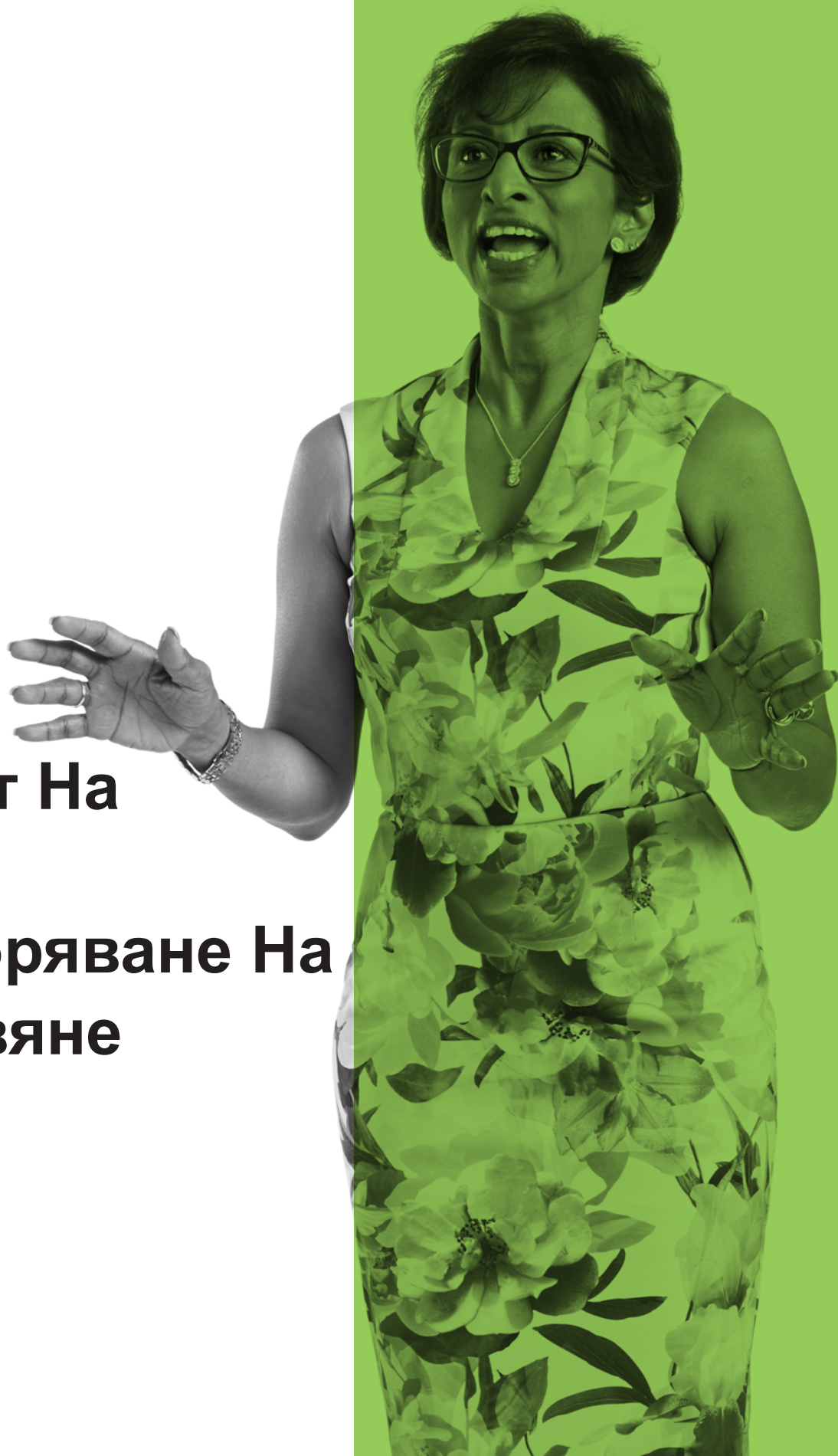


# Процесът На Коучинг За Подобряване На Представяне То

eBook



# Стъпка 1

## Идентифицирайте възможностите

Има шест начина да идентифицирате възможности:

1. Идентифицирате възможност за друг човек
  2. Човекът идентифицира възможност за себе си
  3. Клиент, доставчик или друг външен човек идентифицира възможност
  4. Идентифицирате нови умения, нужни в екипа ви
  5. Дадена ситуация създава възможност
  6. Чрез инструмент за оценяване се идентифицира необходимостта от развитие на даден човек
- Тези възможности могат да възникнат в резултат на новопоявила се необходимост, поемане на нова работа, която изисква нови умения, започване на проект, който изисква нови умения, както и в резултат на оценка на работата, или може да бъдат идентифицирани след направена грешка и др.
  - За хората в екипа ви ще се появяват множество възможности. Приоретизирането ще бъде от първостепенно значение, за да не настъпи объркване сред тях.
  - Набележете някои възможности, които виждате за себе си, или за другите на работното ви място. Вие ли сте подходящият човек, който да посочи тези нужди? Кой е най-добрият начин да го направите?

