



GAZELLECG.COM

مهارتی به نام کوچینگ و انواع آن

درک بسیاری از موقعیت ها در زندگی ممکن است کمی سخت به نظر برسد. هنگامیکه متوجه احساسات ، نگرانی ها و فشارهای واقعی زندگی و یا شغل خود می شویم و با آن به شکل واقعی روبرو میشویم، در واقع توانایی بیشتری برای مقابله در آن لحظه و بعد از آن را داریم. بسیاری از افراد برای انجام موثر این توانایی به حمایت نیاز دارند .

انعطاف پذیری و با لابردن ظرفیت فردی از جمله مهارت ها و توانایی هایی است که کمک میکند در تمام جنبه های زندگی مانند ارتباطات فردی، شغل تحصیل و... به موفقیت چشمگیر دست پیدا کنیم. به این منظور استفاده از مهارت خارق العاده ای مانند کوچینگ میتواند ما را در راهبرد اهداف و رسیدن به موفقیت ها همراهی کند.

کوچینگ (coaching) میان خدمات گوناگونی که ادعا میکنند تحول اساسی در زندگی افراد به وجود می آورند، **تنها چیزی** است که در واقع این وعده را محقق می کند.



کوچینگ چیست؟

اصطلاح پرتکرار کوچینگ این روزها به دلیل کاربرد (فراوان آن) در تمامی ارکان زندگی زیاد به گوش می‌خورد و تقاضا برای خدمات کوچینگ نیز به شکل محسوسی افزایش پیدا کرده است Coaching. یک روش و فرآیندی است که با استفاده از آن، فرد یا گروهی می‌توانند **مهارت‌هایی** را برای **افزایش بهره‌وری** خود یا غلبه بر یک مشکل فردی یا عملکردی توسعه دهند.

به زبان ساده، کوچینگ فرآیندی است که هدف آن **بهبود عملکرد** است و به جای گذشته یا آینده دور، بر «اینجا و اکنون» تمرکز دارد.

تفاوت بزرگی بین آموزش دادن به کسی و کمک به او برای یادگیری وجود دارد. در کوچینگ، اساساً کوچ به فرد کمک می‌کند تا عملکرد خود را بهبود بخشد؛ به عبارت دیگر، به آن‌ها کمک می‌کند تا یاد بگیرند. او با استفاده از دو مهارت کلیدی یعنی آگاهی (Awareness) و مسئولیت (Responsibility) به فرد یا افراد کمک می‌کند تا نسبت به داشته‌ها و دانسته‌های خود، آگاهی بیشتری پیدا کند و مسئولیت رشد و توسعه خود را بر عهده بگیرد.

یک کوچ خوب بر این باور است که افراد همیشه پاسخ مشکلات خود را دارند اما می‌دانند که ممکن است برای یافتن پاسخ به کمک نیاز داشته باشند.

به گفته جان ویتنور نویسنده کتاب کوچینگ برای عملکرد:



کوچینگ باز کردن پتانسیل یک فرد برای به حداکثر رساندن عملکرد خود است. این به آن‌ها کمک می‌کند که یاد بگیرند نه اینکه به آن‌ها آموزش دهد که چه کاری باید انجام بدهند.

در واقع ماهیت کوچینگ اینطور بیان می‌شود:



- برای کمک به فردی که قصد تغییر مسیر در زندگی و یا مسیر شغلی خود دارد، مفید است.
- از یک فرد در هر سطحی حمایت می‌کند تا به کسی که می‌خواهد تبدیل شود.
- آگاهی را ایجاد می‌کند، قدرت انتخاب را فراهم می‌کند و منجر به تغییر می‌شود.

به همین دلیل کوچینگ می‌تواند یک ابزار مدیریت یا رهبری نیز باشد و این به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بیشترین بهره را از افراد خود ببرند.

کوچ کیست؟

کوچ (Coach) فردی است که با آگاهی و درک از مسائل پیش رو از طریق گفتگو، به افراد یا سازمان کمک تا به درستی هدف خود را تعیین کند، بهترین راه برای رسیدن به هدف را بیابد و پتانسیل‌های درونی نهفته را آشکار کند. کوچ هیچ‌گاه نمی‌گوید چگونه می‌توان به موفقیت رسید، بلکه سوالاتی را مطرح می‌کند که از طریق آن‌ها فرد، راه حل را پیدا کند. فرهنگ لغت کمبریج کلمه "کوچینگ" را به عنوان "شغل یا فعالیت ارائه آموزش برای افراد یا کمک به آماده سازی آن‌ها برای چیزی" تعریف می‌کند. اما این تعریفی کامل از این مفهوم نیست، زیرا کوچینگ آموزش یا آمادگی نیست بلکه فرایندی است که برای دستیابی افراد به یک هدف مشخص، آن‌ها را پشتیبانی می‌کند.

