

Ścieżka rozwoju Coacha - część VI a

Techniki i narzędzia coachingowe - trzecie wtajemniczenie - „pytania - słowny skalpel w rękach Coacha”

W trakcie naszych poprzednich rozważań o intuicji obiecałam Wam, że wrócimy do kwestii zadawania pytań w coachingu. Chciałabym, abyśmy właśnie teraz rozpoczęli nową, wspólną wędrówkę do kolejnego wtajemniczenia, jakim są pytania.

Nie bez powodu użyłam w tytule określenia „skalpel”. Pytania w rękach Coacha są narzędziem niezwykle precyzyjnym. Od precyzji użycia tegoż narzędzia, w największej mierze, zależy powodzenie procesu. Nie znalazłam w mojej wyobraźni lepszego porównania dla „precyzji”, jak właśnie skalpel w rękach chirurga - stąd to określenie. Zawsze, kiedy myślę o charakterze działalności coachingowej, nasuwa mi się refleksja, że bycie Coachem jest trochę jak duchowa chirurgia. Z tą różnicą, że nie Coachowi, a coachowanemu odsłaniają się zakamarki i potencjał jego wnętrza.

Zdecydowałam się podzielić ten temat na dwa spotkania.

W niniejszym artykule skoncentrujemy się na pytaniach otwartych, które stanowią tę ważniejszą grupę pytań w coachingu, czyli grupę pytań coachingowych. W następnym tekście powrócimy do pozostałych rodzajów pytań coachingowych oraz porozmawiamy o pytaniach niebezpiecznych i w praktyce coachingu niedozwolonych. W drugiej części podsumujemy także całość zagadnienia związanego z techniką używania narzędzia Coacha, jakim są pytania.

Kluczowe pytania

Sposób i rodzaj zadawanych pytań jest kluczową techniką w pracy Coacha. Na poparcie tegoż stwierdzenia pozwolę sobie przytoczyć za coachingowym guru - sir Johnem Whitmorem - następujące stwierdzenie: „Wydawanie poleceń i stawianie pytań zamkniętych oszczędza ludziom konieczności myślenia. Zadawanie pytań otwartych zmusza ich do samodzielnego myślenia”. A przecież o to chodzi nam w coachingu - o otwarcie skarbnicy wewnętrznego potencjału człowieka, poprzez sprowokowanie go do samodzielnego myślenia i skierowanie uwagi do jego wewnętrznego świata.

Efektywność jako cel

Zapewne wiecie z doświadczenia, że pytania zadajemy w celu uzyskania informacji, kierując się różnymi pobudkami i celami. Każde zadane pytanie wywołuje określone reakcje i odczucia u pytanego, skłaniając go do udzielania informacji, refleksji, tłumaczenia się, oceniania, podjęcia

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

decyzji, odgadnięcia co mamy na myśli lub czego oczekujemy, czy też zajęcia stanowiska w określonej kwestii. Jednak dla nas, jako Coachów, najważniejsze powinno być to, aby odpowiednio zadawane pytania generowały samoświadomość i odpowiedzialność. Uzyskanie tego celu w procesie coachingu jest bardzo istotne i, jak zapewne pamiętacie, zostało zawarte w naszym Coachingowym Kodeksie Zasad. Niestety nie jest to łatwa sztuka. By to osiągnąć, nie wystarczy dowolne pytania. Zadawane pytania powinny być efektywne, czyli:

- koncentrować coachowanego na problemie;
- wywoływać konieczność udzielania informacji dobrej jakościowo, ważnej dla coachowanego;
- wywoływać odpowiedzi o charakterze opisowym, aby nie popaść w kryteria oceniające, które mogłyby doprowadzić do negatywnych skutków w postaci samokrytyki lub obniżenia samooceny u coachowanego;
- dawać Coachowi szansę zweryfikowania odpowiedzi coachowanego i prowadzenia go do znalezienia jego własnych rozwiązań z uwzględnieniem wielu perspektyw widzenia problemu.

