість, щирість, самодисципліна, цілеспрямованість, позитивне відношення до життя, щирість, контакт із собою, ефективність, сприйняття зворотного зв'язку, контакт з оточуючими тощо);
- постійне самовдосконалення та саморозвиток;
- володіння коучинговими техніками та інструментами.

Головна цінність володіння самокоучингом полягає у тому, що його методики розповсюджуються абсолютно на усі сфери життя, вони допомагають прийняти рішення у будь-якій ситуації. Вони дають можливість стати автором свого життя, відрізнити власні цінності від нав'язаних, знайти власну позицію.

Самокоучинг – це інструмент пошуку рішень, а не пошуку винних. Тому перш за все необхідно зупинити внутрішню критику. Потрібно сфокусуватися



на пошуку рішень, а не на відчутті, як мені погано. Будь-яка проблема – це завдання, яке можна вирішити, Головними інструментами у роботі над собою – це ефективні запитання. Уся коуч-технологія побудована на задаванні запитань, які мають допомогти чітко сформулювати бажаний результат, визначити усе, що заважає досягненню поставлених цілей, «намалювати» оптимальний шлях для їх досягнення. І, звичайно, знайти ресурси для просування до кінцевого позитивного результату. [25]

Запитання для самокоучингу:

1. Почніть із з'ясування ситуації. Дайте чесну відповідь на запитання: «Що і навіщо я зараз роблю?», «Що для мене важливо?», «Для чого я живу?»
2. Визначіть мету. Запитання: «Що я зараз насправді хочу?» або «Що я хочу, щоб відбулося?», «Чого я хочу досягнути у цьому році, через 5 років, через 20 років?».
3. Пригадайте, що було вже вами зроблено. Поміркуйте над запитаннями: «Що я вже пробував зробити? Що з цього мені не допомогло?», «Що я можу зробити, щоб покращити відносини/здоров'я/дохід?», «Що потрібно змінити?».
4. Після такого самокоучингу шукайте рішення. Використайте метод брейнсторма – без оціночні варіанти, задаючи собі наступні запитання:
  - що я ще не робив?
  - чого мені потрібно навчитися?
  - які варіанти у мене є зараз?
  - На що я маю звертати увагу у процесі досягнення своєї мети?
  - який сміливий вчинок допоміг би мені зараз?
  - якої підтримки я зараз потребую?
  - яку пораду я міг би дати своїм друзям чи колегам у подібній ситуації?

Обов'язково записуйте відповіді. Дуже важливо записати цей діалог на папері, це додаткова можливість подивитися на дану ситуацію з іншого боку, також це буде готовий план оновлення життя.

Існують пресупозиції (аксіоми) самокоучингу, за якими «сам собі коуч» повинен вірити, що з ним усе гаразд, він самостійно створює свою реальність, що його теперішнє – результат власних рішень і дій у минулому, а майбутнє – результат сьогоднішніх рішень і дій, має ресурси для досягнення бажаних цілей, вважає, що невдачі – це лише досвід і зворотній зв'язок, що отримує те, у що вірить, а правильні запитання ведуть до знаходження важливих відповідей.

Яким чином самокоучинг можна застосовувати у повсякденному житті?!

Якість життя безпосередньо залежить від якості власних рішень, дій та їх реалізації.

Як приймати рішення та яким чином діяти, щоб жити щасливо?

Хтось, можливо, ніколи не замислювався над цим запитанням і живе плывучи за течією. Здається, що така людина не приймає ніяких рішень, хоча насправді приймаючи рішення нічого не змінювати – це теж вибір і рішення. Хтось просить поради, читає спеціальні книги, шукає готові рецепти...

Проте чи може інша людина знати, що буде краще для вас?! Саме тому коучинг настільки ефективний – коуч задає запитання, а ви самі знаходите на них відповіді. Саме тому успішні особистості використовують самокоучинг, навіть якщо вони так не називають процес самостійного досягнення цілей та постійного розвитку. Насправді, лише ви знаєте, чого хочете та що зробить вас щасливими. Тільки ви можете знайти відповіді, прийняти правильні рішення та досягнути власних справжніх цілей. Потрібно лише уміти слухати себе і тоді ви знайдете відповіді на усі важливі запитання.

Важливо пам'ятати, що самокоучинг – це також застосування технік коучингу. Уявіть собі, як це корисно мати у власному арсеналі техніки для прийняття правильного рішення, щоб розставити пріоритети, змінити власне ставлення до неприємної ситуації, чітко сформулювати цілі та критерії, які

наближують її досягнення, усвідомити та подолати усі перешкоди на шляху досягнення цілей, віднайти можливості та власні ресурси.

Самокоучинг – це постійний процес, за допомогою якого людина стає більш усвідомленою, а її життя щасливіше. Самокоучинг допомагає долати сумніви та посилює віру у себе та у власні можливості, підвищує самооцінку та впевненість. За допомогою самокоучингу особистість розвивається та розкриває власний потенціал. Навичкам самокоучингу легко навчитися. Головне пам'ятати, що коучингу можна навчитися.

Застосування самокоучингу надзвичайно ефективний метод, адже це допомагає усвідомити власні сильні сторони та їх задіяти, змінити власний стан і прийняти себе, керувати власними переконаннями, зайнятися улюбленою справою, розвинути самомотивацію, знайти креативні ідеї, отримати навички планування власного часу, відпочинку та усвідомлене гармонійне життя.

## **1.5 Види коучингу. Основні функції та принципи коучингової роботи**

Існують різновиди коучингових практик:

- **Трансформаційний коучинг** – методики ефективної зміни мислення, ставлення до людей і до самого життя, набуття феноменальних навичок розуміння глибинної природи людини, відкриття здатності бачити, чути, розуміти та відчувати те, що не доступне іншим.
- **Професійний коучинг** – особлива професійна комунікація людей, за допомогою якої розвивається високий рівень усвідомлення, досягаються феноменальні результати у будь - якій сфері діяльності: робота, сім'я, фінанси, саморозвиток.

Як визначає докторка педагогічних наук та кандидатка філологічних наук Вікторія Сидоренко, **педагогічний коучинг** (від англ. Coaching – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, готувати до вирішення певних завдань) – різновид технології науково–методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку можливостей

особистості та груп людей, які працюють разом (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цих можливостей. [31]

В англійському варіанті слово «coaching» можна зіставити з «coachieving» - співдосягнення, сприяння, що відображає розуміння процесу коучингу як спільної дії консультанта (андрагога, коуча) і клієнта (педагогічного працівника, організації, команди).

Для виявлення основних завдань педагогічного коучингу потрібно встановити основні функції, які він здійснює в освітньому процесі. Залежно від виду професійної та управлінської діяльності, кваліфікації працівників, їхніх цілей педагогічний коучинг може виконувати різні функції.

#### **Функції педагогічного коучингу (за О.Хижняк)**

<b>Функції</b>	<b>Характеристика</b>
<b>Розвивальна</b>	Забезпечує формування й розвиток професійної компетентності педагогів, сприяє їхньому професійному зростанню.
<b>Мотивувальна</b>	Сприяє досягненню визначених учасником освітнього процесу цілей.
<b>Методична</b>	Використовують у будь – якій формі роботи, на всіх етапах педагогічної діяльності (на етапах планування, адаптації, мотивації, навчання й розвитку, атестації та оцінювання)
<b>Моніторингова</b>	Забезпечує учасників освітнього процесу необхідною інформацією для прийняття рішень.
<b>Партнерська</b>	Забезпечує гармонізую інтересів соціальних партнерів. Здійснюють з урахуванням ринку праці.
<b>Мобільна</b>	Дає змогу учасникам освітнього процесу вчасно пристосуватися в мінливих умовах навколишнього середовища
<b>Креативна</b>	Дає змогу учасникам освітнього процесу виявляти

	ініціативу, генерувати ідеї, відшукувати способи вирішення поставлених завдань, відповідати за них.
<b>Атестаційна</b>	Сприяє підвищенню рівня кваліфікації педагогічного працівника на постійній основі в міжкурсовий період
<b>Фасилітативна</b>	Взаємодія між учасниками освітнього процесу сприяє прийняттю й переживанню радощів від комунікацій і позитивних змін.

### Принципи освітнього коучингу (за О. Хижняк):

**1. Принцип усвідомлення та відповідальності.** Усвідомлення передбачає відповідальність. Важливо перейти від мотивації «уникнення невдач» до мотивації «досягнення успіху», зміни напрямку «від» на напрям «до».

У керівника – коуча відповідальне ставлення (учителя–коуча) полягає в тому, щоб:

- допомогти вчителю (учню) виявити власні здібності, ресурси необхідні для вирішення поставлених завдань, для найповнішої самореалізації своїх можливостей. Через усвідомлення отримуємо доступ до наших ресурсів. Сприяючи самоусвідомленню вчителя (учня), коуч допомагає значною мірою зрозуміти самого себе;
- допомогти вчителю (учню) виявити і зрозуміти те, чого він хоче досягти, сформулювати цілі;
- заохочувати саморозвиток учителя (учня);
- фасилітувати створені вчителем (учнем) рішення, допомагати відшуковувати оптимальні способи, отримувати задоволення від процесу їх пошуку;
- наділяти вчителя (учня) відповідальністю;
- відповідати за процес досягнення результату.

**2. Принцип єдності та взаємодії** передбачає, що позитивні результати в одній сфері діяльності призводять до досягнень в інших. Усвідомлення особистісних проблем у відносинах впливає на інші види діяльності.

**3. Принцип гнучкості.** Формування гнучкості мислення, усвідомлення стереотипів і алгоритмів своєї поведінки.

Керівник – коуч розробляє спільно з клієнтом поетапне формування нової стратегії як особистісного, так і професійного розвитку.

