



عنوان تحقیق:

کوچینگ (coaching)

نام استاد:

سرکار خانم دکتر دیباجی

گردآورنده:

ریحانه فرهادیان

خرداد ماه ۱۳۹۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

فهرست مطالب

۴.....	مقدمه.....
۶.....	تاریخچه.....
۷.....	تعاریف.....
۱۰.....	تمایز کوچ و مربی.....
۱۲.....	کوچینگ حرفه ای چیست؟.....
۱۳.....	کوچینگ چه چیزی نیست؟.....
۱۴.....	چگونگی تفاوت کوچینگ با.....
۱۶.....	مدل های اصلی کوچینگ.....
۳۱.....	انواع کوچینگ.....
۳۴.....	اصول کوچینگ.....
۳۶.....	بازار کار کوچ ها.....
۳۷.....	کوچ ایده آل.....
۳۹.....	منابع.....

مقدمه

احتمالاً شما هم این عبارت معروف را شنیده‌اید که می‌گوید: انسان، حیوان ناطق است. از این منظر تنها تفاوت انسان با حیوان، کلام است. البته شاید بتوان از سایر دیدگاه‌ها نیز به مسأله تفاوت انسان و حیوان نگاه کرد اما ناطق بودن بشر و به عبارت دیگر “کلام” او در هر منظری نقش بنیادی دارد. چرا؟ چون هر فکر و احساسی در وجود ما بدون این ابزار، یعنی کلام، امکان انتقال به دیگری را ندارد و حتی از آن مهم‌تر بدون کلام، ما امکان ارتباط با خودمان را هم نداریم. کلام به همراه بخش انتزاعی مغز ما ایجاد شده و راهی برای حمل انتزاع از ذهنی به ذهن دیگر است. به همین سبب استفاده درست از ابزار کلام، نقشی بزرگ در زندگی حرفه‌ای و شخصی ما بازی می‌کند.

هر کلمه‌ای که از ذهن ما عبور می‌کند یا بر زبان ما جاری می‌شود، با خود دنیایی از انتزاع را جابجا می‌کند. البته همین ابزار بسیار قدرتمند که عامل خروج ما از دنیای حیوان بوده، فاقد نقص نیست و خود، دنیایی از تعارض و سوء برداشت را نیز در درون خود دارد.

پس کلام دارای قدرت فراوان است و اگر در مسیر کارآمد مورد بهره‌برداری قرار گیرد، تأثیر بزرگی بر زندگی ما خواهد گذاشت و اگر این قدرت را در مسیری ناکارآمد به کار گیریم، باز هم تأثیر بزرگی بر زندگی ما خواهد داشت، البته به احتمال زیاد در مورد دوم، تأثیرات مطلوبی را تجربه نخواهیم کرد.

دقیقاً به همین دلیل استفاده درست از کلام و لغات، اهمیت زیادی داشته و تمایز ایجاد می‌کند.

خاستگاه لغت کوچ از روستایی در مجارستان است، که به ساخت کالسکه، معروف و مشهور بوده و بعدها به معنای وسیله جابجایی انسان از مکانی به مکانی دیگر وارد فرانسه و انگلیسی گردید. این لغت به تدریج برای مربیان ورزشی مورد استفاده قرار گرفت و شاید همین مسأله سوء تفاهم‌های حول معنی آن را بیشتر کرده باشد. حتی در زبان انگلیسی نیز چنین مسأله‌ای وجود دارد و در کتاب “مدیر در نقش کوچ” نویسندگان می‌گویند:

“ای کاش واژه‌ی کوچینگ آن قدر معانی مختلف نداشت. کوچ‌های ورزشی شبیه همان مدیران فوتبال صورت‌قرمزی هستند که از خط کنار زمین داد و هوار می‌کنند (هر چند کوچ‌های ورزشی آموزش دیده‌ی امروزی هرگز چنین کاری نمی‌کنند، چون می‌دانند به شکل ناامیدکننده‌ای بی‌فایده است)؛ کوچ‌های ریاضیات با کمک گواهی عمومی آموزش ثانوی (GCSE) نوجوان پانزده ساله‌ی شما را مورد نوازش قرار می‌دهند و این کاملاً متفاوت از متخصصان حرفه‌ای امروزی مانند کوچ مدیران اجرایی یا کوچ زندگی است. و نقش “مربی” (منتور) در کجا قرار می‌گیرد؟ آیا همان مربی فردی است؟ مشاغل قدیمی با رنگ و لعاب تازه کوچینگ از راه رسیده‌اند و حالا یک مشاور بدهی به کوچ بدهی تبدیل شده و اخیراً در یک نمایشگاه، یک کوچ عشق تاروت دیده شده است. پس اصلاً عجیب نیست که وقتی این واژه را در بافت مدیریتی به کار می‌بریم؛ سوءتعبیرهای بسیاری از آن می‌شود.”

در کتاب “راهنمای رهبران در کوچینگ و منتورینگ” نیز در فصل اول به همین مسأله اشاره شده است:

«اگرچه تعاریف زیادی برای کوچینگ وجود دارد، اما مؤسسه CIPD اذعان می‌کند که شفافیت کافی درباره این که کوچینگ چه هست و چه نیست و این که چه تفاوت‌هایی با مشاوره و منتورینگ دارد، وجود ندارد.»

با توجه به وجود چنین ابهامی در سرمنشاء اصلی، درک ابهام موجود در فضای کسب و کار در ایران، خیلی عجیب و دور از ذهن نیست.

تاریخچه کوچینگ:

کوچینگ حرفه ای در اواسط سال ۱۹۸۰ میلادی توسط توماس لئونارد در ایالات متحده آمریکا ایجاد شد. چند کوچ حرفه‌ای، در سال ۱۹۹۵، ICF را به عنوان موسسه ای غیرانتفاعی پایه گذاری کردند تا «کوچ» های همکار با پشتیبانی از یکدیگر این حرفه را توسعه دهند. سه سال بعد درحالیکه ICF توسط ۷۰ نفر داوطلب متخصص حمایت میشد و علاقه مندی به این رشته بسیار افزایش یافته بود، ICF جستجوی خود را برای تهیه تاریخچه کوچینگ حرفه ای آغاز کرد و با ایجاد فهرستی از صلاحیت های اساسی و ضوابط اخلاقی مرتبط، استاندارد را در زمینه کوچینگ به وجود آورد.

«روند بازبینی رفتارهای اخلاقی» و «هیئت مستقل بازبینی» تأسیس شد و به مشتریان امکان داد تا موارد تخطی از اصول اخلاقی را گزارش دهند. همچنین ICF برنامه استاندارد را (جهت اعتبارسنجی برنامه های آموزشی ارائه شده توسط انجمنهای دیگر) تعریف نمود تا از هماهنگی آموزش کوچ ها، اطمینان حاصل کند و مدرک رسمی ICF را ارائه داد که هر سه سال یکبار نیاز

^۱ افشین محمد / کوچ حرفه ای دارای مدرک مورد تایید فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF)

به تمدید دارد. تا سال ۲۰۰۰ میزان عضوپذیری در سراسر دنیا به ۱۳۰ عضو در ماه افزایش یافته بود و تا اواسط سال ۲۰۱۸ به بیش از ۲۷۰۰۰ عضو رسیده است. هدف ICF ادامه روند افزایش عضویت در این نهاد است تا شیوه و حضوری یکپارچه و نفوذی حرفه ای برای کوچ ها ایجاد نماید.^۲

کوچینگ چیست؟

کوچینگ در مقایسه، حرفه جدیدی است. کوچینگ بهترین (شالوده) مفاهیم از مطالب مدیریت، روانشناسی، فلسفه و ورزش را در هم می آمیزد. با آنکه کوچینگ آمیخته ای از دیگر نظام ها را بکار میگیرد، ولی خود به طور متمایز نظامی است در راه حمایت دیگران برای ایجاد یک زندگی ایده آل. کوچ ها با مراجعین بر روی موضوعات مختلف اعم از مسائل حرفه ای و کسب و کار، موضوعات خصوصی و مسائل روحی و درگیری های ذهنی مانند اینکه: (افراد از جایی که هستند ناراضی اند، حس خوشایندی ندارد، حس میکنند جای درستی قرار ندارند و یا درصدد کشف آن هستند و چالش ها و نگرانی هایی از این قبیل) کار می کنند.

