

Иновативният коучинг прави разлика
602695-EPP-1-2018-1-MK-EPPKA2-CBY-ASPALA

Коучинг инструменти

Инструментариум за повишаване на уменията
за заетост на младите хора чрез коучинг и
традиционни игри



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Този инструментариум за коучинг е проектиран и разработен в рамките на проекта „Иновативният коучинг прави разликата“ (ICD). Проектът ICD (2018-2022) има за цел да предложи на младежките работници нови умения за работа с младежи и иновативен коучинг подход, необходим за повишаване на уменията за заетост на младежите с помощта на традиционни игри.

ICD е съфинансиран от програма Еразъм+ на Европейския съюз.

Проектът е резултат от партньорство между ЕВРОПЕЙСКИ КУЛТУРЕН ЕПИЦЕНТЪР Битола (Северна Македония), OSVSWA (Индия), OpenM (Виетнам), New Horizons (Италия), Edu-Compass (България), KIPEPEO (Кения), OpenM (Виетнам)

Свържете се с нас: <https://www.inncoaching.eu>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Съдържание

НАРЪЧНИК ЗА КОУЧИНГ

1. Какво е коучинг
2. Ползи от коучинга
3. Коучинг сесии
4. Коучинг модели
5. Ръководство за коучинг сесии
6. Значението на слушането, размисъла и оценката
7. Финализиране на коучинга – доклад, размисъл и оценка

ИНСТРУМЕНТ ЗА КАРТИРАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНА КОМПЕТЕНТНОСТ

1. Определение за компетентност
2. Иновативният коучинг прави разликата
фокусирана
3. Индивидуален план за развитие

СХЕМА ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

НАРЪЧНИК ЗА КОУЧИНГ

1. КАКВО Е КОУЧИНГ

Коучингот е структуриран разговор, прилагоден на искуството на поединецот, потребите за учење, контекстот и компетентноста. Процесот на коучинг и односот го поддржуваат поединецот да донесува посвесни одлуки и да преземе ефективни активности во секојдневните искуства. Коучингот гради средина на размислување и акција во која поединецот ги изработува најдобрите пристапи кон своите предизвици и можности. Тоа е поддржувачки, мотивирачки и креативен процес кој им помага на поединците да стекнат нови перспективи за себе и за нивните ситуации.

То е също:

- Краткотрайна интервенција
- Фокусиран върху промяната и резултатите
- Диалог, който да помогне на участници да бъдат по-успешни чрез:
 - поставяне и постигане на по-добри цели
 - фокусиране върху действията, приоритетите и препятствията пред промяната
 - прилагане на идеи и действия от учебни работилници
 - да бъдете изправени пред предизвикателството да постигнете повече, като използвате обратната връзка и техниките в коучинг отношенията, за да постигнете успех

2. ПОЛЗИ ОТ КОУЧИНГА

Коучингът трябва да има конкретни ползи на три нива:

За участниците в коучинг сесии

- Като работят с участниците по време на коучинг сесиите, те са предизвикани да „мислят по-усилено“ и по-широко за обхванатите въпроси и как да постигнат своите учебни цели в техния контекст
- Следователно участниците ще бъдат по-отговорни за постигането на заявените от тях учебни цели и постигането на значими резултати
- Коучингът помага да се повишат нивата на увереност и самосъзнание на участниците
- Увеличава прилагането и практикуването на умения и знания

За организации

Много организации говорят в този момент за изграждане на коучинг опит в своите организации. Широкото използване на коучинг ще помогне за изграждането на критична маса от коучове, работещи в организации и общности. Участниците, които получават коучинг, ще могат да разсъждават върху този опит и да използват тези умения в работата си като ръководители на екипи и мениджъри. Това изгражда по-широк репертоар от стилове на управление.

За треньори

Всяка възможност за практикуване на коучинг умения и техники в рамките на различни коучинг взаимоотношения и за отразяване и получаване на обратна връзка относно използването на тези умения, процес, който е безценен за подобряване на коучинг уменията. Той също така помага да се развият по-обща умения за управление и обучение и развитие. Установено е, че коучингът е ефективен начин за работа с партньори, както и в екипи и с членове на персонала.

