



# 如何找到適合你的教練？

The Business of Happiness 3

一小時的談話，掀開了C君過去二十年一直耿耿於懷的心結，他偏向沒有接受自己特質的智慧思考型，因此督促自己成長的方向，是彌補自己最弱的一環。

撰文／陳郁敏·整理／阮嵐青·視覺／LaLa·圖片來源／陳郁敏、shutterstock



君是我的新客戶，上個月決定聘請我擔任教練，幫助他做職業生涯規畫。C君是法國人，過去十年在亞洲各地工作，非常喜歡跨國、跨文化的工作。他服務的公司希望他明年回法國總部，接受新職位。他不確定是否該接受這個新任務，另一方面也想探索留在亞洲的可能性。

C君與好友聊起這個狀況，好友建議他找一個專業教練。這位好友曾經是我的教練客戶，熟悉我的教練方式，向C君推薦了我。在接受新客戶之前，我都會提供一次免費諮詢，目的是互相認識，瞭解客戶的需求和目標，也讓客戶理解教練服務的遊戲規則。雙方都覺得可行，教練服務才會正式進行。

C君的目標之一是認清自己的優勢和能力，這樣他才能夠判斷未來應該選擇哪一類型的工作。我先請他做了VIA人格潛質測試（註一），他也和我分享他公司內部三百六十度的能力測試報告。這兩個測試，可以分析人格特質（character strengths）和工作能力（competencies），讓我和C君在會談

前做足了準備。

第一次會談時，我們得到一個意料之外的發現。C君目前的工作是管理一座商場，帶領龐大的前線團隊時，情商（EQ）和人力管理會是成功關鍵。他非常喜歡栽培人才，覺得這是工作最有意義的地方。但從他的測試報告中，我發現他的強項比較傾向理性和思考智慧方面的能力，所以總覺得他口中的自己，和我親身與他互動時感受到的他，有挺大差距。針對這點我們探討了許久，最後他提到一個關鍵點。

他畢業加入公司的時候，有位上司給他的評語是「你太聰明了，你的團隊可能跟不上你的思路。」上司的這句話，讓他從此隱藏自己的智慧和判斷力，立志彌補自己情商不夠強的短處。這也解釋了他為什麼一直抗拒總部給他的新任務，因為那是一個需要高度才智和思考能力，才能夠勝任的專家職責（specialist role），不是一個需要管理前線團隊的管理職（frontline operational role）。

因為這個盲點，他刻意壓制自己的優勢，忽略如何讓自己的優勢引領個人的職涯發展。雖然他最弱的一環的確有提升，團隊也高度認可他的領導能力，但是他是否錯過了將自己的優勢發揚光大的機會？C君相當認同這次會談的意義，也同意在下次見面前思索這些新發現。

所以，如何找教練呢？別人的推薦是一個很好的方法，特別是接受過教練服務者的推薦。正如C君的好友曾經是我的客戶，他不只對我的教練服務滿意，也清楚我的風格和方式。他的推薦讓C君對我有信心，也知道我有足夠的能力幫助他，所以在第一次的會談，C君就準備好進入自己要面對的核心問題。

### 如何找到適合你的教練？

除了口碑推薦之外，想找到適合你的教練，還需要留意什麼呢？讓我從你（客戶）的角度做些建議：

#### 1 聆聽多過說話

教練讓你感覺很舒服，很容易讓你敞開心扉傾訴。教練不只聽懂你講的東西，

## 改變的階段 Stages of Change

## 展現的行為 Behaviour Indicators



也聽到你的保留及沒說出口的關鍵信息。他能夠在這麼多信息中，很快找到該關注的重點，這需要有同理心的情商能力。

### 2 提問多過提供建議

你當然希望教練提供答案，但教練的工作是幫助你釐清自己的問題，找到屬於自己的答案。如果教練這時候迎合你的需求（為了得到認同）而提供建議，這

只會加強你的依賴性而沒有建立你的自主性。

### 3 建設性及方向感

即使還沒有答案，但談話的過程會讓你覺得有方向感，慢慢往目標前進，或是漸漸理出一些思路。這個過程讓你相信問題是可以解決的，而你有信心可以面對它。教練會讓你感覺很安全，但是他並不是一味地迎合你，而是在心理安全

