

ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Л.В. Козлова

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОУЧИНГ- ТЕХНОЛОГИИ ПРИ
ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Методические рекомендации

Тамбов
2017

Рецензенты: Аверина И.В., проректор по инновационной деятельности ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», кандидат психологических наук, доцент
Елагина М.А., начальник отдела ТОГКУ «Центр занятости населения № 1»

В настоящих методических рекомендациях рассматриваются коучинговые технологии при построении карьеры выпускником образовательной организации на рынке труда в условиях плотной конкурентной среды с опорой на систему основных компонентов, определяющих формирование потребностей, профессиональных намерений и реальных возможностей соискателей вакансий и работников.

Методические рекомендации предназначены для профконсультантов, психологов, педагогических и руководящих работников, занимающихся профориентационной работой, сотрудников отделов кадров, Центров занятости населения, специалистов по работе с персоналом, для родительской общественности и лиц, находящихся в поиске работы.



«Если нет дальнейшего роста, значит, близок закат».

Сенека.

Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности – важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства – один из главных показателей качества образования.

В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу – непростой процесс.

Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще.

В настоящее время реализуют профессиональные возможности по своей профессии не более 70% выпускников образовательных организаций. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью, либо обращаются в службу занятости за содействием в трудоустройстве. Практика показывает, что молодые люди, работающие не по

специальности, плохо адаптируются на предприятии, не используют полностью свой потенциал, что замедляет процесс обновления рабочей силы в современных организациях.

Анализ практики работы с молодежью на рынке труда свидетельствует о наличии серьезных проблем в системе профессионального становления молодых людей. Одна из них – несоответствие между потребностями рынка труда, с одной стороны, и мотивацией, характерологическими особенностями и профессиональными качествами работников – с другой. Формирование у молодежи мотивации к труду, потребности приобретения востребованной на рынке труда профессии становятся приоритетными в системе общего и профессионального образования. В данной ситуации возрастают роль и значение поддержки выпускника в личностно-профессиональном самоопределении.

Некоторым выпускникам свойственно отсутствие активной позиции на рынке труда, необъективная оценка собственных возможностей и завышенные требования к условиям труда и заработной плате, размытость личностных и профессиональных целей. Поэтому необходимо формировать у выпускников образовательных организаций адекватные представления о рынке труда, необходимости получения навыков самостоятельного поиска работы.

Сопровождение развития профессиональной карьеры – это система социально-психологических и профессионально-реабилитационных технологий, способствующих наиболее эффективному становлению личности выпускника, преодолению кризисов, повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда, улучшению адаптации к условиям реализации собственного профессионального развития.

На современном этапе развития общества особо остро встает проблема трудоустройства, поиск работы, планирование своей профессиональной карьеры молодыми специалистами, получившими диплом об образовании. Выпускники не всегда могут реализовать свой потенциал в той или иной сфере, так как не знают правил подготовки резюме, самопрезентации, не умеют самостоятельно искать работу и проводить переговоры, планировать свой профессиональный путь.

Анализ проблем указывает на необходимость специального обучения молодых специалистов технологии поиска работы и планированию профессиональной карьеры уже на стадии обучения в образовательной организации.

Необходимо также практическое сопровождение процесса планирования карьеры студентов, которое в первую очередь включает в себя консультирование и информирование студентов в контексте достижения жизненных и профессиональных целей на стадии обучения в колледже и представляет собой один из структурных компонентов профориентации.

Основная цель профессионального образования — подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных

областях своей деятельности, способного к эффективной: работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному, профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Завершив свое образование и готовясь выходить на рынок труда, каждый специалист сталкивается с проблемой поиска вариантов обеспечения своей занятости, заработка и, в конечном счете, выживания. Работники вынуждены заботиться о своей конкурентоспособности, постоянно наращивать квалификацию и опыт. При этом им нужна достоверная информация о вакансиях и имеющихся возможностях трудоустройства, а также методическая помощь в самообразовании.

Основная цель сопровождения карьеры выпускников образовательной организации – максимальное содействие в трудоустройстве выпускников в соответствии с полученной специальностью, повышение их конкурентоспособности на рынке труда, развитие профессиональной карьеры.

Развитие профессиональной карьеры в образовательных организациях России должно рассматриваться в качестве единого процесса, требующего организации регулярного сопровождения обучающейся молодежи на протяжении всего периода обучения. К сожалению, Федеральным государственным образовательным стандартом не предусмотрено специальное обучение студентов навыкам построения карьеры, хотя требованиями к уровню подготовки специалистов в современном мире являются не только высокий профессионализм, но и умение молодого специалиста реализовать свой трудовой потенциал.

