

## تفاوت منتورینگ و کوچینگ

منتورینگ کاری شبیه کوچینگ است اما تفاوت‌هایی میان این دو وجود دارد. در حقیقت منتور نقش یک رهبر را بازی می‌کند که با اطلاعات تخصصی و تجربیات خود به مراجعه‌کننده کمک می‌کند که سریع‌تر به پاسخ‌ها و پیشرفت در مساله مورد نظر خود برسد. یعنی منتورها تجربه خود را نیز با مراجعه‌کننده سهیم می‌شوند.

معمولا منتورها افرادی هستند که در زمینه‌ی خاصی تخصص دارند (مثلا تجارت) و در کار خود به یک بینش و خرد رسیده‌اند و همزمان که تجربیات تخصصی را آزادانه به‌اشتراک می‌گذارند، روی منش و بینش فرد هم تاثیرگذار هستند. ما در گذشته این نقش را در بازار سنتی ایران زیاد می‌دیدم. افرادی که به‌اصطلاح اوستای کاری بوده‌اند و به شاگردهای خود هم اصول کار را یاد می‌دادند و هم منش انجام کار را.

در کوچینگ بیشتر تمرکز بر روی تقویت یک یا چند شایستگی فردی است و یک رابطه حمایتی است برای این‌که فرد تحت کوچینگ با کیفیت بالاتری کار کند و به هدف مشخصی که تعریف شده برسد. بنابراین کوچ‌ها معمولا روی قابلیت‌های فردی افراد و نگاهشان به مسائل کار می‌کنند و کمک می‌کنند تا این قابلیت‌ها پرورش پیدا کنند و تغییری پایدار در فرد شکل بگیرد. معمولا در کوچینگ یک تعهد بین کوچ و کوچی شکل می‌گیرد و هدفی مشخص می‌شود در حالی‌که در منتورینگ این رابطه آزادانه‌تر تعریف می‌شود و الزاما ممکن است منجر به رسیدن به هدف خاصی نشود بلکه هر جلسه از گفتگو و ارتباط خودش تاثیر ویژه و مشخصی می‌تواند داشته باشد.

### چه نکاتی در منتورینگ و کوچینگ مهم است؟

کسی که در جایگاه هدایت‌گر قرار می‌گیرد به چند شایستگی مهم نیاز دارد. اول وجود تخصص در آن کار است. این تخصص برای منتورها در حرفه‌ی خودشان تعریف می‌شود و برای کوچ‌ها خود تخصص کوچینگ مورد نظر است. اما چه در کوچینگ و چه در منتورینگ قدرت هدایت با پرسش و حمایت در مسیر دو قابلیت مهم است که باید افراد به آن آگاه باشند.

بد نیست این را هم بگوییم که کوچینگ با منتورینگ نیز متفاوت است زیرا در بحث منتورینگ، منتور کسی است که مسیری را رفته است و تجربه اش را دارد و در آن مسیر موفق شده است و می‌آید به عنوان یک فرد خبره و با تجربه، دست‌جوانترها و تازه‌واردها را می‌گیرد و تجربه‌ی خودش را با آن‌ها به اشتراک می‌گذارد و به آن‌ها راه‌حل‌هایی می‌دهد که آن‌ها بتوانند موفق‌تر باشند.

منتورینگ یک فرایند طولانی مدت و براساس اعتماد و احترام متقابل است اما کوچینگ یک فرایند کوتاه‌مدت است. منتورینگ بر ایجاد یک ارتباط غیررسمی بین منتور و کارمند تازه‌کار متمرکز است، در حالی‌که کوچینگ یک رویکرد ساختاریافته‌تر و رسمی را دنبال می‌کند.

یک منتور کسب‌وکار دارای تجربه‌های مهمی است که به درآمدزایی کارمند تازه‌کار منتهی می‌شود، اما یک کوچ، کسب‌وکار تجربه‌ها و عملکردهای سازمان را مورد تحلیل و پرسش قرار می‌دهد. اولویت منتور، کمک به توسعه مهارت‌های کارمند در فعالیت‌های فعلی و عملکردهای آتی آن است، اما اولویت کوچ بهبود عملکرد و کارایی فعلی و تاثیرگذاری در عملکردهای زمان حال است. منتورها و کوچ‌ها از

راه‌های متفاوت می‌توانند در بهبود و سودمندی کسب‌وکارها نقش داشته باشند و برای حصول این امر، کسب و کارها نیاز به شفافیت اولویت‌ها و نوع حمایت‌های موردنیازشان دارند. کسب‌وکارهای کوچک به واسطه حمایت‌های صحیح و بجا سازنده‌تر، سودآور و رقابتی‌تر خواهند بود. باید توجه داشت که بهتر است بدون اینکه گرفتار تفاوت تعاریف بشویم روی این موضوع اصلی متمرکز باشیم، برای رشد در هر کاری همواره نیاز به کمک گرفتن از افراد باتجربه هست.

### **تفاوت کوچینگ و منتورینگ؟**

منتورینگ یا استاد – شاگردی به فرآیندی اطلاق می‌شود که در آن فردی کم‌تجربه‌تر در کنار فردی باتجربه‌تر (منتور) قرار می‌گیرد تا مهارت‌های خود را در یک زمینه‌ی خاص افزایش دهد.

کوچینگ یا مربیگری در سازمان‌ها به فرآیندی تعاملی اطلاق می‌شود که در آن کوچ یا مربی با مدیر یا کارمند همراه می‌شود تا بر روی بهبود عملکرد مدیر یا کارمند و دستیابی به اهداف او کار کنند.

قابل درک است که فرض کنیم کوچینگ و منتورینگ یکی هستند اما اینگونه نیست هر دو در نهایت منجر به بهبود عملکرد افراد می‌شوند منتهی این کار را به شیوه‌های مختلفی انجام می‌دهند و هر کدام بر جنبه‌ی خاصی تمرکز می‌نمایند. در این مقاله به بیان تفاوت این دو می‌پردازیم:

### **تفاوت اول**

منتورینگ نیاز به دانش و تجربه دارد.

کوچینگ نیاز به دانش خاصی ندارد.

### **تفاوت دوم**

منتورینگ یک رابطه بلند مدت است.

کوچینگ یک رابطه کوتاه مدت است.

### **تفاوت سوم**

منتورینگ عملکرد توسعه‌ای است.

کوچینگ عملکرد اجرایی است.

### **تفاوت چهارم**

منتورینگ نیاز به طراحی دارد.