

МОДУЛ_7 КОУЧИНГ

Урок_1_КАКВО Е КОУЧИНГ?

Какво прави коучът?

Като част от множеството методологии, разработени през годините по темата за „**Личностното развитие**“, коучингът има своето място и се определя като сбор от обучителни инструменти, насочени към запълване на обучителните празноти на служителите и сътрудниците.

Коучингът означава опитен професионалист (наричан „коуч“) да помага на друг човек (обикновено наричан „коучван“) да постигне определени лични или професионални цели, като му предоставя обучение и насоки.

Тази дефиниция подсказва, че коучингът е процес, който може да се прилага и извън корпоративната среда. Така личният коучинг е може би по-известен от бизнес коучинга. В този модул, обаче, ще се насочим към втория вид.

Коучингът не е просто метод и набор от техники, които да се използват при нужда. Той включва и начина, по който възприемаме света и околните, начина ни на мислене и взаимоотношения, както и *нашия начин на съществуване*.

С други думи – коучингът е израз на нашата емоционална интелигентност и оттам – нещо много по-дълбоко от обикновена комуникационна техника, която сме усвоили.

Коучингът е процес на личностно израстване. Затова този, който го води, т.е. коучът, трябва да вярва в постоянното подобрене.

Запитайте се как можете да станете по-ефективни, какъв е Вашият стил на интервенция, кои са ценностите, които Ви вдъхновяват, кои аспекти на работата си харесвате и пр. Това е много важно за подхранването на разтежа, защото именно такива въпроси си задава всеки коуч.

Професионалното развитие може да бъде подпомагано чрез обучение през целия живот, посредством участие в курсове и семинари, четене на специализирана

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

литература – книги и статии, и както е в случая с бизнес коучинга – с по-задълбочено проучване на ситуацията в компанията.

Ученето от други коучове също може да е полезно. За големите компании много често професионалният опит е също толкова важен колкото и лицензът за професионален коучинг.

Въпреки, че тези дейности могат да повишат познанията ни за професията, единственият начин да ги трансформираме в по-ефективен коучинг е колкото може повече да ги въвеждаме в практиката чрез сесии и обучения на работното място.

Кой може да бъде коуч?

- Мениджър от компанията;
- Професионалист в определена област, независимо дали е сертифициран като коуч;
- Колега от работата;
- Пенсиониран бивш служител.

Независимо какъв е културният или образователен опит на коуча, той трябва да притежава определени личностни характеристики, които ще бъдат по-подробно разгледани в следващите уроци. Сред тях са:

- Да бъде активен (не пасивен) от гл.т. на това, че винаги трябва да може да стимулира коучвания, без да му налага гледната си точка или решения на проблемите;
- Да може да разграничи ролята си от тази на учителя – не трябва да обучава коучвания (въпреки, че трябва да познава областта, в която прави интервенция), а да го подпомага;
- Да знае как да мотивира – разликата между лидер и началник е обяснена в модул 5 на курса: лидерът мотивира, а началникът – раздава нареждания;
- Винаги се интересува от успеха и личностното и професионалното развитие на коучвания и гарантира, че след всяка коучинг сесия се постига малък напредък;
- Да знае как да изслушва – това е предварително условие за ефективната комуникация;
- Да помага за поставянето на ясни цели и да очаква съответната ясна обратна връзка от страна на коучвания.

Коучингът се основава на добрите взаимоотношения. Добрният коуч трябва да изгради у коучвания усещане за доверие, но и да покаже на „клиента“ си, че той също трябва да се отнася към коучинг интервенцията с твърдото убеждение, че трябва да работи за развитие и подобряване на уменията си и да приема да изпълнява задачите, които

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

коучът му поставя. И обратно – коучът трябва да гарантира, че изцяло ще обърне внимание на нуждите и целите на коучвания, че винаги ще бъде на разположение за допълнително проучване по темата, проблема или определените цели.

Какви ползи може да донесе коучинг интервенцията? До голяма степен те зависят от причините, поради които компанията (или коучваният) се консултират с професионален коуч. Ето няколко примера:

- За да се предаде знание и опит по начин, различен от обичайните обучения;
- Нов служител да се запознае с компанията или с нова позиция или екип;
- Екипът да се въвлече в процес на иновация или промяна;
- Да се работи за развитието на служител, у когото мениджърът „Човешки ресурси“ на компанията е идентифицирал личностни качества, които са важни за поемането на нови отговорности.

Каквато и да е причината една компания да започне коучинг интервенция, можем да сме сигурни, че ако коучът работи добре, развитието на хората, които подпомага, и на компанията като цяло, в почти сигурно.

Как ставате коуч? Коучингът не е регулирана професия, така че всеки може да я практикува. След това пазарът ще определи кои са най-добрите. В някои страни има професионални асоциации, които се опитват да наложат стандарти за качество и критерии за квалификация на коучовете. За тези, които се интересуват да получат квалификация в тази сфера, записването на курс, организиран от такава асоциация, е най-правилната стъпка.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711