

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ



ΑΝΘΗ ΨΩΜΙΑΔΟΥ

Το περιεχόμενο του παρόντος info e-booklet, υπάγεται σε άδεια χρήσης Creative Commons

“Attribution – Non commercial – No derivatives 4.0 – international”

CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	3
Εισαγωγή	4
Τι είναι το coaching	6
Τι δεν είναι το coaching	8
Η πορεία του coaching ως σήμερα	10
Βασικές αρχές coaching (για τον coach)	14
Δεξιότητες ενός coach	18
Επίλογος – Συμπεράσματα – Μελλοντικές προτάσεις της συγγραφέως	20
Σχετικά με την Ανθή Ψωμιάδου.....	23

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τόσο στην σύγχρονη εποχή όσο και στην πορεία του από την γέννησή του ως σήμερα, το coaching μετασχηματίζεται, εμπλουτίζεται, ακολουθεί τις εξελίξεις της κοινωνίας. Ωστόσο, είναι ξεκάθαρο πως, λόγω της ανθρωποκεντρικής φύσης του, διεπύκνως ανέκαθεν από αρχές που αποτελούν τον κορμό εξάσκησης του διαμέσου των δεκαετιών της μέχρι τώρα «ζωής» του. Πρόκειται για δομικά στοιχεία της ύπαρξής του που είναι άκρως απαραίτητο να υιοθετηθούν ως αρχές από τον ίδιο τον άνθρωπο που επιθυμεί να εξασκήσει το επάγγελμα αυτό. Σε αντίθετη περίπτωση, το οικοδόμημα που επιθυμεί να χτίσει, κινδυνεύει από κατάρρευση. Από τον τρόπο σκέψης, τις αξίες, τις πεποιθήσεις, την εξάσκηση δεξιοτήτων, την απαραίτητη διαρκή εξέλιξή του, έως την πολύ θετική –ενδεχομένως σωτήρια για κάποιους πελάτες του (coachees)- δράση του, όλα αυτά έχουν υπέρμετρη σημασία για την προσφορά του στην κοινωνία. Ο coach οφείλει να επιδεικνύει συγκεκριμένες συμπεριφορές πηγάζουσες από μέσα του και να έχει μια στάση ζωής τέτοια που, σε κάθε περίπτωση, να εμπνέει –χωρίς να κατευθύνει- τα μέλη μιας κοινωνίας και πελάτες του για αναζήτηση και εύρεση του προσωπικού τους δρόμου για αυτεπίγνωση, αλλαγή, αυτοπραγμάτωση.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν ενημερωτικό e-booklet έχει σκοπό να μελετήσει τις βασικές αρχές που διέπουν την δραστηριότητα ενός coach και την στάση που οφείλει να έχει ώστε να βοηθά αποτελεσματικά –ως συνοδοιπόρος και ίσως- στην προσπάθεια των πελατών του (coachees) να επιτύχουν τους προσωπικούς στόχους τους για αλλαγή, εξέλιξη, αυτεπίγνωση και επιτυχημένη διαχείριση των προκλήσεων της καθημερινής τους ζωής.

Φυσικά, στα πλαίσια μιας τέτοιας μελέτης, δεν θα μπορούσα να μην προβώ σε μια σύντομη αναδρομή στην ιστορία του coaching αλλά και σε περιγραφή του γενικότερου πλαισίου εντός του οποίου δρα ένας coach. Θεωρώ επίσης σημαντικό, να εξεταστούν οι διαφορές του coaching από θεραπευτικές της ψυχής επιστήμες και μεθόδους (ψυχοθεραπεία, ψυχανάλυση, συμβουλευτική) με τις οποίες συχνά συγχέεται από το ευρύ κοινό και όχι μόνο. Τα στοιχεία αυτά είναι απαραίτητα εργαλεία ως γνώση στην φαρέτρα ενός coach, καθώς –σε συνδυασμό με τον κώδικα δεοντολογίας που οφείλει να σέβεται- καθορίζουν τα όρια εντός των οποίων δρα και προσφέρει τις υπηρεσίες του. Άρα, είναι και αυτά μια επιπλέον πηγή που γεννά αρχές του επαγγέλματός του.

Το περιεχόμενο του παρόντος ενημερωτικού e-booklet είναι χρήσιμο τόσο σε άτομα που στοχεύουν στο να αναλάβουν τον ρόλο του coach, όσο και σε ανθρώπους που θέλουν να εμπλουτίσουν την πληροφόρησή τους γύρω από το θέμα αυτό. Επιπροσθέτως, όσοι από την δεύτερη ομάδα έχουν την θέληση να αξιοποιήσουν αυτή την πληροφόρηση πηγαίνοντάς την πέρα από το απλό αρχικό στάδιο της ενημέρωσης, μπορούν ενδεχομένως να βοηθηθούν εμπνεόμενοι για περαιτέρω μελέτη και εφαρμογή κάποιων αρχών με την μορφή ενός άτυπου «self-coaching».

Οι αρχές του coaching είναι συνυφασμένες με τις δεξιότητες που ένας coach οφείλει να αποκτήσει (αν δεν τις διαθέτει), να ανακαλύψει (αν τις έχει) και να βελτιώνει διαρκώς τον τρόπο που τις χρησιμοποιεί μέσω της εξάσκησης και της αύξησης της εμπειρίας του. Θα αναφερθώ λοιπόν και ικανότητες, στα ταλέντα, στις δεξιότητες που χαρακτηρίζουν έναν coach.

