

МОДУЛ_7 КОУЧИНГ

Урок_3_ КОУЧ И КОУЧВАН – ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И ДИАЛОГ

В предходните материали обяснихме че коучингът е преди всичко въпрос на взаимоотношения между двама човека – коуч и коучван.

За съжаление по време на пандемията се наложи да използваме все повече и повече дигитални средства за комуникация. Колкото и да мислим, че сме късметлии, защото можем да компенсирате невъзможността за директен личен контакт с онлайн инструменти като Zoom, GoogleMeet, Teams и пр., не трябва да забравяме, че коучингът от дистанция е много по-малко ефективен от този, който се прави „лице в лице“.

Предимствата на директните взаимоотношения (които не използват посредничеството на технологични средства) са много: лесно се вижда кога има неразбиране, близо са до начина, по който говорим в ежедневието, вижда се стратегическата роля на тишината, която може да се прояви само в личната комуникация и пр. Може би най-големият недостатък е че двойно нараства вероятността да бъдем прекъснати (особено ако коучът е също така и мениджър в компанията, в която работи коучваният).

Онлайн коучингът (или e-coaching-ът) е по-предпочитан от по-младите поколения, които са свикнали с дигиталните инструменти. Той също така дава възможност сесиите да се записват (и след това да се преглеждат). Но най-голямата му слабост, в допълнение на техническите проблеми, е че при него практическите дейности са почти невъзможни.

Коучингът може да бъде както „на работното място“, така и като отделни сесии. Първият вид може да се осъществява само в случай, че коучът е мениджър в компанията, в която работи коучваният. При него предимството е, че може да се осъществява постоянно, тъй като коучът и коучваният са в постоянна връзка помежду си. Но същевременно дава по-малка свобода на коучвания и създава вид зависимост от постоянно присъстващия коуч.

Коучингът, който се осъществява в отделни сесии, изисква коуч извън компанията и има много предимства пред този на работното място. Той позволява задълбочен и по-

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

свободен диалог и обратна връзка, тъй като се нуждае от отделно време и място, за да се следват предписанията на взаимно съгласувания план за действие.

Който и метод да използвате, мотивацията е основният двигател, задействащ коучинг процеса. Обикновено има три фактора, които дават тласък на нещата, които правим:

- **принуда:** Правя го, защото трябва да го направя: в този случай има усещане за спешност, което ни кара да предприемем действие; дискомфортът може лесно да премине в страх, който е най-нежеланото емоционално състояние за ефективно придвижване напред, тъй като се отразява на самооценката, ограничава креативността и пречи на разума;
- **рационалност:** Правя го, защото е добре да го направя / защото хората около мен са ме помолили / защото това е най-доброто нещо, което мога да направя; тъй като в противен случай ще се появи чувство за вина;
- **вдъхновение:** Правя го, защото искам да го направя: нямам необходимост от промяната, но я правя, защото чрез нея реализирам мое желание.

Коучингът може да е работещ само ако коучваният в напълно отговорен за определянето на целите си и иска да ги осъществи: **хората не могат да бъдат накарани да се променят**, а трябва да решат да го направят. Важно е от самото начало на коучинг процеса да изясните този принцип с коучвания. Това ще даде по-голяма ангажираност и прозрачност между страните за посоката, в която се тръгва.

Ако не залагате на мотивацията на коучвания и на неговата ангажираност към значимите аспекти в професионалния му живот, рискувате целите, наложени отвън, предварително да обречат на провал цялото начинание.

Ключов елемент от коучинга е поставянето на цели и тяхното „разбиване“ в конкретни дейности, които да се изпълнят. След като взаимно уточненото действие е изпълнено и съответно – целта е постигната, идва ред да мислим за следващата стъпка.

За предпочитане е да определим повече **малки цели**, отколкото една голяма. Малките цели могат да се постигнат по-лесно, докато големите са по-комплексни и ако не успеем да ги постигнем, това може да създаде усещане за неудовлетвореност и да обезкуражи страните в коучинг процеса.

Дори и отделните дейности, които се предприемат за постигане на определените цели, е необходимо да се разделят на конкретни малки стъпки, лесни за осъществяване. Няма никакъв смисъл да се предлага постигане на световен рекорд от първия опит! Ако той не е успешен, обезкуражаването, за което вече споменахме, ще се появи отново.

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

Има няколко начина за определяне на целите и в следващите уроци ще ги дискутираме.

Друг принцип, който коучът трябва да следва, е да обвърже целите и дейностите със работната позиция на коучвания. Но и да не забравя, че те трябва да съответстват на желанието за личностно развитие на коучвания, което е важен елемент, повишаващ неговата мотивация и ангажираност.

Предупреждение: Работата по поставянето на малки и постижими цели, без прекалена амбициозност, не означава да не се очертае „голямата картина“ на очакваната ситуация и на цялостния напредък на човека и компанията!

Друг ключов елемент в процеса на коучинг е **обратната връзка** (не забравяйте, че слушането е основно умение при практикуването на коучинга). Какъв е опитът, който коучваният натрупва с постигането на целите, задачите, взаимоотношенията, работата и пр? Той трябва да може свободно да изразява своята оценка и мнение, посредством разказването на история (сторителинг). Позволете му да опише:

- Натрупаният опит откакто е предприел постигането на целта и задачата
- Изпълнението на задачата
- Какво ще повтори следващия път / какво ще промени
- Крайният резултат
- Неговата оценка.

На базата на обратната връзка коучът може да планира следващите стъпки:

- Какви изводи могат да се направят от историята?
- Какво в целите и задачите трябва да се запази / промени, за да може коучваният да постигне успех?
- Можете ли да идентифицирате силните и слабите страни на коучвания и как ще отговорите на нуждите му?

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