کوچ، یک مشوق، یک همراه مطمئن، شنوهای آگاه که همانند آینه بازخورد میدهد و فرد را به چالش میکشد، صادق و بازگوکننده واقعیت ها و یک حامی است که مراجع را مسئول زندگی خویش میداند.

کوچینگ با هدف رساندن مراجع به یک زندگی رضایت بخش، کوچ و مراجع را وارد گفتگو میکند. به مراجع کمک می شود که هر آنچه برایش مهم است را مشخص کند و ارزش آن را

^۲ آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

روشن نماید. با راهنمایی مراجع، کوچ مراجع را در تعیین اهداف ارزشمند و دستیابی به آنها یاری میکند و با همکاری، کوچ مراجع را در رسیدن به این اهداف حمایت میکند.

یک کوچ در طول روند کوچینگ میتواند کمکهای زیادی به مراجع خود بنماید مانند اینکه:

• پاسخ سؤاها را در درون خود او جستجو کند. «صلاح مملکت خویش خسروان دانند»

• ارزشها را مشخص و واضح کند.

• تبیین برنامه ای برای رساندن مراجع به خواسته های واقعی اش با همکاری با وی «یکدست

صدا ندارد»

• ایده های جدید مراجع را ارزیابی کند. «نابینا به کار خویش بیناست»

• مراجع را در اتخاذ تصمیمات انقلابی که زندگی اش را تغییر میدهد حمایت کند.

• او را در موقعیت چالش برانگیزی قرار دهد تا چشم انداز خود را گسترش داده و فراتر از

محدودیت های ذهنی اش را مشاهده نماید.

• او را هدایت نماید تا بهترین راه را برای خود بیابد.

• او را تحسین کند.

• او را تشویق کند.

• در صورتی که کوچ منابع مفیدی را برای مراجع بشناسد میتواند یک منبع اطلاعاتی برای او

باشد.^۳

^۳ آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

تعریف کوچینگ در کتب مختلف

تعریف نگارندگان کتاب “مدیر در نقش کوچ” به این شرح است:

” کوچینگ (رهیاری) هنر تسهیل یادگیری، توسعه و عملکرد یک شخص است. کوچینگ خودآگاهی فرد را ارتقاء داده و به او کمک می‌کند گزینه‌ها را شناسایی کند. افراد از طریق کوچینگ می‌توانند راه‌های خود را بیابند، مهارت‌های خود را توسعه دهند و دیدگاه‌ها و رفتارهای خود را تغییر دهند. هدف اصلی کوچینگ از میان برداشتن شکاف بین پتانسیل و عملکرد است.”

فدراسیون بین‌المللی کوچینگ، کوچینگ را به این شکل تعریف می‌کند:

“کوچینگ یک همکاری و مشارکت بین کوچ و مراجع است؛ که در طی آن، مراجع با استفاده از تفکر عمیق و خلاقیت خود، توانایی‌های شخصی و حرفه‌ای خود را افزایش می‌دهد.”

در کتاب “مهارت‌های کوچینگ برای رهبران در محیط کار” در فصل اول می‌خوانیم:

“کوچینگ راهی برای تشویق و حمایت از یک فرد برای دستیابی به یک هدف یا توسعه و به‌دست آوردن مهارت‌های فردی است. تمرکز کوچینگ بر فردی است که کوچ می‌شود (مراجع). کوچ راهی ایجاد می‌کند تا از مراجع در حرکتش به سمت جلو و در پذیرش مسوولیت تصمیمات و اقداماتش حمایت کند. اگرچه کوچ نیازی ندارد در زمینه کاری مراجع هیچ دانش یا تخصصی داشته باشد، او فردی حرفه‌ای، ماهر است که روش‌ها و فرآیندهایی که مراجع را قادر به توسعه و تغییر مثبت می‌کند، آموزش دیده است.”

در کتاب «چگونه یک فرهنگ کوچینگ خلق کنیم؟» تعریف نگارندگان از کوچینگ به این شرح است:

«یک گفتگو که در آن کوچ نقش تسهیل‌گر را برای مراجع ایفاء می‌کند، تا مراجع یاد بگیرد، بینش کسب کند و به سمت یک هدف مشخص و توافق شده اقدام و حرکت کند.»

«سر جان ویت‌مور» کوچینگ را «آزادسازی پتانسیل یک فرد برای ماکزیمم کردن عملکرد او» می‌داند. «کوچینگ به جای درس دادن، کمک کردن به آن‌ها برای یادگیری است.»^۴

تمایز کوچ و مربی

در ایران سال‌هاست لغت مربی به جای کوچ و عبارت مربی‌گری به جای کوچینگ در بستر مدیریتی مورد استفاده قرار می‌گیرد و همانند سایر کشورها و سایر زبان‌ها سبب ایجاد سوء برداشت می‌شود.

در یک برنامه آموزش کوچینگ در ایران، مدیران و مشاوران نفتی با بیش از سی سال سابقه، توسط یک کوچ بین‌المللی با بیش از بیست هزار ساعت تجربه کوچینگ آموزش می‌دیدند و نگارنده به‌عنوان دستیار در برنامه حاضر بود. پس از سه روز آموزش و تمرین‌های متعدد، تعدادی از مدیران باسابقه‌تر همچنان بر عاملیت کوچ که از دید آنان یک مربی یا یک تربیت‌کننده بود، تأکید می‌کردند. از دید آنان یک کوچ یا به کلام آن‌ها مربی، بیش از مراجع می‌داند و باید او را راهنمایی کند! در صورتی که طبق تعاریف استاندارد در دنیا، یک کوچ، رابطه هم‌سطحی با مراجع دارد و دقیقاً شکل‌گیری بستر اعتماد و همدلی به این هم‌سطح بودن تعامل وابستگی تام دارد.

^۴ افشین محمد / کوچ حرفه‌ای دارای مدرک مورد تایید فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF)

عدم قضاوت در کوچینگ حرفه‌ای، بسیار حیاتی است و در رابطه برابر، نداشتن قضاوت یک پیش نیاز ضروری است.

مربی، از دید کانون یادگیری فردا (کیفکو) ترجمه مناسبی برای منتور است. منتور فردی است مسن تر که تجربه مرتبطی در موضوع دارد و دانش تجربی خود را با شما به اشتراک می‌گذارد و شما رابطه برابری از لحاظ قدرت با او ندارید و انتظار چنین رابطه‌ای هم وجود ندارد.

کوچ حرفه‌ای، فردی است هم‌سطح که تصویری واقعی از شما ارائه می‌دهد و یار شماست تا از وضعیت موجودتان به وضعیت مطلوبتان برسید یا به سمت آن حرکت کنید. واژه مناسب برای کوچ حرفه‌ای، از دید کیفکو، رهیار است که هیچ حسی از تفاوت قدرت را در مفهوم انتزاعی خود ندارد.

کوچینگ یا رهیاری، نیز همین مفهوم انتزاعی را در درون خود دارد، در حالی که مربی‌گری یا منتورینگ، انتزاع متناسبی با مفهوم خود دارد و البته هر انسانی برای تربیت و پرورش خود در حوزه حرفه‌ای‌اش به یک مربی یا منتور قابل اعتماد و همدل نیاز دارد.