## Стъпка 2

### Представете си желания резултат

След като е идентифицирана дадена възможност, важно е да се намери време, за да се определи как би изглеждала ситуацията, когато тази празнина е запълнена. Това е стъпката, която много хора прескачат или не развиват напълно, което може да доведе до объркване, недоразумения и неудовлетвореност във всички, свързани с процеса.

Една от най-важните концепции при обучението е наличието на визия или крайна цел в представите ви. Без нея хората често изпускат от погледа си това, колко важно е да се направят необходимите промени. Как създаваме картината на това, което е възможно, е най-важният компонент от тази стъпка в обучителния процес.

Хората с ясна визия за крайния резултат на обучението обикновено се придвижват в тази посока по-бързо от онези, които нямат такава визия. Но най-важното е целта да се споделя и от този, който е коуч и от човека, с когото той работи. Без чувството, че споделяте тази идея, мотивацията може да изчезне. Фокусираме се върху мотивацията и „купуването“ на идеята по-детайлно при следващата стъпка на процеса, но точно тук е истинското начало на задаването на посоката и мотивацията.

## Стъпка 3

От това колко добре познаваме хората си може да зависи колко бързо ще разберем дали сме избрали правилния обучаем за дадена позиция и доколко той е мотивиран. Тази стъпка е важна част от процеса на ефективното обучение. Без нея ще трябва да използваме голяма част от времето си само за преодоляване на съпротива.

Често чуваме, че хората се съпротивляват на промените. Това не е вярно. Хората се съпротивляват на опитите да бъдат променени, когато: 1/ не виждат необходимост от това; 2/ не искат да го направят; или 3/ смятат, че за тях промяната е невъзможна. Изгражда се съпротива винаги, когато се иска от хората да се променят, без те да са „купили“ идеята. В четвъртата сесия ще разгледаме доказани методи, които ще ни помогнат по-добре да създадем атмосфера, в която хората да са постоянно мотивирани за по-високи постижения.

При тази стъпка се фокусираме върху някои от уменията, необходими за прекратяване на съпротивата и по-гладко протичане на коучинг процеса. Тези умения са:

- Лидерство
- Комуникативност
- Изграждане на доверие
- Постигане на ангажираност, а не на неангажирано съгласие

## Стъпка 4

### Осигурете ресурсите

- За да бъде успешен коучинг процеса, важно е да са налице подходящите ресурси. Това включва време, и най-важното - личната ангажираност от страна на всички участници да успеят.
- Други ресурси може да включват парични средства, оборудване, обучителна информация, както и подкрепа и високо ниво на „купуване“ на идеята.
- Проверете дали подходящите ресурси са осигурени и достъпни за всички. Нищо не е така разочаровашо, както обещанието за нещо, което след това не е осигурено. Това може да накара хората да се чувстват така, сякаш са били предопределени за провал.

## Стъпка 5

### Упражнявайте & усъвършен- ствайте уменията

След като ресурсите са осигурени и правилният набор умения са идентифицирани, обяснени и демонстрирани, вече настъпва моментът, когато обучаемият трябва да упражнява и прилага наученото. За да може знанията да преминат в умения, трябва да ги прилагаме на практика и да усъвършенстваме уменията с помощта на коуч, като внимаваме да упражняваме новото умение, а не стария навик.

Упражнението също така позволява на обучаващия да идентифицира силните страни и възможностите за усъвършенстване. Някои от моментите, върху които трябва да се помисли тук, са:

- Как да насърчим другите да се стремят към успех
- Колко стриктно да наблюдаваме и кога да оставим обучаемите да работят сами
- Как да накараме другите да почувстват, че са отговорни за напредъка си

## Стъпка 6

### Затвържда- вайте постигнатото

Отбелязването на напредък е важно, но без възможността да го затвърдят и да го запазят, хората могат бързо да се върнат към начина, по който са вършили нещата преди това. Една от най-големите заблуди на мениджърите е презумпцията, че ако хората знаят нещо, то те ще го направят. Хората не правят това, което са научили, а това, което винаги са правили.

Някои от уменията, които трябва да търсим при затвърждаването в процеса на обучение са:

- Овластяване на хората да постигат резултати, след като са усвоили нови умения
- Предоставяне на правилната обратна връзка
- Проследяване
- Третиране на въпросите, свързани с несправяне
- Справяне с грешките и с хората, които правят грешки

## Стъпка 7

### Възнаграждавайте

Един от най-добрите начини да се затвърдят растежа и напредъка е те да бъдат възнаградени.

Това, което възнаграждаваме, се повтаря. Това, което се повтаря, се превръща в навик. Има много идеи за това кой е най-добрият начин да се постигне това и в тази програма разглеждаме някои от най-ефективните.

Промяната е неудобна. Затова ако липсват затвърждаването и възнаграждението, често хората бързо се връщат към предишното си поведение. Навикът е по-силен от знанието. За да се осигури бързото осъществяване на промяната, както и просъществуването на тази промяна толкова дълго, колкото е необходимо, важни са похвалата и възнаграждението.

Някои от уменията, които целим с обучението в тази стъпка от процеса са:

- Похвала и признание
- Техники за положителна обратна връзка
- Признаване на силните страни на хората, както и на постиженията им
- Правдоподобност и правилно въздействие при изразяването