Εκτός από τις αρχές του coaching για τον coach, είναι χρήσιμο να αναφέρω και τους τρόπους προστασίας τους, ήτοι τα στοιχεία εκείνα που εξασφαλίζουν –όσο αυτό είναι δυνατόν, αφού μιλάμε για την ανθρώπινη φύση- την τήρησή τους. Δεδομένου ότι ο ενσυνείδητος coach έχει καθήκον να διατηρεί επαφή με έναν επόπτη(έναν πιο έμπειρο, αποδεδειγμένα ικανό coach και με εμπειρία στην εποπτεία), είναι σαφές ότι υπάρχει μια επιπλέον δικλίδα ασφαλείας σε περίπτωση που κάποια από τις βασικές αρχές δράσης του, για κάποιον λόγο κλονιστεί. Αν, για παράδειγμα, αισθανθεί ότι έχει την τάση να επικρίνει μέσα του έναν πελάτη του, έχει χρέος να απευθυνθεί στον επόπτη του. Πριν από αυτό βέβαια, υπάρχει το βασικό μέτρο προστασίας των αρχών coaching που είναι η δουλειά που ο ίδιος ο coach κάνει για την διαρκή προσωπική του εξέλιξη. Για να μπορέσει να κάνει κτήμα του όλες τις αρχές, χρειάζεται μια αέναη διαδικασία προσωπικής εξέλιξης, μια διαρκής δίψα (και πράξη) για πρόοδο και αυτο-ανάπτυξη. Για τον λόγο αυτόν, για ένα μεγάλο μέρος του κλάδου και για μένα επίσης, θεωρείται απαραίτητο, ένας coach πριν αποκτήσει τον ρόλο και τον τίτλο αυτόν, να έχει καθίσει στην καρέκλα του coachee. *“Μάθε να προσφέρεις coaching δεχόμενος ο ίδιος πρώτα coaching”* (Julie Starr, 2010).

Οι ταχύτητες με τις οποίες ζει ο σύγχρονος άνθρωπος είναι τέτοιες που δεν αφήνουν χώρο και χρόνο σε μία βασική προϋπόθεση για την ηρεμία του και την πιο συνειδητή διαχείριση των σκέψεων και συμπεριφορών του. Το coaching λοιπόν, έρχεται να συνδράμει δυναμικά σε αυτό, αφού ένα από τα βασικά οφέλη που προσφέρει στον coachee, είναι η επίτευξη συνειδητότητας, η εκ νέου επαφή με τον εαυτό του και η αυτεπίγνωση, στοιχεία που με την σειρά τους, οδηγούν –με κατάλληλες ερωτήσεις από μέρους του coach- σε ανακάλυψη απαντήσεων, μεθόδων, λύσεων που ο ίδιος ο coachee ενδεχομένως δεν ήξερε ότι μπορεί να βρει. Αυτός είναι ένας από τους σημαντικότερους λόγους για τους οποίους αξίζει να μελετηθούν οι αρχές από τις οποίες διέπεται –ή, για την ακρίβεια, από τις αρχές που πρέπει να διέπεται- η δράση ενός coach και να εξαχθούν εν κατακλείδι τα συμπεράσματα για τα ευεργετήματά της.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ COACHING;

Ένα σύνηθες φαινόμενο σχετικά με το coaching είναι η πληθώρα ορισμών ή περιγραφών γι' αυτό. Αν υποθέσουμε ότι κάνουμε μια άτυπη γενική κατηγοριοποίηση των σχετικών «ορισμών», στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι ερμηνείες εκείνες που γεννώνται στον κύκλο των ανθρώπων που ασχολούνται με αυτό (σπουδαστών, ήδη έμπειρων coaches, διδασκόντων) και η δεύτερη, περιλαμβάνει τις απόψεις ή εντυπώσεις που έχουν για το coaching οι μη ασχολούμενοι με αυτό. Ως εκ τούτου, συχνά υπάρχει μια συγκεχυμένη εικόνα που χρήζει ερμηνείας.

Η δεύτερη από τις προαναφερθείσες κατηγορίες, περιέχει πολλές περιγραφές του coaching που συνήθως –σε ελεύθερη απόδοση- το χαρακτηρίζουν ως κάτι που κάνει κάποιος για να εμψυχωθεί, ότι απευθύνεται σε έναν coach για να τον ενθαρρύνει, να τον παροτρύνει να πιστέψει στον εαυτό του, να τον βοηθήσει να κρατήσει ζωντανή την πίστη στο όνειρό του, να του πει τι θα κάνει ώστε να πετύχει κ.ά. Όλα αυτά εντάσσονται σε μια γενικότερη τάση των τελευταίων δεκαετιών –που έχει διογκωθεί τις τελευταίες τρεις δεκαετίες - που χαρακτηρίζεται ως «pop psychology» (μπορεί να την συναντήσει κάποιος και με τους όρους «popular psychology» ή και «pop psych»). Πρόκειται για ένα κράμα από σκόρπιες γνώσεις ψυχολογίας, παρακινητικές φράσεις και συμβουλές, που προσφέρεται συχνά και από ανθρώπους που δεν έχουν κάποια ακαδημαϊκή γνώση περί ψυχολογίας ή κάποια πιστοποίηση σχετική με το coaching αλλά, εντάσσοντας στην ήδη υπάρχουσα ιδιότητά τους στοιχεία που αναφέρθηκαν ανωτέρω, προσελκύουν κοινό (με βίντεο, άρθρα, δημοσιεύσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ομιλίες) για εμπορικούς ή μη σκοπούς. Δυστυχώς, αρκετά συχνά η κατάσταση αυτή δημιουργεί μία σύγχυση και εντείνει την παρερμηνεία του τι είναι το coaching.

Για την πρώτη κατηγορία ορισμών που αναφέρθηκε στην αρχή της ενότητας, η πληθώρα περιγραφών έγκειται στο ότι το coaching είναι σαν μια ζωντανή ύπαρξη που αλλάζει και εξελίσσεται. Επιπροσθέτως, είναι διαφορετικό στα μάτια κάποιου όταν ξεκινά την ενασχόλησή του με αυτό (με σκοπό να γίνει coach) απ' ό,τι στην συνέχεια, όταν πια έχει περισσότερη εμπειρία, όταν έχει φύγει από το πρώτο στάδιο και έχει νιώσει πιο κοντά με την ουσιαστική έννοια του coaching. Επίσης, οι διάφορες υποκατηγορίες/ τα είδη coaching (executive coaching, health coaching, wellness

coaching, career coaching κ.λπ) έχουν φυσικά κάποιες διαφοροποιήσεις στην διατύπωση των ορισμών τους, με τις βασικές αρχές βέβαια να είναι κοινές.