Работа по сопровождению развития профессиональной карьеры выпускника образовательной организации начинается задолго до окончания образовательной организации студентом.

Педагоги – психологи работают с детьми, начиная с посещения детского сада, сопровождают школьника до получения аттестата, продолжают работу по профориентации перед выбором специальности. Тьюторы, наставники, кураторы в профессиональной образовательной организации продолжают работу по сопровождению карьеры выпускников.

В течение всего курса обучения со студентами ведется работа по построению карьеры.

Квалифицированных специалистов на всех не хватает. Тренинги, тимбилдинги, программы интеграции в коллектив, коучинги, проводимые с выпускниками образовательных организаций помогают более грамотно составить представление о том, что выпускник хочет от работодателя, что может предложить, к чему должен стремиться в дальнейшем.

В ходе поиска работы выпускник образовательной организации, анализируя ситуацию и собственные возможности, должен учесть следующие моменты:

1. Определить свои профессиональные интересы и склонности («Что Я хочу?»).

2. Оценить свои профессионально важные качества: здоровье, квалификацию, способности, которые определяют профессиональную пригодность и возможности («Что Я могу?»).

3. Узнать, какие профессии пользуются спросом на рынке труда, по каким профессиям можно найти себе работу («Надо»).

Коучинг – один из инструментов, позволяющий раскрывать потенциал будущих работников. В общих словах, коучинг – это ряд вопросов к претенденту, которые приведут его к самостоятельному решению задачи. Часто коучинг помогает человеку выходить за рамки своего привычного мышления и тем самым развиваться и со временем брать на себя более сложные задачи.

Что же такое технология «Коучинг»?

Коучинг появился в конце 80-х годов XX века. Его автором считается американец Т.Дж. Леонард, который разработал эту систему во время своей работы финансовым советником. Клиенты постоянно просили у него совета не только в сфере управления финансами, но и в различных жизненных ситуациях.

Коучинг – английское слово, напрямую заимствованное из этого языка, где «coaching» означает тренировку, обучение.

«Coaching» (Коучинг) - наставлять, воодушевлять, тренировать. (Краткий оксфордский словарь).

«Coaching» - тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзамену или состязаниям». (Англо-русский словарь Мюллера В.К.)

Коучинг - это средство содействия, помощи другому человеку в поиске его собственных решений или его (ее) продвижения в любой сложной ситуации.

Коучинг - это инструмент для оптимизации человеческого потенциала и эффективной деятельности.

Коучинг - это поддерживающее отношение к клиенту, которое ставит основной акцент на то, чтобы клиент достигал своих целей, самостоятельно решая проблемы, стоящие перед ним, добиваясь при этом наибольшей реализации своих способностей и возможностей.

Коучинг - вид индивидуальной поддержки людей, ставящих своей задачей профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности.

Коучинг направлен на помощь в достижении целей и решении различного рода проблем в любых областях человеческой жизни: бизнесе, карьере, образовании, физическом здоровье, межличностных отношениях, семье.

Так сегодня называют методику индивидуальной работы коуча с клиентом, в процессе которой клиент получает новый, более широкий взгляд на свои возможности, освобождается от стереотипов и использует свое новое состояние для профессионального или личностного роста.

Основная идея коучинга – сам клиент **собственными силами** на основе **своих** знаний находит ответы.

Коучинг практикует подход к каждому человеку как к сформировавшейся личности, в которой уже заложены ее цели, стремления и пути их реализации. Поэтому свою главную задачу коуч видит не в формулировании для клиента путей решения его проблемы, а в совместном поиске этих путей, индивидуальных для каждого человека.

Коучинг воспринимается как процесс, ведущий к повышению профессиональной компетентности или росту личностных качеств коучируемого. Но главной целью является не достижение каких-то материальных результатов, а развитие у человека способности видеть пути, принимать решения и нести за них ответственность.

Задача коучера – укрепить способность коучируемого к самостоятельным решениям, к постановке собственных, а не кем-то навязанных планов, и принятию полной ответственности за результат их реализации.

Понятия коучинга и тренинга близки, но далеко не идентичны. В процессе тренинга человек осваивает новые подходы и новые методики, но тренер преподносит их в готовом виде, фактически навязывает своему клиенту. В то же время обучаемый принимает эти методики на веру, не задаваясь вопросом, насколько они подходят именно для него.