**4. Принцип партнерства** передбачає комунікативну співпрацю — «суб'єкт – суб'єктні відносини». Коучинг спрямовано на формування партнерських відносин між коучем і учасникам.

**5. Принцип ієрархічності розвитку.** За висловленням Альберта Ейнштейна, найважливіші проблеми, із якими ми стикаємось, не можна вирішити на тому самому рівні мислення, на якому вони були створені. Щоденно ми робимо вибір, приймаємо важливі рішення.

#### **Дев'ять переваг педагогічного коучингу (за Вікторією Сидоренко)**

<b>1.</b>	Підвищення рівня продуктивності та якості професійно – педагогічної діяльності. За допомогою педагогічного коучингу можна виявити позитивні особистісні якості.
<b>2.</b>	Неперервний акмеологічний розвиток персоналу. Розвиток співробітників включає не лише курси підвищення кваліфікації, алей певний стиль менеджменту, який може або розвивати персонал, або блокувати професійно – особистісний розвиток.
<b>3.</b>	Стала мотивація до навчання протягом життя. Коучинг передбачає швидке навчання «без відриву від виробництва», причому цей процес викликає позитивні емоції.
<b>4.</b>	Поліпшення взаємин, шляхом активного слухання, обміном ідеями, думками.
<b>5.</b>	Збільшення часу для менеджера освіти. Підготовлений за допомогою

	педагогічного коучингу персонал, стає більш відповідальним і звільняє менеджера освіти для виконання функцій вищого рівня.
<b>6</b>	Збільшення конструктивних ідей. Коучинг і оточуюча атмосфера, заохочують до виникнення конструктивних пропозицій від членів команди без остраху неприйняття,
<b>7</b>	Мобільність, швидка й ефективна реакція в критичних ситуаціях. В колективі, де людей цінують, вони готові «витягувати човен» навіть до того, як їх покличуть це робити.
<b>8</b>	Діагностика та моніторингове дослідження освітнього процесу, що дає змогу враховувати і прогнозувати зміни, які відбуваються в результаті впровадження інноваційних програм і технологій.
<b>9</b>	Значна гнучкість і адаптивність до змін. В умовах кризи компетентностей, зростаючої конкуренції, на ринку освітніх послуг зможе вижити лише гнучкий і адаптивний педагог, готовий до впровадження освітніх інновацій, неперервного розвитку педагогічної майстерності.

### **1.6 Професійний коуч: якості, знання, вміння, інструментарій**

Кожна сучасна людина має певні ресурси, за допомогою яких вона може досягти будь-яких цілей і здійснити найсміливіші мрії. Однак часто вони приховані, і відшукати їх самостійно під силу далеко не всім, тому що цьому заважають стереотипи, страхи, звички, негативний досвід і як наслідок, невпевненість в собі.

Коли людина відчуває, що жити як і раніше вже не може, що прийшла пора кардинальних змін, однак не знає, що робити, то звертається за допомогою особливого психологічного консультанта - «коуча».

Хто такий коуч? З англійської мови «коуч» перекладається, як «наставник», тренер, тобто людина, яка веде до досягнення запланованого результату. Як правило, це професійний психолог, який допомагає знайти людям їх приховані резерви. А відшукавши їх, веде до поставленої мети. Адже завдання коуча – не нав'язувати свої ідеї і не пропонувати власний варіант

виходу з ситуації, що склалася, а створити психологічні умови для того щоб людина змогла зробити це самостійно. Коуч по суті своїй скоріше не наставник, а уважний співрозмовник. Адже він не навчає і порад ніяких не дає.

У професії коуча є багато позитивних моментів, насамперед це цікава творча робота, також можливість вирішувати проблеми людей, отримувати задоволення від результатів допомоги, уміння ставити реалістичні цілі та домагатися їх, постійне професійне вдосконалення, особистісне зростання, використання знань в області психології в повсякденному житті, пізнання і зміна себе, свого відношення до подій навколишнього світу.

Однак як і в кожній професійній діяльності є своє підводне каміння переживання проблем клієнта, перенесення їх на себе, і звичайно, душевна втома.

Для того щоб стати коучем, потрібно володіти певними особистими якостями, такими як: спостережливість, відповідальність, комунікабельність, креативність, життєрадісність, сміливість, емоційну стійкість, організованість тощо.

Також коуч повинен уміти публічно виступати, знаходити контакт з різними категоріями людей, бути ерудованою та інтелектуально розвинутою особистістю, постійно удосконалюватися, мати активну життєву позицію, бажання допомагати, вірити у себе й свою справу.

**Коуч, тренер** – це людина, яка має досвід, знання, високий рівень професіоналізму, прагнення допомогти учню в опануванні знань. Він повинен володіти емпатією, комунікативними здібностями, мистецтвом ведення діалогу, здатністю до активного слухання, витримкою й іншими якостями. Обов'язок коуча – знайти найкращі якості в особистості учня, студента та використати їх у подальшому. [30]

Коучинг складається з певних методів і технік (бесіди, запитання, завдання, вправи), які дають можливість сформулювати очікуваний результат, окреслити шляхи його досягнення. Головний інструмент коучингу – запитання



за допомогою яких людина може проаналізувати наявну ситуацію та знайти оптимальні рішення.

Молоді люди часто обмежують свій потенціал переконаннями, нав'язаними їм з дитинства (батьками, учителями, оточенням) — про зовнішні або ситуативні бар'єри. Викладач-коуч допомагає пережити ситуацію успіху, повірити у власні сили, позбутися деструктивних програм, замінити їх конструктивними позитивними переконаннями. Робота з особистісними обмеженнями містить запитання і самостійний пошук відповідей на них.

### Приклади таких запитань:

А що буде, якщо...?

Як ви можете вирішити питання просто зараз?

У якій ситуації ви зараз перебуваєте?

Якими ресурсами (можливостями) володієте?

Чого ви боїтеся (що вас зупиняє)?

Як ви діятимете?

Що ще ви можете зробити?

Яке рішення завдання для вас найбільш прискмне!





### Що необхідно знати і вміти професійному коучу?

- Уміти створити довірливе спілкування і вести за собою інших людей.
- Уміти будувати рапорт (емпатійні, довірливі відносини) у будь-яких ситуаціях спілкування.
- Чути те, що приховане за словами, які розповідає клієнт.
- Допомогати жити та діяти у згоді зі своїми цілями та намірами. Вищий намір або головне питання – «Для чого це мені потрібно?» – найважливіший елемент у досягненні цілей
- Скерувати на пошук нових можливостей за допомогою «правильних» запитань. Коучинг – мистецтво ставити запитання.
- Розпізнавати програми мислення й поведінки та вміти їх змінювати.
- Розглядати будь-яку ситуацію (у сім'ї, в організації, в особистому житті) як наслідок, взаємодії всіх елементів системи.

- Бути майстром трансформації, зростання і лідерства для себе і для інших.

## 1.7 Етапи коучинг – сесії

У спеціалізованій літературі можна зустріти різноманітні варіанти структурування коучинг-сесії. Організовуючи групові коучинг-сесії для роботи з педагогами, пропонуємо застосовувати такі етапи:

1	<p><b>Організаційний етап:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Привітання;</li> <li>• Знайомство;</li> <li>• Правила роботи;</li> <li>• Визначення очікувань</li> </ul>
2	<p><b>Аналітичний етап:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановлення цілей;</li> <li>• Аналіз поточної ситуації, наявних ресурсів, обмежень;</li> <li>• Вивчення внутрішніх і зовнішніх перешкод для досягнення цілей</li> </ul>
3	<p><b>Ресурсний (операційний) етап:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Пошук рішень;</li> <li>• Огляд можливих варіантів дій;</li> <li>• Визначення відповідальності за дії.</li> </ul>
4	<p><b>Рефлексія:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Визначення подальших дій;</li> <li>• Перевірка очікувань;</li> </ul>

Коучингова бесіда чи коуч-сесія може кардинально змінити життя людини. «Коли буде ціль, з'явиться енергія, ресурси та натхнення», –говорив Тоні Роббінс.[35] Класичний варіант коуч-сесії може використовувати будь-хто, адже він зрозумілий кожному. Коуч може використати його у роботі з клієнтом, батьки для розмови з дитиною, чоловік для бесіди з дружиною, у будь-якому форматі ця розмова створює своєрідну магію у відносинах. Вона спрямовує людину у майбутнє. Коли обидва учасники діалогу (Коуч та Клієнт) хочуть, щоб бажане стало реальністю – створюється ефект 1+1=11. Це головний ефект і

магія коучингу. Стівен Кові у своїй книзі «7 навичок високоефективних людей» назвав це *синегерією*. [16]. Розглянемо ці етапи детальніше.

1. ПАР – Підлаштування – Атмосфера – Регламент. Необхідно з'ясувати усі організаційні моменти: тривалість сесії, доступність приміщення тощо. Це допоможе контролювати час, фокусуватися на бажаному результаті.
2. Результат зустрічі. Що буде найкращим результатом за годину. Важливо, допомогти клієнту визначитися чого насправді він хоче, переключити його на спосіб мислення: «Що я хочу отримати?», «Яким чином я це можу отримати?». Також на цьому етапі актуальним буде з'ясувати який результат хоче отримати клієнт від цієї сесії, що може принести йому щастя.
3. Розуміння ситуації. Прояснити ситуацію за допомогою запитань. Головним для коуча на цьому етапі – зрозуміти запит клієнта. Дуже часто клієнт сам не розуміє, чого насправді хоче, тому у першому блоці - запитання особистого характеру, тоді у другому – питання на досягнення взаєморозуміння з клієнтом. Це буде своєрідне резюме клієнта. Воно послаблює напругу та спонукає клієнта до роздумів.
4. План дій після зустрічі. «Справжнє рішення – таке, після якого ви робите новий вчинок. Якщо вчинку/дії немає, то це значить, що клієнт так і прийняв рішення».(Тоні Роббінс) [35] Необхідно записувати висновки клієнта, резюмувати ідеї та варіанти дій, узгоджувати конкретні дії. Результатом кожної коуч-сесії повинен бути план дій, придуманий клієнтом. У нього повинно бути бажання, а ще краще пристрасть, щоб швидше приступити до його виконання. Коуч Нового Коду створює план за системою «мінімум 100% -Максимум», щоб клієнт отримував хоча б мінімальну радість від виконання. Це дає впевненість для продовження дій для досягнення головної цілі коучингу.