مسئولیت اصلی یک کوچ ایجاد انگیزه در فرد یا افراد برای دستیابی به پتانسیل خود در هر زمینه‌ای است که نیاز به بهبود دارد. همچنین کوچ مجموعه مهارت‌ها و اهدافی که برای شغل یا زندگی افراد در هر سطحی مهم هستند را توسعه می‌دهد. این مهارت‌ها بسته به نوع رابطه کوچ با افراد یا حتی گروه و سازمان، متفاوت است.

تفاوت کوچینگ با منتورینگ و مشاوره چیست؟

تشخیص کوچینگ از فعالیت‌های مشابه مثل منتورینگ یا مشاوره بسیار مهم است. اگرچه تمامی این مهارت‌ها، دارای ویژگی‌های کلیدی هستند، اما با این وجود کاملاً متفاوت هستند و آگاهی از تفاوت‌های آن‌ها برای تصمیم‌گیری مفید است.



منتورینگ

منتورینگ با کوچینگ بسیار متفاوت است، زیرا به افراد با تجربه متکی است که دانش خود را منتقل می‌کنند. منتورینگ دانشی است که یک فرد ارشد در حوزه‌ای خاص، داناتر و با تجربه‌تر است، توصیه می‌کند و الگویی ارائه می‌دهد. منتورینگ شامل بحث‌های گسترده‌ای است که ممکن است محدود به زمینه کاری نباشد اما یک کوچ، یک حامی با تجربه‌ی حرفه‌ای در زمینه کاری خود است. هم Coaching و هم منتورینگ در بیشتر موارد به کسب دستاوردهایی در حال و آینده مربوط می‌شود. منتور در واقع دانش و تجربه شخصی خود را در اختیار فردی می‌گذارد که قصد دارد از آن تجربیات استفاده کند.

در منتورینگ تمرکز بیشتر بر روی رفتارها، تجربیات و رویکردها است و در فضای کسب و کار نمود بیشتری پیدا می‌کند. به این شکل که فرد با تجربه‌تر، به فردی کم‌تجربه کمک می‌کند تا بتواند مسیر رشد و یادگیری را در محیط شغلی خود بهتر و سریع‌تر طی کند؛

در حالی که کوچینگ اغلب بر **توسعه** مهارت‌ها، اقدامات و برنامه‌ها متمرکز است و می‌تواند **حوزه‌های بسیار متنوعی** را پوشش دهد.

مشاوره

مشاور فردی متخصص است که به واسطه تخصص خاص خود در موضوعی خاص می‌تواند مشکلات فرد یا یک سازمان را حل کند.

یک مشاور با کل سازمان یا بخش‌های خاص آن سروکار دارد و نه افراد درون آن. مشاوران فقط به طور غیر مستقیم بر افراد تأثیر می‌گذارند. در سوی مقابل،

تمرکز کوچینگ بر توانایی‌های درونی فرد و کمک به آن‌ها برای شناسایی و بهبود این توانایی‌ها است. مشاوران در عوض روی مشکلی تمرکز می‌کنند که نیاز به **توجه فوری** دارد. در واقع کار یک مشاور، بیشتر مبتنی بر داده و نتایج آن کاملاً واضح و قابل ارزیابی است.



مشاوران پاسخی برای مشکلات استراتژیک کسب و کار هستند. (مانند، چگونگی بهبود جریان بازاریابی یا فروش) و بر اساس تخصص خود، زمان بیشتری را بر روی پیشنهاد راه حل‌ها متمرکز می‌کنند. در واقع مشاوران، کمک می‌کنند تا راه‌حل‌های احتمالی بیشتری برای آینده و گزینه‌های بیشتری برای مشکلی که اکنون با آن سر و کار دارید، پیش رو داشته باشید.