همان‌گونه که در منابع خارجی هم مشاهده شد، مفهوم کوچینگ حرفه‌ای فاقد شفافیت کافی است و همین مسأله نیاز به تأکید به تعاریف بنیادی و توجه به نوع خدمت دریافتی را بیش از پیش آشکار می‌کند. استفاده از لغتی که بار معنایی نامتناسبی را به ذهن طرفین القاء می‌کند، تبعاتی ناخواسته دارد و این مسأله در انتظار مراجعان از شکل خدمتی که دریافت می‌کنند نیز دیده می‌شود. به همین سبب با رشد این حرفه و تمایل بازار به دریافت خدمات حرفه‌ای و با کیفیت در این حوزه، استفاده از واژگان متناسب با انتزاع و نوع خدمت بیش از پیش ضروری شده است.

کلام، ابزاری قدرتمند است و تأثیرات عمیق و بزرگی به صورت روزانه در زندگی ما دارد و استفاده صحیح از کلام و لغات، مفاهیم انتزاعی کارآمدی را از دنیای انتزاع وارد دنیای عینی ما خواهد کرد. رهیاری (کوچینگ) و مربیگری (منتورینگ)، دو خدمت مؤثر و مفید هستند که مشابهت‌های فراوانی دارند و استفاده مناسب و متناسب از آنها می‌تواند به تسهیل تغییرات در زندگی حرفه‌ای و فردی ما منجر شوند.^۵

کوچینگ حرفه‌ای چیست؟

ICF کوچینگ حرفه‌ای را این طور تعریف میکند:

کوچینگ نوعی شراکت مستمر جهت کمک به مراجعه کنندگان است که مراجع را به فکر وامیدارد و خلاقیت درونی آن را بیدار میکند تا به نتایج رضایت بخشی در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود دست پیدا کند. در طول روند کوچینگ، مراجعه کنندگان آگاهی بیشتری به پتانسیل خودشان پیدا کرده و با عملکرد خود، کیفیت زندگیشان را بهبود می‌بخشند.^۶

کوچینگ چه چیزی نیست؟

کوچینگ درمان نیست، مشاوره و روانشناسی هم نیست. با آنکه کوچینگ ممکن است ریشه در مقوله روانشناسی مثبت گرا داشته باشد (و مداخله آن غالباً مدل‌های روانشناسانه داشته باشد)،

^۵ افشین محمد / کوچ حرفه‌ای دارای مدرک مورد تایید فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF)
^۶ آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

روند واقعی و حقیقی کوچینگ نباید با روش های درمانی اشتباه گرفته شود. یکی از بارزترین تفاوت های بین دو نگرش این است که در روش درمان تمرکز بر روی احساسات و تجربیات مربوط به گذشته است، درحالیکه کوچینگ بر هدف گذاری با تشویق مراجع در حرکت به سوی جلو و آینده پایه ریزی شده است. کوچینگ غالباً به مشاوره و رایزنی (منتورینگ) تشبیه شده است، درحالیکه اختلاف های کاملاً مشخصی بین این مقوله ها وجود دارد.

مشاورها به دنبال ارائه مشاوره هستند، درحالیکه کوچ تنها به مراجع کمک میکند تا خود راه حل های مناسب را بیابد. روش رایزنی با انتقال اطلاعات معین و تجربه شده در رابطه با دستیابی به هدف مورد سؤال به میان می آید، علاوه براین با توجه به اینکه ممکن است کوچ هیچ تجربه و آشنایی بخصوصی از هدف مراجع نداشته باشد، با یک گفتگوی کوچینگ قدرتمند به مراجع کمک کند تا بهترین راه را بیابد.^۷

^۷ آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

چگونگی تفاوت کوچینگ با...:

مشاور متخصص (consultant)

معمولا تخصص مشاور در زمینه بخصوصی است، غالبا بمنظور دریافت پیشنهاد و راهکار حل مشکلات با مشاور مذاکره می شود. یک مشاور معمول برای حل یک مشکل خاص با مراجع کار میکند و زمانی که مشکل حل شد صحنه را ترک می نماید. غالبا مشاورین با مسائل خارج از تخصص خود درگیر نمیشوند. کوچینگ به روش جامع تری به مسئله می پردازد. کوچ با کمک مراجع وضعیت را بررسی می کند و یک نقشه اجرایی تهیه نموده و در کنار مراجع برای تجزیه تحلیل و حل مسئله کار می کند. لزومی ندارد که کوچ در حرفه مراجع تخصص داشته باشد. در کوچینگ، مراجع متخصص است و کوچ با بکارگرفتن دانش خود و پاسخ های مراجع، در پیدا کردن راه حل مسئله با وی مشارکت می کند. کوچ جواب ها را ندارد. کوچ ها سوالاتی را مطرح می کنند و به مراجع اجازه میدهند خود جواب ها را پیدا کند و ارزش های موردنظر خود را روشن سازد.

درمانگر (Therapist)

یک درمانگر نوعا با یک شخص ناتوان بمنظور معالجه وی کار می کند، ولی یک کوچ با یک شخص توانا کار می کند تا توانائی های او را شکوفا و بارور سازد. درمانگر نوعا با اشخاصی که برای دستیابی به سلامت خود از لحاظ عاطفی، نیاز به کمک دارند کار می کند و غالبا با مشکلات آنها در گذشته و راهکارهای معالجه آنها درگیر است. یک کوچ با اشخاص فعال کار می کند تا آنان را به سطح فوق العاده ای ارتقاء دهد. کوچینگ متکی به جریانات گذشته برای دستیابی به

ترقی نیست، بلکه توجه آن بر روی اهداف به سوی آینده است. کوچینگ زاییده عمل است، تمرکز بر نقطه ای که مراجع در حال حاضر در آنجا ایستاده است، نقطه ای که میخواهد بر آنجا بایستد و چگونگی رساندن او به آن نقطه. اگر شما در خصوص گذشته با مخاطب خود کار می کنید، درگیر مقوله درمان هستید. مثلاً مراجع در یک نقطه مانده است و بنظر میرسد در حرکت رو به جلو مشکل دارد. در صورتیکه مشکل مواد مخدر و یا الکل وجود داشته باشد، آنگاه شما در حال انجام کار دیگری غیر از کوچینگ هستید. مواظب باشید اگر احساس ناراحتی یا عدم آرامش در مورد مسیر گفتگو به شما دست داد مراجع خود را مطلع کنید. یکی از مشخصات یک کوچ خوب آن است که بداند چه موقع کوچ کند و چه موقع آن را متوقف نماید. اگر مراجع شما نیاز به درمان دارد او را به درمانگر ارجاع دهید. مراجع می تواند همزمان از خدمات درمانگر و کوچ استفاده نماید.

روانشناس (Counsellor)

در حالی که یک روانشناس، اطلاعات و تخصص خود را در اختیار می گذارد، رابطه ای سلسله مراتبی و شاید آمرانه با مراجع دارد. ریشه مشکل در گذشته است و تمرکز بر روی حل یک مشکل هست. رابطه کوچینگ ریشه در حال و آینده دارد و بر پایه حرکت استوار است و ماهیت سلسله مراتبی ندارد و مراجع و کوچ با این رابطه در راه ایجاد آینده ای بهتر برای مراجع، بایکدیگر همکاری می کنند.