5. Цілковитий контроль. Мотивація щодо виконання плану. Бар'єри та подолання. Коли план створений необхідно передбачити ситуацію, яка безумовно виникне. Під час виконання будь-якого плану 20% дій приносять 80% результатів, а 80% дій – 20%, або взагалі не приносять їх зовсім. Тому мотивація клієнта беззаперечно впаде. Щоб такого не трапалося, або ж максимально мінімізувати ризики наслідків цього падіння, необхідно під час створення плану-дій додати запитання для підсилення мотивації. («Що конкретно і до якого часу ви зробите? Які умови можна створити, щоб ви точно виконали свій план? Що може вам завадити? Як цього уникнути? Кому ви можете пообіцяти його виконати? Хто може вас проконтролювати? Що може трапитися погоне, якщо ви не виконаєте свій план? »)
6. Оцінка зустрічі. Наскільки досягли результату. Важливо фіксувати досягнуті результати клієнта, навіть якщо це проміжний результат однієї коуч сесії. Важливо, щоб клієнт запам'ятав, що запланований ним результат коуч-сесії був досягнутий. Обов'язковим має бути високої якості зворотній зв'язок про коуч-сесію та підведення підсумків. Зворотній зв'язок може бути у вигляді анкети з відкритими відповідями. Матеріали коуч-сесій можуть бути відправлені клієнту електронною поштою для подальшого аналізу та опрацювання.

По закінченню коуч-сесії необхідно опрацювати усі записи зустрічей, адже вони слугуватимуть вихідною точкою для наступних сесій.

## II. ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГОВИХ ТЕХНІК У

### САМОКОУЧИНГОВІЙ РОБОТІ

#### 2.1 Енеаграма

Енеаграма (у перекладі з грец. Ennea – дев'ять, gramma – креслення, нарис) – це психологічна модель, яка окреслює 9 глибинних мотивів, які керують нами на підсвідомому рівні. Кожен із них зумовлює виникнення певного типу характеру із притаманними саме йому мислительними стратегіями, емоційними реакціями та життєвими установками.

Дивовижно, проте кожна людина відноситься до одного із 9 типів особистості. Кожному із енеатипу притаманні свої:

- ❖ підсвідома мотивація;
- ❖ потреби;
- ❖ базові психологічні патерни (моделі поведінки, що постійно повторюються);
- ❖ слабкі та сильні сторони;
- ❖ шлях особистісного зростання (це найголовніше).

**Стисло розглянемо** характеристики кожного енеатипу:

- **Енеатип 1:** перфекціонізм. Це категорія, яка стосується людей, які особливо вимогливі до того, що роблять, і які намагаються наблизитися до ідеальної версії себе.
- **Енеатип 2:** тенденція до допомоги. Це люди, які хочуть допомогти іншим, і які недооцінюють власні потреби.
- **Енеатип 3:** прагнення до особистого успіху. Це стосується людей, схильних до самозакоханості, які постійно прагнуть подібатися іншим. Вони люблять красуватися і змушувати свою естетику говорити на свою користь, щоб приховати свою невпевненість.

- **Енеатип 4:** художня чутливість. Це люди, які сприймають себе як особливу історію, і їхній спосіб сприйняття речей, як правило, емоційно наповнений, що робить їх трагічними та меланхолічними. Крім того, вони носять індивідуалістичний характер і люблять вважати себе унікальними людьми, які відрізняються від решти.
- **Енеатип 5:** слідчий дух. Люди цього типу дуже раціональні та об'єктивні, з великим інтересом намагаються зрозуміти реальність, яка їх оточує. Зазвичай вони мало говорять про себе чи свої емоції.
- **Енеатип 6:** прихильність до правил і схильність до недовіри. Характеризується схильністю дотримуватися правил і сумніватися у всій логіці дій, що з них випливає. Якщо їх відокремити від цих норм, вони дуже невпевнені в собі і постійно сумніваються.
- **Енеатип 7:** схильність до ентузіазму та імпульсивності. Люди, цього типу, постійно шукають задоволення, що часто змушує їх відмовлятися від своїх довгострокових планів. Зазвичай вони мають гарний настрій і відкидають можливість компромісів, щоб не довелося шкодувати про втрати.
- **Енеатип 8:** схильність до почуття справедливості. Даний тип людей любить контролювати ситуацію. Вони докладають максимум зусиль, щоб змусити кривдника заплатити за наслідки. Як правило, вони впевнені у собі та довіряють своїм судженням, що надає їм можливість пропонувати захист іншим.
- **Енеатип 9:** дух миротворця та посередника. Люди, які досягають успіхів у цьому плані, як правило, втікають від конфліктів і, як правило, виявляють пасивне ставлення. Вони воліють зосереджувати свої дії на консенсусі та уникати принизливості у своїй поведінці. Крім того, вони залишають важливі рішення іншим.

Кожним енеатипом рухає певна мотивація, яка визначає цінності, покладені в основу уявлення про оточуючий світ, про себе. Мотивація зумовлює стереотип поведінки, яку людина систематично повторює. Однак дані моделі поведінки не дають можливості досягнути бажаного стану – відчуття гармонії, щастя. Усвідомивши стереотипи своєї поведінки, ми можемо звільнитися від звичних патернів і отримати доступ до сильних сторін свого енеа-типу. Тільки таким чином ми можемо досягнути стану, у якому ми знаходимо потрібні ресурси в середині себе, а не в зовнішньому світі. Отже, вивчення енеаграми дає можливість усвідомити свої патерни та звільнитися від них, усвідомити свою підсвідому мотивацію, прийняти свої слабкі сторони, отримати доступ до істотного стану, усвідомлено використовувати стратегії інших типів, краще розуміти інших людей. Визначивши, який підсвідомий мотив впливає на наше життя, можна отримати чітке бачення власних життєвих виборів, подій, які повторюються, відносин. Навіть це усвідомлення дає певний психотерапевтичний ефект, оскільки дозволяє зрозуміти себе і примиритися. Дуже часто це порівнюють із довгоочікуваним «поверненням додому». Подальшою метою роботи є трансформація. Лише тоді, коли ми починаємо усвідомлювати, які несвідомі потреби і страхи впливають на наше життя, ми отримуємо можливість щось змінити. До тих пір, доки ми не знаємо, чого потребуємо насправді, практично неможливо жити задоволено, реалізовано, щасливо. Модель енеаграми – це синтез давніх духовних практик та сучасної психоаналітичної психології.

Розглянемо деякі особливості енеатипів:

## **I. Мотивація в енеа-патерні**

Розглянемо приклади **мотивації виживання** різних Енеатипів. Ця мотивація призводить до певних моделей поведінки (Зависання), яка створює ілюзію “задоволеної потреби”, близьку до стану щастя, однак яка віддаляє від реальної можливості почувати себе повноцінно. Вона характерна низьким та середнім рівням розвитку, тому що з її допомогою людина не може стати по-



справжньому щасливою та успішною — це можливо лише за допомогою мотивації досягнення.

Дана мотивація створена за аналогією із сімома смертними гріхами (християнські істини), до якої додано ще два фактори - страх і брехня (витоки із неоплатонізму “9 атрибутів людської натури”), проте це певний внутрішній стан, який переживає енеатип. Тому можна вважати ці назви умовними, і варто зосередитися на тілесних відчуттях, які відчуває представник одного з енеатипів. Це те, що заставляє діяти, коли наші психологічні потреби не задовольняються і перестають мотивувати нас, коли усе добре.

#### Глибинна мотивація або мотивація виживання

#### Зависання або фіксація на певній поведенці (замкнуте коло)

1



**Гнів** – переживається як обурення, в основі якого лежить незадоволення. Може варіюватися від легкого роздратування до істеричного гніву та ненависті.

**Осуд**, при якому незадоволення виражається через внутрішню критику або у вигляді коментарів по відношенню до інших людей. Окрім того, існує тенденція осуджувати майбутні події та можливу реакцію на них.

2



**Гординя** переживається як почуття задоволення, коли у Вас все виходить, і ви допомагаєте іншим людям.

**Вдячність** – Двійкам важливо як виражати, так і приймати вдячність. Посмішка, кивок чи усне визнання того, що хтось сказав чи зробив щось хороше.

3



**Обман** – самообман, коли Ви починаєте грати ту чи іншу роль, щоб отримати щось значиме. Для цього Ви «виключаєте» свої емоції та концентруєте на цілях та результаті.

**Марнославство (Хитрість)** – переживається як важливість статусу та іміджу. Важливо гарно виглядати та справляти хороше враження як зовнішністю, так і своєю компетентністю.

4



**Заздрість** – переживається як внутрішнє спустошення – втрата – мені чогось не вистачає.

**Туга** – багаті внутрішні фантазії та світ мрій, у порівнянні з якими реальність здається нудною, в ній чогось не вистачає. 4 тип занурюється в ідеалізовані мрії або у спогади про минуле.

5



**Жадібність** – відчувається як недолік або обмеженість доступних ресурсів енергії, знань, простору, любові й ін.

**Скритність/замкнутість** – реакція на обмеженість ресурсів, яка заставляє 5 тип дорожити тим, що вони мають, а також уникати ситуацій, коли оточуючі чогось від них очікують – адже це значить, що їм доведеться витратити частину своїх накопичених ресурсів.