3. КОУЧИНГ СЕСИИ

Основните отговорности на треньора са:

Установете и поддържайте коучинг връзка с участниците:

- определят параметрите на коучинг взаимоотношенията
- подгответе се за всяка сесия, като погледнете назад към предишни бележки
- изградете доверие с треньора

Комуникирайте ефективно:

- демонстрирайте активно слушане
- демонстрират ефективно задаване на въпроси
- предоставят подходяща, редовна и конструктивна обратна връзка на участниците
- бъдете отворени за обратна връзка в замяна на това как да подобрите коучинг отношенията

Треньорите трябва да имат:

- съществуващ коучинг опит в различни контексти или да имате доказуем
- опит в използването на умения за задаване на въпроси, слушане и обратна връзка в настоящата им работна роля
- разбиране и оценяване на дилемите и предизвикателствата на местните млади хора
- способност да действа като катализатор в по-нататъшното развитие на потенциала и представянето на участниците

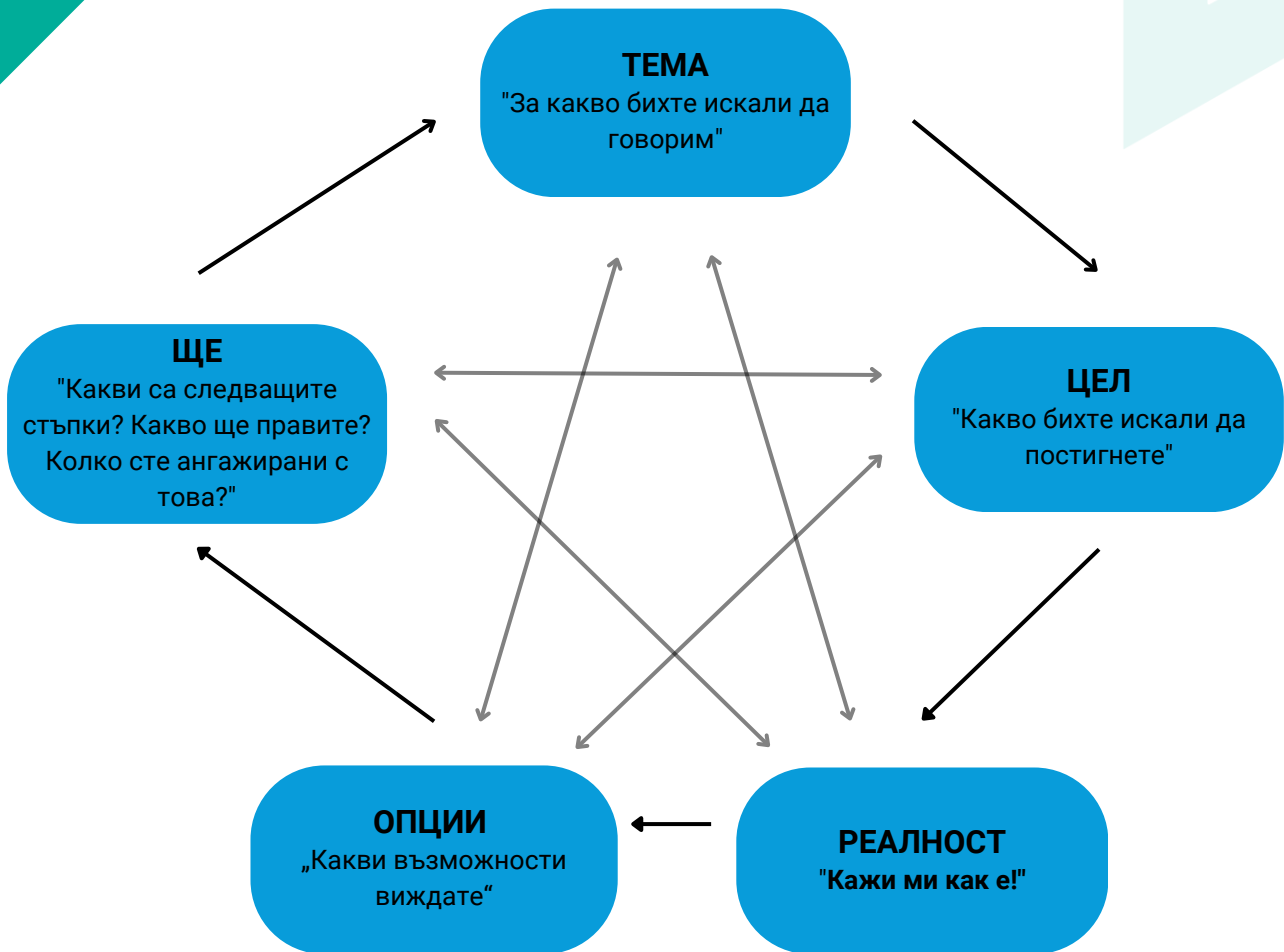
4. КОУЧИНГ МОДЕЛИ

Моделът GROW предоставя основна структура за всяка коучинг сесия и може да се използва гъвкаво, за да насочва коуча и участниците към успешни решения, обучение и действия. Той е създаден от Джон Уитмор (2002).

Етапите на модела са както следва:

G	GOAL	Установете целта на срещата в дискусия с треньора След като установи какво участникът иска да обсъди в сесията, треньорът проучва целта на участника, къде в идеалния случай иска да стигне до края на сесията и какво иска да постигне.
R	REALITY	Установете текущата ситуация След това треньорът им помага да изследват начина, по който нещата са сега, тяхната способност, изследвайки защо нещата са такива, каквито са. Това помага да се установи разликата между настоящата реалност и крайната цел
O	OPTIONS	Определете опциите След като е установил целта и реалността, коучът може да помогне на участника да разгледа различни опции, които могат да им помогнат да стигнат от настоящата си реалност до бъдещата си цел.