رایزن (Mentor)

رایزنی رابطه ایست که با شخصی که در زمینه ای تبحر دارد برقرار میشود. رایزن معمولاً از کوچ مسن تر و باتجربه تر است. رایزن دانش و عقل خود را به مراجع اعطا می کند. مراجع درحالی که برای رایزن احترام فوق العاده ای قائل است از او راهنمایی و نصیحت طلب می کند. رابطه کوچینگ شاید در جایی جلوه می نماید که کوچ در کنار مراجع حرکت می کند. کوچ، مراجع را در ترسیم خرد و باور خود و پیروی از راهنمایی درونی خود حمایت می نماید.

مواردی از تخصص های کوچینگ مشخصی وجود دارند و همه روزه تعداد بیشتری معرفی میشوند. زمینه های وسیع تخصصی موجود عبارت اند از کوچینگ رشد شخصی، مدیریتی، ارتباطات، کوچینگ تخصصی، مالی، سلامت، کوچینگ تناسب اندام و ... اگرچه داشتن تخصص های گوناگون کوچینگ از ابتدای کار ممکن است مفید باشد، اما از ارائه کوچینگ به هر شخصی که به شما مراجعه می کند، هراس نداشته باشید. با کوچ کردن تعداد زیادی مراجع شما می توانید به این مطلب پی ببرید که با کدام نوع مراجع بهتر می توانید کار کنید و مشخصاً کدام مراجع یا موضوع برای شما مناسب نیست. در ابتدا کسب تجربه در کوچینگ، مهم تر از داشتن یک تخصص مشخص هست. اما اگر علاقه مند به تخصص بخصوصی هستید خود را کاملاً به بازار آن تخصص معرفی کنید. در ابتدا با باز گذاشتن درها به روی انواع گوناگون مراجعین ممکن است بتوانید تخصص مورد علاقه خود را پیدا کنید.^۸

^۸ آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

مدل های اصلی رهبری (کوچینگ)

انواع مختلفی از مدل های کوچینگ وجود دارد که در اینجا برخی از آنها را به طور مختصر بررسی می کنیم:

مدل GROW

مدل Grow در مربیگری توسط Sir John Whitmore طراحی شده است و کتابشان با نام “مربیگری برای عملکرد” آورده شده است. این مدل مربیگری می تواند به عنوان ساختار مکالمات مربیگری استفاده شود. این امر زمانی مفید است که برای مربیگری جدید به عنوان چارچوبی در نظر گرفته شود که بتواند مکالمه مربیگری انجام دهد که به شما و مراجع شما اجازه می دهد که:

- اطمینان حاصل کنید که زمان صرف شده در راستای اهداف مراجع است.
- اهداف مورد بررسی قرار گرفته اند.
- خود آگاهی و آگاهی مراجع رشد کند.
- راه حل ها، اقدامات و فعالیتها توافق شده است.
- مراجع، خود را برای طی مراحل پیشرفت متعهد کند.

همانطور که در همه مدلها، زمانی که در حال اجرای آن هستیم ممکن است متوجه شویم مخفیانه مراحل با هم ادغام شده اند. در ای مدل هم مشکلی نیست، فقط یک لحظه بررسی کنید که در طی فرایند تمام مراحل را پوشش داده باشید.

تنظیم هدف برای جلسه و همچنین برای کوتاه مدت و بلند مدت	Goal	G
بررسی واقعیت برای کشف وضعیت فعلی	Reality Checking	R
گزینه ها، استراتژی های جایگزین، یا دوره اقدامات	Options	O
چه اتفاقی می افتد، چه وقتی، با چه کسی و خواست چه کسی؟	What is to be done	W

هدف را مشخص کنید

مرحله اول پذیرش و ادراک اهدافی است که کسی که به مربی نیاز دارد می خواهد در این جلسه پوشش دهد. این موضوع بسیار مهم است. برخی سوالاتی که ما را در رسیدن اهداف کمک می کند به شرح ذیل است:

از این جلسه چه می خواهی؟

ما نیم ساعت وقت داریم، پس از کجا شروع می کنید؟

با توجه به این زمان محدود چه چیز برای شما مفید است؟

هدف باید سه مشخصه مهم داشته باشد یعنی SMART, PURE و CLEAR باشد.

SMART= Specific, Measurable, Agreed, Realistic, and Time Phased

مشخص، قابل سنجش، هماهنگ، واقع بینانه و زمان بندی شده باشد.

Pure= Positive Stated, Understood, Relevant and Ethical

مثبت بیان شده، قابل درک، مرتبط و اخلاقی باشد.

CLEAR= Challenging, Legal, Environmentally sound, Appropriate and Recorded

چالش برانگیز، قانونی، سازگار با محیط زیست، مناسب و ضبط شده باشد.

بررسی واقعیت

هنگامی که هدف تعیین می شود، باید حقایق و احساسات را در اطراف مورد بررسی قرار دهید. مساله، مشکل، موضوع. این اکتشاف برای افزایش آگاهی و خودآگاهی عوامل داخلی که تصور ما را از واقعیت تحریف می کند شناسایی می کند. برای اینکار گاهی باید به احساسات ضربه بزنیم:

چه احساسی درباره آن داشتید یا دارید؟

چه احساسی بر شما غالب می شود وقتی ...؟

فکر می کنید از چه چیزهایی می ترسید؟

آیا می توانید از ۱ تا ۱۰ به اعتماد به نفس خود در توانایی انجام نمره دهید؟

یک سوال واقعی که همیشه ارزشمند است این است:

تا چه حد در این مورد اقدام کرده اید؟ و به دنبال آن : اثر این اقداماتی که انجام داده اید چیست؟

و اگر پاسخی نباشد: عوامل موثر در جلوگیری از اقدامات شما چیست؟

گزینه ها

هنگامی که مراجع ها در مورد واقعیت‌های اطراف وضعیت خود آگاه شدند، باید در مورد اقدامات، راه حل ها و ایده هایی که به حل و فصل و یا حرکت دادن موقعیت پیش می روند فکر کنند. داشتن گزینه ها مهم است، زیرا انتخاب ما را قادر می سازد تا احساس تحت کنترل داشتن و توانایی داشته باشیم. حتی بسیار قدرتمندتر خواهد بود که این گزینه ها گزینه های خودمان باشد و حتی انتخابی که می کنیم توسط خودمان باشد.

هنگامی که از ما خواسته می شود تا در مورد گزینه های پیش رو در یک مساله فکر کنید می توانید با نگرانی مواجه بشوید. این منفی بودن از عقاید محدودکننده خود ماست. به عنوان یک مربی، ما باید مردم را از باورها دور کنیم.

برخی پاسخ های منفی بسیار رایج عبارتند از :

من نمی دانم.

این کار انجام نمی شود.

نمی توان آنرا انجام داد.

آنها هرگز با آن موافق نیستند.

به هزینه زیادی نیاز دارد. وقت زیادی لازم دارد.

برای بازگرداندن منفی بودن سوالات زیر این سوال ممکن است جواب بدهد: چه می شود اگر.....؟

چه می شد اگر جواب را می دانستید؟ در این صورت چه خواهد شد؟

اگر مانع وجود نداشته باشد چه کار می کنید؟ سپس شما می خواهید چه کار کنید؟

اگر پول کافی / زمانی کافی داشتید چه؟

کلید، شناسایی اعتقادهای محدود کننده است. سپس راه حل ها و انتخاب ها بسیار راحت خواهد بود.

چه چیزهایی باید انجام شود؟

هنگامی که انتخابی برای حرکت رو به جلو مورد توافق قرار گرفت خیلی مهم است که مراجعه به صور کامل به سمت انجام آن حرکت کن به این شرط که حس کند اعتماد به نفس لازم برای به پایان رساندن آن را داشته باشد. این مرحله نیازمند است که این موارد را پوشش دهد: چه چیزی، چه زمانی، توسط چه کسانی (حمایت گر / در گیر) و چه اراده ای انجام می شود.