**6** **Страх** – не відчувається напряду, але проявляє у стані постійного хвилювання й тривожного передчуття. Підсвідома мотивація: відчуття небезпеки.



**7** **Ненажерливість** – відчуття, що в світі нескінченна кількість можливостей та потреба їх усі використати. Невгамовний голод спрямований на щось, у майбутньому, що зможе задовольнити.



**8** **Бажання** – величезна необхідність захопити й володіти. Те, що 8 тип намагається захопити, може варіюватися: сила – контроль – люди – влада – їжа й ін..



**9** **Лінь** – внутрішня потреба бездіяти, відпочити, почекати й подивитися, що буде.

**Сумнів** – керує свідомістю, 6 тип постійно аналізує, знаходить протиріччя у своїх та чужих думках, намірах й некомпетентності.

**Планування** – це спосіб уникнути хвилювання, відволікаючи свою свідомість. Постійна мислительна активність, багато справ одночасно займають свідомість 7-о типу.

**Справедливість** – відчуття, що відповідальність за світ лежить на їхніх плечах. Ця відповідальність не має меж і необхідно постійно боротися за те, що хочеш отримати.

**Неквапливість** – бажання бути спокійним та відчуженим, щоб уникнути конфліктів. Спроба створювати та підтримувати почуття умиротворення усіма можливими способами, завжди та всюди.

## II. Енеа-парадокси

**Енеа-парадокс** — це основне протиріччя, яке ґрунтується на прагненні енеатипів і їхній поведінці.

Долаючи неконструктивну поведінку за допомогою усвідомленого вибору іншої поведінки можна досягнути бажаного. Продовжуючи повторювати більш інтенсивніше звичну поведінку ми віддаляємося від бажаної цілі. Усвідомивши це протиріччя, з'являється можливість обрати більш успішнішу модель поведінки і вийти на більш високий рівень розвитку. І те й інше дуже важливе для кожного енеатипу. Ця дилема вирішується за допомогою усвідомленого залучення сильних сторін (мотивація досягнення), що призводить до подолання внутрішніх і зовнішніх конфліктів.



**Одиниці** мріють отримати повагу і високу оцінку без застережень і умов, а так як вони надміру самокритичні, то не надто вірять, що їх можливо оцінити без осуду. Їм варто замислитися над тим, як можна вирішити це протиріччя.



**Двійки** хочуть, щоб власні потреби у відпочинку, підтримці, позитивній оцінці задовольнялися, проте витрачають стільки часу і сили на допомогу іншим, що забувають чи применшують свої бажання та потреби, до яких у результаті не повертаються.



**Трійки** хочуть бути прийнятими, високо оціненими за те, ким вони є, а не за те, що вони роблять, проте не надто вірять у свою цінність, а тому намагаються створити позитивний образ із своїх досягнень, які маскують їх справжню особистість.



**Четвірки** мріють про глибокі та довготривалі стосунки з людьми, проте відчувають себе несхожими на інших, а тому бояться бути відторгнутим, самі відсторонюються і відштовхують людей.



**П'ятірки** хочуть прожити повноцінне життя, у якому багато спілкування та емоцій, однак через страх зіштовхнутися із ситуацією, до якої не будуть готові, віддають перевагу байдужому спостереженню за життям.



**Шістки** хочуть довіряти людям і, щоб люди довіряли їм, проте бояться проблема, адже це велика відповідальність, коли тобі довіряють. Саме тому уникаючи її, шістки демонструють свою недовіру й підозрілість.



**Сімки** хочуть відчувати усю повноту життя, проте через страх зіштовхнутися із чимось важким, не проживають її, а ставши байдужими, йдуть по верхівкам, зациклюючись над плануванням і придуманих образах.



**Вісімки** хочуть відкрити світу свою слабку зранену частину і хочуть отримувати турботу й любов, проте бояться потрапити під чужий вплив, контроль й втратити свободу.



**Дев'ятки** хочуть отримати визнання, повагу й серйозне відношення до себе, проте бояться конфліктів, а тому не можуть відстояти свою думку, а іноді й зовсім її не висловлюють, ніби вона не важлива.

### **III. Енеа-пастки**

**Енеа-пастки** - це поведінка характерна для різних енеатипів, яке дуже часто призводить до “сумних результатів”. Інакше кажучи “добрими намірами вимощена дорога до пекла”, яку кожен енеатип створює на свій манер. Однак у прагненні “світлих ідей” потрапляє не туди, куди хотів, а саме:

- прагнення **Одиниці** бути цілісною перетворюється у відірваний від реальності перфекціонізм.
- прагнення **Двійки** бути любимим перетворюється у необхідність бути незамінним.
- прагнення **Трійки** бути цінним перетворюється у гонитву за статусом і престижністю.
- прагнення **Четвірки** бути собою перетворюється у потакання своїм бажанням.
- прагнення **П'ятірки** бути компетентним перетворюється у марну “ходячу енциклопедію”.
- прагнення **Шістки** бути у безпеці перетворюється у сліпу прихильність до переконань
- прагнення **Сімки** бути щасливою перетворюється у маніакальну втечу від життя.
- прагнення **Вісімки** захистити себе перетворюється у постійну конфронтацію.
- прагнення **Дев'ятки** жити у мирі та злагоді перетворюється у вперту недбалість.

Як зазначалося вище енеаграма, це система класифікації певних типів особистості та можливість переходу від одного типу індивідуальності до іншої.

Енеаграма враховує різні типи індивідуальності, однак це не проста система класифікації психологічних характеристик, оскільки ґрунтується на системі переконань і певних типах мислення. Енеаграма може слугувати для пояснення мотивів поведінки, вчинків особистості, а також для виявлення найважливіших проблем, основних помилок, що впливають на наше життя та має стати інструментом, що вказуватиме шлях до духовного розвитку.

## **2.2 Збірник основних коучингових вправ «Самокоучинг як джерело успіху»**

### **1. Вправа «Хвалько»**

Вправа на ідентифікацію з предметом своєї діяльності надання можливостей побачити всі його переваги.

Уявіть себе предметом, до якого прагнете сформувати інтерес. Опишіть його від першої особи (похваліть самого себе). Опишіть, яким прекрасним і корисним предметом ви є, що ви можете дати своєму господарю.

Наприклад: «Ви прагнете посилити інтерес дітей до біології. Станьте на певний час бджолою та опишіть яка вона прекрасна трудівниця й досконала жива істота.

Через певний час станьте самим собою і ще раз розгляньте свій предмет. Поміркуйте над його перевагами, силою, красою. Помилуйте його досконалістю. Чи помітили ви щось нове, незвичне для вас. Що приємне ви хочете йому сказати?

Потім знову станьте цим предметом, істотою. Усвідомте свої переваги. Похваліть усе прекрасне і корисне, що ви маєте, можете, перед іншими людьми. Спробуйте переконати інших у тому, що ви прекрасні і корисні (бажано ґрунтуватись на явних перевагах)».

Прагнучи переконати та зацікавити інших, ви підсвідомо впливаєте й на самого себе, змінюючи ставлення до предмета. Умовами успішного виконання цієї вправи є прагнення відшукати щось цікаве, корисне, прекрасне у вашій діяльності.

### **2. Вправа на самомотивацію «Позитивне ставлення до помилок»**

Згадаємо приказку «Не помиляється лише той, хто нічого не робить», слід зазначити, що активні люди допускають значну кількість помилок, але вони й набагато частіше досягають успіху, ніж пасивні люди. Помилки і невдачі не варто боятися; над ними потрібно працювати, оскільки вони корисні як

матеріал для самовдосконалення і стимул до діяльності. Поміркуйте й запишіть свої висловлювання, які передавали б позитивне ставлення до невдач і помилок, та перспективу їх подолання.

Потрібно записати кілька можливих позитивних реакцій, висловлювань на помилки.

**Наприклад:**

*Ти помилився? Але це не так уже і страшно, адже є над чим працювати.*

*Ці помилки є корисними для мого розвитку, адже я тепер знаю, у якому напрямі слід працювати й що потрібно вдосконалювати.*

*Ця спроба є не дуже вдалою, але вона тебе багато чого навчить. Скористайся у майбутньому досвідом своїх помилок, і я впевнений, що ти досягнеш успіху.*

*Невдачі й помилки – прекрасна наука для того, хто хоче розвиватися.*

Ці вислови можна застосовувати для підвищення рівня як своєї мотивації, так і мотивації інших людей. Ретельно проаналізуйте невдачу, поміркуйте над кожною помилкою, визначте, які ваші навички та здібності недостатньо розвинені й потребують удосконалення. Поміркуйте над методами, які використовуватимете, працюючи над розвитком певних навичок і здібностей. Придумайте чотири варіанти девізів (для себе і для інших), які допомогли б вам реагувати на власні невдачі і помилки.

Наприклад: «Помилки – це прекрасно! Я тепер знаю, над чим працювати». Поміркуйте, що можна сказати колезі який невдало виконав певне завдання, зазнав поразки, унаслідок чого у нього зникла віра у себе, настало розчарування. Таким чином, можна не лише заспокоїти, а й спонукати, надихнути на роботу та досягнення.

### **3. Вправа «Метод п'яти пальців» (автор Л. Зайверт)**

Цим методом рекомендується користуватися кожен вечір. Даний метод є доступною і простою технікою, в якій за кожним із п'яти пальців руки закріплений один чинник якості досягнення мети. Потрібно лише поглянути на

долоню правої руки і за першими буквами назви пальців пригадати ті принципи, на підставі яких здійснюватиметься контроль.

**М (мізинець) – МОЇ ДУМКИ**, інформація, знання.

- Що нового сьогодні мені вдалося дізнатися?
- Які знання я отримав?
- У чому посилюється мій професіоналізм, і зросла моя компетентність?
- Які нові та важливі ідеї мене сьогодні осяяли?