W	WILL	Решете следващите стъпки, които да предприемете Най-важното е, че последният етап е да накарате участника да се ангажира с конкретни, практични и постижими действия, които ще му позволят да се приближи до целта си.

Моделът GROW



Менторингът и как се различава от коучинга

Наставничеството включва използването на същите модели и умения за разпитване, изслушване, изясняване и преформулиране, свързани с коучинга. Въпреки това, наставничеството има тенденция да описва връзка, в която по-опитните използват по-големите си знания и разбиране, за да подкрепят развитието на младите хора. Основното разграничение е, че наставническите взаимоотношения обикновено са по-дългосрочни от договореностите за коучинг.

5. РЪКОВОДСТВО ЗА КОУЧИНГ СЕСИИ

Първа коучинг сесия

Като част от въведението, помислете и изяснете:

- синхронизация
- обяснете ролята си на треньор
- гарантира, че подробностите за игровата сесия остават поверителни
- установете ясни резултати за коучинга – какво искат да постигнат участниците чрез процеса на обучение.
- обяснете като треньор ще обобщите общи точки от сесията, за да помогнете за създаване на преглед на ефективността и нуждите от развитие
- обяснете, че ще пишете бележки след всяка коучинг сесия, за да обобщите общи точки за обучение.

Примерни въпроси за насочване на коучинг сесията:

Целите за сесиите се разработват от участника, което им помага да контролират обучението, което произтича от тях. Началните въпроси трябва да отразяват това.

- Какво бихте искали да обхванете по време на първата коучинг сесия? Сравнете с това, което първоначално са очертали или изложили като свои резултати.
- Как искате да използвате тази сесия?
- На какво по-конкретно искате да се съсредоточим?
- Как мога да ви помогна да постигнете това?
- Какво искате да постигнете преди следващата ни сесия?
- На какви силни страни искате да надградите?

