

Структуры и сценарии коуч-сессий

Коуч-сессия структурирована и состоит из 6 условных этапов:

1. П-А-Р: Подстройка — Атмосфера — Регламент.
2. Результат встречи. Что будет наилучшим результатом через час?
3. Понимание ситуации. Прояснить ситуацию для клиента с помощью вопросов.
4. План действий после встречи — один из важных этапов коучинга.
5. Полный Контроль. Мотивация к выполнению плана. Барьеры и их преодоление.
6. Оценка встречи. Насколько достигли желаемый результат?

Коучинг не работает с людьми, которые:

- ждут «волшебную пилюлю» и готовые решения,
- винят в своих проблемах других людей и обстоятельства,
- не готовы работать на собой,
- не готовы прикладывать усилия,
- не готовы искать ответы, а ждут советов,
- не задумываются о новом уровне жизни,
- не готовы расширять зону комфорта.

Коуч-сессии бывают разной направленности. Представляем три разновидности коуч-сессий.

1. Клиент справился.

На этом этапе кучу важно приподнять человека на эмоциях, чтобы он действительно понял важность проделанной работы и воодушевился.

Какие вопросы следует задавать в этот момент.

- *Расскажи, что сработало хорошо и почему?*

Когда человек отвечает, то более осознанно смотрит на собственную жизнь, действия, поступки и постепенно понимает, что результат зависит только от него.

А также осознает, что сам несет ответственность за достижение цели.

Продолжаем взаимодействовать:

- *Чем вы довольны и чем гордитесь?*

Часто люди обесценивают свой труд, считают, что сделали что-то маленькое. Однако, малыми победами тоже можно гордиться. Человек считает, что это ерунда, пустяк и каждый так может. Чего уж там! А проговаривая действия вслух, понимание важности проделанной работы у человека приходит лучше и быстрее. Оказывается, человек действительно делает шаги, которые ведут к конечному результату.

Следуем далее:

- *Какие навыки и сильные качества вы в это вложили?*

Человек опять проговаривает и понимает, что у него, оказывается, есть сильные стороны и необходимые качества. И опять коуч поднимает человека на ступень выше по уровню эмоций. Человек осознает, что все под контролем, он идет к поставленной цели.

Дальше...

Продолжаем:

- *Как бы вы хотели отпраздновать эту победу внутри себя или снаружи?*

Мы не празднуем маленькие победы, из-за этого кажется, что у нас их нет. Мы их не замечаем, обесцениваем. Они нам кажутся серыми и незначительными. Но, когда мы напрямую об этом спрашиваем, человек думает: *почему бы и нет? можно купить себе приятную мелочь. Мороженое или билет в кино.* Это обязательная мера. Чтобы на уровне тела, на уровне эмоций, закрепился этот навык достижений. То, о чем сейчас идет речь – это работа коуча. Ему надо вести беседу

так, чтобы человек оценил проделанную работу и понял, что многое зависит от него самого.

Исследуем ситуацию глубже.

- *Чему научились? Какие вызовы преодолели?*

Возможно, человек сделал что-то, преодолев себя. И опять важно проговорить это вслух и осмыслить, что было препятствие, но он справился. Значит, преодолевать следующий барьер будет легче.

Следующий момент:

- *Какие способности развили? Как вы их развивали?*

Вся наша работа направлена на то, чтобы приподнять человека на эмоциях, дать возможность поверить в себя и стать ближе к желанной цели.

Дальше...

- *Какая следующая задача?*

Ну, и опять берет старт следующий этап коучингового взаимодействия, *например, по модели Гроу*.