Коуч, напротив, ничего никому не навязывает, а только помогает человеку самостоятельно найти оптимальное для него решение. Коучинг – это раскрепощение, привитие навыка к самостоятельному анализу ситуации, формированию выводов и составлению плана действий.

Тренинг	Коучинг
Говорить	Задавать вопросы, слушать
Предоставлять решение	Стимулировать для принятия решения
Направлять	Вдохновлять
Обучать	Развивать
Обратная связь для оценки	Обратная связь для развития
Направлять поведение	Изменение установок

На сегодняшний день имеется несколько разновидностей коучинга. Основная классификация построена на основе количественного состава клиентов.

По области применений различают следующие виды коучинга:

Индивидуальный коучинг. Консультант работает с клиентом один на один. В ходе сотрудничества решаются индивидуальные задачи, затрагивающие разные сферы жизни человека: карьера, бизнес, здоровье, взаимоотношения, семья.

Командный коучинг (групповой). Бизнес-коучер работает с группой людей. Особенность коуч-сессии состоит в том, что у нескольких человек имеется общая задача. Они могут быть семьей, бизнес-партнерами, спортивной командой или общественной организацией.

Организационный коучинг. Консультант взаимодействует с первым лицом организации. Обучение предполагает применение системных методик, направленных на выявление потенциала руководителя, сотрудников или всего предприятия. Отличие организационного коучинга от других заключается в затрагивании интересов всей компании, а не ее отдельных лиц.

Лайф-коучинг Один из самых важных блоков работы лайф-коучинга – это постановка цели. Главное в работе с клиентом – научить его четко понимать то, чего он действительно хочет. Во время обучения человек глубже познает себя, появляется уверенность в своих действиях, повышается осознанность.

Характеристика коучинга как технологии.

Коучинг систематичен. Используются строгая последовательность этапов, система подходов и техник. Все правила можно объяснить и понять.

Коучинг направлен. Коуч предлагает исследовать что-то или делать что-то.

Коучинг беспристрастен. В коучинге клиенту не даются оценки его реальности или точек зрения. Ему предоставляется безопасное пространство, в котором он может свободно высказать свои мысли без каких-либо оценок, хорошие они или плохие, правильные или неправильные. Ему не даются ответы, к которым он должен прийти, он осознает что-то новое самостоятельно. Ему не навязывают новые умственные ограничения и убеждения.

Коуч работает в направлении увеличения осознания, способностей и свободы - свободы выбора клиента. В основном коучинг проводится в виде диалога между коучем и клиентом. Для клиента просто нужно, чтобы он хотел работать над своими целями. Коуч предлагает клиенту, чтобы он как можно подробнее исследовал обсуждаемую тему и рассмотрел ее со всех сторон. Основным инструментом для этого - вопросы коуча и его заинтересованность в ответах клиента.

Коучинг ориентирован на личность. Коуч в основном работает с мыслями, эмоциями, идеями, выбором, реакциями людей, не меняя их внешнего окружения.

Коучинг — это наука об уме, собрание философских принципов, предназначенных для того, чтобы сопровождать людей на пути улучшения своей жизни.

В коучинге большая часть работы заключается в прояснении смыслов, которые клиент вкладывает в тот или иной термин, слово или действие.

Этапы коучинга.

Коучинг не имеет одного единственно верного варианта реализации. Его рамки определяют стремление к осознанию действительности за счет получения достоверной информации о ней и основанное на самоуважении,

самотивации, опоре на свои силы, принятие ответственности за свои действия и жизнь в целом.

Его основным инструментом служат: активное слушание, вопросные технологии, эффективные вопросы (подобные тем, которые в своих диалогах использовал Сократ), элементы тренинга, элементы и техники НЛП.

В организационном коучинге успешно применяются испытанные приёмы современного менеджмента (метод SMART, GROW, техники постановки целей).

Его ключевые задачи - это:

1. Определение задач и целей (расстановка целевых ориентиров, приоритетов);

2. Исследование текущей ситуации: (определение имеющихся ресурсов и ограничений)

коуч: старается понять текущую ситуацию (проблему) задавая вопросы и активно слушая;

выпускник: исследует ситуацию и свое отношение к ней совместно с коучем.

3. Определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату:

коуч: старается понять, что мешает сотруднику в достижении цели, и помочь ему в осознании и исследовании препятствий;

выпускник: исследует свои внутренние и внешние препятствия.