Μια περιγραφή του coaching λοιπόν, θα μπορούσε να είναι η εξής:

Το coaching είναι μια διαδικασία συστηματικών συναντήσεων(συνεδριών)μεταξύ δύο ατόμων (coach – coachee), στις οποίες η ατζέντα καθορίζεται από τον coachee, που οδηγείται μέσω κατάλληλων ερωτήσεων (και όχι υποδείξεων) του coach, στην ανακάλυψη απαντήσεων μέσα του, την αυτοπαρατήρηση και επαφή με το «τώρα», την εξεύρεση λύσεων, τον καθορισμό στόχων και την δράση για την επίτευξή τους, την καλύτερη διαχείριση των καθημερινών προκλήσεων και κατ' επέκταση την αλλαγή, την αυτεπίγνωση, την αυτοπραγμάτωση.

Χρειάζεται να γίνει κατανοητό πως όσες διαφορετικές διατυπώσεις και αν γεννηθούν, υπάρχουν κάποια στοιχεία που είναι σταθερά σε έναν ορισμό/σε μια περιγραφή του coaching και αυτά πηγάζουν από τις αρχές που πρέπει να διέπουν την διαδικασία του. Τις αρχές αυτές θα δούμε και στην πορεία του e-booklet, όπου και θα τις αναλύσω.

ΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟ COACHING

Όπως γίνεται κατανοητό από μέρος της προηγούμενης ενότητας, συχνά το coaching συγγέεται από το ευρύ κοινό με άλλες μεθόδους, τεχνικές ή επιστήμες. Η ψυχοθεραπεία, η ψυχανάλυση, η συμβουλευτική, έχουν αρκετά κοινά στοιχεία με το coaching (συστηματικότητα συναντήσεων/συνεδριών, δέσμευση για εχεμύθεια, χρέος του καλού coach για καθορισμό του επόπτη του κ.ά.), ωστόσο υπάρχουν καίριες διαφορές από αυτό.

Το coaching είναι προσανατολισμένο –βασιζόμενο και στο παρόν φυσικά- στο μέλλον, χωρίς να ασχολείται με ψυχοπαθολογικά αίτια των συμπεριφορών και των καταστάσεων. Επίσης, δίνει έμφαση περισσότερο στις λύσεις και όχι τόσο στο ίδιο το πρόβλημα.

Στο coaching ο ίδιος ο coachee είναι που βρίσκει τις απαντήσεις, εμπνεόμενος με κατάλληλες ερωτήσεις από πλευράς coach που ενεργοποιούν μηχανισμούς εσωτερικής του αναζήτησης και αυτοπαρατήρησης.

Επειδή και άλλες βασικές διαφορές του θα γίνουν κατανοητές μέσω της ανάλυσης των αρχών που το διέπουν και η οποία θα ακολουθήσει, θα αναφερθούν εδώ επιγραμματικά περιπτώσεις στις οποίες το coaching ΔΕΝ είναι η λύση για κάποιον πελάτη.

- Εξαρτήσεις από ουσίες ή αλκοόλ
- Σεξουαλική ή άλλου τύπου βία (είτε την δέχεται είτε την ασκεί)
- Μανιοκατάθλιψη και άλλες βαριές ψυχικές ασθένειες

Ένας καλά καταρτισμένος coach, μπορεί να αναγνωρίσει πότε ΔΕΝ πρέπει να αναλάβει έναν πελάτη. Αν αυτό είναι ξεκάθαρο από την πρώτη τηλεφωνική για παράδειγμα επικοινωνία (περιπτώσεις εξαρτήσεων κ.λπ που προαναφέρθηκαν), τότε ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο και δεν προχωρά σε συνάντηση. Αν δεν είναι τόσο νωρίς ξεκάθαρο, τότε διεξάγει μια συνάντηση (η οποία δεν έχει κόστος για τον ενδιαφερόμενο) που περιλαμβάνει μία «αναγνωριστική» συζήτηση και, αν διαπιστώσει ότι έχει μπροστά του μία περίπτωση που δεν εμπίπτει στο αντικείμενό του, τότε οφείλει να παραπέμψει τον ενδιαφερόμενο σε έναν θεραπευτή. (Αν το θέμα ανήκει σε αυτά που πράγματι «δουλεύονται» με coaching, προχωρά στο λεγόμενο «συμβόλαιο», γνωστό και ως «rules of engagement» στην αγγλική γλώσσα.)

Ξεκάθαρες περιπτώσεις που αναλαμβάνει ένας coach είναι

- Βελτίωση ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- Ανάπτυξη ή βελτίωση βαθμού αυτοπειθαρχίας
- Διαχείριση άγχους
- Αυτο-παρακίνηση, ανακάλυψη κινήτρων
- Διαχείριση σχέσεων –επαγγελματικών ή προσωπικών
- Βελτίωση επιλογών για καλύτερη υγεία, για ευεξία κ.λπ (wellness coaching)
- Σχέδιο/ πλάνο ζωής ή δουλειά πάνω σε συγκεκριμένο στόχο, με βοήθεια στον καθορισμό του στόχου αυτού όταν δεν είναι ξεκάθαρος στο μυαλό του coachee
- Βελτίωση απόδοσης/ στόχοι/ πλάνο δράσης για επαγγελματική εξέλιξη

Φυσικά, υπάρχουν πολλές ακόμα περιπτώσεις στις οποίες η επιτυχημένη «σύνδεση»/ επαφή coach και coachee μπορεί να δώσει λύσεις. Εδώ αναφέρονται κάποια παραδείγματα, με απαραίτητο στοιχείο την παραπομπή σε περαιτέρω μελέτη, για τον υποψήφιο coach.

Το coaching αποτελεί περισσότερο μια εμπειρία, μια διαδικασία της οποίας η αποτελεσματικότητα βασίζεται στην σχέση που θα αναπτυχθεί ανάμεσα στον coach και τον coachee. Αναλύοντας τις αρχές που το διέπουν, θα γίνουν ακόμα καλύτερα κατανοητά τα όρια/ το πλαίσιο στο οποίο λειτουργεί.

Πριν από αυτό, ας δούμε επιγραμματικά βασικά στοιχεία της μέχρι σήμερα πορείας του.

Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ COACHING ΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

Με μια πρώτη έρευνα που μπορεί κάποιος να κάνει ακόμα και στο διαδίκτυο, διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει μόνο μία –καθολικά αποδεκτή- χρονική στιγμή γέννησης του coaching. Μια αναφορά για πρώτη χρήση του όρου «coach» γίνεται στα 1830 στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης και η λέξη έχει την ερμηνεία «εκπαιδευτής/προπονητής», που «μεταφέρει» (carry) έναν εκπαιδευόμενο στις εξετάσεις, τον προετοιμάζει δηλαδή στο διάστημα έως την εξέτασή του, τον προπονεί... Στον κόσμο του αθλητισμού, ο όρος πρωτοεμφανίστηκε γύρω στα 1861.