اگر این موضوع مورد بررسی قرار نگیرد، ممکن است فکر کنید که مراجع جلسه را با اقدامات موفق ترک کرده است. اما جلسه بعد زمانی که متوجه می شوید که هیچ اتفاقی نیافتاده است شگفت زده خواهید شد.

برخی سوالاتی که ممکت است کمک کنند عبارتند از:

چه کار می خواهید بکنی؟

کی می خواهید این کار را انجام دهید؟

آیا این اقدام شما با هدف است؟

چه موانعی ممکن است در طول مسیر شما پیش بیایند؟

چه کسی باید بداند؟

چه نیازی به حمایت دارید؟

چگونه و چه زمانی می خواهید این پشتیبانی را دریافت کنید؟

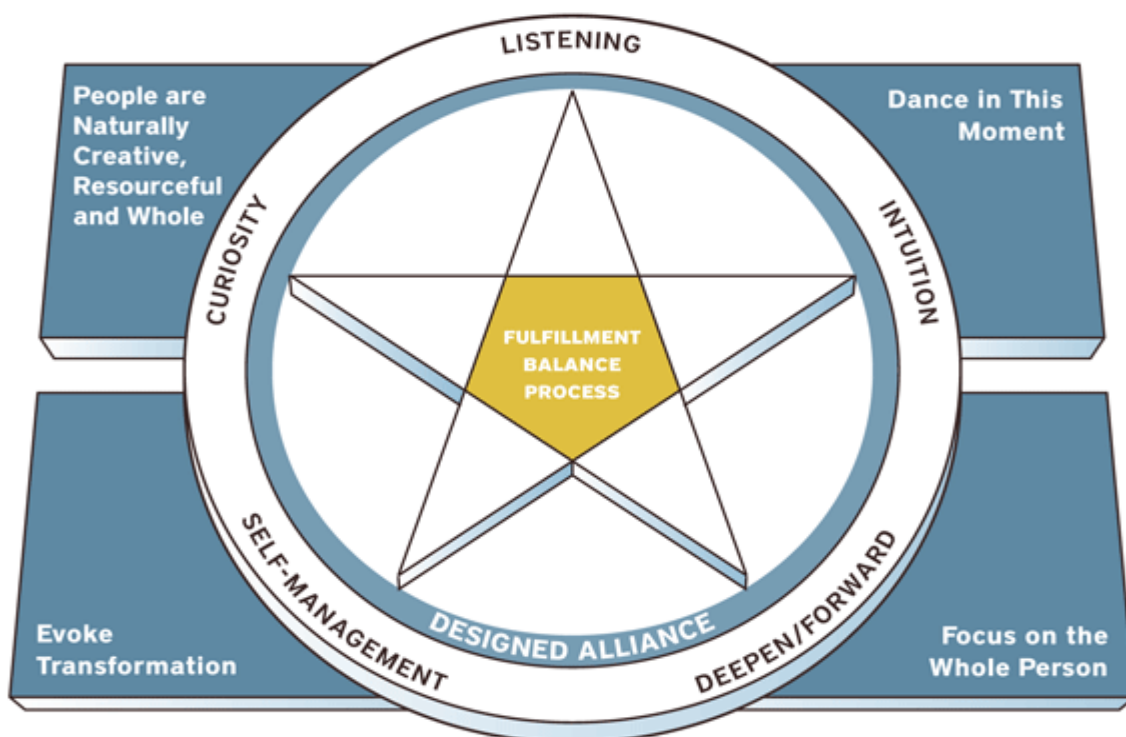
چه ملاحظات دیگری دارید؟

از ۱ تا ۱۰ چقدر مطمئن هستید که اقدامات مورد نظر را انجام می دهید؟

چه چیزی مانع از این می شود که اطمینان شما از انجام اقدامات مورد نظر ۱۰ نشود؟

چه چیزی کمک می کند که اطمینان شما ۱۰ بشود؟

کوچینگ همکاری فعالانه (Coactive)



مدل مربی گری کواکتیو که توسط موسسه آموزش مربیگری (CTI: Coaches Training Institute) معرفی شده در شکل بالا نشان داده شده است. در این مدل چهار سنگ بنا در نظر گرفته شده است که اساس مربی گری کواکتیو بر آن استوار است (چهار مستطیل تیره رنگ در چهار گوشه اطراف دایره). در مرکز دایره سه اصل کلیدی وجود دارد که محور مربی گری با تمرکز بر قصد اصلی مراجعه کننده می باشد. پنج مهارت بستر ساز (دایره بیرونی) پس زمینه مربی گری کواکتیو را شکل می دهند. تمام این ارکان برای شکل گیری رابطه مربی گری کواکتیو ضروری هستند و لازم است این رابطه با تعامل مربی و مراجعه کننده طراحی شده و مورد توافق قرار گیرد (دایره تیره داخلی).

کواکتیو رابطه ای است که در آن مربی و مراجع در یک سطح برابر با هم گفتگو می کنند. این رابطه بر چهار پایه:

الف- انسانها بطور طبیعی خلاق، توانمند و کامل هستند.

ب- برانگیختن رشد و تحول.

ج- تمرکز بر کلیت زندگی یک فرد.

د- ایفای نقش در لحظه.

شکل می گیرد.^{۱۰}

کوچینگ NLP یا نورولوژیکی

علم ان ال پی در دهه ۷۰ میلادی توسط دو دانشجو به نام ریچارد بندلر و جان گریندر پایگذاری و ابداع شد. آنها نام NLP یعنی برنامه ریزی عصبی کلامی (Neuro-Linguistic- Programming) را انتخاب کردند. که در سال ۲۰۱۲ در دانشگاه و انجمن ان ال پی آلمان، کلمه ی برنامه ریزی به روانشناسی تغییر پیدا کرد.

عصبی: ما از طریق حواس پنجگانه خود و درک دنیای بیرون، دنیای درونی خود را خلق می نمائیم و بر اساس آنها رفتار می کنیم.

^{۱۰} Alisekhavati.com

زبانی: ما با استفاده از زبان، تفکرات و تجربیات خود، با دیگران ارتباط برقرار می کنیم.

برنامه ریزی: ما برای سازماندهی اندیشه ها و عملکردهای خود، آنها را در ذهنمان برنامه ریزی می کنیم. نتایجی که از تاثیرگذاری و تعامل با دیگران منتج می شود، نشان از برنامه ریزی ذهنی ما دارد.

NLP دستورالعملی برای مغز و ذهن است.

NLP تمرکز به واقعیتها دارد و نه حقیقت.

NLP راه حل مدار، هدفمدار و تمرکز روی ابزارها دارد.

N = فکر کردن و دیدن

L = صحبت کردن و گوش دادن

P = عمل کردن و احساس کردن

تمرکز ما در NLP به آگاهی، خودشناسی، تغییر چشم انداز، انعطاف پذیری، بالا بردن قدرت انتخاب، و هنر بهتر زندگی کردن است.

NLP: سریع بودن، بزرگتر بودن، بهتر بودن، همه جا قهرمان بودن، با افکار مثبت دیگران را متقاعد کردن نیست بلکه صداقت، آگاهی، افکار باز داشتن، و با عشق با خود و دیگران برخورد کردن، خود را شناختن، استعدادهای منحصر به فرد خود را فعال کردن، با چشم دل دیدن و انگیزه ایجاد کردن می باشد.

هرکجا عملکرد و نتیجه خوب بود پس NLP بوده است.