مراحل فرآیند کوچینگ به چه شکلی است؟



به طور معمول فرآیند کوچینگ طی ۵ مرحله صورت می‌گیرد که به شرح زیر است:

۱- ایجاد هدف

شروع هر تعامل کوچینگ با یک هدف روشن شروع می‌شود. اهدافی مانند:

- توسعه فردی (بهینه سازی نقاط قوت)؛
- توسعه یا تغییر مسیر شغلی (آماده شدن برای نقش دیگری)؛
- افزایش عملکرد (غلبه بر موانع یا برخورد با شکاف‌های عملکردی).



۲- درک از طریق ارزیابی

یکی از مراحل کلیدی در هر جلسه کوچینگ، درک از طریق ارزیابی است. کوچ باید فعالانه گوش کند و موقعیت را از دیدگاه‌های متعدد ببیند. پرسیدن سؤالات خاص برای کمک به ایجاد یک محیط امن، دقیق و مثبت برای افراد، کار بسیار مهمی است.

۳- ارائه بازخورد

این مرحله فرصتی را برای کوچ فراهم می‌کند تا مشاهدات خود را با فرد شرکت کننده در میان بگذارد. مرحله بازخورد یکی از حساس‌ترین مراحل است؛ چون می‌تواند در عین اینکه مثبت باشد، باعث عکس‌العمل منفی نیز بشود، به همین دلیل کوچ باید با مهارت بالا و مدیریت این مرحله را انجام دهد.

۴- شناسایی اهداف

هدف گذاری، جایی است که ارزیابی و بازخورد به عمل تبدیل می‌شود تا هدف گفتگو را محقق کند. این یک گام مهم در کمک به مراجع (coachee) در حرکت رو به جلو و دستیابی به یک نتیجه مثبت است.

۵- پیگیری و پشتیبانی

پنجمین مرحله یعنی پیگیری همراه با پشتیبانی، مسئولیت پذیری فرد را تضمین می‌کند و برای مراجع (Coachee)، مشوقی برای رسیدن به اهدافش است. برای این منظور، یک کوچ بزرگ دو مهارت را به نمایش می‌گذارد:

(۱) تشخیص پیشرفت و موفقیت؛

(۲) تشویق شرکت کننده به مدیریت از طریق موانع و تضمین راهنمایی‌های مورد نیاز برای موفقیت.



انواع کوچینگ و کاربردهای آن

کوچینگ فرآیندی است که می‌تواند در موقعیت‌ها و محیط‌های مختلف بر اساس نیازهای فرد یا سازمان ارائه شود.

همانطور که اشاره شد، کوچینگ به روش‌های کمک به دیگران برای بهبود، توسعه، یادگیری مهارت‌های جدید، دستیابی به موفقیت شخصی، دستیابی به اهداف و مدیریت تغییر زندگی و چالش‌های شخصی اشاره دارد و معمولاً به نگرش‌ها، رفتارها، مهارت‌ها و دانش و همچنین اهداف و آرزوهای شغلی می‌پردازد و می‌تواند بر رشد جسمی و معنوی نیز تمرکز کند.

انواع کوچینگ در موقعیت‌های مختلف زندگی و شغل کاربرد دارد که عبارتند از:

۱- کوچینگ زندگی یا لایف کوچینگ

یکی از انواع حوزه‌های کوچینگ که عمدتاً **روی فرد متمرکز است** و به تعیین اهداف، شناسایی علایق و احساسات و مقابله با ترس‌ها و نگرانی‌ها اشاره دارد. کوچینگ زندگی، کمک می‌کند تا با انجام تغییرات مناسب و به موقع، افراد زندگی خود را بهبود و ارتقاء دهند.

۲- کوچینگ کسب و کار یا بیزینس کوچینگ

در این نوع کوچینگ، تمرکز بر **کمک به کارآفرینان و صاحبان مشاغل** است و مزایایی چون بهبود چشم‌انداز کسب و کار، جهت‌گیری استراتژیک و شناسایی فرصت‌های رشد موفق کسب و کار را به همراه دارد.

۳- کوچینگ مدیران اجرایی

تمرکز این نوع کوچینگ بر مدیران ارشد سازمان‌ها و شرکت‌ها است و ابزارها و استراتژی‌های بسیار خوبی را برای بهبود سریع عملکرد مدیران اجرایی در یک سازمان ارائه می‌دهد. مزیت‌های این نوع کوچینگ مدیریت بهتر تیم، ایجاد ایده‌ها و دیدگاه‌های جدید و افزایش عملکرد کسب و کار خواهد بود.