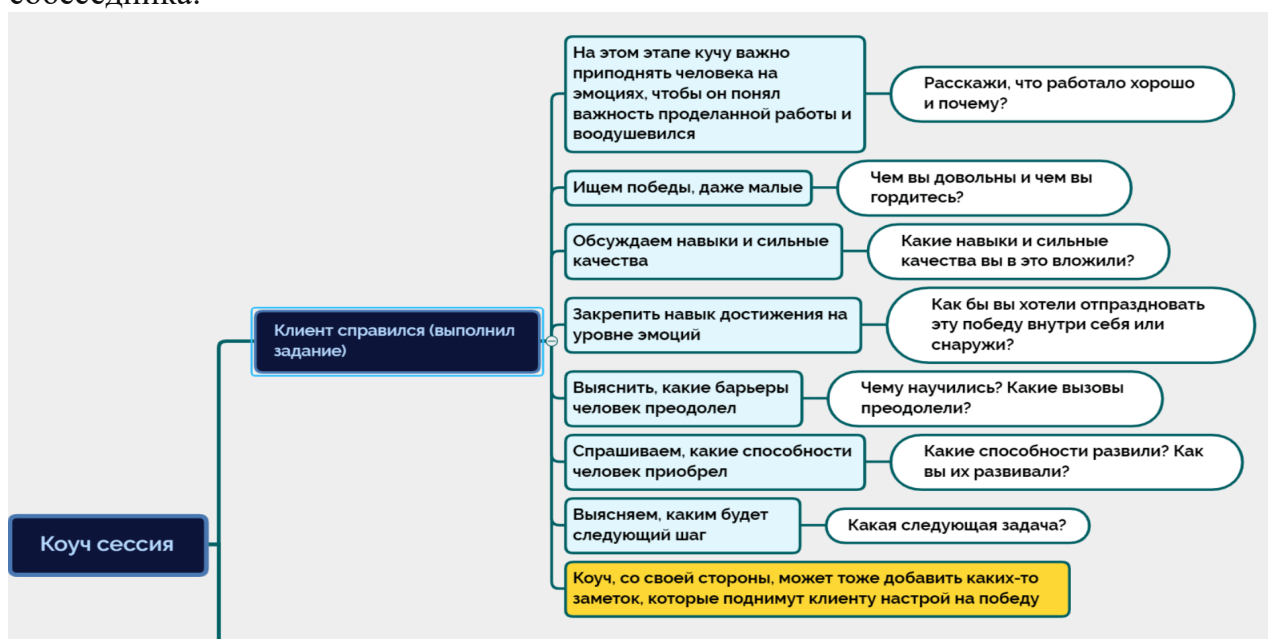
Плюс, когда мы порасспрашивали клиента, коуч, со своей стороны, может тоже добавить позитивных замечаний, которые поднимут общий настрой на победу.

Например, коуч говорит:

- *Сильные стороны, которые я вижу, таковы...*
- *Я заметил, что очень хорошо сработало, когда вы сделали то-то и то-то...*

Таким образом, получается двойной удар.

Вначале, отвечая вам, человек проговорил то, что заметил самостоятельно. Потом коуч со стороны еще указывает на положительные качества, которые тоже возносят собеседника.



2. Клиент не справился.

- *Расскажите вкратце, что получилось?*
- Как вы думаете, почему это не сработало?

Собеседник что-то рассказывает, возможно, в процессе разговора, вылезут вещи, с которыми нужно будет поработать в дальнейшем.

- *Какие области развития в себе открыли?*

Внимание! Мы не предлагаем собеседнику пожаловаться на жизнь. Проведите анализ действий: *а что пошло не так? почему?* Человек понимает, в каком месте у него образовался коллапс, почему и что ему нужно прокачать.

Даже когда человек не справился, мы его не ругаем, не закапываем ещё глубже. А посредством вопросов, *заставляем его мозг работать*. В процессе беседы, человек понимает – *не получилось не потому, что по жизни лох и неудачник. Просто надо доработать какие-то моменты*.

Человек это поговаривает и поднимается на ступень выше, становится более уверенным в себе.

- *Чему вы хотите порадоваться?*

Даже в случае неудачи, надо находить моменты, которым можно радоваться. Да-да!

Продолжаем взаимодействие:

- *Когда начнете двигаться дальше, что захотите изменить в следующий раз?*

Об этом тоже было бы не лишним поинтересоваться. Потому что, когда человек потерпел неудачу, в следующий раз он может подумать: *Да пошло все к черту! Даже пробовать больше не буду!* А думая о том, что хочется изменить, волей-неволей, он перебирает запасные варианты.

Докапываемся до истины:

- *Какие пробелы вы хотели бы заполнить?*

Это как бы продолжение предыдущего вопроса.

- *Каково было самое большое препятствие и как бы вы могли его преодолеть?*

Порассуждайте вместе с клиентом, как бы он повел себя в теории. Рассуждайте спокойно. Сейчас человек находится вне поля боя, нет стресса и он адекватно может оценить ситуацию.

Когда собеседник проговаривает какие-то пункты – они тоже могут быть целью для следующего коучингового взаимодействия.