4. Выработка и анализ возможностей для преодоления препятствий:

коуч: задает вопросы и использует другие методы, провоцирующие сотрудника к поиску решений и преодолению ограничений;

выпускник: исследует возможности для преодоления препятствий.

5. Выбор конкретного варианта действий и составление плана:

коуч: помогает выпускнику в анализе возможностей;

выпускник: анализирует возможности, выбирает конкретный вариант и составляет план действий.

Коуч и выпускник договариваются о том, что конкретно должно быть сделано к следующей встрече (определенному сроку).

Итогом всей работы является бизнес-план и конкретные намеченные шаги с установленными сроками их достижения.

Пять основных принципов коучинга, где каждый принцип – это луч.

1. Со всеми все хорошо. Самый важный принцип, который учит не вешать ярлыков и не ставить диагнозов.
2. У всех людей есть нужные ресурсы для осуществления желаемого. Надо убирать из себя убеждение о недостаточной компетентности или необразованности в том или ином вопросе.
3. Люди всегда делают самый лучший выбор из всех возможных. Принцип дает хорошую возможность примириться с принятыми решениями и их последствиями.

4. Основу каждого поступка составляют только позитивные намерения. Каждый человек стремится к любви и счастью, но применяет для этого разные действия.
5. Изменения неизбежны. Процесс этот не зависит от наших желаний, ведь организм обновляется каждые семь лет. Какими будут изменения завтра, зависит от того, чем человек занимается сегодня.

В дальнейшем эти принципы были доработаны, и в современной версии они выглядят следующим образом:

- Гарантировать результаты в коучинге нельзя.
- То, что получилось с одним, может не получиться с другим!
- Изначально со всеми людьми всё в порядке, их не надо «чинить», внутри каждого есть гений.
- У всех есть все необходимые ресурсы для достижения своих целей. Каждый может научиться тому, чему он хочет.
- В определённый момент времени мы делаем наилучший выбор из всех возможных.
- У каждого действия есть изначально позитивное намерение.
- Работа в паре (ученик-наставник) и распределение ответственности.
- Приоритет настоящего и будущего (а не заикливание на прошлом).
- Конфиденциальность.
- Отсутствие советов.
- Безоценочная позиция.
- Помощь в создании новых возможностей и способностей, развитии своего потенциала.
- Экологичность.

Основные техники коучинга

У каждого специалиста, занимающегося карьерным коучингом, имеются свои инструменты, которые он применяет в работе. Но чаще всего работа с клиентом базируется на:

- проведении интервью, помогающем определить возможные пути дальнейшего развития и способы поиска необходимых для этого ресурсов;
- составлении карты ценностей, способствующей выявлению основных потребностей клиента;
- отрисовке колеса баланса — графического инструмента, который поможет расставить ваши приоритеты и добиться разумного соотношения работы и отдыха;
- прохождении теста Рисса, помогающего определить 16 базовых стремлений;
- формировании видения, позволяющего правильно спрогнозировать развитие карьеры и соотносить желаемое и возможное;

- растягивании цели, позволяющем наглядно убедиться в том, каких максимальных результатов можно достичь в желаемый период времени.

Кому необходимо?

В первую очередь к карьерным коучам обращаются:

- Специалисты, которые ориентированы на профессиональный рост и непрерывное развитие, что должно привести к увеличению дохода и получению желаемой должности.
- Руководители-профессионалы, которые уже добились немалых успехов и планируют приумножить свои карьерные достижения.
- Выпускники профессиональных образовательных организаций, которые находятся на распутье и не знают, куда лучше пойти работать и в какой сфере они смогут добиться наиболее впечатляющих результатов.

Коуч может помочь домохозяйке, которая не мечтает о головокружительной карьере, но хочет реализоваться не только дома, но и на работе, не мешающей ей быть женой и матерью. Много вопросов возникает и у пенсионеров, готовых к следующему этапу жизни и к профессиональной деятельности в новых условиях.

Коучинг не имеет отношения ни к психологии, ни к психотерапии. Человек работает в настоящем для создания желаемого будущего.

Консультант просто задает вопросы, помогая активизировать исследовательскую или познавательную деятельность человека.

Неуместные вопросы смущают и тормозят коммуникацию. Точно заданный вопрос удивляет и позволяет вскрыть новую важную информацию.

Коучу стоит внимательно и грамотно **подбирать** наилучший тип вопроса. Обычно вопросы ставит лидер беседы. Полученные ответы задают направление последующих вопросов, позволяя в то же время контролировать, следует ли клиент выбранному пути, который совпадает с целями коучинга. Важно отмечать, когда клиент думает над ответом, а когда просто «завис» и надо задать ему вопрос по-другому.