Заклучение на сесията:

- Потвърдете подробностите за следващата коучинг сесия – дата и час.
- Потвърдете всички действия и последвайте

Поискайте обратна връзка за сесията:

- Как работи коучингът?
- Какво беше полезно?
- С какво беше полезно?
- Къде можех аз (треньорът) да те накарам да мислиш повече?

Следващи коучинг сесии

- Кои са вашите ключови точки от последната коучинг сесия досега?
- Какво беше новото или изненадващо?
- Какво научи за себе си?
- Силни страни, области за подобряване?
- Как те отразяват приоритетите за обучение, които сте идентифицирали?
- Какво мина от последната тренировъчна сесия?
- Колко подходящо беше обучението за настоящата ви роля?
- Какво успяхте да приложите на практика?
- Какво би било най-полезното нещо за вас от тази коучинг сесия?
- Кои са важните събития и научавания за вас?
- Кои са областите, с които не сте се справили толкова добре?
- Какви са причините за това?
- Какво можете да направите за тях?
- Какво е било лесно?
- Какво е било трудно?
- Какво ви пречи да приложите описаните по-горе действия?
- Какво ви подкрепи при изпълнението на действията?
- Какво направихте по въпроса?
- Какво мислиш?
- Какво следва?
- Кой може да ви подкрепи допълнително, за да продължите промените, които искате да направите?

Финална сесия

- Как най-добре искате да използвате тази последна сесия?
- Какво се случи от последния ни разговор?
- Какво още трябва да направите, за да изградите своите компетенции?
- Вие самият как използвате коучинг уменията?
- С какъв ефект?
- Какво мислиш?
- Какво следва?

6. ЗНАЧЕНИЕТО НА СЛУШАНЕТО, РАЗМИСЪЛА И ОЦЕНКАТА

Слушане

Важни са не само въпросите, които задавате в коучинга, но и колко ефективно слушате отговорите на участника и разказаната история. Ето няколко напомнания за постигане на активно слушане.

- **Съсредоточете се върху съдържанието.** Слушайте какво се казва и как се казва, вместо да приемате, че знаете какво ще бъде казано. Бъдете любопитни и внимавайте за несъответствия, които да проучите с треньора.
- **Останете отворени.** Как участникът вижда света? Това вероятно ще бъде различно от вашето собствено мнение. Кой е най-добрият начин да работите с участника, за да му помогнете да погледне ситуацията си от различни гледни точки?
- **Избягвайте разсейването.** Ако умът ви блуждае или е разсеян, тогава дишайте дълбоко и се върнете към непосредствения момент. Очакват се разсейвания и е важно да сте наясно с това.
- **Отнасяйте се към слушането като към предизвикателна умствена задача.** Трябва да се концентрирате върху казаното и да се вслушвате в думи, образи, тон и енергия.
- **Останете активни, като си задавате въпроси.** Активното слушане ви държи нащрек. Това е дисциплиниран подход. Ето няколко въпроса, които можете да си зададете, докато слушате: Каква ключова точка казва човекът? Как това се вписва в това, което вече чух? Към каква незадоволена нужда сочи това?

Обратна връзка

Ето някои принципи за даване и получаване на обратна връзка в коучинга.

- Когато давате обратна връзка, колкото по-пресен е примерът, толкова по-голямо въздействие ще има
- Уверете се, че времето е подходящо за индивида (напр. избягвайте моменти, когато са подложени на ограничено време или сесията е на път да приключи)
- Обмислете мотивите си, преди да дадете обратна връзка, т.е. какъв искате да бъде крайният резултат? Уверете се, че обслужва нуждите на обучаемия, а не на даващия
- Дайте обратна връзка за успехите, както и къде нещата могат да бъдат подобрени
- Фокусирайте се върху поведението, а не върху личността, напр. „В този пример какъв беше балансът между кой говори и кой слуша?“
- Дайте обратна връзка за нещо, което може да се промени. Няма смисъл да привличаме вниманието към нещо, което не може да се поправи