**Б (безіменний палець) – БЛИЗЬКІСТЬ** до мети.

- Що сьогодні я зробив і чого зміг досягти?

**С (середній палець) – СТАН** духу.

- Яким сьогодні був мій настрій, переважаючий настрій?
- Що було пов'язане з високою мотивацією і з позитивними емоціями?

**В (вказівний палець) – ВКАЗІВКА**, до співпраці, допомога.

- Чим я допоміг сьогодні іншим людям?
- Чи покращилися мої взаємини?
- Чи познайомився я з новими людьми?

**В (великий палець) – Велич тіла БАДЬОРІСТЬ**, фізичний стан.

Що сьогодні я зробив для підтримки моїх фізичних сил, для мого здоров'я, для фізичної форми?

Що дало мені можливість відновити сили, відпочити?

Цей зручний і компактний спосіб дає можливість якісно і швидко контролювати минулий день.

Якщо Ви щодня аналізуватимете минулий день, контролюватимете наближення до поставленої мети, то ви обов'язково її досягнете.

**Вправа Колесо Життєвого балансу (КЖБ)**

Автор: Пол Дж. Мейер

Використання: тренінги, коучинг

Варіації: “Колесо ролей”, “Колесо професійного розвитку” та ін.



Вправа допомагає визначити, що саме потрібно змінити у житті, зробити аналіз життєвих пріоритетів, змін, у якій сфері дадуть кардинальні покращення вашого життя.

Спрямованість: виявлення поточного стану усіх сфер життя людини та планування найкращого результату (за допомогою Шкали оцінки стану) за певний проміжок часу (за допомогою Шкали часу).

Особливість використання: визначити проміжок часу, з яким працюватимуть і ставитимуть цілі.

*Рекомендується використовувати не менше 6 місяців і не більше 5 років*

Використовується при запитах:

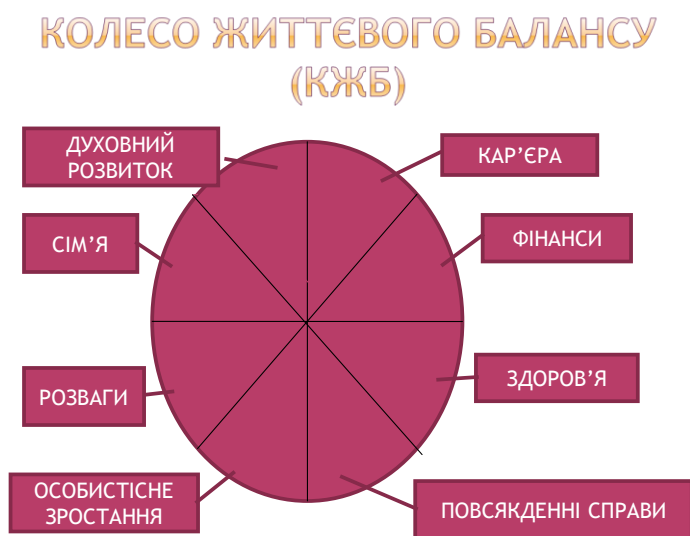
аналіз життєвих сфер/ролей та ін.;

планування;

відчуття неповноцінності життя;

бажання віднайти гармонію у житті;

відчуття хаосу в житті та бажання його впорядкувати.



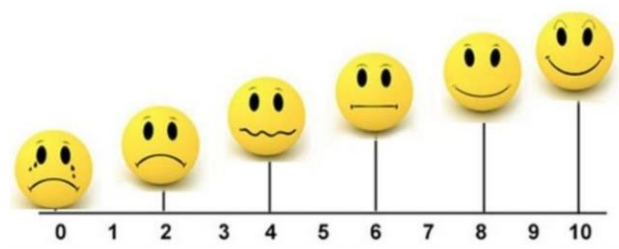
## 6. Вправа “Шкала”

Необхідно визначитися, яку ціль і за який проміжок часу вихочете досягнути, це буде ваша “10”.

Наприклад, хочу через рік (зазначити конкретну дату) заробляти Х (зазначити конкретну суму) гривень (доларів/євро).

Дана ціль повинна відповідати формулі: **ЯКІСТЬ — ТЕРМІН — КІЛЬКІСТЬ**. Тобто опис цілі повинен бути якісним, в кількісних показниках і в конкретний час. Ставити ціль необхідно у теперішньому часі, таким чином, ніби ви уже її досягли.

Поміркуйте над тим, на якій відмітці, у порівнянні із цією “10”, ви знаходитеся на даному етапі свого життя. Наприклад, на “6”. Тепер потрібно поміркувати, що потрібно зробити відносно цієї цілі, щоб просунути на одну поділку вгору, тобто на “7”.



Також необхідно біля кожного прописаного завдання по шкалі, виставити дедлайн (обов'язкову дату виконання).

Використовується при запитах:

постановка цілей + покроковий план дій;

## **7. Вправа «Піраміда логічних рівнів або піраміда Ділтса»(ПЛР)**

Автор: Роберт Ділтс

Використання: дослідження конкретної цілі/задачі шляхом послідовного переходу від рівня звичайного життя до рівня усвідомлення своєї місії/призначення, побачити нові способи реагування крізь призму своїх здібностей і можливостей.

**Зміст/суть техніки:**

**Крок 1.** Сформулювати свою задачу (н-д, набути навичок коуча).

**Крок 2.** Існує усього 6 рівнів піраміди, необхідно чесно відповідати на питання, рухаючись уверх, а потім донизу її рівнями.

**I Рівень: оточення, контекст.**

Головні питання: Що? Де? Коли? З ким?

Якщо уявити, що все склалося якнайкраще, то щоб ви хотіли отримати в кінцевому результаті? До прикладу, перенесіться у той момент майбутнього, коли бажаний результат уже досягнутий найбільш оптимальним способом.

Приклади запитань:

Як ви себе там почувате?

Що відбувається навколо вас?

Хто знаходиться поряд з вами, хто вас оточує?

Хто ці люди, що супроводжують в досягненні вашої цілі?

Опишіть бажаний результат в деталях.

## **II Рівень: поведінка, дії.**

Головне запитання: Що робити?

Приклади запитань:

Які дії приведуть вас до очікуваного результату?

Що будете робити у тому оточенні, про яке говорили раніше?

Що потрібно зробити для досягнення цієї мети?

Які ще кроки порекомендували б вам авторитетні люди, експерти, які уже досягли цієї мети?

## **III Рівень: здібності, навички, уміння.**

Головне запитання: Як?

Приклади запитань:

Назвіть свої сильні сторони та як завдячуючи їм ви зможете реалізувати цю ціль?

Які здібності та навички допоможуть вам досягти бажаного результату?

Якими навичками та здібностями вам необхідно володіти, щоб досягти бажаного результату?

Які з них уже у вас є, а які потребують розвитку?

Які можливості інших людей доступні вам у цій ситуації?

## **IV Рівень: цінності.**

Головне запитання: Чому це важливо?

Приклади запитань:

Як зміниться ваше життя, коли ви досягнете цілі?

Чому для вас так важливо реалізувати цю ціль саме зараз?

Що цінного для вас у даній цілі?

#### **V Рівень: самоідентифікація, Я, особистість.**

Головне запитання: Хто?

Приклади запитань:

Ким ви станете, коли досягнете своєї цілі?

Що ви скажете собі у момент досягнення цілі?

Як би назвали людину, яка ставить перед собою такі ж цілі, яка має такі ж здібності та цінності, що й ви?

Хто ви ? Назвіть свою роль одним словом.

#### **VI Рівень: місія.**

Питання. Заради кого?

Приклади запитань:

Яка ваша місія у всьому цьому?

Що з'явиться у вашому житті?

Заради чого великого це все?

Які можливості відкриються перед вами?

**Крок 3.** Поверніться й подивіться на свою ціль або ж на проєкт в цілому, об'єднайте усю енергію та інформацію в єдине ціле.

**Крок 4.** Подивіться уважно на рівень “Хто Я?”(рівень ідентифікації), на вашу роль через призму своєї місії та призначення.

Що нового відкрилося вам з вершини вашої місії? Як ви можете збагатити свою роль? Що ви можете ще додати до неї?

**Крок 5.** Зробіть крок у зворотному напрямку і подивіться на рівень цінностей. Зараз, коли усвідомлюєте свою місію, у вас є бачення і чітке розуміння себе, як сприймаються ваші цінності? Що ви ще можете додати?

**Крок 6.** Інтегрувавши свою місію з баченням і розумінням ”Хто я ” та цінностями, спустіться на наступний рівень й подивіться на свої здібності та навички. Що ви помічаєте? Що ви можете до них додати?

**Крок 7.** Таким чином, усвідомлюючи свою місію, бачення, розуміння того, ким ви є, разом із цінностями, поверніться до рівня ваших дій. Що ви помічаєте? Що ще можна додати?

**Крок 8.** А зараз – на рівень контексту. Що ви помічаєте з точки зору місії, бачення, ідентифікації, цінностей, здібностей, дій. Як зараз сприймається вами бажаний результат? Чи потрібно ще що-небудь додати до опису результату.

**Крок 9.** Які 3 кроки ви можете зробити у найближчому майбутньому, у найближчих 72 години, щоб почати рухатися до цілі вже зараз?

### *Запити:*



Підвищення рівня впевненості

Розуміння важливості

Покрокове бачення

Яким/якою необхідно бути, щоб...

## **8. Вправа «Ціннісний образ Я»**

Використання: тренінги по саморозвитку.

Спрямованість: підвищення рівня самооцінки, впевненості, позитивності, щирості й ін.

Особливості:

Необхідно розглянути ситуацію, у якій необхідна підтримка. Поміркуйте, які якості необхідні для стовідсоткового виконання цієї задачі. Це повинні бути особистісні якості, наприклад, впевненість, почуття гумору, рішучість, чуйність, сміливість.

Використовується при запитах:

Як набути якості.