Коучер, как правило, задает различные вопросы, которые условно можно разделить на:

Закрытые вопросы

Используется для: получение подтверждения, уточнения; принятие решения, когда осталось две альтернативы. Подразумевается ответ на вопрос «да»/«нет».

Серия таких вопросов приводит клиента к ощущению «меня допрашивают».

Альтернативные вопросы

Так же известен как антиславянский («из двух зол выбирай меньшее» – для сравнения в Европе эта поговорка «из двух зол не выбирай») вопрос – несколько вариантов соединенных «или».

«Ты мальчик или девочка? Ты дурак или идиот?»

Интересно получается, если на закрытые вопросы отвечать развернутой формой. В коучинге лучше воздержаться от этого типа.

Открытые вопросы

Ответ предполагает развернутую информацию, причем в произвольной форме. При комфортном диалоге собеседник говорит больше, чем коучер. Позволяют детализировать ситуацию, найти слабые и сильные стороны, повысить самостоятельность/ответственность выпускника.

Используются для: установки контакта, вызова состояния; собирают, вскрывают факты и детали; проясняют мнения и ценности.

Одна из возможных классификаций:

- ***Фактические вопросы (запрос знаний)*** = кто? что? когда? где? как?
- ***Конвергентные вопросы (на понимание – интерпретация)*** = зачем? почему? каковы причины? кому (не)выгодно? почему (не)выгодно?
- ***Дивергентные вопросы (поиск альтернативы)*** = что [не] будет если ...? что можешь сделать чтобы ещё ...?
- ***Оценочные (суждение и сравнение)*** = какой вариант лучше? в чем сходство/различие? кто прав, кто враги/союзники?
- ***Проверочные (предотвратить сомнения)*** = насколько вы уверены в этом? что тут не точно?
- ***Ну и что?*** = что теперь? что будет дальше? к чему, куда это ведет?

Специальные коучинговые приемы

Один из самых действенных способов напомнить клиентам об их ответственности за происходящее – спрашивать у них разрешения: «Можем ли мы поработать сейчас с этой проблемой?», «Можно, я скажу вам, что вижу я?», «Хотите узнать, что я думаю об этом?». Спрашивая разрешения, коуч тем самым показывает клиенту, что тот обладает властью в их отношениях.

Зондирующие вопросы

Любой вопрос коуча может быть понят по - другому, быть сильно общим, кроме того клиент может намеренно (сознательно или бессознательно) обойти его.

Зондирование «копание вглубь» заинтересовавшую область вопросом, который позволяет получить полную информацию, опущенную в ходе ответа на прошлый вопрос:

- ***Техника воронки, модель «Т».*** Беседа начинается с «копать вширь» общих тем и гипотез – потом уточняется через движение за реакцией.
- ***Техника сверла.*** Фиксируется тема/область и придерживаясь в неё углубляемся.

Примеры:

- а могли бы вы объяснить мне это другими словами?
- жест «ваш ответ не принят», «продолжай»
- вы сказали, что ..., можете более подробно пояснить?

Вскрывающие вопросы

Мышление самых запуганных клиентов можно освободить, используя технику переноса. Она основана на дивергентных вопросах, типа

- «вот тебе ситуация», что с ней сделаешь?
- а что если ... ?
- как на счет того, чтобы ... ?
- как если бы вы были ..., то чтобы вы сделали?

Примеры:

- можете ли вы мне помочь, поставив себя на мое место
- что бы вы себя тут спросили?
- представь, как было б, если бы сделал как хотел?
- вы теперь директор, что будете решать в первую очередь?
- вы узнаете, что ваша организация очень в вас нуждается – как бы себя вели?

- если бы в этой ситуации ваше положение было вполне определенным, то в чем бы оно изменилось?

- если бы вам не приходилось оглядываться на вашу жизнь, то чтобы вы сделали?

- если бы ваш врач вам вдруг сказал, что ваша жизнь теперь зависит от..., измените ли вы свой образ жизни, что бы вы сделали в первую очередь?

Вопрос приглашает клиента к поиску в конкретном направлении – двигать время – заглянуть в себя (память) или в будущее.

Эффективные вопросы застают врасплох/неожиданны/удивительны. Порой наиболее эффективные вопросы – это именно те, которые звучат наиболее глупо.

