РАМКАТА НА ТРЕНЬОРА

Рамка на всяка от осемте срещи да се провежда по една и съща професионална матрица:

ЦЕЛ НА СРЕЩАТА → РЕЗУЛТАТ ЗА КЛИЕНТА → ТЕОРЕТИЧЕН БЛОК → ЦИФРОВА ПСИХОЛОГИЯ → КОУЧИНГ ВЪПРОСИ → ГРУПОВО УПРАЖНЕНИЕ → ИНДИВИДУАЛНА ПРАКТИКА → ДЕЙСТВИЕ → ДОМАШНА РАБОТА → ОБРАТНА ВРЪЗКА.

Какво прави треньорът

1. **Създава безопасно и доверително пространство.**
   Установява ясни правила, пази конфиденциалността и създава среда, в която човек може да говори открито.
2. **Държи рамката и структурата на срещата.**
   Следи времето, темата и целта. Не позволява разговорът да се превърне в хаотично споделяне.
3. **Изяснява заявката.**
   Помага на клиента да премине от общото „не съм добре“, „искам повече пари“, „имам проблем с отношенията“ към конкретен въпрос, върху който може да се работи.
4. **Помага за определяне на Точка А и Точка Б.**
   Изяснява къде е човекът сега, какво иска да промени и по какви конкретни признаци ще разбере, че има резултат.
5. **Задава въпроси, вместо веднага да дава отговори.**
   Силният въпрос трябва да помогне на човека да види нещо, което до този момент не е виждал, и да премине от проблема към възможните решения. Това е заложено и в материала за ефективните въпроси.
6. **Слуша активно.**
   Чува не само думите, а наблюдава емоцията, паузите, противоречията, повтарящите се формулировки и невербалното поведение. В методическия материал това е описано като преминаване от повърхностно към фокусирано и многомерно слушане.
7. **Уточнява, вместо да предполага.**
   Използва формулировки като:
   „Правилно ли разбирам, че…?“
   „Какво точно означава това за теб?“
   „Когато казваш…, какво имаш предвид?“
   „Улових ли правилно най-важното?“

8. **Връща човека към фактите.**
   Помага му да различи: какво реално се е случило → как го е интерпретирал → какво е почувствал → как е реагирал.
9. **Помага да се открият повтарящите се модели.**
   Не разглежда само конкретната ситуация, а пита: „Къде още правиш същото?“, „Кога вече се е случвало?“, „Какво е общото между тези ситуации?“
10. **Използва цифровата психология като инструмент за осъзнаване.**
    Показва възможни закономерности през датата на раждане и изучаваните показатели, след което проверява как те реално се проявяват в живота на конкретния човек.
11. **Търси ресурсите, а не само проблема.**
    „Какво вече имаш?“
    „Кое твое качество може да ти помогне?“
    „Кога вече си се справяла с подобна ситуация?“
    „Какво работи при теб?“
12. **Връща отговорността към клиента.**
    Пита: „Какво от тази ситуация зависи от теб?“ и „Какво можеш да направиш ти?“
13. **Помага осъзнаването да стане решение.**
    Не приключва с „Разбрах защо го правя“. Следва въпросът: **„След като вече го виждаш, какво избираш да направиш различно?“**
14. **Превръща решението в конкретно действие.**
    В края човек трябва да знае какво конкретно ще направи след срещата. В предоставената стратегия също е заложено преминаване от сесията към конкретни действия.
15. **Проследява процеса.**
    На следващата среща пита не само „Направи ли домашното?“, а: „Какво направи? Какво се случи? Какво разбра? Какво не се получи? Какво ще промениш?“
16. **Използва групата като ресурс.**
    Дава възможност участниците да разпознават себе си в чуждите казуси, но не позволява останалите да започнат да анализират, оценяват или „лекуват“ човека.

Какво НЕ трябва да прави треньорът

1. **Не решава вместо клиента.**
   Не казва: „На твое място аз бих…“
2. **Не определя какво клиентът „трябва“ да иска.**
   Точка Б принадлежи на клиента, не на треньора.
3. **Не превръща коучинга в лекция.**
   Знанието е инструмент. Ако 80% от срещата говори треньорът, участникът остава слушател, а не активен участник в собствената си промяна.
4. **Не бърза да интерпретира през числата.**
   Не чува два факта и веднага заключава: „Това е, защото си 7.“
5. **Не превръща числата в присъда или етикет.**
   Избягва категорични формулировки като:
   „Ти си такава.“

„Ти винаги ще…“
„Хората с това число не могат…“

6. **Не позволява и на клиента да използва числото като оправдание.**
   „Аз съм такава заради числото си“ не е край на работата. Именно там започва въпросът: **„Добре. А какво можеш да направиш различно?“**
7. **Не поставя диагнози.**
   Не определя човек като „нарцисист“, „депресивен“, „травмиран“ и т.н., ако това не е в професионалната му компетентност и не е целта на коучинга.
8. **Не влиза в ролята на терапевт, лекар или друг специалист извън компетентността си.**
   Особено важно е това да бъде ясно за треньорите, които работят с по-дълбоки емоционални теми.
9. **Не търси виновник.**
   Нито партньорът, нито родителите, нито родът, нито обществото трябва да се превръщат автоматично в обяснение за всичко.
10. **Не обезценява чувствата на клиента.**
    Не казва: „Няма за какво да се ядосваш“, „Това е само твоето его“, „Просто трябва да го пуснеш.“
11. **Не спори с клиента.**
    Целта не е треньорът да докаже, че неговото виждане е правилното.
12. **Не налага собствените си ценности.**
    Неговият модел за семейство, пари, кариера, майчинство, партньорство или успех не е универсален модел за клиента.
13. **Не проектира собствения си опит.**
    Това, което е помогнало на треньора, не е автоматично решение за човека срещу него.
14. **Не създава зависимост от себе си.**
    Целта не е клиентът постоянно да пита: „Какво мислиш, че трябва да направя?“, а постепенно да развива способност сам да анализира, избира и действа.
15. **Не допуска един участник да завземе групата.**
    Следи времето и дава пространство на останалите.
16. **Не позволява групата да дава непоискани съвети и оценки.**
    „Аз мисля, че трябва да напуснеш мъжа си“ няма място в груповия процес.
17. **Не обещава резултат, който не зависи от клиента.**
    Не обещава: „След 8 седмици ще имаш партньор“, „ще удвоиш дохода си“, „ще оправиш брака си“. Може да се работи върху действията, решенията, осъзнаването и поведението на самия човек.
18. **Не оставя срещата само на ниво инсайт.**
    „Много неща осъзнах“ е ценно, но не е достатъчно. Въпросът на треньора е: **„Какво ще направиш с това осъзнаване?“**
19. **Не дава огромно количество домашна работа само за да има домашна работа.**
    Заданието трябва да бъде пряко свързано с целта на конкретната среща.
20. **Не губи основната заявка.**
    Всеки интересен разговор не е непременно полезен. Треньорът постоянно държи вътрешния ориентир:

„Това, което правим в момента, приближава ли този човек от неговата Точка А към неговата Точка Б?“