Які якості потрібні.

Моделювання майбутнього.

Підвищення рівня самооцінки, впевненості.

## **Основні кроки:**

Визначіть щонайменше три важливі та бажані якості для свого образу.

Я — ..., ..., ....

Зобрази ці якості в дисоційованому образі “Я”, щоб мати можливість бачити ті аспекти цих якостей, які проявляються ззовні.

Зберіть разом різні аспекти цих якостей таким чином, щоб клієнт міг бачити їхні прояви в дії.

Допоможіть клієнту побачити ці внутрішні фільми, де він може перевірити свій образ Я в дії.

Як ти себе почував?

Як виглядав?

### **Дисоціація.**

Уяви, ніби ти у цій ситуації, дивишся на себе з боку. Який ти там? Роздивися своє обличчя в деталях, міміку, дихання, роздивися кожну рисочку - як виглядає впевнена у себе людина. Подивися, у якому положенні знаходиться твоє тіло, як ведуть себе руки, ноги, спина, як ти рухаєшся. Як ця людина розмовляє — тихо чи голосно, швидко чи повільно.

Зафіксуй цей образ (впевненої у себе людини). І коли достатньо надивишся на цей образ, уяви собі незнайому вулицю, по якій цей образ гуляє. Проведи його поглядом.

Переходимо до 2 якості.

Робимо усе те саме, що й з 1 якістю. У результаті ти повинен отримати три образи, які пішли гуляти трьома різними вулицями.

Тепер уявімо собі незнайоме перехрестя трьох доріг. І на нього з трьох сторін підходять три твоїх образи. Вони зустрічаються та зливаються в один. І ти один отримує усі три якості.

Можна зробити по-іншому — створити два образи та злити їх воедино і лише потім після створення третього, їх об'єднати.

Розглянемо цей новий образ. Який він? Як він виглядає? Як він поводить себе, як рухається, як дихає, яким голосом говорить?

На цьому етапі проводимо асоціацію.

### Асоціація.

Подумки увійдіть в цей образ, з'єднайтеся із ним. Відчуйте себе всередині нього. Як вам там? Як ви себе відчуваєте? Вам комфортно чи ні?!

Це не придуманий образ, насправді — це Ви. Усі ці три якості уже є всередині вас, вам необхідно лише об'єднатися з ним, щоб отримати доступ до ресурсів.

Поміркуйте із чим асоціюється цей образ? Колір, форма, жест, символ. Коли вам потрібно буде об'єднатися із цим образом, просто візьміть щось, що нагадує саме цей стан. Наприклад, впевненість асоціюється із червоним кольором, тому там, де потрібно бути впевненим одягніть щось червоне (краватку, ремінь, біжутерію, хустинку тощо).

### Запитання коуча:

Що ви хочете? (Я - ..., ..., ....)

Коли ви це зрозумієте?

Коли відбудеться подія, щоб це можна було перевірити?

Які три якості ви хочете застосувати?

1 - ..., 2 - ..., 3 - ...

З якої почнемо?

1 - ...

Згадайте момент, коли ви були такими? Розкажіть про це.

Розкажіть із подробицями, щоб ви могли зіграти свою роль.

Яке було обличчя? Опишіть картину в деталях.

Із знайомого місця перейдіть у незнайоме з цією ж якістю, на незнайому вуличку, провулок, парк.

2 (повторюємо).

Тепер ти з 1 якістю зустрічаєш з 2 якістю та зливаєшся.

Як воно виглядає зараз.

Шкала.

Побач у ньому шкалу із 3 якістю.

Який він зараз?

Нехай він походить і зайде до тебе додому.

Як він спілкується із твоїми родичами, друзями, колегами?

Нехай він зробить щось таке, що тебе хвилювало?

Це те, чого ти хочеш?

Регуляція якості і тестування у різних ситуаціях.

Ще раз розкажи про цю людину.

Що потрібно робити, щоб нагадувати собі цей образ протягом 21 дня?

Спроекціювати, яким чином ти це будеш робити мінімум протягом трьох днів.

## **9. Вправа «Візуалізація»**

Особливість: техніка візуалізації — дуже потужний та важливий інструмент у коучингу, за допомогою якого можна матеріалізувати усе, чого бажається, чого хочеться досягнути. Під час візуалізації клієнт може відчувати себе, як таким, що уже досягнув цілі. Це допомагає зрозуміти цінність обраної цілі/мети, а також вмотивуватися на її досягнення.

Використовується при запитах:

- ❖ Бачення/сприйняття
- ❖ Мотивація
- ❖ Як працює техніка:

Візуалізуючи конкретну ціль і себе, що досягнув цілі, ми подаємо сигнал мозку, що це уже є у нашому житті. В подальшому запрограмований візуалізацією мозок буде шукати усі можливі ресурси для реалізації задуманого. Це відбувається у вигляді потрібних випадкових знайомств, накопичування необхідних сил, вдалих поступів і угод.

Основні кроки:

Сядьте зручніше, обіпріться на спинку крісла. Закрийте очі, глибоко вдихніть і повільно видихніть.

Подумайте про свою ціль, ніби ви вже її досягли. Роздивіться себе, оточення, свої дії, поведінку в момент досягнення цілі.



Зверніть увагу, які навички ви маєте та що стає для вас важливим, коли ви уже досягнули цілі.

Поміркуйте, ким ви стаєте і заради чого великого ви досягли цієї цілі.

**Важливо!** Виконуйте цю техніку щоранку, не встаючи з ліжка 2-3 хвилини, протягом 30 хвилин.

## 10. Вправа “Образ — ціль”

Використовується при запитах:

Побачити ціль.

Замотивувати себе на досягнення цілі.

Повірити у власні сили.

Прийміть зручне положення та розслабтеся. Важливо, щоб не було зовнішніх подразників під час виконання даної вправи.

Закрийте очі та порахуйте від 10 до 1, щоб ще більше розслабитися та заспокоїти думки. Уявіть собі момент досягнення цілі. Саме той день, коли ваша ціль стала реальністю:

- ❖ Ви добре бачите, де ви знаходитесь і хто вас оточує.
- ❖ Як ви себе відчуваєте та поводитесь у даний момент.
- ❖ Яким новими навичками та ресурсами володієте, завдячуючи досягнутим результатам.
- ❖ Що цінного принесло у ваше життя досягнення цілі.
- ❖ Яким ви стали завдячуючи даній цілі.
- ❖ Для кого ще є важливими ваші досягнення і як вони відображаються на оточуючих вас людях.

Важливо залишатися у цьому стані декілька хвилин. Відчуття стан радості та щастя від досягнення цілі. Спробуйте запам'ятати це відчуття, щоб відтворювати його протягом тридцяти днів.

Запитайте у себе, того, який досягнув цілі, які три перші важливі кроки потрібно зробити, щоб просунутися на шляху до реалізації бажаного.

Рекомендовано роботи дану техніку зранку, тільки прокинувшись і не встаючи з ліжка, а також ввечері перед сном протягом 30 днів.

## 11. Вправа “Декартові координати”

Використовується при запитах:

- Спростування сумнівів.
- Прийнятті рішення.

Надзвичайно гарний спосіб для прийняття рішення. Потрібно дати відповідь на чотири запитання.

- ❖ Що буде, якщо це буде у моєму житті?
- ❖ Що буде, якщо цього не буде у моєму житті?
- ❖ Чого не буде, якщо це буде у моєму житті?
- ❖ Чого не буде, якщо цього не буде?

### Алгоритм декартових координат:

Необхідно дати мінімум п'ять відповідей на кожне запитання, а краще більше. Необов'язково, щоб у кожному квадранті була однакова кількість відповідей.

Звичайно, що у процесі відповідей ви вже приймете відповідне рішення, однак якщо вам цікаво, можете провести подальший розрахунок.

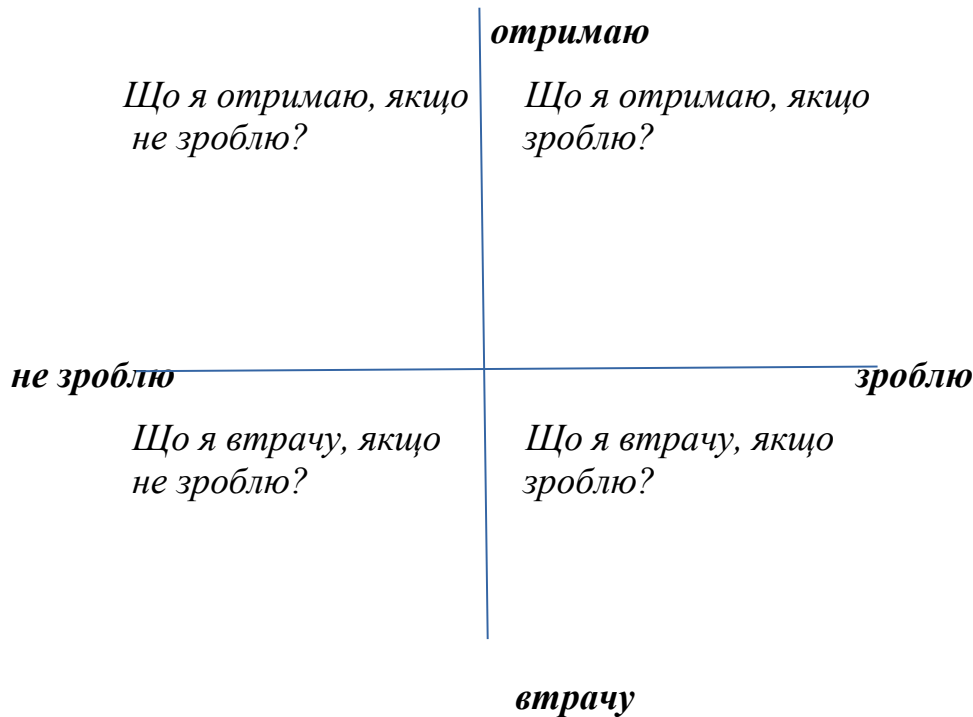
Просумуйте кількість усіх відповідей.

