



Коучингові інструменти лідера



коучинг (з англ **coaching** – тренерство) – інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-80-х роках XX століття.

Міжнародна федерація коучингу (ICF) дає визначення процесу коучингу як безперервного співробітництва, яке допомагає клієнтам досягати реальних результатів в особистому і професійному житті.

коучинг – це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності.

коучинг не вчить, а допомагає вчитися



Нині існує більше сотні різних течій та форм коучингу, зокрема:

- коактивний коучинг
- self-коучинг
- трансформаційний коучинг
- NLP-коучинг
- провокативний коучинг
- процесуальний коучинг
- трансакційний коучинг
- коучинг прийняття рішень
- системний коучинг
- тощо.



Коучинг

- це професійні відносини, які допомагають людям добитися видатних результатів у своєму житті, кар'єрі, бізнесі. Коуч допомагає подолати розрив між тим, де людина перебуває зараз і де він хоче бути.



Коучинговими називаються **запити**, які спрямовані в майбутнє та пов'язані із **досягненням цілей**, підвищенням ефективності, отриманням більших результатів.

Ставлячи запитання, коуч допомагає клієнту усвідомити поточну ситуацію і побачити, які є **шляхи досягнення** бажаного, що далі робити з кар'єрою, як розкрити свій потенціал, **знайти приховані ресурси**

Що дає коучинг?

Знайти найкраще рішення

Більше можливостей на шляху до мети

План конкретних дій

Натхнення на реалізацію цілей

Більше усвідомленості та відповідальності за обране рішення

коучинг лідерів та організацій, включаючи в себе **проектний коучинг**, **ситуаційний коучинг** і **транзитивний коучинг**, як і будь-який напрям практичної психології, все більше використовує методи спостереження, бесіди, опитування, тестування та моделюванні.

1. **Ситуаційний коучинг** фокусується на конкретному (тактичному) покращенні або оптимізації роботи в чітко заданому контексті.
2. **Проектний коучинг** охоплює стратегічний менеджмент людини (команди) з метою отримання ефективного кінцевого результату.
3. **Транзитивний коучинг** допомагає людям переходити від однієї роботи чи ролі до іншої.

Виокремлюють три великі сфери застосування коучингу:

Адміністративний (а також політичний) коучинг

- це робота з першими особами компаній, організацій, державних установ чи політичних структур. Коуч допомагає втримувати і примножувати досягнення політичного діяча (керівника компанії): розподіляти ресурси, здійснювати стратегічне лідерство, грамотно реалізовувати владні повноваження тощо. І часто людина, яка піднялася на найвищий щабель соціальних досягнень, як ніхто інший потребує поряд із собою спеціаліста, з яким можна обговорити свої надії та мрії, сумніви і побоювання, людини, що має підготовку задати питання і відкрити нове бачення, – коуча.

Бізнес-коучинг

- навчає справлятися людей з професійними викликами. Він може бути зосереджений як на окремих людях, так і на всій системі бізнесу в цілому, тоді він буде називатися відповідно персональним бізнес-коучингом та командним бізнес-коучингом. Головними результатами бізнес-коучингу є покращення показників роботи: фінансових, логістичних, управлінських тощо.

Life-коучинг (життєвий коучинг)

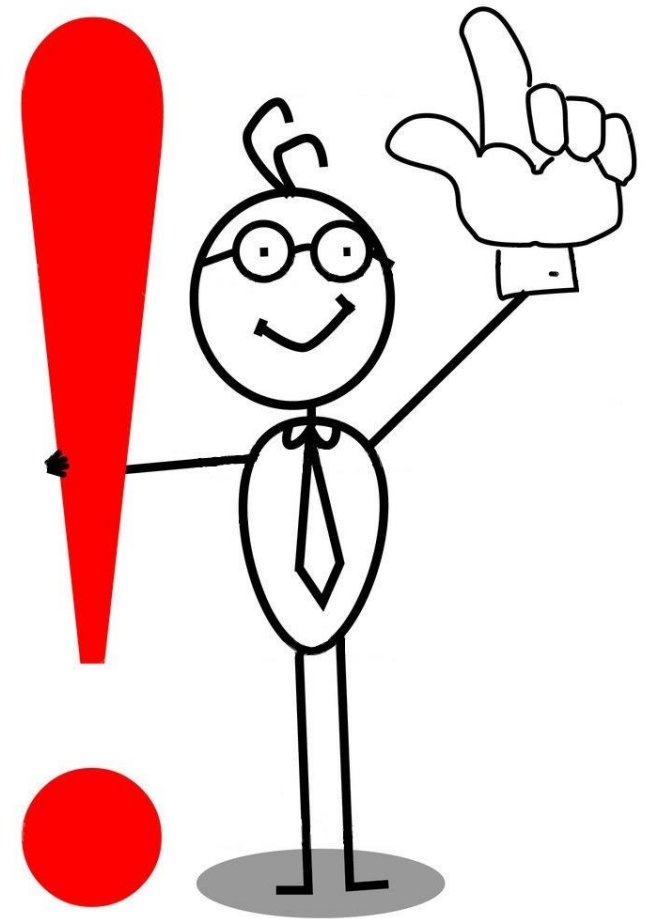
- включає в себе допомогу людям у досягненні особистих цілей, які можуть бути досить далекими від професійних чи організаційних цілей. Як і в транзитивному коучингу, life-коучинг допомагає людям ефективно вирішувати різні життєві завдання, що виникають у міру того, як особа просувається від однієї стадії життя до іншої. Тут, так само як і в адміністративному чи бізнес-коучингу, можливий й індивідуальний (персональний), і груповий (у даному випадку, наприклад, сімейний) коучинг.