Ωστόσο, θα μπορούσε κάποιος να βρει και παλαιότερες αναφορές της λέξης με παραλλαγές και όχι απόλυτα με το νόημα που έχει σήμερα. Είναι το γαλλικό coche, το γερμανικό kotsche, το ουγγρικό kosci. Τέτοιοι όροι εντοπίζονται κάπου στα 1550 και τις περισσότερες φορές, είναι σχετικοί με «μεταφορά», βοήθεια στην μετάβαση κ.λπ. άλλοτε κυριολεκτικά και άλλοτε μεταφορικά.

Όπως γίνεται αντιληπτό, δεν μπορεί κάποιος να προσδιορίσει με απόλυτη ακρίβεια πότε χρησιμοποιήθηκε πρώτα η λέξη, μπορούμε όμως να βαδίσουμε πάνω στα χνάρια όσων πιο επίσημα –με δημιουργία της σχετικής θεωρίας ή μιας αρχικής μορφής της- θεωρείται ότι βρίσκονται στις απαρχές του «κλάδου». Η πληθώρα πληροφοριών και αναφορών είναι λογική άλλωστε σε εποχές που η μέθοδος/η τέχνη του coaching εφαρμοζόταν άτυπα ή μετέπειτα, που ήταν υπό διαμόρφωση.

Ισχυρές ρίζες του coaching εντοπίζονται στην ψυχολογία και στις κοινωνικές επιστήμες, στην διοίκηση και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε επιχειρήσεις. Ακολούθως, θα δώσουμε στοιχεία για την πορεία του κλάδου, διαχωρίζοντας την διαδρομή του σε χρονικές περιόδους.

Τέλη 18^{ου} – Αρχές 19^{ου} αιώνα

Η φιλοσοφία εμφανίζεται ως ξεχωριστός κλάδος των κοινωνικών επιστημών, πραγματοποιούνται αποκλειστικές μελέτες για τις περιπλοκές της ανθρώπινης κοινωνίας και του ατόμου καθεαυτού. Προκύπτει η ψυχολογία στην αρχική της μορφή.

Σε αυτή την χρονική στιγμή έχει τις ρίζες της και η σύγχρονη διοίκηση που είχε τεθεί εκτός λειτουργίας τον 19^ο αιώνα. Εδώ εμφανίζεται και η διοίκηση/ διαχείριση

προσωπικού και –κάπου μεταξύ του 1880 και του 1950- έρχονται στο προσκήνιο οι σχετικοί σύμβουλοι (management consultants).

1900 – 1920

Πρόκειται αναμφίβολα για μια περίοδο τεχνολογικής και επιστημονικής προόδου (Εκβιομηχάνιση, θεωρία της σχετικότητας στην φυσική κ.ά.). Στην πραγματικότητα, το coaching έχει τις απαρχές του εδώ.

Ο Φρόντ ερμήνευσε για πρώτη φορά την έννοια της ψυχοθεραπείας(Μέχρι το τέλος του αιώνα υπήρχαν ήδη πέντε υπο-κατηγορίες από την ψυχολογία). Από την δεκαετία 1900-1910, υπήρξε έντονη διαφορά στον τρόπο που οι διευθυντές χρησιμοποίησαν επιστημονικές θεωρίες για την διαχειριστική λειτουργία των επιχειρήσεων, κάτι που ανταποκρινόταν σε μεγαλύτερο βαθμό στην Βιομηχανική Επανάσταση.

Στην δεκαετία του 1900 άρχισαν να εμφανίζονται κλασικές και επιστημονικές προοπτικές/ οπτικές διαχείρισης (management) και στα 1920 ξεκίνησε και το κίνημα των ανθρώπινων σχέσεων. Διεξήχθησαν μελέτες και οι επιχειρηματικές θεωρίες και πρακτικές άρχισαν να υιοθετούν μοντέλα και θεωρίες της ψυχολογίας στον τρόπο διαχείρισης των επιχειρήσεων.

1930-1950

Στα χρόνια αυτά, οι τεχνολογικές εξελίξεις συνεχίζονται, με πολλά από τα αντικείμενα της σύγχρονης παραγωγής να εισβάλλουν στις ζωές των ανθρώπων. Ταυτόχρονα, ο κλάδος της ψυχολογίας εμφανίζει διαφορές απόψεων στους κόλπους της και οι φροϋδικές θεωρίες υφίστανται πλήγμα. Ο συμπεριφορισμός –επίσης αντιτιθέμενος στις φροϋδικές θεωρίες-, προσέφερε μια εμπειρική προσέγγιση των επιστημονικών θεωριών.

Στην δεκαετία του 1950, οι Καρλ Ρότζερς και Αβραάμ Μάσλοου, πρότειναν μια ανθρωπιστική (ουμανιστική) προσέγγιση, γνωστή και ως το Τρίτο Κύμα της ψυχολογίας που εστίασε στην συνείδηση, στην δύναμη της θέλησης, στην αποφασιστικότητα των ανθρώπων. Ο Ρότζερς πίστευε ότι το ανθρώπινο είδος έχει

έμφυτη την τάση για αυτοπραγμάτωση και γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο κατάφερε να εξελιχθεί.

1960, 1970

Η αρθρογραφία σχετικά με το coaching αυξάνεται σε αυτή την περίοδο και οι αναφορές περί αυτού –ειδικά στην επαγγελματική βιβλιογραφία- πληθαίνουν, καθώς το ανθρωπιστικό κίνημα συμβουλεύει τους εργοδότες να συμπεριφέρονται καλά στους ανθρώπους που διοικούν. Οι Ρότζερς και Μάσλοου θεώρησαν πως η ανθρωπότητα είχε ανάγκη από ένα έγκυρο και εύχρηστο σύστημα αξιών, των οποίων το περιεχόμενο θα άξιζε την πίστη μας γιατί θα ήταν αληθινό και όχι γιατί κάποιος θα μας είχε πει ότι έπρεπε να το πιστεύουμε.