Иногда может быть даже *«я не знаю, какой следующий вопрос теперь тебе задать, а ты?»*

Наблюдать, какие вопросы попадают в эмоционально значимые, важные сферы для клиента – они для него подходят.

Умение подбирать наилучший вопрос – это навык, и он тренируется со временем!

Каждый хороший коучинговый вопрос:

1. прост,
2. средней длины,
3. одна идея за раз,
4. беспристрастный,
5. без подвоха и провокаций.

Опытный коучер воздерживается от:

- **вопросов, содержащих ответ:**

ответ в самом вопросе, не так ли?

интересно, вот хочется узнать вы заметили, что X?

- **бессмысленный вопрос (опущен контекст):**

и кто ты после этого?

что с тобой не так?

сколько можно?

- **Осуждение:**

сколько тебе ещё объяснять?
ты почему не смотришь на мяч?

Основным методом в проведении коуч-сессии выступают вопросы, стимулирующие активность клиента на всех этапах реализации технологии коучинга.

Примеры таких вопросов:

Чего вы в действительности хотите?

Почему это важно для вас?

Как вы можете этого достичь?

Как вы узнаете, что достигли этого?

Один из характерных приёмов ведения беседы в коучинге – приём повторяющегося вопроса.

Например, выслушав, что, по мнению клиента, даст ему достижение цели, коуч спрашивает: «А ещё что?» – и после следующего высказывания клиента повторяет свой вопрос.

В результате клиент осознаёт свою истинную мотивацию и максимально чётко формулирует цель.

Ещё один эффективный приём – визуализация мысли.

Для этого используются схематичные изображения, помогающие клиенту лучше сформулировать мысль, последовательно её развивать, концентрируясь на предмете своей цели.

Пошаговое описание технологии коучинга выглядит следующим образом:

- выбор темы;
- определение цели (что ученики должны вынести из встречи?);
- открытие реальности (что в действительности происходит, кто занимался рассмотрением проблемы, что накоплено в литературе...);
- рассмотрение вариантов выбора (возможностей и ресурсов);
- подведение итогов (ясность и осознанность со стороны ученика (группы, класса), взятие им на себя обязательств, осознание, есть ли у него план действий, нужна ли ему поддержка, помощь, будет ли он действовать с решимостью).

Технологию можно представить ещё проще:

- шаг 1: понимание ситуации;
- шаг 2: понимание, что могло быть лучше;
- шаг 3: понимание, как сделать лучше.

Результаты применения технологии коучинга:

- Развитие коммуникативных и организаторских умений, способности прогнозировать и проектировать свою учебную деятельность и деятельность других.

- Получение навыков ставить цели и достигать успеха (результата), эффективно управлять временем; анализировать и структурировать информацию, работать в команде, быстро принимать решения в проблемной

ситуации, преодолевать конфликты, ориентироваться на собственные успехи и сильные стороны других.

Карьерный коучинг – это технология, предусматривающая реализацию карьерного потенциала при поддержке специалиста. Получается, что коуч – это друг, товарищ и брат, помогающий лучше осознать и понять себя, научиться определять способы достижения своей цели, расширять области познания и повышать эффективность и качество своей жизни посредством достижения желаемых результатов.

О чём бы вы ни мечтали – заработать много денег, потешить свое самолюбие получением высокой должности в известной компании, создать свой бизнес или добиться получения пассивного дохода – коуч подскажет самый краткий путь к достижению желаемого.

Философия коучинга опирается на оптимистический подход к жизни, без чего в принципе невозможно построение карьеры. Ведь для достижения успеха необходимо жить с ощущением того, что ты способен на большее и в любом случае сможешь добиться своих целей. Избитая, но мудрая поговорка «Хочешь быть счастливым – будь им» здесь работает как нигде.

Правда, одних лишь убеждений себя в прекрасном будущем недостаточно – для реализации ваших планов коуч грамотно совместит оптимистические порывы со способностью осознавать реальность и непрерывным движением вперед. Самостоятельно это бывает сделать не так просто, ведь не каждый может посмотреть на себя со стороны, безошибочно назвать свои сильные, слабые стороны и составить план по карьерному развитию на ближайшие пять-десять лет.

В качестве завершения коучинга выпускник создает резюме, которое отражает все положительные характеристики, требования к работодателю или предпочтения трудоустройства, его дальнейшего продвижения по карьерной лестнице.