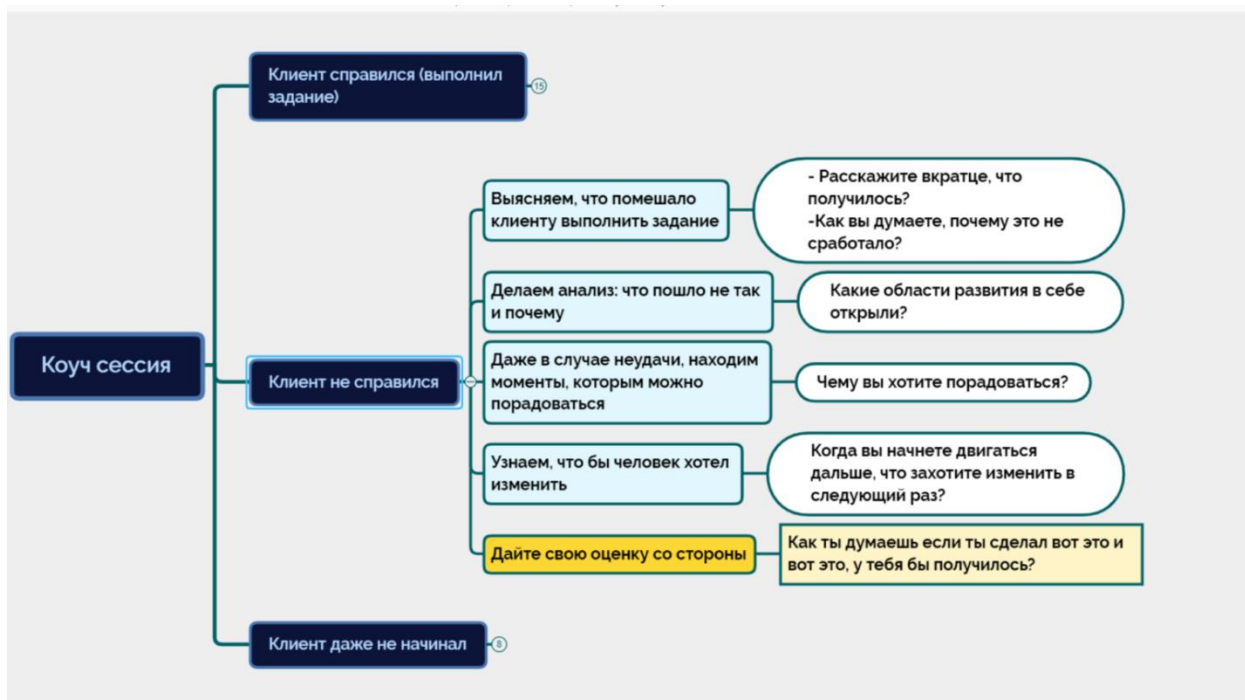
По модели Grow обсудили, поставили цель, дали задание, человек пришел и мы вместе обсуждаем, выкручиваем, что-то узнаем и получается такой вот цикл.

Следующий момент. Сначала, говорил наш подопечный, потом вы, как наставник, говорите: *Можно мне внести предположение? Мне кажется, что здесь вы могли бы поступить так-то и так-то. А здесь, вы могли бы постараться чуть больше.*

Мы как бы даем оценку со стороны. Человек может думать, что выложил на максимум. Но вам, как кучу, кажется, что вот здесь он немного недоработал.

- *Как ты думаешь, если бы ты сделал это и это, у тебя бы получилось?*

И человек соглашается: *Да, точно, чуть-чуть не хватило, чтобы это выстрелило...*



3. Клиент даже не начинал.

В первую очередь, спрашиваем:

- *Что произошло?*
- *Что помешало выполнить поставленную задачу?*

Человек озвучивает причины. Например, он отвечает, что *не было времени*. Для вас это может быть следующая коучинговая цель: найти время или ещё что-то.

- *Что помешало реализовать намеченное?*

Что это значит для коуча: *возможно, вы неправильно поставили цель*. Если вы поставили какую-то цель, но человек ничего не сделал, то возможно, выбранная цель совсем не то, что ему действительно нужно. Здесь начинаем докапываться до глубинной цели снова.

Продолжаем список вопросов:

- *Что вы узнали о себе нового?*

Ни в коем случае, это не должно быть намеком на некомпетентность или лень, даже если человек вообще ничего не сделал. Возможно, произошло осознание чего-то нового или у него появился страх, или что-то ещё. И с этим тоже можно поработать.

Ну и последнее:

- *Каковы дальнейшие действия?*

Здесь можно покопаться в цели, немножко её препарировать, найти новые точки приложения. Либо, ещё раз найти мотивацию к прежней цели, проговорить её и составить чек-лист к действию.