Коли доречний коучинг



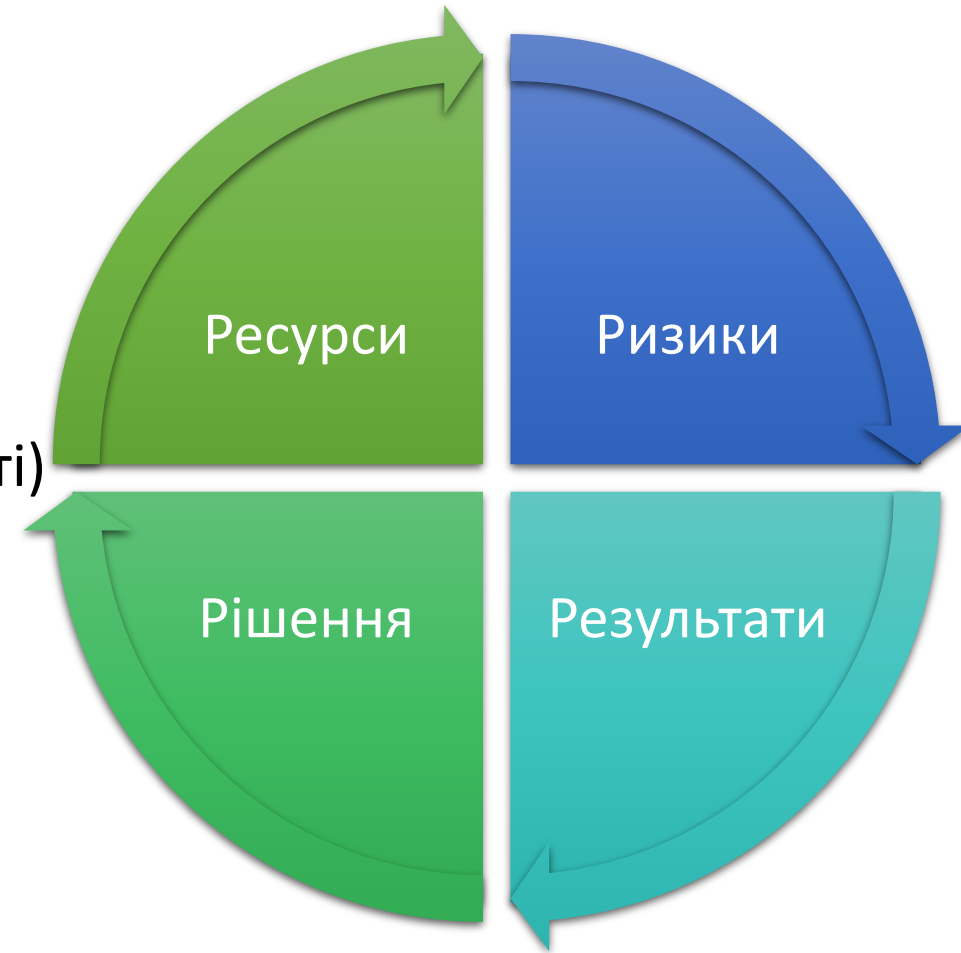
Три базові інструменти коучингу

- ✓ Активне слухання
- ✓ Сильні питання
- ✓ Моделі

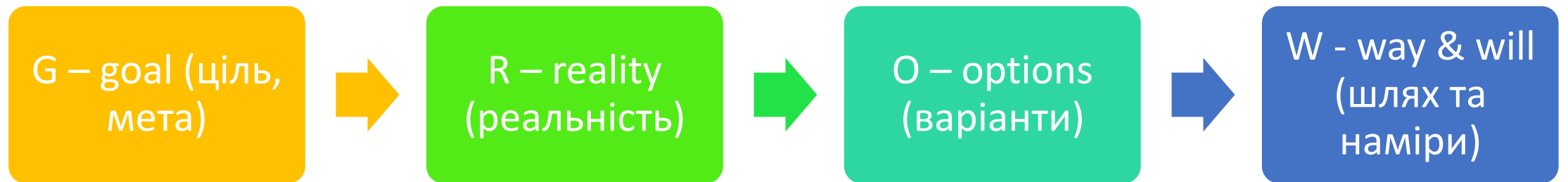


Мистецтво сильних питань

- Питання має бути відкритим
- Питання навколо 4Р коучингу
- Використовуємо слова: «міг» та «міг би»
- Формулюємо в множині (результати, можливості)
- Додаємо слова: кращий, найважливіший
- Використовуємо в питаннях слова: розвиток, натхнення, зріст, навчання, прояснення
- Не даємо порад і власних рішень



Коучингова модель GROW



Приклади питань

Чого хочеш досягти?

- Сформулюйте свою мету
- За шкалою від 0 до 10 на скільки ваша мета вас надихає?
- За якими критеріями зрозумієте, що мета досягнена?
- Чи знаходиться ваша мета в полі вашого контролю? Впливу? На всі 100%?
- Від 0 до 10 на скільки ви впевнені в її досягненні?

Що маєш на даний момент?

- Де зараз знаходишся по відношенню до своєї мети?
- Які маєш зовнішні ресурси для досягнення мети (контакти, гроші, час) та внутрішні (вміння, знання, навички, бажання)?
- Яких ресурсів не вистачає? Де можна взяти ресурси?
- Хто допомагає в досягненні мети?
- Що може завадити в досягненні мети? Як можна перекрити ризики?
- Де можна отримати потрібні знання, навички?
- Що насправді тебе змотивує на досягнення цієї мети?

Які є варіанти досягнення бажаного?

- Які бачиш варіанти?
- Який варіант найкращий?
- Який варіант більш реальний?

Який варіант обираєш?

- Який варіант обираєш?
- Якими будуть твої перші кроки? Дії?
- Які строки у кожної дії?
- Як зберегти мотивацію до кінця шляху?
- Наскільки задоволений планом?
- Що зробиш вже сьогодні?

Таким чином, ефективний коучинг потребує акценту одночасно на ідеї, завданні, відносинах та можливостях.

Загалом у процесі коучингу можна виділити такі фази роботи

а) контракт – фаза, що має за мету створення партнерських відносин та вирішує завдання:

- узгодження умов співпраці;