У кожному квадранті є знаки “+” і “-”, дивимося на знак у дужках (якщо “+”, то будемо додавати, а якщо “-”, то будемо віднімати). Одна відповідь — 1 бал.

Зробіть розрахунок із врахуванням знаків у квадрантах.

Порівняйте, який відсоток від загальної суми відповідей, складає розрахунок по квадрантам.

Ви відразу зрозумієте, яке рішення варто прийняти.



## 12. Вправа «SMART»

У перекладі з *англ.* “**smart**” означає розумний, спритний, кмітливий, моторний.

Автор: Пітер Друкер — американський економіст, публіцист, педагог.

**SMART** — найвідоміша система постановки цілей.

**SMART** — аббревіатура, кожна буква визначає свій критерій ефективності цілі.

*Specific* — конкретна

*Measurable* — вимірююча

*Archivable* — досяжна

*Realistic/relevant* — реалістична/релевантна

*Timed* — визначена в часі

Використання при запитах:

- ❖ Постановка цілі.
- ❖ Яким чином підійти до вирішення цього завдання.
- ❖ З чого розпочати досягнення цілі.

**S** – Конкретна. Ціль повинна бути чіткою, конкретною. Що це означає? Регулярно навчатися — ціль неконкретна. Відвідувати тренінги по коучингу (а ще краще визначити вид тренінгу) два рази в рік — ціль конкретна. Не

забуваємо, що ціль повинна формулюватися у позитиві. Скинути вагу — це не ціль. Важити — 57 кг — це ціль.

**М** – Вимірювальна. Визначена вами ціль повинна конкретні результати, які можна потім виміряти. Наприклад, вивчити іноземну мову — ціль, яку неможливо виміряти. Вивчити Х (зазначити кількість слів), здати сертифікований тест — цілі конкретні, вимірювальні. Коли важко зрозуміти, чим виміряти результат, уникайте формулювань: “Я зрозумію по своїм відчуттям”. Відчуття суб'єктивні, ви можете зупинися так і не досягнувши цілі або, навпаки, продовжуючи “вічний бій з тінню”. Якщо складно придумати вимірювальну ціль, використовуємо шкалу вимірювання:

- ❖ Оцініть від 1 до 10 балів:
- ❖ Наскільки ви зараз наближені до цілі?
- ❖ Скільки балів ви хочете отримати, щоб вважати свою ціль досягнутою?
- ❖ Як ви дізнаєтеся, що досягли цього результату?

**А** – Досяжна. Ви повинні мати можливість досягти поставленої цілі, хоча б в потенціалі. У вас повинні бути ресурси (зовнішні та внутрішні) для її досягнення, або ж ви повинні мати можливість здобути ці ресурси. Подивіться на свої резерви та ресурси. Що у вас уже є, а що необхідно придбати?

**Р** – Реалістична/Релевантна. Необхідно оцінити власні можливості для досягнення поставленої цілі. Напишіть, що у вас є для її досягнення у даний момент, а чого не вистачає. Також ваша ціль повинна узгоджуватися з іншими вашими життєвими цілями та протирічити їм. Наприклад, поставивши ціль прокидатися раніше, вам потрібно буде раніше лягати спати для того, щоб виспатися, або ж шукати інші можливості для повного відновлення сили.

**Т** – Визначена у часі. Повинні бути чітко визначені терміни досягнення цілі. Коли я хочу її досягти? Який це буде рік, місяць, день? Не бійтеся мріяти, наш мозок вже знає відповіді на ці запитання. Пам'ятайте, що ціль, не визначена у часі, усього лише ваша мрія.

Додатково перевіряємо екологічність нашої цілі. Як інші люди поставляться до досягнення вами цілі? Кому вона може не сподобатися? Як це може вплинути її на досягнення?

Відповівши на ці питання, поміркуйте — який найперший і найлегший крок на шляху до своєї цілі ви можете зробити уже сьогодні?

### 13. Вправа “GROW”

В основі даної моделі лежить чотирьох-етапна структура коуч-сесії.

**G** – Розуміння/вибір проблеми/цілі. Розуміння цілі дає конкретні завдання, які необхідно вирішити, надає свободу дій та можливість почати це роботи. Що варто обговорити? Чого хочеться досягти?

**R** – Розгляд/оцінка ситуації. Для цього можна використати ретельний та чесний аналіз реальності, у якій знаходиться клієнт. Це забезпечує основу розуміння необхідних змін. Що відбувається у даний момент? Як часто така ситуація відбувається?

**O** – Напрямок/шляхи вирішення. Саме на цьому етапі відбувається планування. Що можна зробити, щоб змінити ситуацію? Які є альтернативи виходу із ситуації? Які дії уже застосовувалися у подібних ситуаціях?

**W** – Варіанти/план дій. Вивчення варіантів та прийняття найкращого рішення для досягнення цілі. Варто не шукати простих шляхів, потрібно знайти найкращий.

### 14. Вправа «SWOT»

**SWOT**-аналіз — це метод стратегічного планування, який використовується для оцінки факторів і явищ, що впливають на проєкт й на бізнес у цілому.

В коучингу **SWOT** — аналіз застосовується для аналізу життєвого шляху та особистих цілей.

Мета: з'ясувати внутрішні та зовнішні фактори, які можуть сприяти досягненню цілі або ж навпаки перешкоджати цьому.

Усі фактори діляться на 4 категорії:

**Strengths** — сильні сторони

**Weaknesses** — слабкі сторони

**Opportunities** — можливості

**Threats** — загрози

SWOT використовується при запитах:

- ❖ досягнення цілі;
- ❖ вирішення задачі;
- ❖ прийняття рішення;
- ❖ уникнення перешкод на шляху до цілі;
- ❖ максимально ефективного використання наявних ресурсів.

Необхідно правильно сформулювати ціль. Необхідно взяти аркуш паперу формату А4, розділити його на 4 частини. Верхні 2 частини (S і W) відносяться до внутрішніх факторів, нижніх 2 (O і T) — до зовнішніх. У прямокутнику S записати усе те, що вважаєте сильними сторонами своєї особистості у контексті досягнення поставленої цілі. У прямокутнику W запишіть усе те, що на вашу думку, заважає вам у досягненні цілі (особисті якості, ресурси тощо). У прямокутнику O запишіть, які можливості надає зовнішнє середовище, оточуючі. Які сприятливі умови ви бачите? У прямокутнику T – зовнішні перешкоди, що можуть зустрітися на шляху до досягнення цілі (зовнішнє середовище, оточуючі, загрози).

Таким чином отримуємо повний аналіз того, які ресурси ми маємо, а також, які перешкоди можуть зустріти на шляху до цілі.

Варто поміркувати над тим, яким чином максимально ефективно використати свої сильні сторони, посилити слабкі або звести їх до мінімуму, також використати можливості, уникнути загроз.

Запитання коуча:

- ❖ Як часто у своїй роботі та просуванню себе як професіонала ви використовуєте свої сильні сторони?

- ❖ Що ви робите для того, щоб змінити свої слабкі сторони і перевести їх у сильні?

Співвіднесіть свої можливості в кар'єрі з вашими цілями.

Що ви робите для того, щоб попередити/подолати можливі загрози?

Чи виявили ви за результатами аналізу ті знання, вміння, навички, яким вам необхідно навчитися? Якщо так, то що ви зробите у цьому випадку?

## **15. Вправа-техніка «Полювання на гремлінів»**

Гремліни — це маленькі істоти, які з'являються у наших думках і говорять нам: “Ти не зможеш. У тебе нічого не вийде. Ти забув, де живеш?!”

По суті — це наші внутрішні протиріччя. І чим їх більше, тим важче зробити черговий, а особливо, перший крок до досягнення цілі. Вони є у кожному. Головне — не дозволити їм розмножитись, щоб будь-який рух до нового унеможлиблювався, щоб будь-яка мотивація зникала, а будь-яка діяльність була заблокована.

Гремліни — це не дійсність, не об'єктивна реальність, це усього лише заперечення.

### Особливості роботи:

З'ясувати та прописати на папері (побачити, що він і ви — одне ціле).

Ефективним методом для цього є, так звані, Декартові запитання, які допоможуть переспрямувати ситуацію на нову позитивну сторону.

З'ясувати вид гремліна:

Гремлін №1 — страх мріяти.

Гремлін №2 — ототожнювання себе із жертвою.

Гремлін №3 — ототожнювання себе із конфліктом

Гремлін №4 — ототожнення себе із системою.

### Використовується при запитах:

- ❖ клієнт хоче, але боїться;
- ❖ сумніви, переживання з будь-якого приводу;
- ❖ думки не дають спокою;

- ❖ невпевненість;
- ❖ страх мріяти.

## 16. Вправа «Техніка Уолта Діснея»

Автор: Уолт Дісней

Особливість: у кожній людині живе три особи (мрійник, реаліст, критик), одна з яких завжди виражена сильніше. Людина буде успішною за умови, якщо усі три особи працюють над однією ціллю і кожна добросовісно виконує свої обов'язки.

Дана вправа дозволяє “поспілкуватися” усім трьом ролям усередині однієї людини. Для того, щоб ефективно “переміщатися” між ролями, можна використовувати різні способи. Наприклад, взяти три елемента одягу, кожен з яких буде символізуватиме певну роль. Одягаючи цей предмет ви відразу будете знати — хто ви зараз. Також можна поставити три крісла і у кожного буде своя роль: крісло реаліста — ви реаліст, крісло мрійника — ви мрійник.