۴- کوچینگ رهبری

کوچینگ رهبری و اجرایی اغلب به جای یکدیگر استفاده می‌شوند. در واقع، مدیران و رهبران تیم بخشی از سطح رهبری هستند.

رویکرد کارآمد این نوع کوچینگ عبارت است از:

- توسعه مهارت‌های رهبری؛
- حل تعارضات بین فردی بین اعضای تیم (کارکنان)؛
- برطرف کردن مشکلات رفتاری در سطح مدیریت.

۵- کوچینگ عملکرد

یکی از بهترین انواع کوچینگ است که در یک سازمان چه برای مدیران و چه برای کارکنان، بسیار کاربرد دارد. کوچینگ عملکرد مزیت‌های زیر را به همراه دارد:

- افزایش اثربخشی و بهره‌وری در کارها؛
- توسعه شخصی بر اساس اهداف عملی؛
- غلبه بر بن‌بست‌های ذهنی و افزایش تمرکز برای ارائه ایده‌های جدید.

۶- کوچینگ شغلی

این کوچینگ راه‌حلی را در مسیر پیشرفت شغلی افراد، بهبود عملکرد آن‌ها ارائه می‌دهد. کوچینگ شغلی در بسیاری از موقعیت‌های مرتبط با شغل مانند یافتن شغل جدید و بالا بردن مهارت‌های مصاحبه و ساختن رزومه کمک می‌کند.

۷- کوچینگ سازمانی

در کوچینگ کسب و کار، تمرکز بر رهبران (مدیران) و کارکنان درون یک سازمان یا کسب و کار است و این نوع کوچینگ راهنمایی و ابزارهایی را در سطح مدیریت و کارکنان یک سازمان فراهم می‌کند. کوچینگ سازمانی به ایجاد تحول مثبت و تحول



سیستماتیک یک سازمان کمک شایانی دارد. در واقع در کوچینگ سازمانی، منافع به جای سطح فردی، متوجه کل سیستم سازمان می‌شود.

۸- کوچینگ روابط

این نوع کوچینگ به سطح زندگی و روابط عاطفی فردی محدود نمی‌شود. کوچینگ روابط یا رابطه، به دو یا چند نفر کمک می‌کند تا ارتباطات و تعامل خود را بهبود بخشند. این مهارت می‌تواند هم در زمینه شخصی و هم در زمینه کاری و همچنین در هر محیط مرتبط با رابطه به افراد کمک کند.

۹- کوچینگ توسعه فردی

تمرکز دقیق بر رشد و توسعه فردی از ویژگی‌های این نوع کوچینگ است. کوچ توسعه فردی، کمک می‌کند تا فرد بر موانع خاص غلبه و به اهداف مشخص خود دست پیدا کند. فرد با عبور از این مراحل به سطح بعدی رشد شخصی خواهد رسید. بر خلاف سایر انواع کوچینگ که بسیار محدودتر هستند، کوچ توسعه شخصی می‌تواند در تعیین و دستیابی به اهدافی مانند کسب و کار، دارایی، سرمایه گذاری، زندگی شخصی، سلامت و روابط کمک کند.

۱۰- کوچینگ استراتژی

کوچینگ استراتژی کمک می‌کند دیدگاه خود در سازمان را اولویت بندی کنید و نتایج مطلوب را به دست آورید. رهبری استراتژیک در واقع ترکیبی از مهارت‌ها، رفتارها و دیدگاه هاست. این تعادل بین علم (داده ها، اطلاعات و تجزیه و تحلیل) و هنر (کنجکاوی، تخیل و تفکر) است. در میان انواع مختلف کوچ ها، مربیان استراتژی برخی از فعال ترین رویکردها را به کار می‌گیرند. هدف اصلی این است که قبل از بروز هرگونه مشکل احتمالی، یاد بگیرید که چه زمانی به یک تغییر سریع نیاز است. معمولاً در زمینه سطح سازمان استفاده می‌شود؛ با این حال، در سطح فردی نیز کاربرد دارد.