- знайомство із запитом на коучинг;
- створення готовності клієнта відповідати за вирішення запиту;
- системний погляд на запит;
- сприяння клієнту в постановці цілей, що можуть бути виміряні;



б) планування діяльності – фаза має відтворити ініціативу клієнта до вирішення свого запиту:

- проблематизація клієнта – зустрітися "віч-на-віч": із запитом;
- виокремлення проблемного патерну, що є сутністю запиту;
- створення плану дій та знаходження інструментів для зміни патерну.

в) коучинг-вплив полягає в тому, що на цій фазі коуч і клієнт мають обрати (погодити) засоби і формати трансформації проблемного патерну для вирішення запиту клієнта, а саме:

- забезпечення структури і кількості коуч-сесій;
- слідування цілям для розкриття потенціалу клієнта;
- спонукання знищення (порушення) проблемного патерну;
- вихід за обмеження клієнта; підтримка балансу відповідальності в коучингу;

г) підбиття підсумків — на цій фазі важливими є:

- оцінка результативності коучингу з боку клієнта;
- оцінка ефективності процесу і результатів коучингу з боку коуча; перевірка екології, контекстуалізація і закріплення результатів коучингу

Висновки

- Отже, професійна практика коуча тією чи іншою мірою споріднена з роботою: викладача, консультанта, тренера, психотерапевта, бізнес-тренера, соціального працівника, наставника та' ін.
- Тому дуже важливо критеріально визначити відмінності коучингу від інших (супутніх) різновидів професійної психологічної практики: психотерапії, консультування, викладання, тренерства, управлінського консалтингу, наставництва.
- Суттєва унікальність процесу коучингу як професійної психологічної практики стисло може бути описана так: "знайти" себе в тому чи іншому контексті життєдіяльності; "відкрити" себе для тих ресурсів і можливостей, що є і можуть бути актуалізовані; "використати" в собі ці нові можливості для перемоги над власними обмеженнями, саморозкриття, самовдосконалення і самореалізації.