的基礎上引導你的思考，指出你的盲點，挑戰你的自我設限，讓你能夠從更廣、更高、更遠的角度思考。

### 4 共同主動 Co-active

好的教練沒有標準答案，沒有預設立場，不會以自己的價值觀和道德倫理而提供答案。教練互動不是老師與學生的指導和接受，它沒有尊卑的分別。它是在雙方都主動的互動模式下，共同創造新的可能性。

### 教練如何挑客戶？

當你在挑選教練的時候，教練藉由跟你聊天，其實也在測試你是不是對的客戶，看看你準備好了嗎（Readiness to change）~ Prochaska Change Model（註二）是我常用的一個模式，來判斷客戶對改變的接受度。

客戶處於不同的階段，教練就需要使用不一樣的切入方式。如果客戶處於「思考前階段」，就是沒意識到有問題，或知道有問題但不覺得有必要改變。在這個階段，有一些人沉迷在自己是受害者的狀態，到處博同情，還沒準備好要跳出受害者的角色。有些人會爭辯或否認問題，怪罪別人，歸咎外在環境因素。新手教練通常有個通病，就是「救世主」心態，逢人就想幫忙、想輔導，認

為每個人都需要幫助，或每個人都願意被幫助。我會先幫助客戶提高察覺和自省能力，讓客戶意識到自己處於還沒有意願改變的階段，由他自己決定是否進入改變的下一個階段。

要成為一位專業教練，必須先瞭解自己在職業上的界線。所謂教練，並不是心理諮詢師（counselor）或是心理治療師（therapist）。這也呼應我四月份開始為教練服務所寫的第一篇，「教練以專業能力協助客戶釐清問題、聚焦目標、實現目標」，所以，我提倡的教練服務，是能夠幫助那些已經準備好的——準備好要改變現狀，要讓自己更好，達到具體目標，想邁向夢想的人。

註一：Values In Action 個人性格潛質測試（VIA Character Strengths, <http://www.viacharacter.org>）是正向心理學大師 Christopher Peterson 與 Martin Seligman 發展的性格潛質測量方法，共有 24 項性格潛質。VIA 也是正向心理學最具代表性的應用工具。

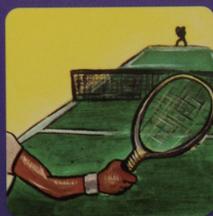
註二：Prochaska Change Model（改變階段模式）源自 Prochaska 及 DiClemente 在一九八二年發展的「跨理論模式」（Transtheoretical Model），提供比較行為改變的理論基礎。

## 家庭作業 Assignment



### 陳郁敏

- 企業教練，《漣漪詞》作者，《漣漪人基金會》共同創辦人
- 美國賓州大學正向心理學碩士 MAPP
- 漣漪人相信「先改變自己，讓自己成為漣漪的中心點，成為正面積極思考的人，漣漪的效應就會發生，這社會、世界也會因此而改變。」不只擁有正向思考，我們還必須學習方法，在行動中實踐自己所想要看到的改變，才會產生真正的漣漪。
- 漣漪人專頁 [www.facebook.com/lianyiren](http://www.facebook.com/lianyiren)
- 更快樂體驗營 (Happier Retreat) [www.dulanretreat.com](http://www.dulanretreat.com)



It is easy for me to recognize when to be supportive or challenging, tough or compassionate with people.

我知道什麼時候該協助、什麼時候該挑戰他人，什麼時候該對人嚴厲或關懷。

[www.ripplecards.com](http://www.ripplecards.com)

擔任教練，展現同理心是非常重要的。請觀看這短片，認識並理解同理心和憐憫同情的差異。<http://www.youtube.com/watch?v=1Ewvgu369Jw>

我邀請所有《魅麗雜誌》的讀者寫信給我。不管是問問題也好，或是分享您的意見，我都期待與歡迎。有互動就有參與，我們一同參與實踐幸福快樂的人生

E-mail: [lianyici@gmail.com](mailto:lianyici@gmail.com)  
漣漪人專頁 [www.facebook.com/lianyiren](http://www.facebook.com/lianyiren)