NLP را میتوان آسان یاد گرفت، تاثیرگذاری آن عمیق بوده، تکنیکهای عملی هدفمدار و راه حل مدار، هنر زندگی، موقعیت، تعهد به خود، توانایی در گروه، سیستمی، خلاقیت، علم مدیریت، مدیریت خود، پر انرژی، جذاب، توانایی ارتباطات موفق، دستورالعمل برای ذهن، بدون مرز، رقص زندگی، انعطاف پذیری بالا، خنده و لذت از زندگی می باشد.^{۱۱}

کوچینگ روانشناسی مثبت

کوچ در این مدل، با استفاده از تکنیک مارتین سلیگمن به شما کمک می کند تا به خوشحالی و شادی دست پیدا کنید.

مارتین سلیگمن (۱۹۴۲)، Martin E. P. Seligman که به عنوان پدر روانشناسی مثبت گرا شناخته میشود، از اواخر دهه ۹۰ میلادی در زمینه روانشناسی مثبت گرا تحقیق میکند. تئوری او با عنوان درماندگی آموخته شده *learned helplessness* در میان روانشناسان و روان درمانگران بسیار مشهور است. او کتابهای متعددی در زمینه روان شناسی مثبت گرا نوشته و کتابهای او با عنوان "خوش بینی آموخته شده"، "شادمانی درونی" و "کودک خوش بین" در ایران نیز به چاپ رسیده است.

تکنیک ABCDE مارتین سلیگمن

روشی که او برای مبارزه با افسردگی و ارتقا خوش بینی و امید معرفی میکند از شناسایی و سپس زیر سوال بردن افکار بدبینانه تشکیل شده است. هر کسی از مهارت زیر سوال بردن

^{۱۱} آکادمی بین المللی NLP

برخوردار است و ما این مهارت ها را در زمان مواجه شدن با اتهام های نابه جا از طرف دیگران به کار میبریم. مثلا فرد رقیب شما را متهم میکند که "شما لیافت احراز پست معاونت رئیس را ندارد. شما بی ملاحظه و خودمحور هستید و زیردستان نمیتوانند شما را تحمل کنند" شما در پاسخ دلایل متعددی را امینی بر بی اساس بودن این اتهام ابراز میکنید. شما به نتایج ارزیابی مطلوبی که در سال گذشته دریافت کرده اید اشاره میکنید. اما وقتی که ما خودمان اتهامات مشابهی را به خود وارد میکنیم معمولا از زیر سوال بردن آنها ناتوان هستیم هرچند که این اتهامات اغلب هم نادرست هستند. کلید زیر سوال بردن افکار بدبینانه خود، ابتدا شناسایی آنها و سپس برخورد با آنها به گونه ای است که انگار از طرف یک شخص بیرونی _ مثلا یک رقیب که رسالتش بیچاره کردن شماست - عنوان شده اند.

زمانی که دریافتید تفکر بدبینانه ای دارید که ناموجه است، با استفاده از مدل ABCDE با آن برخورد کنید. با زیر سوال بردن موفقیت آمیز باورهایی که به دنبال مواجه شدن با یک گرفتاری و بدبختی به سراغ شما می آیند، میتوانید واکنش خود را از افسردگی و تسلیم شدن به شادی و سرزندگی تغییر دهید.

Adversity = A (بد بختی)

Belief = B (باور، اعتقاد)

Consequence = C (نتایج و پیامد)

Disputation = D (چالش و مبارزه)

Entergization = E (انرژی گرفتن)

پنج مورد واقعه ناخوشایند که در آینده با آن مواجه می‌شوید را مدنظر قرار دهید. به باور خود گوش کنید و نتایج را مورد ملاحظه قرار داده و به شدت با باورهای خود چالش کنید؛ سپس موقعی که با باورهای منفی برخورد می‌کنید و موفق می‌شوید، انرژی را که به شما دست می‌دهد مشاهده نمایید و تمام آن را ثبت کنید. این ۵ واقعه ناگوار می‌تواند خیلی هم مهم نباشد: نامه شما دیر به دست شما می‌رسد؛ به دوستی تلفن می‌کنید و او عمل متقابلی انجام نمی‌دهد، فرزند شما به منظور بنزین زدن، ماشین را به بیرون می‌برد ولی متوجه می‌شوید با دوستانش به گردش رفته است. در هر کدام از اینها، چهار تمرین مؤثر چالش با خود را به کار بگیرید و قبل از شروع، مثال زیر را مورد مطالعه قرار دهید:

بدببیری: "یک جفت گوشواره از دوستم فرض گرفتم و وقتی که از مهمانی بیرون آمدم، یکی از آنها را گم کردم."

باور: من آدم غیر مسئولی هستم؛ چون دوستم به آنها بسیار علاقه داشت و حالا من یکی از آنها را گم کردم! او مسلماً از دست من خشمگین خواهد بود که البته او حق دارد؛ اگر من جای او بودم، نسبت به طرف نفرت پیدا می‌کردم؛ نمی‌توانم باور کنم که چقدر پخته هستم و نباید تعجب می‌کردم اگر او می‌گفت که دیگر با تو هیچ کاری ندارم.

نتایج و پیامد: کاملاً حالم عوض شده و مریض شده‌ام. شرمنده و دستپاچه بودم و نمی‌خواستم به او زنگ زده و جریان را به وی اطلاع دهم؛ فقط نشسته و برای لحظه‌ای احساس کردم که من یک احمق و سعی می‌کردم مطالبی جمع آوری کنم و بتوانم عمل خود را به نحوی توجیه کرده و به او زنگ بزنم.

چالش فکری: خوب واقعاً مایه تأسف است که گوشواره را گم کردم. آنها بر ای او بسیار بارزش بودند (شواهد) و او احتمالاً خیلی مایوس خواهد شد. (استنباط) هر چند که او خواهد فهمید که این یک تصادف است (گزینه، انتخاب) و من جداً شک دارم که از من متنفر بشود، به این دلیل (استنباط). فکر می‌کنم که کار صحیحی نباشد که برچسب غیرمسئول مطلق به خودم بزنم؛ فقط چون یک گوشواره گم کرده‌ام (استنباط).

انرژی گرفتن: هنوز هم در مورد گم کردن گوشواره او احساس بدی دارم اما زیاد احساس شرمندگی نمی‌کنم و نگران این نیستم که به این دلیل رفاقتش را با من به هم بزند. من می‌توانستم استراحت کرده، به او زنگ بزنم و موضوع را توضیح دهم.^{۱۲}

کوچینگ هستی‌شناسانه (Ontological)

کوچ هستی‌شناس یک نوع خاص از کوچ است که می‌تواند از مردم در رسیدن به اهدافشان حمایت کند. حتی اگر مردم اغلب می‌دانند که چه چیزی در زندگی می‌خواهند، اغلب آن‌ها نمی‌دانند چگونه به آن‌ها برسند. به طور مشابه آن‌ها همیشه نمی‌دانند که چگونه می‌توانند از چیزی که نمی‌خواهند دوری کنند. گاهی اوقات مردم حتی نمی‌دانند که چه چیزی برای آن‌ها گم شده است. کار با این نابینایی کار یک مربی هستی‌شناسی است. آن‌ها از دیگران پشتیبانی می‌کنند تا به آنچه که در حوزه‌های مختلف زندگی، روابط، کار، خانواده، شغلی و غیره برای آن‌ها گم شده است، بپردازند.

نقش یک مربی هستی‌شناسی این نیست که مردم چگونه باشند یا چگونه رفتار کنند، بلکه برای کمک به آن‌ها برای شناسایی و دستیابی به آنچه که می‌خواهند، است.