Το coaching αποτελεί περιεχόμενο πολλών βιβλίων management της εποχής, με βασικό θέμα το πώς θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για να βελτιώσει την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Δεν χρησιμοποιείται ακόμα ο όρος «executive coaching» αλλά περισσότερο ο όρος «Συμβουλευτική». Οι επιχειρήσεις άρχισαν να προσλαμβάνουν «Συμβούλους», οι οποίοι θα δούλευαν με τους διευθυντές. Έως το 1979 ο όρος «coaching» είχε ήδη αποτελέσει το βασικό θέμα βιβλίων για την αξιοποίησή του από τους διευθυντές/managers με σκοπό την βελτίωση της αποτελεσματικότητας του προσωπικού τους.

Δεκαετία του '80

Ηνωμένες Πολιτείες και Μ.Βρετανία «είδαν» την χρησιμότητα που μπορεί να έχει το coaching και τα οφέλη του για την επιβίωση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Αναμφίβολα πρόκειται για τα χρόνια στα οποία το coaching κυριάρχησε ως τάση και προβλήθηκε αρκετά.

Δεκαετία του '90

Η έννοια του coaching διαδίδεται προοδευτικά, με την σχετική αρθρογραφία και βιβλιογραφία να πληθαίνει. Ο κλάδος γνωρίζει ανάπτυξη, ο αριθμός των επαγγελματιών του αυξάνεται –όπως και οι σχετικοί τίτλοι βιβλίων- και διάφορα μοντέλα / τεχνικές coaching γεννώνται και διαδίδονται.

2000- Σήμερα

Τα τελευταία χρόνια αναγνωρίζονται στο coaching επιρροές και από την γλωσσολογία, την κοινωνιολογία αλλά και τη νευρο-επιστήμη. Πολυάριθμες εφαρμογές έχουν εμφανιστεί και η σχέση coach – coachee έχει μελετηθεί εκτενώς. Το coaching θεωρείται πια απαραίτητο στα πλαίσια των εταιρειών και σταδιακά αυξάνεται και το ενδιαφέρον απλών ανθρώπων τόσο για να βρεθούν στην «καρέκλα» του coachee και να βοηθηθούν στην διαχείριση της καθημερινότητας, όσο και να εισέλθουν στον κλάδο ως coaches.

Φτάνοντας λοιπόν στην εποχή μας και επειδή στην αρχή της ενότητας αναφέρθηκε η «θαμπή» ατμόσφαιρα της πρώτης χρήσης του όρου «coach», κρίνεται απαραίτητο να επισημανθεί ότι –μπορεί οι πιο σαφείς απαρχές του coaching να τοποθετούνται στα μέσα του 20^{ου} αιώνα-, ωστόσο ο κεντρικός κορμός της δράσης ενός coach στην διάρκεια μιας συνεδρίας, είναι μια μέθοδος που μετρά αιώνες ζωής και σχετίζεται με την Αρχαία Ελλάδα. Η σωκρατική μέθοδος (μαιευτική και διαλεκτική), αποτελεί την φιλοσοφία των ερωτήσεων που ένας coach θέτει στον coachee και από αυτήν πηγάζει και η πρώτη βασική αρχή του coaching για τον coach.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ COACHING

(ΓΙΑ ΤΟΝ COACH)

- **Κάθε άνθρωπος έχει την απάντηση μέσα του**

Διαβάζοντας τους διαλόγους που διεξήγαγε ο Αρχαίος Έλληνας φιλόσοφος Σωκράτης, διαπιστώνει κάποιος την προσπάθειά του να εκμαιεύσει (εξ' ου και η μέθοδός του ονομάστηκε «μαιευτική») από τον συνομιλητή του τις απαντήσεις που ο ίδιος (ο ερωτών, ο συζητητής του) αναζητούσε. Ο Σωκράτης δήλωνε άγνοια για το εκάστοτε θέμα και προχωρώντας τον διάλογο (διαλεκτική μέθοδος), προσπαθούσε με κατάλληλες ερωτήσεις να κάνει τον συζητητή του να «γεννήσει» την δική του αλήθεια, την οποία κατά τον Σωκράτη, είχε ήδη μέσα του.

Έναν τέτοιο ρόλο έχει ο coach, ο οποίος χρησιμοποιεί τον διάλογο και τα αναλόγως διατυπωμένα κάθε φορά ερωτήματα, ώστε να ενεργοποιήσει στο μυαλό του coachee μηχανισμούς εσωτερικής αναζήτησης και κατ' επέκταση εύρεσης απαντήσεων.

Αυτό φυσικά προϋποθέτει την πίστη του ότι στ' αλήθεια ο coachee είναι σε θέση να βρει αυτές τις απαντήσεις μέσα του και με την πεποίθηση αυτήν, βοηθά τον πελάτη να διαπιστώσει ότι είναι ο ίδιος υπεύθυνος για τις επιλογές και τις πράξεις του (μια βασική αρχή για τον coachee).

- **Ο coachee είναι ικανός**

Μία ακόμα αρχή του coaching για τον coach είναι η πίστη του ότι ο coachee είναι ικανός να μετασχηματίσει συμπεριφορές του, να βελτιωθεί, να αλλάξει, να φτάσει στην αυτό-πραγμάτωση.

Το στοιχείο αυτό είναι πολύ σημαντικό καθώς, πολύ συχνά ο coachee δεν πιστεύει σε αυτή του την ικανότητα (λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησης, περιοριστικών πεποιθήσεων κ.ά). Δεν γνωρίζει τις αληθινές του δυνατότητες, δεν τις έχει ανακαλύψει ή είναι πιο

«βολικό» ίσως να παραμένει σε συμπεριφορές που απαιτούν λιγότερη ενέργεια και όχι πολύ εσωτερικό ψάξιμο που θα τον βγάλει από την ζώνη άνεσής του.

Ο coach έχει χρέος να βοηθήσει τον coachee να ανακαλύψει το προσωπικό του μεγαλείο, να φέρει στην επιφάνεια κρυμμένες ή ανενεργές ικανότητες, να αξιοποιήσει το μέγιστο των ταλέντων του.