Chciałabym podkreślić, że informacje przekazywane przez coachowanego nie mają służyć nam, coachom. Odpowiedzi coachowanego są dla nas jedynie drogowskazem do zadawania kolejnych pytań tak, aby nie odbiegać od sedna problemu, którego rozwiązanie jest celem naszego procesu. Powinniśmy być jedynie przekonani, że nasz coachowany ma niezbędne informacje, aby podążać w kierunku celu. Celowość zadawania pytań przez Coacha różni się od zwyczajowej ciekawości lub chęci pogłębienia własnej wiedzy. Coach powinien zadawać pytania po to, aby podopieczny uzyskał wystarczająco dużo informacji o samym sobie i odkrył wiedzę, której posiadania być może wcześniej nie był świadomy.

Czym są pytania coachingowe?

Zatrzymajmy się teraz przez chwilę na samych pytaniach i na ich rodzajach. Dla naszych potrzeb użyjemy klasyfikacji, w której możemy ogólnie wyróżnić pięć rodzajów pytań:

1. Pytania otwarte.
2. Pytania zamknięte.
3. Pytania zamknięte typu „clear”.
4. Pytania oceniające.
5. Pytania naprowadzające.

W coachingu stosujemy wyłącznie pytania z pierwszych trzech grup, czyli pytania otwarte, zamknięte oraz zamknięte typu „clear”. To są właśnie pytania coachingowe.

- **Pytania otwarte**

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Pytania te, jako narzędzie Coacha, zachęcają do głębokiej analizy problemu. Pozwalają na uzyskanie dobrych jakościowo informacji, potrzebnych coachowanemu do uświadomienia sobie własnego wewnętrznego potencjału oraz odczytania drogowskazów potrzebnych do podjęcia decyzji i przyjęcia za nie odpowiedzialności. Do takiej grupy pytań należy chociażby jedno z moich ulubionych pytań, które przedstawiłam Wam wcześniej: *Co byś zrobił, gdybyś się nie bał?*

Oczywiście takich pytań jest mnóstwo, a to którego i w którym momencie użyjecie, zależy wyłącznie od potrzeb Waszego podopiecznego i przebiegu procesu coachingu. Do pytań otwartych możemy zaliczyć następujące pytania:

- Co możesz/mógłbyś zrobić w tej sytuacji?
- Co zrobisz, aby to osiągnąć?
- Jak się z tym czujesz?
- Jak ważne jest to dla Ciebie?
- Jaki to ma wpływ na Ciebie?
- Jakie to może mieć dla Ciebie konsekwencje?
- Co Cię powstrzymuje od zrobienia tego?
- Kogo byś wybrał, jako wzorzec do naśladowania?
- Kto byłby idealnym wzorem dla Ciebie?
- Gdzie szukałbyś rozwiązania/przyczyny?

Jak z pewnością zauważyliście, pytaniami otwartymi będą pytania zaczynające się od wszelkich zaimków pytających: „co”; „ jak”; „ kto”; „gdzie”; „kiedy”. Pytania otwarte powinny być najbardziej przydatnym i najczęściej stosowanym rodzajem pytań w pracy Coacha. Można je porównać do specjalnego oddziały zwiadowczego, pozwalającego na prowokowanie i zachęcanie naszego podopiecznego do odczytywania wewnętrznych drogowskazów, dostrzegania nowych dróg w jego wewnętrznym świecie, rozpoznawania nowych możliwości, nowych perspektyw widzenia problemu, odnajdowania nowej, a tak naprawdę najczęściej tylko nieuświadomionej wiedzy na swój temat. W ten sposób pozwalają na budowanie samoświadomości, odpowiedzialności, wzrostu poczucia własnej wartości i motywacji u coachowanego.

W finalnym etapie pytania otwarte są kluczem do poszukiwania nowych pomysłów i precyzowania możliwych, zgodnych z wewnętrznym światem coachowanego rozwiązań i działań. Najważniejsze jest to, abyśmy pamiętali, że pytania otwarte to pytania rozszerzające perspektywy, zwiększające samoświadomość, pozwalające lepiej zrozumieć problem, sytuację i położenie, w jakich znalazł się coachowany - nie zaś źródło ciekawostek i informacji interesujących dla Coacha.

Tak, jak wspomniałam wcześniej, wrócimy do pytań coachingowych i pytań „zakazanych” podczas kolejnego spotkania.

Wierzę głęboko, że nadal będziecie ze mną w tej wędrówce.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Gorąco zapraszam.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.