کوچینگ هستی‌شناسانه این است که دیگران را قادر سازد تا بیشتر به خود خدمت کنند، امکانات خود را گسترش دهند، ظرفیت خود برای یادگیری را افزایش دهند، کارآیی خود را افزایش دهند و آینده‌ی خود را بهتر طراحی کنند.^{۱۳}

ویژگی‌های اصلی مدل‌های کوچینگ

با وجود تنوع ویژگی‌های این مدل‌ها، طبق نظر اوکانر و لاگس (۲۰۰۷) سه ویژگی اصلی را می‌توان برای همه‌ی مدل‌های کوچینگ برشمرد که عبارتند از:

۱- حمایت و هدایت حواس و توجه شما

کوچ شما بزرگترین حامی شما است و کار او به جای مبتنی بودن بر دستور کار خودش، به ارزش‌ها و اهداف شما بستگی دارد و برنامه‌ی کاری خود را بر اساس این دو مورد، تنظیم می‌کند. آنها با سوالاتی که از شما می‌پرسند، ذهن و حواس شما را هدایت می‌کنند به عبارتی دیگر با استفاده از یک چراغ قوه، مناطق تاریکی که نمی‌بینید را برای شما روشن می‌کنند.

۲- معنا دادن به چیزی که شما می‌گویید؛ به شیوه‌ای فراتر از تفکر شما

رهیار، چشم انداز و دیدگاه متفاوت و کارآمدتری را به شما بازتاب می دهد تا به شما در ایجاد استراتژی های شیوه های جدید و شروع به تغییر کردن، کمک کند.

۳- کمک کردن به شما در انجام اقدام عملی

در نهایت کوچ به شما کمک می کند تا دیدگاه جدیدتان را به یک برنامه ی عملیاتی تبدیل کنید.

کوچینگ یک فرایند مبتنی بر راه حل است و برنامه ی عملیاتی در قلب آن جای دارد. برنامه ای که با کمک کوچ خود تنظیم می کنید، همیشه سازنده تر از آن برنامه ای است که خودتان به تنهایی تنظیم کنید، زیرا وقتی با کوچ همراه می شوید، دیگر احساسات و حالات روحی قدیمی را ندارید و این کار را با روش های قدیمی که قبلا خودتان به کار می بردید، انجام نمی دهید. با کمک کوچ و دیدگاه های جدیدی که کسب کرده اید، می توانید یک برنامه ی واقع بینانه تر و خلاقانه تر تنظیم نمایید.^{۱۴}

انواع کوچینگ - تخصصهای نمونه

روش های بسیاری برای ارائه کوچینگ وجود دارد: خصوصی، گروهی و کوچینگ از طریق ایمیل. یک کوچ میتواند از طریق تلفن و یا حضوری به این حرفه بپردازد. روش طراحی و پایه ریزی برای هر کوچ اختصاصی است. همزمان با گسترش این حرفه، تخصص ها و تکنیک های ارائه کوچینگ نیز توسعه پیدا می کنند.

^{۱۴} کانون یادگیری فردا (CYFCO.ir)

مواردی از تخصص های کوچینگ مشخصی وجود دارند و همه روزه تعداد بیشتری معرفی می شوند. زمینه های وسیع تخصصی موجود عبارت اند از کوچینگ رشد شخصی، مدیریتی، ارتباطات، کوچینگ تخصصی، مالی، سلامت، کوچینگ تناسب اندام و اگرچه داشتن تخصصهای گوناگون کوچینگ از ابتدای کار ممکن است مفید باشد، اما از ارائه کوچینگ به هر شخصی که به شما مراجعه می کند، هراس نداشته باشید. با کوچ کردن تعداد زیادی مراجع شما میتوانید به این مطلب پی ببرید که با کدام نوع مراجع بهتر میتوانید کار کنید و مشخصا کدام مراجع با موضوع برای شما مناسب نیست. در ابتدا کسب تجربه در کوچینگ، مهم تر از داشتن یک تخصص مشخص هست. اما اگر علاقه مند به تخصص بخصوصی هستید خود را کاملا به بازار آن تخصص معرفی کنید. در ابتدا با باز گذاشتن درها به روی انواع گوناگون مراجعین ممکن است بتوانید تخصص مورد علاقه خود را پیدا کنید.

کوچینگ مدیریتی

کوچینگ در مدیریت کوچینگ در مدیریت، یکی از حوزه هایی است که در آن مدیران، از شیوه های مدیریتی و خلاقانه در جهت ابتدا شناخت استعداد های بالقوه کارکنان و سپس هدایت و ترغیب آنها در جهت دلخواه استفاده میکنند. بنابراین، کارکردن در این حیطة مستلزم آگاهی از انواع متدهای مدیریتی و شناخت راهکارهای موثر برای حل معضلات یک سازمان است. علاوه براین، یک مدیر باید مهارت ها و توانایی های زیر را داشته باشد تا بتواند وظیفه هدایت و کوچینگ را به نحو احسن انجام دهد: توانایی ایجاد تغییرات چشمگیر و اساسی بعد از شنیدن واکنش و بازخورد کارکنان و ارایه راه حل های کارآمد برای مشکلات احتمالی تقویت و بهبود انگیزه همه کارکنان برای شروع، ادامه کار و حمایت همه جانبه از آنها مدیریت کارآمد تفاوت

ها و تعارض های ایجاد شده بین کارکنان تعیین اهداف برای کارکنان و مشخص نمودن یک زمان خاص برای دستیابی به آن اهداف آماده کردن بسترهای موافق برای ایجاد تغییرات مهم در سازمان شناسایی توانمندی ها، استعدادها و ویژگی های کارکنان به منظور تعیین مأموریت ها و وظایفی که قادر به انجام آنها هستند.

انواع تخصص های کوچینگ

این کارها چگونه با تخصص هایی به نام کوچینگ سازمانی (Organizational Coaching) یا کوچینگ رهبری (Leadership Coaching) یا کوچینگ مسیر شغلی (Career Coaching) یا کوچینگ زندگی (Life Coaching) یا کوچینگ اجرایی (Executive Coaching) ارتباط برقرار می کند؟

این ها اسامی تخصص هایی هستند که در سراسر دنیا شناخته شده می باشند. آمار از فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF) موجود است که نشان می دهد بین ۶۰ تا ۶۲٪ از کوچ ها در زمینه هایی کار می کنند که با کسب و کارها در ارتباط می باشند و اسم این کار را کوچینگ کسب و کار (Business Coaching) یا کوچینگ سازمانی (Organizational Coaching) گذاشته اند و با کسب و کارهای کوچک و متوسط (SME) یا سازمان ها کار می کنند. عده ای دیگر این را کوچینگ اجرایی (Executive Coaching) نامیده که با مدیران و مدیران ارشد کار می کنند و عده ای این را کوچینگ رهبری (Leadership Coaching) نامیده و عملاً با مدیران ارشد و سرمایه گذاران کار می کنند. آمار همچنین نشان می دهد ۶۰ درصد این افراد تمرکزشان را روی یادگرفتن و سپس هدایت کسب و کارشان به سمت این تخصص ها گذاشته اند و ۱۳ الی ۱۵ درصد

این افراد به سمت کوچینگ زندگی (Life Coaching) و ۸٪ به سمت کوچینگ مسیر شغلی (Career Coaching) می‌روند.

اصول کوچینگ

سه اصلی که در ادامه آمده است، مبنای کوچینگ قلمداد می‌شود.

اصل اول - موقتا (آگاهانه) قضاوت نکنید :

به عنوان یک انسان و بطور ناخودآگاه شما مراجعین خود را قضاوت خواهید کرد و خواهید گفت که آنها چه باید بکنند. برای آنکه مراجع خود را به درستی هدایت کنید، شما باید به کوچ کردن آنها در مقطع زمانی که در آن هستند بپردازید و نه مقطعی که خود شما در آن هستید. پس قضاوت را کنار بگذارید و فکر خود را با مراجعتان همزمان کنید.