۱۱- کوچینگ تیم یا گروه

این نوع کوچینگ هم شامل رهبر-رهبران یک سازمان و هم اعضای تیم می‌شود. در واقع یک یا چند کوچ با رهبر و اعضای یک تیم کار می‌کنند تا ماموریت، چشم انداز، استراتژی و قوانین تعامل تیم خود را با یکدیگر مشخص کنند. رهبر و اعضای تیم ممکن است به صورت فردی هم برای تسهیل جلسات تیمی و سایر تعاملات، ایجاد اثربخشی گروه به عنوان یک تیم با عملکرد بالا و دستیابی به اهداف تیم، کوچینگ شوند.

۱۲- کوچینگ مدیران یا رهبران جدید

این نوع کوچینگ راهی را برای ایجاد خودآگاهی و هوش هیجانی یک رهبر، بهبود تصمیم‌گیری و روابط بین فردی، انتقال به موقعیت‌ها و فرهنگ‌های جدید و به چالش کشیدن تفکر و رفتار یک فرد فراهم می‌کند تا رهبران بتوانند به رشد و پیشرفت خود ادامه دهند.

در گام اول به این فرد به فرد کمک می‌شود تا انتظارات مدیر و همکاران ارشد خود را روشن کند. این امر درک آن‌ها از اولویت‌ها، اهداف، چارچوب‌های زمانی و اقدامات برای ارائه نتایج، همراه با سایر نقاط عطف، در طول سال اول را تضمین می‌کند.

گام دوم، به دست آوردن درک درستی از فرهنگ سازمانی یا «روشی که آن‌ها در اینجا کارها را انجام می‌دهند» است. اغلب مدیران یا رهبران جدید سازمان برای تغییر آمده‌اند که این موضوع می‌تواند شامل تغییر فرهنگ سازمانی نیز باشد. به این ترتیب، مهم است که بدانیم سازمان از کجا آمده است، از نظر فرهنگی، و همچنین به کجا و با چه سرعتی رهبری فرد جدید منصوب شده است.

کوچ به رهبر جدید کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف رهبری خود را با نقاط قوت و ضعف سازمان مقایسه و مقایسه کند. این فرآیند رهبر را قادر می‌سازد تا نقاط قوت رهبری خود را برای حداکثر تأثیرگذاری شناسایی و از آن‌ها استفاده کند.

کوچینگ رهبران جدید با استفاده از تکنیک‌ها و ابزارهای مناسب و دقیق ممکن است اقدامات زیر را انجام دهد:

- مصاحبه با دیگران در حوزه نفوذ مدیران؛
- ارزیابی فرهنگ سازمانی؛



- واداشتن مدیران اجرایی نسبت به انجام خودارزیابی؛
- شفاف سازی مسائل اصلی و هدف گذاری استراتژی‌های موفقیت؛

کوچینگ به چه سوالاتی پاسخ می‌دهد؟

با توجه به اینکه در کوچینگ تمرکز بر نقاط قوت افراد، توسعه اهداف شخصی و افزایش تعالی از طریق توانمندسازی شخصی است، لذا کوچینگ یک رویکرد عملگرایانه و آینده نگر برای دستیابی به اهداف است.

در واقع کوچینگ به این سوالات جواب می‌دهد که چگونه می‌توان:

- به رضایت شغلی بالاتری دست پیدا کرد؛
- یک رابطه هماهنگ تر با تضاد کمتر در آن تجربه کرد؛
- احساس بهتری نسبت به خود و اعتماد به نفس بیشتری حس کرد؛
- سبک زندگی سالم تر و متعادل تر داشت؛
- کمک موثرتری به تیم و سازمان کرد؛
- با شفاف سازی اهداف به مزایای فردی و سازمانی دست یافت.

بطور خلاصه میتوان بیان داشت کوچینگ توانمند ساختن افراد برای رسیدن به بهترین نسخه از خود، کلید افزایش بهره‌وری، رشد و مشارکت است. فرهنگ کوچینگ این پتانسیل را دارد که روابط بین سازمان‌ها و کارکنان را تغییر دهد و هر دو را در مسیر موفقیت بلندمدت قرار دهد.

چه رهبر یک سازمان باشید و چه مدیر یک واحد صنعتی، با استفاده از این مهارت در زمینه [بیزینس کوچینگ](#)، [کوچینگ مدیران](#) [اجرائی و سازمانی](#)، به رهبران و مدیران سازمان‌ها می‌توانید با بررسی اهداف، کارآمدترین و تاثیرگذارترین راهکار را برای سازمان خود یافته و بهره‌وری عملکرد خود و سازمان خود را تا حد بسیار مطلوب افزایش دهید.