- Направете отзивите си подробни, въз основа на описания на конкретно поведение, които чувате
- Бъдете по-скоро описателни, отколкото осъдителни или оценъчни – избягвайте да формулирате обратната връзка като добро или лошо, правилно или грешно
- Ограничете отзивите си до количеството информация, която получателят може да използва – не претоварвайте
- Съсредоточете се върху това, което липсва, а не върху това, което не е наред - това помага за представянето следващия път

Разпитване

Като коуч, като използвате въпроси, вие ще насърчите обучавания да обмисля сам ситуациите и това ще насърчи по-задълбочено обучение. Типовете въпроси, които могат да се използват, включват:

Отворени въпроси

Те нямат категоричен отговор. Те насърчават индивида да мисли по-задълбочено за дадена ситуация и да изследва различни начини на мислене. Отворените въпроси развиват разбирателство, създават участие и проверяват разбирането по-задълбочено.

Пробни въпроси

Пробните въпроси се използват след отворени въпроси за изследване на мнения, чувства или генериране на алтернативи

Обобщаващи/уточняващи въпроси

Те се използват, за да се гарантира, че сте разбрали правилно мислите, чувствата или мненията.

Изявления

Определени видове твърдения помагат за по-пълно обсъждане на трудни области.

7. ФИНАЛИЗИРАНЕ НА КОУЧИНГА – ДОКЛАД, РАЗМИСЪЛ И ОЦЕНКА

Като треньор трябва да си водите бележки за всяка сесия, за да може да се създаде обобщен преглед. Обобщеният преглед може да обхваща идентифицираните общи теми, широки области на дискусия и напредъка, идентифициран от участника. Действителното съдържание на сесиите трябва да остане поверително. Трябва да се споделя само информация от най-високо ниво и тя не трябва да компрометира поверителния характер на коучинг взаимоотношенията. Като треньор, това е вашата възможност да обмислите развитието си като треньор. Важно е треньорите да ценят подобреното самосъзнание и ученето от процеса по същия начин, по който вие насърчавате участниците да правят това. В допълнение към саморефлексията, може да пожелаете да изпратите имейл до участника след приключване на официалните коучинг сесии, за да получите обратна връзка за коучинга. По този начин можете да научите как вашият коучинг е помогнал на участника да се развие и расте по определен начин.

Предложените въпроси могат да бъдат:

- Как коучингът ви помогна да се развиете като част от вашата учебна програма?
- Какви конкретни действия или въпроси ви помогнаха най-много?
- Как мога да подобря моя коучинг подход в бъдеще?
- Какви бихте казали за ползите от коучинга като вас?

ИНСТРУМЕНТ ЗА КАРТИРАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНА КОМПЕТЕНТНОСТ

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗА КОМПЕТЕНТНОСТ

Различни учени са дефинирали компетентността по различни начини. Някои от тях са: **Боиатис** през 1982 г. дефинира компетенциите като капацитет, който съществува в човек, който води до поведение, което отговаря на изискванията на работата в рамките на параметрите на организационната среда и което на свой ред води до желаните резултати. **Хейс** дефинира компетенциите като общо знание, мотив, черта, социална роля или умение на човек, свързано с превъзходно представяне на работа. **Албанезе** разглежда компетенциите като лични характеристики, които допринасят за ефективно управленско представяне. През 1991 г. **Вудфри** разглежда компетентността като концепция, свързана с личността, която се отнася до измерението на поведението, което стои зад компетентен изпълнител, докато компетентността е концепция, свързана с работата, която се отнася до областта на работа, в която лицето е компетентно.

ANSFIELD (1997): Основни характеристики на човек, които водят до ефективно превъзходно представяне Националният институт по здравеопазване (NIH) (основната федерална агенция за провеждане и подкрепа на медицински изследвания) разработи модел на компетентност за цялата организация за цялата си работна сила. NIH определя компетенциите като „...комбинацията от знания, умения и способности, които допринасят за индивидуалното и организационното представяне.

Според **UNIDO** (2002): Компетентността е набор от умения, свързани знания и атрибути, които позволяват на индивида да изпълнява успешно задача или дейност в рамките на конкретна функция или работа.