نمونه هایی از مواقعی که باید قضاوت را کنار بگذارید:

وقتی مراجع شما:

- امکان انتخاب نوع دیگری از زندگی را داشته باشد.
- دارای اعتقادات مذهبی (روحی) متفاوتی باشد.
- دارای یک پرونده جنایی باشد.

در طی جلسه اول در صورتیکه به هر دلیل احساس کردید برای مراجع کوچ خوبی نخواهید بود او را به کوچ دیگری ارجاع دهید. بعنوان یک کوچ ما باید از قضاوت های خود آگاه باشیم و در صورتی که نمی‌توانیم آنها را کنار بگذاریم بدانیم که مراجع را نباید کوچ کنیم.

اصل دوم - آینده در مقابل گذشته

انسان ها داستان هایشان را دوست دارند. همه ما به گذشته مان عشق می ورزیم، از اعمال درست تا مشکلاتمان و شاید این عشق به این خاطر است که گذشته ما اعتبار شخصیت ما است. بعنوان یک کوچ ما علاقه ای به ۹۰ درصد آنچه در گذشته اتفاق افتاده است نداریم. ما همچنین نگران نیستیم که چرا مراجع مثلا مدت ۵ سال ازدواج ناموفقی را تحمل کرده و ادامه داده است و یا در طول زندگی اش فرد ایرادگیری بوده است.

بعنوان یک کوچ در زمان حال قرار داریم و روی آینده متمرکز شده ایم، به آنچه مراجع در حال حاضر در زندگی می خواهد، تغییراتی که مشتاق به انجام آنها است و راهی که از این پس به سوی این تغییرات در پیش خواهد گرفت، علاقه مندیم. کوچینگ گفتگویی نه در رابطه با گذشته بلکه در رابطه با آینده است. اگر یک مراجع در گذشته متوقف شده باشد، ممکن است کوچینگ، آنچه او در حال حاضر به آن نیاز دارد نباشد. وظیفه ما بعنوان کوچ، همکاری با مراجع به سوی آینده ای اجتناب ناپذیر است که ما (کوچ و مراجع) را به حرکتی پیش رونده وامیدارد.

اصل سوم: عمل

این درست است که مردم از رشد آگاهی به ارزش دست یافته و به بصیرت در زندگی خویش می رسند. احتمالا کوچ ها هستند که در یک جلسه به مراجع کمک می کنند تا خود را پیدا کند و بعد مراجع را آزاد می گذارند که در مورد آنچه تا قبل از جلسه بعد می خواهد انجام بدهد تصمیم گیری نماید. یک اصل موردقبول عامه کوچ ها متحرک بودن است. بدون حرکت نتیجه ای حاصل نمی شود و بسیاری از مراجعین به دنبال بدست آوردن نتیجه هستند. حرکت، موقعیت های

جدید فراهم می آورد. بدون حرکت، بصیرت جدید، آگاهی و تغییر به وجود نخواهد آمد. گفته شده است که اگر مراجع به حرکت درنیامده باشد، کوچینگ انجام نشده است. با اینکه این نظریه تهاجمی و افراطی است ولی ما آن را می پذیریم و درستی آن را تأیید می کنیم.^{۱۵}

بازار کار کوچها

بیست سال پیش کسی از کوچینگ زندگی (life coaching) و یا کوچینگ مدیران اطلاعی نداشت؛ اما امروزه در نشریه نیویورک تایمز و مجله Fortune و برنامه های تلویزیونی Oprah و CNN به معرفی آن پرداخته شده است؛ اما هنوز قسمت اعظم جهان از وجود آن بی اطلاع است.

انتظار می رود که تقاضا برای کوچینگ رشد نموده و شتاب بیشتری بگیرد. تصور کنید وقتی که اولین فیلم در رابطه با کوچینگ زندگی اکران شود چه خواهد شد؟ سازمان ها امروزه شدید در پی ایجاد فضا برای کوچ های داخلی و استخدام کوچ های بیرونی اند و این مورد از بزرگترین سازمان ها که جزء ۱۰۰ سازمان بزرگ دنیا هستند آغاز شده و شرکت های زیادی به سرعت در حال الحاق به سازمان های مذکور (شرکت های Fortune100) و ایجاد فضای کوچینگ در داخل و خارج از شرکت هایشان هستند.

کوچینگ در امریکا بهترین موقعیت را دارد و پس از آن در انگلستان، ژاپن، کانادا، استرالیا، سنگاپور و نیوزیلند این حرفه روز به روز در حال گسترش در کشورهای دیگر است.^{۱۶}

^{۱۵} آکادمی کوچینگ فارسی زبانان
^{۱۶} آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

کوچ ایده آل

یک کوچ ایده آل کیست؟ آنها چه کسانی هستند؟ وجه اشتراک خصوصیات کوچ های ایده آل کدام است؟ آیا هرکسی می تواند یک کوچ ایده آل باشد؟ چگونه میتوان یک کوچ ایده آل شد؟ سوالات زیادی در ارتباط با شرایط یک کوچ ایده آل بودن وجود دارد. شاید پاسخ به این سوالات مستلزم زمان بسیار زیادی طی دوره آموزش کوچینگ شما باشد. در حقیقت اکثر کوچ های بزرگ دائما با این مقوله درگیر هستند، اما پاسخ تمامی این سوالات در طی آموزش و با بدست آوردن تجربه پیدا خواهد شد. اصولا اعتقاد ما بر این است که تعدادی خصوصیت های زیربنایی برای ساخته شدن یک کوچ ایده آل وجود دارد. این دیگر به شما بستگی دارد تا با تمرین کوچینگ به قابلیت های لازم در امر کوچینگ پی ببرید.

هفت خصوصیت یک کوچ ایده آل :

متعهد (committed)

یک کوچ ایده آل کسی است که خود را متعهد به داشتن یک زندگی متفاوت و عالی میدانند و حقیقتا این نوع زندگی را دوست دارد و این تعهد را نیز همچنین باید در قبال زندگی مراجع خود حس کند. غالبا کوچ ها از مراجعین متعهدترند و توانایی کوچ در هدایت مراجعین به سوی رشد و حرکت از اینجا سرچشمه می گیرد.

قابل اتکا (reliable)

یک کوچ ایده آل کسی است که شما کاملا میتوانید در هر شرایطی به او تکیه کنید. او به آنچه می گوید عمل می کند و شما میتوانید به صداقت وی ایمان داشته باشید.

همسو و هماهنگ (aligned)

یک کوچ ایده آل مطابق ارزش هایش زندگی می کند. اعمال او با گفتارش همسوست و این برای او مهم است.

روشنفکر (coachable)

یک کوچ ایده آل بی نهایت کوچ پذیر است و از نظرها و ایده های مراجعین خود استقبال می کند.

دست و دلباز و بخشنده (generous)

یک کوچ ایده آل نسبت به خود و دیگران یک نمونه استثنائی از بخشنده‌گی را به نمایش می گذارد. و این از سعه نظر اوست.

دلسوز (compassionate)

یک کوچ ایده آل سرشار از دلسوزی نسبت به خود و دیگران است و همزمان موجب می شود تا فرد یک قدم رو به جلو بردارد

شوق انگیز (enthusing)

یک کوچ ایده آل با شرکت دادن اطرافیان خود در موقعیت های مختلف زندگی، آنها را به شوق می آورد.^{۱۷}

^{۱۷} آکادمی کوچینگ فارسی زبانان

منابع

۱. آکادمی کوچینگ فارسی زبانان
۲. کانون یادگیری فردا (CYFCo.ir)
۳. افشین محمد / کوچ حرفه ای دارای مدرک مورد تایید فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF)
۴. آکادمی بین المللی NLP
۵. Salehmokhtari.com
۶. Modirpedia.com
۷. Alisekhavati.com
۸. Talkingabout.com.au