- **Πρόκειται για συμμαχία «ίσων»**

Όπως προανέφερα, ένα από τα ζωτικά στοιχεία στην διαδικασία του coaching είναι η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ coach και coachee. Για να γίνει αποδοτική η σχέση αυτή, πρέπει να βασίζεται στην ειλικρίνεια και την εμπιστοσύνη. Ο coach δεν πρέπει να θεωρεί εαυτόν ανώτερο από τον πελάτη του. Μάλιστα, η διαδικασία του coaching είναι πιο αποδοτική, όταν και οι δύο πλευρές πιστεύουν πως μπορούν μέσα από αυτήν να μάθουν πολλά και να προχωρήσουν ένα βήμα παραπέρα στην προσωπική τους εξέλιξη.

Η πιθανή εσωστρέφεια του πελάτη (λόγω διστακτικότητας, χαρακτήρα κ.λπ), είναι από τα στοιχεία με τα οποία ο coach οφείλει να ασχοληθεί εξ' αρχής, δηλώνοντας τα της εχεμύθειας στην αρχή κάθε συνάντησης, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα αποδοχής στην επαφή του με τον πελάτη, κρατώντας μία στάση που θα προκαλέσει στον coachee αίσθημα ασφάλειας.

Όλα αυτά συνδέονται φυσικά με μία ακόμα αρχή του coaching για τον coach, την μη επικριτική στάση απέναντι στον πελάτη του.

- **Ο coach δεν είναι επικριτικός**

Ο coach δεν κρίνει τις αξίες, τις ανάγκες, την συμπεριφορά, τους στόχους, τα συναισθήματα του coachee. Οφείλει να αποδέχεται την διαφορετικότητα και να μένει πιστός στις αρχές της δουλειάς του ακόμα και όταν έχει απέναντί του έναν πελάτη με εκ διαμέτρου αντίθετη από την δική του νοοτροπία, ιδιοσυγκρασία, στάση ζωής.

Ο ρόλος του coach είναι να βοηθήσει τον πελάτη να επιτύχει τους προσωπικούς του στόχους, να εξελιχθεί, να βρει λύσεις, να αλλάξει και να αναπτυχθεί με βάση αυτό που είναι, αυτό που ο ίδιος επιθυμεί και βλέπει ως αναγκαίο ή ιδανικό γι' αυτόν.

Ίσως κάποιος θεωρήσει ότι θα μπορούσε να είναι μέσα του ένας επικριτικός coach αλλά να το κρύβει. Το να μην το εκφράζει εξωτερικά, δεν αρκεί. Είναι βασικό να μην μπαίνει καν στην διαδικασία επίκρισης του πελάτη του. Αφενός μεν γιατί ο coachee θα το αισθανθεί και θα είναι σαν να σαμποτάρεται από τον ίδιο τον coach, αφετέρου δε, ένας coach με νοοτροπία κριτικής και πεποίθηση ότι κατέχει την μία και μόνη αλήθεια, ότι οι απόψεις του είναι οι πιο σωστές, δεν μπορεί να βοηθήσει κανέναν πελάτη, κανέναν άνθρωπο. Είναι σαν να αγνοεί ένα από τα θεμελιώδη στηρίγματα του coaching οικοδομήματος.

Γι' αυτό και –όπως ανέφερα ξανά στα πλαίσια του παρόντος e-booklet- θεωρώ απαραίτητο πριν αναλάβει κάποιος τον ρόλο του coach, να έχει επιλύσει δικά του εσωτερικά ζητήματα. Φυσικά δεν μπορεί κάποιος να φτάσει στην τελειότητα, δεδομένης της ανθρώπινης φύσης μας, ωστόσο στην περίπτωση του coaching, κανένας coach δεν μπορεί να υποστηρίξει κάποιον στην διαδρομή μιας πραγματικής αλλαγής, ουσιαστικής εξέλιξης, αυτοπραγμάτωσης, αν δεν έχει διανύσει μια απόσταση και ο ίδιος στην αντίστοιχη δική του τέτοια διαδρομή.

- **Η ατζέντα καθορίζεται από τον coachee**

Στο επίκεντρο της coaching μεθοδολογίας γενικά αλλά και της coaching συνεδρίας ειδικότερα, βρίσκεται ο πελάτης. Η θεματολογία και οι ανάγκες του coachee παραμένουν το αντικείμενο εστίασης των συζητήσεων μεταξύ των δύο.

Ο coach δεν παροτρύνει τον πελάτη του να κάνει συγκεκριμένα πράγματα, δεν διατυπώνει ο ίδιος λύσεις, δεν κάνει υποδείξεις. Προσοχή χρειάζεται στο θέμα αυτό ακόμα και σε ότι αφορά στην διατύπωση των ερωτήσεών του. Αν μια ερώτηση είναι έτσι διατυπωμένη που αποτυπώνει ουσιαστικά την άποψη του coach και την απάντηση που θέλει να ακούσει από τον coachee για το τι να κάνει κ.λπ, τότε έχει βγει από τον δρόμο της coaching νοοτροπίας.

Άλλωστε, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο coachee έχει την απάντηση μέσα του και είναι ικανός τόσο να την ανακαλύψει όσο και να βρει λύσεις για τις επόμενες κινήσεις του. Ο coach συνεχίζει με εφαρμογή μοντέλων, τεχνικών, κατάλληλων ερωτημάτων να εμπνέει στον πελάτη του την θέληση να μπει σε αυτή την διαδικασία αλλά και στην δράση, δεσμευόμενος να είναι συνοδοιπόρος του στην πορεία αυτή.

- **Ο coach δεσμεύεται να υποστηρίζει τον πελάτη**

Ο coachee έχει την απόλυτη δέσμευση του coach για διαρκή υποστήριξη σε όλη την διάρκεια της «συνεργασίας» τους. Βασικό χαρακτηριστικό ενός coach είναι η διάθεση να βοηθά άλλους, η νοοτροπία της έμπρακτης υποστήριξης των ανθρώπων γενικότερα και των πελατών του ειδικότερα.