Според **RANKIN** (2002): „Компетенциите са дефиниция на умения и поведение, които организацията очаква нейният персонал да упражнява в работата си“. Компетентността сама по себе си не е поведение или представяне, а е репертоар от налични способности, дейности, процеси и реакции, които позволяват редица работни изисквания да бъдат посрещнати по-ефективно от някои хора, отколкото от други.

2. ФОКУС НА ПРОЕКТОТ ИНОВАТИВНИЯТ КОУЧИНГ ПРАВИ РАЗЛИКАТА

Всяка основна характеристика, необходима за успешното изпълнение на дадена задача, дейност или роля, може да се счита за компетентност. Компетентността може да приеме следните форми:

- Знание
- Поведение
- Умение

Други характеристики на индивида включват:

- Мотиви
- Стойности
- Черти
- Аз-концепция и др.

Компетенциите могат да бъдат групирани в различни области, но в рамките на този проект ние ще се съсредоточим върху следните компетенции

Лидерство и работа в екип

Лидерството е компетентност, обхващаща способността на индивид или организация да "води" или напътства други лица, екипи или цели организации, докато работата в екип е съвместното усилие на екип за постигане на обща цел или за изпълнение на задача по най-ефективния и ефикасен начин

Увереност и самоефективност

„Трябва да се отбележи, че конструктът на самоефективността се различава от разговорния термин „увереност“. Увереността е неопируем термин, който се отнася до силата на вярата, но не уточнява непременно за какво става въпрос за сигурността. Мога да бъда изключително уверен, че Ще се проваля в едно начинание. Възприеманата самоефективност се отнася до вярата в нечи агентивни способности, че човек може да постигне дадени нива на постижения. Следователно оценката на самоефективността включва както потвърждение на ниво на способности, така и силата на тази вяра .Увереността е по-скоро лозунг, отколкото конструкция, вградена в теоретична система.Напредъкът в дадена област се постига най-добре чрез конструкции, които напълно отразяват интересуващите ни явления и се коренят в теория, която уточнява техните детерминанти, посреднически процеси и множество ефекти.Теория Основаните на основата конструкции изплащат дивиденди в разбирането и оперативните насоки.Следователно термините, използвани за характеризирание на личната свобода на действие, представляват повече от просто лексикални предпочитания.

Устойчивост

Психологическата устойчивост е способността за справяне с криза или бързо връщане към предкризисното състояние. Устойчивост съществува, когато лицето използва "умствени процеси и поведение за насърчаване на личните активи и защита на себе си от потенциалните негативни ефекти на стресори". По-просто казано, психологическа устойчивост съществува при хора, които развиват психологически и поведенчески способности, които им позволяват да запазят спокойствие по време на кризи/хаос и да продължат напред от инцидента без дългосрочни негативни последици.

Творчество

Творчеството е акт на превръщане на нови и въображаеми идеи в реалност. Креативността се характеризира със способността да се възприема света по нови начини, да се откриват скрити модели, да се правят връзки между привидно несвързани явления и да се генерират решения. Творчеството включва два процеса: мислене и след това производство. „Креативността е комбинативна сила: това е нашата способност да се докосваме до „вътрешния“ си резерв от ресурси – знание, прозрение, информация, вдъхновение и всички фрагменти, изпълващи умовете ни – които сме натрупали през годините, просто като присъстваме и сме живи и да се събудим за света и да ги комбинираме по необикновени нови начини.“ – Мария Попова, Brainpickings „Креативността е процес на създаване на нещо ново. Творчеството изисква страст и ангажираност. То довежда до нашето съзнание това, което преди е било скрито и ни насочва към нов живот. Преживяването е на повишено съзнание: екстаз. – Роло Мей, Смелостта да създаваш