Для того, чтобы человек мог оптимально реализовать себя в карьерном росте, очень важно выбрать ту сферу деятельности, которая представляется наиболее желанной и соответствует его способностям. Человек, выбравший соответствующую своим способностям и желаниям сферу деятельности, может добиться больших успехов в карьере.

Главные результаты коучинга – это:

- построение такой жизнедеятельности, которая позволяет ставить и осуществлять важные личные цели, обрести внутреннюю гармонию. Коуч предлагает стратегии для управления временем, жизненной гармонией и качеством жизни;
- обретение силы и усиление жизненной мотивации. Коуч поможет вам сосредоточиться на том, что наиболее важно для вас, и действовать согласно этим ценностям. Воодушевление, мотивация и удовлетворение результатами труда – вот что обычно сопровождает этот процесс;

– достижение и увеличение благосостояния за счет личного труда. Еще Вольтер заметил, что труд освобождает человека от трех великих зол: скуки, порока и нужды. Если мы четко определяем для себя, какие блага мы хотим получить, наша жизнь организуется таким образом, чтобы эти блага нам обеспечить. В результате мы становимся и более счастливыми, и более успешными благодаря высокопроизводительному труду;

– преодоление трудностей и барьеров. Часто нам приходится сталкиваться с огромным количеством разнообразных внутренних и внешних препятствий. Благодаря качественно проведенному коучингу внутренние блоки могут исчезнуть, а внешние блоки – быть преодолены. Это наиболее эффективный путь;

– прояснение своих целей и сосредоточение на приоритетах. Если мы четко знаем, чего именно хотим от жизни, процесс получения этого становится гораздо проще. Хорошо определенные цели и установки на будущее позволяют нам сосредоточиться на том, что действительно важно именно сейчас.

В заключение следует отметить ряд достоинств и недостатков коучинга. К числу несомненных достоинств данной технологии относится активная позиция клиента-игрока, позволяющая ему обрести уверенность в том, что важная цель будет достигнута. Ещё одно достоинство коучинга обусловлено особой позицией коуча-тренера, помогающего клиенту, но ничего не решающего за него. Это особенно важно, когда клиент – уже состоявшийся профессионал, которому гораздо комфортнее самому найти решение, чем у кого-то учиться «простым вещам». К недостаткам технологии коучинга относятся существенные ограничения по её использованию в педагогическом процессе. Эти ограничения являются следствием того, что коучинг ориентирован на раскрытие потенциала уже сформированной личности, на повышение эффективности людей, уже имеющих определённый жизненный и трудовой опыт. Поэтому сфера его применения не распространяется на формирование личности в процессе общего и профессионального образования.

Результат профессионального коучинга определяется с лёгкостью:

1. Клиент весел и улыбчив.
2. Клиент общителен.
3. Клиент рекомендует коучера всем и каждому.
4. Клиент нашёл ответ на свой вопрос.
5. Клиент уверен, что он в состоянии воплотить решение в жизнь.
6. Клиент знает, что делать, если у него не получается воплотить в жизнь решение – поскольку разработал альтернативные планы.
7. В перспективе нескольких профессиональных сессий клиент восстанавливает способность анализировать жизнь и находить решения, и ему не нужен коучер для этого.

8. Жизнь клиента **ДЕЙСТВИТЕЛЬНО** меняется к лучшему и он **ПО-НАСТОЯЩЕМУ** решает проблемы.

100 вопросов от коуча

Эффективные вопросы – это специальные виды вопросов, позволяющие положить конец дезориентации клиента и его попыткам уйти от поиска ответа. Задавая эффективный вопрос, коуч помогает клиенту добиться ясности, спровоцировать действие и принять важные решения.

В приведенных ниже примерах большинство эффективных вопросов имеет открытую форму, позволяя узнать большее количество дополнительной информации, открывая новые возможности, новые знания, новое, более четкое, видение ситуации.

Начало занятия:

Какие события произошли со времени нашей последней встречи?

Что бы Вам хотелось обсудить?

Что нового/что изменилось?

Как прошла неделя?

Как Ваши дела?

Суть дела:

В чем, на Ваш взгляд, заключается проблема?

Что Вам представляется самым серьезным препятствием?

Что Вам мешает?

Что Вас больше всего беспокоит в этом?

Чего вы хотите добиться?

Подведение итога:

Каков Ваш вывод?

Как все это работает?

Как бы вы описали эту ситуацию?

Что, на Ваш взгляд, все это означает?

Кратко охарактеризуйте свои действия?

Действия:

Какие действия вы предпримете?

А затем?

Что вы сделаете?

Когда?

Надо ли что-то делать прямо сейчас?

Что именно?

Что Вы намерены делать далее?

Когда?

Каковы Ваши последующие действия?

К какому сроку или времени Вы намерены выполнить намеченные действия?

Предположения:

Как Вы полагаете, как все сложится?

Что будет, если все сложится так, как Вы бы этого хотели?

К чему это приведет?

Что это Вам даст?

Что за этим стоит?

Что подсказывает Вам интуиция?

Оценка:

Как Вы это оцениваете?

Что, на Ваш взгляд, лучше сейчас сделать?

Как Вам понравится такой вариант?

Что Вы на это скажете?

Как это отразится на Вас?

Уточнение:

Что Вы имеет в виду?

Как это?

Что еще осталось для Вас непонятным?

Можете рассказать больше?

Чего именно Вы хотите?

Детализация:

Можете рассказать подробнее?

Расскажите, пожалуйста, больше?

Что еще Вы об этом думаете?

Гипотетическая ситуация:

Если бы Вы могли вернуться назад, что бы Вы сделали иначе?

Случись это с Вами, что бы Вы сделали?

Как еще можно разрешить эту ситуацию?

Что бы Вы сделали, если бы Вам все было дозволено?

Смешная сторона:

Что для Вас означает веселье?

Что было смешного во всем этом?

Что Вы можете предпринять для того, чтобы сделать это еще веселее?

Как, на Ваш взгляд, это должно быть устроено?

Если бы Вам нужно было научить людей получать удовольствие от этого, что бы Вы сказали?

Причинно-следственная связь:

Чем это было вызвано?

Что привело к этому?

Что Вы пытались сделать?

Как Вы можете все это объяснить?

Исполнение:

Какой у Вас план действий?

Что нужно сделать для того, чтобы выполнить эту работу?

Какая помощь нужна Вам для выполнения этой работы?

Что Вы намерены делать?

Когда Вы приступите к выполнению работы?

Интеграция:

Что здесь нужно устранить?

Как Вы объясняете это самому себе?

Чему Вы научились?

Как Вы можете сохранить для себя то, чему Вы научились?

Каким образом можно свести все это воедино?

Обучение:

Что бы Вы сделали, если бы от этого решения зависела Ваша жизнь?

Что бы Вы сделали, если бы ничто не влияло на Ваше решение?

Что бы Вы сделали, если бы подобное повторилось?

Что бы Вы сделали, если бы можно было все начать сначала?

Что бы Вы сделали, если бы можно было переиграть всю ситуацию заново?

Варианты:

Какие существуют варианты возможных действий?

Что бы Вы выбрали, если бы на Ваше решение не влияли внешние факторы?

Каковы возможные решения этой проблемы?

Что будет, если Вы примете это решение?

А если не примете?

Какие другие варианты Вы можете предложить?

Результаты:

Чего Вы хотите?

На что Вы рассчитываете в итоге?

Если Вы добьетесь своего, что это Вам даст?

Как Вы узнаете, что добились своего?

В чем заключается Ваша цель?

Оценка через временную перспективу:

Представьте, что Вам 95 лет. Что Вы скажете о прошедшей жизни?

Что Вы подумаете об этом через пять лет?

Какое это имеет отношение к цели Вашей жизни?

Насколько это важно с позиции оценки временем?

И что дальше?

Планирование:

Что Вы планируете сделать в этом отношении?

Какова Ваша стратегия?

Какую программу действий Вам необходимо разработать?

Как Вы можете изменить ситуацию в лучшую сторону?

И что Вы будете делать теперь?

Ресурсы:

Что Вам необходимо для принятия решения?

Что Вы теперь об этом знаете?

Как, по-Вашему, вы можете узнать об этом больше?

Как Вам все это видится сейчас?

Какими ресурсами Вы располагаете?

Анализ:

Какие возможности открываются в связи с этим?

Какие возникают трудности?

Соответствует ли это Вашим ценностям/планам/образу жизни?

Что, по-Вашему, это означает?

Как Вы думаете, это возможно?

Пример:

Можно привести пример?

Например?

То есть?

На что это похоже?

С чем это можно сравнить?

Исследование:

Какую сторону этого вопроса Вы хотели бы затронуть?

Остались ли еще какие-то стороны этого вопроса, которые Вы не рассмотрели?

Давайте еще немного задержимся на этом вопросе

Есть ли другие варианты?

Приведите хотя бы один пример.

Какие у Вас альтернативы?