Μία από τις δεξιότητες ενός coach είναι η ενσυναίσθηση. Έχοντας και εξασκώντας την ικανότητα αυτή(μαθαίνοντας παράλληλα να την ελέγχει), είναι σε θέση να κάνει τον coachee να νιώσει ότι ο coach πραγματικά αντιλαμβάνεται την κατάσταση του, τα συναισθήματά του. Συνδυάζοντας αυτό με τις υπόλοιπες δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσει ή να εξασκήσει, καταφέρνει να διατηρήσει την υποστηρικτική του στάση, ακόμα και όταν ίσως ο ρυθμός προόδου της διαδικασίας με κάποιον coachee, δεν είναι ικανοποιητικός. (Εκεί θα πρέπει να ελέγξει αν τηρούνται όλες οι αρχές του coaching).

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΝΟΣ COACH

Ένας coach οφείλει να εξασκήσει (ή να αποκτήσει, αν δεν τις διαθέτει) κάποιες δεξιότητες που δεν είναι αποκομμένες από τις αρχές του coaching. Αντιθέτως, συνδέονται άρρηκτα με την coaching μεθοδολογία και νοοτροπία. Κάποιες από αυτές διαφαίνονται ήδη από όσα προανέφερα. Ωστόσο, μια λίστα με ξεχωριστή αναφορά τους αλλά και επιπλέον απαραίτητα στοιχεία που συνεπάγονται όσων αναφέρθηκαν και συμπληρώνουν το προφίλ του coach, θα δώσει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα.

- Υπομονή
- Καλή χρήση του λόγου
- Κριτική σκέψη αλλά μη επικριτική διάθεση
- Ψυχραιμία
- Παρατηρητικότητα
- Δημιουργική σκέψη
- Εκφραστικότητα
- Διαίσθηση
- Αυτοανάλυση-αυτοπαρατήρηση
- Ικανότητα να εμπνέει εμπιστοσύνη
- Προσπάθεια διαρκούς εσωτερικής εξέλιξης
- Ικανότητα αποδέσμευσης από το συναισθηματικό φορτίο που έχει δημιουργηθεί από έναν πελάτη πριν προχωρήσει στον επόμενο
- Ενσυναίσθηση μα και οριοθέτηση του βαθμού επιρροής του από τα ζητήματα του πελάτη
- Ενθάρρυνση του πελάτη για ανάληψη ευθύνης των επιλογών και του εαυτού του
- Ανάληψη ευθύνης των επιλογών και του εαυτού του
- Αυτεπίγνωση
- Ισορροπία μεταξύ οικειότητας και «απόστασης»
- Μεταδοτικότητα
- Ικανότητα ερμηνείας της γλώσσας του σώματος
- Να έχει δαμάσει το γόητρό του
- Να μη θεωρεί εαυτόν ανώτερο ή κατώτερο του πελάτη
- Εχεμύθεια
- Να μην αποκαλύπτει στον πελάτη προσωπικά του θέματα
- Επαγγελματισμός

- Συνέπεια
- Αυτοπειθαρχία
- Παρακολούθηση των εξελίξεων στον κλάδο του και στην κοινωνία
- Διορατικότητα
- Ικανότητα σωστά στοχευόμενων ερωτήσεων
- Ταλέντο στην παρακίνηση και την έμπνευση για στοχοθέτηση
- Ενεργητική ακρόαση

ΕΠΙΛΟΓΟΣ, ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΜΟΥ

Είναι σαφές ότι ο κλάδος του coaching έχει διανύσει μια μακρά πορεία ως την σημερινή του διαμορφωμένη εικόνα και –λόγω της ανθρωποκεντρικής φύσης του αλλά και της επιρροής του από την εξέλιξη των κοινωνιών- θα συνεχίσει να εμπλουτίζεται, ίσως και να αναθεωρεί στοιχεία του. Παρόλο που δεν είναι θεσμοθετημένο επάγγελμα, διέπεται από έναν κώδικα δεοντολογίας και ηθικής, τον οποίο οφείλουν να σέβονται όσοι το ασκούν και ανήκουν στους συλλόγους επαγγελματιών που τον έχουν διαμορφώσει (European Mentoring & Coaching Council, International Coach Federation). Η ένταξη ενός coach σε αυτούς τους φορείς (η σχετική έγκριση δίνεται απ' ευθείας από τους φορείς) δεν είναι δεσμευτική, αποτελεί ωστόσο ένα δυνατό «χαρτί» που μπορεί να έχει ως επαγγελματίας για να ξεχωρίσει από εκείνους που –χωρίς αντίστοιχο υπόβαθρο γνώσης, εμπειρίας και δέσμευσης τήρησης κανόνων, ελέγχου και καθορισμού του επόπτη τους- δηλώνουν ότι είναι coaches και προσφέρουν αμφιβόλου ποιότητας υπηρεσίες με διάφορους τρόπους, τόσο σε ατομικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο.

Συνδυάζοντας γνώσεις από Θετική Ψυχολογία, Νευρο-επιστήμη, Κοινωνικές επιστήμες και εξάσκηση σε μεθοδολογίες, τεχνικές και μοντέλα, αναπτύσσοντας παράλληλα τις δεξιότητες που αναφέρθηκαν, ένας coach μπορεί –σεβόμενος τον άνθρωπο και μη κατευθύνοντας τον coachee με κριτήριο δικά του «πιστεύω»- να συμπορευτεί με τον πελάτη του σε μια διαδρομή αλλαγής, εξέλιξης, ανακαλύψεων, αυτεπίγνωσης και εσωτερικής ανόδου, που θα έχουν την σφραγίδα του ίδιου του πελάτη. Απώτερος σκοπός είναι να πάψει κάποτε ο πελάτης να έχει ανάγκη τον coach, να μάθει να παρακολουθεί και να ερμηνεύει τον εαυτό του, να βρίσκει τις δικές του απαντήσεις, να θέτει στόχους και να εφαρμόζει μεθόδους που του ταιριάζουν. Να είναι δηλαδή αυτόνομος.