Аналитично и критично мислене

Аналитичното мислене описва стил на мислене, който позволява на човек да разбие сложна информация или поредица от изчерпателни данни. Той използва метод стъпка по стъпка, за да анализира проблем и след това да стигне до отговор или решение. По същество аналитичното мислене представлява причинно-следствен стил на разглеждане на проблем и понякога се нарича възприемане на нещо през множество лещи. Пример за аналитично мислене включва разбирането на връзката между листата и зеления цвят. Човек може да попита "Защо листата са зелени?" и след това използвайте умения за аналитично мислене, за да свържете отговора заедно. Критичното мислене е свързано с оценката на информацията, която ви се подава, и определянето как да я тълкувате, на какво да вярвате и дали нещо изглежда правилно или грешно. В този стил на мислене мислителят използва разсъждение, за да стигне до заключение за това как иска да възприеме информацията. Критичното мислене взема предвид и външна информация по време на мисловния процес. Вместо да се придържа стриктно към представената информация, критичното мислене позволява на мислителя да изследва други елементи, които биха могли да оказат влияние.

Комуникация и работа в мрежа

Комуникацията е процес, чрез който се обменя информация между индивиди чрез обща система от символи, знаци или поведение, докато работата в мрежа може да се дефинира като процес на достигане до другите за изграждане на взаимоотношения, които могат да бъдат използвани за взаимна изгода. Работата в мрежа е изграждането на лични и професионални връзки по различни начини, вариращи от старомодни индивидуални връзки, направени в конферентни зали, до базирани на медии връзки, като тези, направени онлайн.

Поставяне на цели

Поставянето на цели включва разработването на план за действие, предназначен да мотивира и насочва човек или група към цел. Поставянето на цели може да се ръководи от критерии (или правила) за поставяне на цели, като критерии SMART.

Самооценка и вземане на решения

Самоосъждането е резултат от мислите, които хората имат за себе си и значенията, свързани с тези мисли. Следователно мислите предизвикват свързани чувства като безпокойство, гняв и депресия. Преценки (Процесът на формиране на мнение или достигане до заключение въз основа на наличния материал.) Докато вземането на решение (също изписвано вземане на решение и вземане на решение) се разглежда като когнитивен процес, водещ до избор на убеждение или курс на действие сред няколко алтернативни възможности. Всеки процес на вземане на решение води до окончателен избор, който може или не може да подтикне към действие. Вземането на решение е процес на идентифициране и избор на алтернативи въз основа на ценностите, предпочитанията и вярванията на вземащия решение.

3. ICD - ИНДИВИДУАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ

ИМЕ ПРЕЗИМЕ	МЕНТОР:	ДАТА:
<i>Изисквания за оценка и изпълнение:</i>		
Поле за профил	Описание	Степен на изпълнение (свръхпостигнат, постигнат, задоволителен, адекватен, недостатъчен)
1.1 Какви изисквания трябва да бъдат изпълнени за желаната работа/позиция		
1.2 Необходими компетенции?		
Лидерство и работа в екип		
Увереност и самоефективност		
Устойчивост		
Творчество		
Аналитично и критично мислене		
Комуникация и работа в мрежа		
Самооценка и вземане на решения		
1.3 Необходими допълнителни компетенции		

СХЕМА ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

ИМЕ ПРЕЗИМЕ	МЕНТОР:		ДАТА:
Професионални цели	Образователни планове	Завършило училище	Опит, свързан с кариерата
Общите ми цели са:	Моята потенциална академична специалност:	Моите потенциални програми за висше образование са свързани с кариерни цели	Стажове/друг опит, който би подпомогнал подготовката ми за кариера:
Функция, която ме интересува:	Длъжност, която ме интересува:	Необходима подготовка, за да отговаряте на условията за прием в професионално училище:	Оптимално време за планиране на тези преживявания:
Индустрии, към които съм привлечен:	Общообразователни курсове, които могат да подпомогнат кариерното ми развитие:	Ключови преподаватели или служители, които могат да ми помогнат да проуча моите възможности:	Свързване с алумни професионалисти:
Приоритетни места за работа:	Избираеми курсове, които ще подобрят кариерното ми развитие:	График за процеса на кандидатстване:	Включени/изключени работни места, които биха допринесли за подготовката ми за кариера: