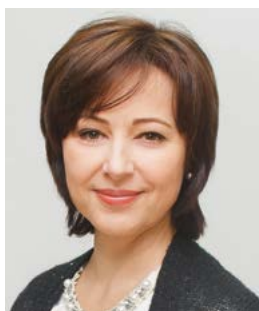


КОУЧИНГ: СТАРОЕ ВИНО В НОВЫХ БУТЫЛКАХ?

Всем хорошо известны такие формы поддержки людей как наставничество и тренерство. Мы знаем, что такое давать и получать советы. А вот что такое коучинг и зачем он руководителю?



Ирина МАРЕЦКАЯ,
руководитель школы
бизнес-коучинга,
school@maretskaya.com

Подавляющее большинство белорусов не только не пользовались услугой коучинга, но и не знают, что это такое. А ведь практика помощи Лидеру в раскрытии его личностного потенциала существует с незапамятных времен. У Александра Македонского в наставниках был Аристотель, у Юлия Цезаря - Гнифон, у Валерия Харламова - Анатолий Тарасов, у Стива Джобса - Кобун Чино Отогава. Неважно, как каждого

из них называли в свое время: советник, наставник, тренер или коуч. Важно то, что честная, развивающая обратная связь последних, умение вдохновить и поддержать в нужную минуту, помощь в осознании жизненно важных вещей всегда были и остаются для Лидеров непреходящей ценностью.

Коучинг - методика работы с человеком, созданная на стыке психологии, менеджмента, философии и логики. По форме - это серия встреч с коучем, направленная на достижение конкретных целей клиента. Коучинг бывает разного типа. Например, коучинг руководителя - это процесс повышения уровня его управленческих и лидерских навыков, личной эффективности, возможность решить личные и профессиональные задачи, осуществить необходимые изменения на работе и в жизни.

«Зачем коучинг руководителю?» - спросите вы. Одна из серьезных проблем, с которыми сталкиваются руководители - это «одиночество на вершине», чувство изолированности. Руководитель может иметь обширную сеть связей как внутри, так и за пределами своей организации и оставаться при этом совершенно одиноким. Неуверенность в сохранении конфиденциальности, конкуренция и шаткость «корпоративной лестницы» мешают ему открыто обсудить свою работу с коллегами или вышестоящим начальством. Работа с коучем может стать выходом из такой ситуации, так как коучинг - процесс строго конфиденциальный. Любой профессионально выполняющий свою работу коуч головой отвечает за малейшую утечку информации,

потому что репутация в такой профессии - это «наше все».

Кроме того, в «век знаний в бизнесе» ключевым конкурентным преимуществом является способность руководителя качественно и быстро обучаться, профессионально расти. Однако здесь есть свои подводные камни. Во-первых, сам процесс обучения нередко воспринимается руководителем как угроза имиджу. Большинство предлагаемых на рынке программ - тренинги, где нужно садиться за парту с незнакомыми людьми, отличающимися от тебя статусом, возрастом и практическим опытом. Где нужно решать кейсы из чужой практики, играть в деловые игры, лишь отдаленно напоминающие то, с чем тебе приходится иметь дело. Во-вторых, в лавине оперативных задач руководители порой не в состоянии найти время на обучение. Когда человек заранее знает, что пропустит половину учебных часов, то не видит смысла в том, чтобы начинать учебу.

Коучинг и здесь приходит на помощь, предлагая метод совершенствования, при котором статус «ученика» не противоречит статусу «вождя», когда он может учиться новым подходам к управлению, оттачивать навыки, решая реальные задачи своей компании, реализуя собственные корпоративные проекты. Развитие управленческих навыков идет в формате «один-на-один», руководитель сам определяет график коуч-сессий и назначает время проведения.

Как работает коучинг? Довольно часто к нему руководитель обращается тогда, когда не смог самостоятельно разобраться с проблемой или сложной ситуацией. Все перепробовал, все не так, как хочется, устал от мыслей и безрезультатных действий. Это может касаться любой области профессиональной и личной жизни. Хотя коучинг - не столько решение проблем, сколько процесс, направленный на развитие человека, коучи работают с этой областью. Предлагаю читателю выполнить небольшое задание, попробовать на себе, как работает коучинг. Техника, с которой я хочу вас познакомить, часто используется для того, чтобы помочь человеку как можно быстрее разобраться в ситуации, освободить его от гипноза проблемы, начать думать конструктивно. Ведь ни для кого не секрет, что когда проблема очень неприятная, негатив мешает нам мыслить разумно. И, как следствие, мы принимаем не самые лучшие решения.

«ТЕХНИКА ТРЕХ ИЗМЕРЕНИЙ»

ПРОБЛЕМА	<ul style="list-style-type: none">• Выразите одним предложением суть проблемы
АСПЕКТЫ Рассмотрите по 3 аспекта проблемы через призму:	<ul style="list-style-type: none">• Ситуация• Люди• Вы сами
ВЫБОР Выберите по одному самому значимому аспекту по каждому пункту	<ul style="list-style-type: none">• _____• _____• _____
АДЕКВАТНОЕ ДЕЙСТВИЕ	<ul style="list-style-type: none">• Определите один или несколько вариантов действий, при помощи которых вы с наибольшей вероятностью разрешите проблему

Процедура выполнения:

1. Определите текущую проблему одним предложением.
2. Перечислите три основных аспекта, связанных с проблемной ситуацией.
3. Перечислите три основных аспекта, связанных с включенными в ситуацию людьми.
4. Перечислите три основных аспекта, связанных непосредственно с вами и вашей ролью в данной проблеме.
5. Выберите по одному аспекту в каждом из трех компонентных списков.

А теперь определите один или несколько вариантов действий, при помощи которых вы с наибольшей вероятностью добьетесь успеха в решении стоящей перед вами проблемы.

Если бы уважаемый читатель проделал эту работу с коучем, тот бы помог ему лучше осознать эффективность будущих действий, продумать последствия, определить критерии успеха, по которым человек сможет измерить полученный результат. И, как показывает практика, принятое решение было бы лучшим из тех, на которое оказался способен человек в тот момент. Коучинг придерживается принципа: «Каждый раз мы делаем лучшее, на что способны». Если после совершенных нами действий получен не тот результат, на который рассчитывали, мы используем полученный негативный опыт как урок, учимся у этой ситуации, а не проклинаем день, в который родились мы или наши обидчики. Еще одним оздоравливающим мышление принципом является подход: «Нет побед и поражений. Есть обратная связь». И тогда мы спрашиваем у себя:

- Что я буду делать иначе в следующий раз? (*Потому что только глупец пытается забить гол в закрытые ворота.*)
- Какие у меня есть для этого ресурсы? (*Ресурсом выступают не только деньги и время, но и связи, ваши личные способности и таланты, ваши убеждения, которые помогают идти навстречу опасности несмотря ни на что.*)
- Кто еще заинтересован в том, чтобы ситуация разрешилась таким образом? Кто является моим союзником?
- Кто и что мне (нам) могут помешать?
- Как мы можем воспрепятствовать этому?
- И т.д.

В следующей статье поговорим о том, как правильно выбрать себе коуча. На какие критерии обращать внимание, знакомясь с предложениями на рынке. Это становится особенно актуальным сейчас, когда количество псевдокоучей растет в геометрической прогрессии.