Ένας από τους βασικότερους παράγοντες για τους οποίους το coaching βρίσκεται παντού γύρω μας πια(παραμερίζοντας το ποσοστό που εμπίπτει στην κατηγορία της «μόδας»), είναι οι έντονοι, γρήγοροι και απαιτητικοί ρυθμοί των σύγχρονων κοινωνιών. Η υπερ-πληροφόρηση, οι πολλοί ρόλοι στους οποίους καλείται κάποιος να ανταποκριθεί στην καθημερινότητά του, τα στοιχεία που θεωρεί η πλειοψηφία ως κριτήρια για την επιτυχία και ο αέναος «αγώνας δρόμου» γι' αυτήν, το εξιδανικευμένο

multitasking, οι πολλές ώρες εργασίας, η εμμονή ενασχόλησης με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αποτελούν κατά την άποψή μου παράγοντες που έχουν απομακρύνει τον άνθρωπο από τον εαυτό του. Χρειάζεται προσπάθεια πια για να βρεθεί ο χρόνος, η διάθεση να βιώσει κάποιος το «τώρα», να μπορέσει να νιώθει συνδεδεμένος με τον εσωτερικό του κόσμο, τις αξίες του, τα συναισθήματά του και κατ' επέκταση να έχει αληθινή επαφή με τον σύντροφο, τον φίλο κ.λπ. Η coaching διαδικασία δίνει την δυνατότητα στον άνθρωπο να παρατηρήσει, να παρακολουθήσει τον εαυτό του και να τον γνωρίσει καλύτερα, να είναι γι' αυτόν πιο απλό και εύκολο από ένα σημείο και μετά να συνειδητοποιεί τις σκέψεις του, τις αντιδράσεις, τις συμπεριφορές και τα συναισθήματά του. Κατ' επέκταση, «με έναν coach, οι άνθρωποι κρίνουν πιο ξεκάθαρα τις καταστάσεις, μαθαίνουν περισσότερα από τις εμπειρίες, κάνουν καλύτερες επιλογές και είναι πιο αποτελεσματικοί στις αποφάσεις και τις δράσεις τους». (Julie Starr, 2010)

Εφόσον λοιπόν η coaching νοοτροπία/διαδικασία/σχέση μπορεί να φέρει τον άνθρωπο σε επανασύνδεση με τον εαυτό του και σε συνειδητοποίηση κάθε πράξης, σκέψης, συναισθήματός του, θα ήταν ενδιαφέρον να εφαρμοζόταν σε παιδιά (ηλικίας τέτοιας που να είναι σε θέση για διάλογο φυσικά). Ένα σχολικό πρόγραμμα που θα περιελάμβανε λίγο χρόνο one-to-one συζήτησης μία φορά την εβδομάδα με έναν coach που να θέτει κατάλληλα ερωτήματα ή με έναν εκπαιδευτικό με coaching κατάρτιση, ενδεχομένως θα έδινε στα παιδιά την δυνατότητα να αντιληφθούν χωρίς πράγματα που τους συμβαίνουν, αυτόματες αντιδράσεις τους, σκέψεις που κάνουν χωρίς να το συνειδητοποιούν και συναισθήματα.

Η διοργάνωση ημερίδων για ενημέρωση γονέων σχετικά με το πώς θα μπορούσαν να εφαρμόσουν μια coaching τεχνική, προσαρμόζοντάς την σε καταστάσεις που αντιμετωπίζουν όταν τα παιδιά τους βρίσκονται στο στάδιο της εφηβείας, θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια πολύ θετικές εξελίξεις στην επαφή τους.

Κάθε πρωτοβουλία που στόχο έχει την διάδοση των ωφελημάτων του coaching και την πέρα από το επιφανειακό επίπεδο επεξήγηση της μεθοδολογίας του, θα μπορούσε να συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη επικοινωνία των ανθρώπων, στην βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων, στην πιο αποδοτική αλλά και συνειδητή βίωση της καθημερινής ζωής, στην ανάληψη ευθύνης των ανθρώπων για τις επιλογές και τις

πράξεις τους, στην ανάπτυξη του ατόμου ξεχωριστά και κατ' επέκταση του συνόλου της κοινωνίας.

α.



Η Ανθή Ψωμιάδου -ενίοτε γράφουσα ως Έλλη Λ. Ραφαηλίδου- μεγάλωσε διατυμπανίζοντας πως θα γίνει ηθοποιός. Δεν έγινε. Παρακολούθησε σεμινάρια υποκριτικής και συνεχίζει να αγαπάει το θέατρο.

Φοίτησε στο Πανεπιστήμιο Πειραιά, στο τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών.

Εργάζεται από τα 16 και είναι περήφανη γι' αυτό. Τα τελευταία δέκα χρόνια ασχολείται με ανάπτυξη, διαχείριση & συντονισμό δικτύου πωλητών στον κλάδο της υγιεινής διατροφής, στα πλαίσια της επιχείρησης που διατηρεί μαζί με τον σύζυγό της.

Μετά από την διετή φοίτηση (ως μέρος των προγραμμάτων διά βίου μάθησης) στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου και την απόκτηση πιστοποίησης στην Συμβουλευτική & το Life Coaching, συνεχίζει σχετικές σπουδές με κατεύθυνση το Life Coaching στην Coaching Evolution Academy Int'l.

Έχει ιδρύσει και συν-διευθύνει την εταιρεία Euphoria & Spirit που δραστηριοποιείται στο τρίπτυχο Ευεξία-Πολιτισμός-Προσωπική Ανάπτυξη. Εκεί συνδυάζει τους τρεις αυτούς τομείς που αγαπά και ενώνει ανθρώπους με κοινά ενδιαφέροντα.

Από μικρή απολάμβανε την ενασχόληση με την γραφή αλλά δεν σχεδίαζε να οδηγήσει τα γραπτά της μπροστά στα μάτια άλλων. Τελικά το έκανε. Εδώ και αρκετά χρόνια εκφράζεται γραπτώς μέσα από το blog της και γράφει λογοτεχνικά -και όχι μόνο- βιβλία. Το πρώτο της βιβλίο εκδόθηκε το 2015. Το 2017 εκδόθηκε το ebook της με τίτλο «MLM Business, Organizing tips & more», γραμμένο στα Αγγλικά για να διατεθεί από την πλατφόρμα Amazon.

Έχει προσέξει πως αυτά που δηλώνει φωναχτά πως θα κάνει, παίρνουν συνέχεια παράταση, ενώ εκείνα που τελικά κατορθώνει να ολοκληρώσει, είναι αυτά που δουλεύει ήρεμα και αθόρυβα.

Είναι παντρεμένη και μαμά.

Είναι 36 ετών. Συχνά αισθάνεται μεγαλύτερη.