Розглянемо ролі у досягненні цілі:

**Мрійник** — уявіть собі вашу ціль, мрію уже досягнутою. Опишіть цю картинку. Зробіть це максимально деталізовано. Використовуйте навідні запитання (Де ви знаходитесь? Що на вас одягнуто? Хто є поряд із вами? Що ви робите? Що ви говорите собі, коли досягли своєї цілі? Що вам говорять інші люди? Що ви відчуваєте? Що змінилося у вашому житті? Чому ви навчилися? Що нового ви умієте? Чому дана ціль така важлива? Для чого вам її досягати? Ким ви станете, коли її досягнете? Ким ви станете після її досягнення? Для кого це може бути важливим?)

Наскільки яскравою буде уявлена вами картина, настільки цінною вона для вас буде?!

**Реаліст** — розкладемо ціль за смарт-критеріями. Для цього використаємо смарт-питання (Що необхідно зробити для досягнення цілі? Яка повинна бути послідовність дій? Що необхідно зробити у першу чергу? Скільки часу потрібно для реалізації? Які ресурси для її реалізації потрібні? Які знання, навички, здібності вам необхідні? Хто може допомогти у досягненні цілі?).



Дуже важливо! Роль критика у нас переважаюча і може прикидатися реалістом. Він може скоригувати часові межі, описати ресурси, яких наразі не має. Але він ніколи не скаже, що ціль недосяжна. Якщо такі з'являються такі заперечення — запишіть їх, проте відкладіть до того моменту, коли перейдете до ролі критика. Коли попередній план складено, переходимо до наступної ролі.

**Критик** — необхідно оцінити план (не ідею). Для допомоги використовуємо запитання (Наскільки його можна реалізувати? Які у нього слабкі місця? Чого не вистачає? Кому може не сподобатися ваша ідея? Які є слабкі місця в плані реалізації? Що може зупинити вас на шляху до досягнення цілі? Які моменти не були враховані у плані?)

Озвучуйте усі заперечення, доки вони не закінчаться. Вам стане приємно, коли будуть висловлені усі страхи та побоювання. Полегшено видихніть.

А тепер поверніться у позицію реаліста. Погляньте на список, який склав критик. Ретельно пункт за пунктом проаналізуйте його з точки зору реаліста. Використайте для цього принципи коучингу. Наприклад, “Через два тижні тобі, як завжди набридне і ти усе кинеш” - “Значить через два тижні мені необхідно змінити стратегію або придумати собі нагороду через три тижні, і взагалі люди змінюються, то ж чому я буду діяти як зазвичай”...

Внесіть корективи у свій план із врахуванням зауважень критика. Буває, що реаліст не може відповісти на усі зауваження критика. У таких випадках допоможе “Розкадровка”.

Візьміть — конкретне заперечення і поверніться до мрійника. Уявіть собі, що ви вже досягли своє цілі і подолали перешкоди. Помрійте, розкажіть, яким чином ви досягли цілі та подолали перешкоди. Помрійте! Розкажіть, як це у вас вийшло? Пронесіть цю картинку за маршрутом мрійник — реаліст — критик — реаліст.

Використовується при запитах:

- ❖ необхідно додати творчості, нестандартні рішення;
- ❖ розібратися із власними внутрішніми протиріччями і супротивом;

- ❖ розібрати ризики, тобто “підстелити соломку”;
- ❖ скласти план дій;
- ❖ зробити перший крок.

## 1. ЛІТЕРАТУРА

2. Аткинсон М., Т. Рає Чойс. “Майстрність життя. Внутрішня динаміка розвитку”. Москва: “ЛитМир”., 2016. 170 с.
3. Аткинсон М., Т. Рає Чойс. “Досягнення цілей. Покрокова система”. Москва: Альпина Паблішер., 2018. 282 с.
4. Бавістер С., Віккерс А. Коучинг/перекл. з англ. Матяшов О. Москва: Гиппо., 2010. 256с.
5. Бек Дон, Кован Кріс. Спиральна динаміка. Керуючи цінностями, лідерством і змінами у ХХІ столітті/ перекл. з англ. Куринок С. Москва: Открытий мир., 2010. 428 с.
6. Бет М.О. Коучинг керівників. Системний підхід у залученні керівників до вирішенню їхніх проблем/перекл. з англ. Кіріченко О. Москва: Альпина Паблішер., 2015. 148 с.
7. Бетлл С. Тренер для керівника. Як досягти екстраординарних результатів з допомогою коуч-менеджменту/ перекл. з англ. Гутнікова Т. Москва: Манн, Іванов і Фебер., 2007. 320с.
8. Бессер-Зигмунд К., Х. Зигмунд. Самокоучинг: Культура особистості менеджерів і керівників/перекл. з англ. Маруцак З. Санкт-Петербург: видав. Вернера Регена., 2010. 176с.
9. Вільямс П., Дейвіс Д. Лайф коучинг — нова професія для психотерапевта/ перекл. з англ. Шишак О. Москва: міжнародна академія коучинга., 2007. 250с.
10. Голві Тімоті. Робота як внутрішня гра. Фокус, навчання, задоволення і мобільність на робочому місці/перекл. з англ. Гутнікова Т. Москва: Манн, Іванов і Фебер., 2018. 304с.
11. Грант Е., Грін Дж. Коучинг прийняття рішень/ перкл. з англ. Томашек Н. Санкт-Петербург: ПИТЕР., 2005. 138с.

12. Гуляєва І.В. Арт коучинг. Москва: ИГ “Весь”., 2015. 320с.
13. Даунз Алан. Вийти з кризи та досягти успіху/ перекл. з англ. Литова В. Москва: Факторія., 2007. 288с.
14. Дауни Майлз. Ефективний коучинг. Уроки тренера коучей/ перекл. З англ. Агєєва О. Київ: Добра книга., 2019. 288с.
15. Ділтс Роберт. Коучинг з допомогою НЛП/ перекл. З англ. Комаров С. Москва: Олма-Пресс, Прайм-Єврознак., 2004. 256с.
16. Зиммерль В., Зиммерль К. Коучинг. Вперед від ресурса до цілі. Санкт-Петербург: Вернера Регена., 2007. 146с.
17. Кови С. 7 навичок високоефективних людей/перекл. з англ. Кіріченко О. Москва: Альпина Паблішер., 2017. 48 с.
18. Ландсберг М. Коучинг. Підвищуйте власну ефективність/ перекл. з англ. Мацака Ю. Москва: “ЕКСМО”., 2006. 160с.
19. Лейблінг М., Прайор Р. Коучинг — це просто/перекл. з англ. Чекмарєвої Ю. Санкт-Петербург: ПИТЕР., 2008. 144с.
20. Лусіані Джозеф. Сила селф-коучинга. Пять кроків до самореалізації та успіху/ перекл. з англ. Демьянова В. Москва: Софія., 2006. 288с.
21. Макгонігал К. Сила воли/перекл. з англ. Чистопольської Ксенії. Москва: Форс.,2021. 304с.
22. МакГро Філіп Змінюю себе! Селф-коучинг/перекл. з англ. Щукін Л. Москва: Попурри., 2011, 352с.
23. Марша Р. Коучинг: емоційна компетентність/перекл. з англ. Центра підтримки корпоративного управління и бізнеса. Москва: Центра підтримки корпоративного управління и бізнеса., 2003. 112с.
24. Мелія М. Як посилити свою силу/перекл. з англ. Іванова В. Москва: Азбука., 2016. 222 с.
25. Мерріл Р., Кови С. Швидкість довіри: те, що змінює все/перекл. з англ. Ільїн М., Пискотина Роза, Москва: Альпина Паблішер., 2018. 432 с.
26. Нардоне Дж., Вацлавик П. Мистецтво швидких змін/перекл.з англ. Бобильов Є. Москва: “Институт Психотрепии”., 2006,192с.

27. Рибкін І. Коучинг соціального успіху. Москва: вид-во “Інститу загальногуманітарних досліджень”., 2005. 224с.
28. Сمارт Дж. Коучинг/перекл. з англ. Саніна Ю. Москва: “ЛитМир”., 2017. 270 с.
29. Стак Е. Коучинг на підприємстві. Станьте менеджером-тренером/перекл. з англ. Заведеева В. Москва: Альпина Паблішер., 2018. 216 с.
30. Стар Дж. “Коучинг. Повне керівництво по методам, принципам, навичкам персонального коучингу/перекл. з англ. Светлова Ю. Москва: “Бизнес Психологи”., 2010, 495 с.
31. Стар Дж. Найкращий коучинг. Як стати хорошим коучем на робочому місці/перекл. з англ. Светлова Ю. Москва: “Бизнес Психологи”., 2016. 278с.
32. Стороженко Г. Стати коучем президента. Цілі, до яких ми не боїмося йти/перекл. з англ. Саніна Ю. Москва: “ЛитМир”., 2016. 170 с.
33. Томашек Н. Системний коучинг/перекл. з англ. Синицина Ю . Москва: “Гуманитарний центр”., 2016. 168 с.
34. Уїтворт Л., Кімсі-Хаус Г., Сендал Ф. “Коактивний коучинг”/перекл. з англ. Богомолова М . Москва: Альпина Паблішер., 2020. 274с.
35. Уїтмор Дж. “Коучинг як метод управління персоналом. Внутрішня сила лідера”/перекл. з англ. Заведеева В. Москва: Альпина Паблішер., 2020. 316 с.
36. Хайєм О. Як заохотити працівників. Пошуки стимулів та керівництво емоціями/ перекл. з англ. Бабенко Н. Харків: “Прометей”., 2019, 179с.
37. Шекшня С. Коучинг. Як ефективно керувати вільними людьми/ перекл. з англ. Богомолова М. Москва: Альпина Паблішер., 2018. 206 с.
38. [dropshadowbox align=»none» effect=»lifted-both» width=»auto» height=»» background\_color=»#ffffff» border\_width=»1" border\_color=»#dddddd» ]
39. [/dropshadowbox]