

توسعه انسانها به کمک کوچینگ

باید بگوییم که کوچینگ نوعی مکالمه است که به یادگیری کمک می کند یعنی کوچینگ در واقع نوعی تکنیک سوال پرسیدن است که در تمام امور زندگی به شما کمک می کند.

همچنین یک گفتگوی آگاهانه و روبه جلو برای توانمند کردن یک فرد یا گروه برای زیستن در بهترین حالت خود و رسیدن به نتایج فوق العاده در زندگی، حرفه، کسب و کار یا سازمان است. این کار کمکی است برای پر کردن فاصله میان اکنون و جایی که مراجعه کننده و کوچ می خواهند در آن قرار بگیرد. کوچها در واقع با مراجعه کننده خود شریک می شوند تا به آنها برای طراحی و رسیدن به آنچه تمایل دارند دست پیدا کنند کمک کنند. نوعی فرآیند است که فرصت هایی را برای بهبود و تغییر در افراد فراهم می کند که اصلا بهتر است بگوییم کوچینگ کمک می کند تا افراد را توسعه دهید و راهکارهایی را ایجاد می کند تا بتوانید بهترین راه حل را برای مساله ایجاد شده پیدا کنید.

کوچینگ حتی می تواند برای حل مساله به شما کمک کند. در کوچینگ شما به کمک ابزارهایی که در اختیاران دارید می توانید فرایند یادگیری را در فرد پشتیبانی کنید بهتر است بگوییم ما با کوچینگ قصد داریم در افراد یادگیری (تغییر رفتار) را ایجاد کنیم. کوچینگ در واقع هنر بهسازی عملکرد دیگران است. مدیرانی که روش مربی گری را برای هدایت اعضای خود به کار می گیرند در واقع آنها را تشویق می کنند که با انجام کارهای چالش بر انگیز به تجربیات خود بیفزایند. مراجعه کنندگان به طور معمول می توانند انتظار داشته باشند که اعتماد به نفس، چشم انداز، حمایت و الهاماتی را طی جلسات به دست آورند.

آنها همچنین این احساس را دارند که رابطه کوچینگ به آنها احساس آسودگی می دهد. می دانیم که جستجو برای کار می تواند مقدار مشخصی از اضطراب، ترس و احساس ناتوانی در افراد به وجود بیاورد و بنابراین من اغلب با مراجعان برای رها شدن از این احساسات کار می کنم تا آنها بتوانند درک کنند که چگونه این عوامل می توانند به عنوان مانعی در حرفه آنها خود را نشان دهد. حال از یک زاویه دیگر به این موضوع دقت کنید فرض کنید یک پدر با تجربه می خواهد چالشهایی که خود در زندگی تجربه کرده است را به پسر نوجوانش یاد بدهد و به فرزندش می گوید پسرم حواست باشد که کسی سرت کلاه نگذارد و پسر نوجوان هم می گوید چشم باباجان.

به نظر شما آیا این پسر نوجوان یاد گرفت که کسی در زندگی سرش کلاه نگذارد؟ قطعاً اینگونه نیست و ما با صرف گفتن یک موضوع نمی توانیم در فرد یادگیری ایجاد کنیم بطور مثال من به شما می گویم در این استخر یک سکوی پرش وجود دارد که ارتفاع آن 10 متر است. قطعاً هیچ ذهنیت و هیچ چشم اندازی در شما ایجاد نمی شود. اما وقتی شما را بر سر این سکو می برم و شما از ارتفاع 10 متری پایین را می بینید قطعاً یک ذهنیت از ارتفاع 10 متر در شما ایجاد می شود و وقتی که جرات می کنید و از این ارتفاع به داخل آب می پرید تازه می فهمید مفهوم ارتفاع 10 متر یعنی چی! و در فرایند کوچینگ هم به همین صورت است و با صرف گفتن یک موضوع فرد نمی تواند یادگیری خوبی برایش ایجاد شود..

در چه زمان‌هایی استفاده از یک کوچ شغلی می‌تواند بیشترین بهره را برای افراد به ارمغان بیاورد؟

درحالی که اعتقاد شخصی من این است که کوچینگ شغلی در هر نقطه‌ای از مسیر حرفه‌ای می‌تواند مفید باشد اما می‌توانم بگویم که بهترین نقطه آن در ابتدای مسیر حرفه‌ای و پس از به پایان رساندن دانشگاه است زیرا از این طریق افراد می‌توانند قدم‌های بعدی خود را بسیار استوار بردارند با داشتن ذهنیتی که به آن‌ها کمک می‌کند تا مسیر حرفه‌ای خود را درک کنند و آن را برای خود هموارتر سازند.

رایج‌ترین سوبرداخت درباره کوچینگ شغلی چیست؟

یکی از رایج‌ترین سوبرداشتهایی که من با آن برخورد داشته‌ام این است که داشتن یک رزومه خوب همه آن چیزی است که افراد به آن نیاز دارند و اینکه کوچ شغلی می‌تواند شغل مطلوب را برای شما پیدا کند. همچنین تصور رایج دیگری هم وجود دارد که می‌گوید کافی است در یک جلسه کوچینگ شغلی شرکت کنید تا چالش‌های شغلی شما مرتفع شود. در صورتی که فرد به به ۸ تا ۱۰ ساعت مشاوره نیاز دارد تا بتواند مزیت‌های واقعی کوچینگ را درونی کند.

دومین سوبرداستی که من با آن مواجه شدم این است که کوچ را با آموزگار یکی می‌دانند. کوچ‌ها متخصص نیستند و آموزشی به افراد ارائه نمی‌دهند، اما آموزگاران، متخصصینی هستند که دانش خود را در اختیار شاگردان قرار می‌دهند و درصد مشارکت دانش آموز در پروسه آموزش نیز کمتر از آموزگار خود است. آموزگاران افرادی هستند که پاسخ صحیح بسیاری از مسائل را می‌دانند و آن پاسخ‌ها را به افراد یاد می‌دهند اما کوچ‌ها به افراد کمک می‌کنند تا خودشان پاسخ بسیاری از مسائل را از درون خود پیدا کنند و درصد مشارکت مراجعه‌کننده در کوچینگ بیشتر از کوچ است.