



پروسه‌ی یک کوچینگ موفق

WWW.meysammaasoomi.com

تاریخچه کوچینگ | آیا کوچ یک اصطلاح تازه و جوان است؟

در بسیاری از کتابها و مقالات کوچینگ می‌گویند کلمه‌ی Coaching با مفهومی نزدیک به معنای امروزی

آن، نخستین بار در سال ۱۹۳۷ به کار رفته است.

ظاهراً فردی به نام گوربی (Gorby) در آن زمان در مقاله‌ای گفته بوده «برای بهبود عملکرد در محیط کار،

باید افراد باتجربه‌تر کوچینگ افراد کم‌تجربه‌تر و تازه‌وارد را بر عهده بگیرند.» به نظر می‌رسد گوربی

کوچینگ را مشابه آموزش (و شاید در زبان امروزی: منتورینگ) در نظر گرفته است. جاناتان پسمور که از



آگاه تری، در مسیر توسعه

جمله معتبرترین محققان در زمینه کوچینگ است می گوید که در سال ۱۹۱۱ هم Coaching در متن‌های مدیریتی و مهارتی وجود داشته است. اما معنی کلمه کوچینگ در آن زمان بیشتر از جنس آموزش و راهنمایی بوده است. مثلاً می گفته‌اند در محیط‌های آموزشی باید کوچینگ برای دانشجویان وجود داشته باشد یا برای برنده شدن در مسابقه‌ی مناظره میان دانشجویان دانشگاه‌های مختلف، دانشجویان باید کوچ داشته باشد. اما بحث کردن بر سر این تاریخ‌ها و جستجوی نخستین کاربردها، ارزش چندانی ندارد. چون اصطلاح کوچینگ تا چند دهه رواج نداشته و همه‌ی آن‌چه ما از کوچ و کوچینگ شنیده‌ایم و می‌شنویم از دهه‌ی هشتاد و نود میلادی (سی تا چهل سال پیش) آغاز شده است.

مقدمه

با دقت بیشتری به جهان نگاه کنید «هر موجود زنده‌ای یک محرک و یا هدایت‌گر برای رشد خود در اختیار دارد.» مثلاً: هدایت‌گر رشد یک گیاه، نور خورشید، خاک و آب کافی است که مسیر رشد را به آن بذر نشان می‌دهند تا به گل تبدیل شود. در این‌جا همه چیز منتهی به رشد است تا به ثمر برسد و شکوفا شود. این مسیر بی‌انتها و رو به بی‌نهایت است. شما هیچ وقت به یک بذر دستور نمی‌دهید که بیشتر از یک حدی رشد نکند؛ و این موضوع شاید امری مضحک به نظر برسد! در کوچینگ که فرآیندی خلاق و انعطاف‌پذیر است هم این حکم پابرجاست که عملکرد و کارآیی فرد را بهبود ببخشد و به او نگاهی رو به آینده هدیه کند. بنابراین، شما تعیین نمی‌کنید که یک گیاه تا کجا رشد بکند بلکه صرفاً او را راهنمایی می‌کنید تا مسیر درست را کشف کند. کوچینگ متکی به گفت و گو و مکالمه است که با محاوره‌های عادی و روزانه تفاوت دارد. علت این تفاوت پیروی کردن جلسات کوچینگ از یک ساختار مشخص است. که در این مقاله قصد داریم شما را با



آگاه تری، در مسیر توسعه

روند پروسه‌ی یک کوچینگ موفق آشنا کنیم و بگوییم بیش از شروع جلسات کوچینگ چه کارهایی باید انجام دهید تا رشد موثری را شاهد باشید.

کوچ کیست؟

کوچ فردی است که به‌طور حرفه‌ای آموزش دیده است تا شما را در مسیر به حداکثر رساندن توانایی‌ها و دستیابی به نتایج دلخواهتان همراهی کند. او کسی است که شما را حمایت می‌کند تا اهداف خود را شناسایی کرده و در طول مسیر شما را تشویق می‌کند تا نسخه بهتری از خودتان بسازید. به‌طور کلی، کوچ به فردی گفته می‌شود که تخصص و مهارت استاندارد شده کوچینگ را در بستری آکادمیک، معتبر و ساختارمند کسب کرده و با استفاده از ابزارها و تکنیک‌های خاص، کوچی یا همان مراجع را تا رسیدن به هدف همراهی و حمایت می‌کند.

کوچینگ چیست؟

به زبان ساده، کوچینگ یعنی فرآیندی که هدف آن بهبود عملکرد است و به جای گذشته یا آینده دور، بر زمان حال تمرکز دارد. به عبارتی «کوچینگ باز کردن پتانسیل یک فرد برای به حداکثر رساندن عملکرد خود است».

در کوچینگ، کوچ‌ها بدون هیچ قضاوتی، به مراجع کمک می‌کنند که تکه‌های پازل زندگی خود را کنار هم چیده و از آن تابلوی زیبا و شفاف بسازد. کوچینگ یک رابطه حمایتی دوسویه است که در آن کوچ با همراه شدن با مراجع، باعث می‌شود مراجع تمام نیرو و تمرکز خود را بر روی مسیر رسیدن هدف بگذارد.



پروسه‌ی یک کوچینگ موفق و فرایند جلسات کوچینگ

انواع کوچینگ:

درست است که اساس کوچینگ یکی است اما کوچ‌های حرفه‌ای در زمینه‌های مختلف تخصص و مهارت دارند. به همین دلیل در اینجا انواع کوچینگ را معرفی و بررسی می‌کنیم.

کوچینگ زندگی :

کوچی که می‌خواهد به مراجعش کمک کند هدف خودش را در زندگی پیدا کند و زندگی رویایی‌اش را داشته باشد، کوچینگ زندگی را انتخاب می‌کند.

کوچینگ معنوی :

کوچ معنوی به یک قدرت برتر اعتقاد دارد و می‌خواهد رابطه‌اش با عالم بالا را بهبود ببخشد.

کوچینگ سلامتی و تندرستی :

این نوع کوچینگ مورد توجه کوچ‌هایی است که دوست دارند به مراجع خود کمک کنند در زندگی‌شان سالم و تندرست باشند.

کوچینگ رابطه :

کوچ رابطه علاقه خاصی به ارتباطات بین فردی دارد. این کوچ می‌خواهد به افرادی کمک کند که در روابط خود درگیر چالش هستند. این نوع کوچ‌ها معمولاً از مهارت خوبی در حل اختلاف برخوردارند.



آگاه تری، در مسیر توسعه

کوچینگ کسب و کار :

کوچ‌هایی در این زمینه فعالیت می‌کنند که علاقه خاصی به برنامه‌ریزی برای کسب و کار، توسعه سازمانی، روابط بین فردی در سازمان و عملکرد دارند.

کوچینگ اجرایی :

کوچ اجرایی به مدیران کمک می‌کند به خودآگاهی برسند، اهداف مشخصی داشته باشند و به آن اهداف برسند.

کوچینگ رهبری :

کوچ رهبری، گروهی از افراد یا تیم‌های یک سازمان و یا یک فرد را هدایت می‌کند.

کوچینگ شغلی :

کوچ شغلی از افرادی پشتیبانی می‌کند که می‌خواهند مسیر شغلی خود را با موفقیت طی کنند و به اهدافشان برسند. این نوع کوچ‌ها معمولا در زمینه منابع انسانی و اجرا تخصص خوبی دارند.

کوچینگ عملکرد :

کوچینگ عملکرد اغلب همراه با انواع مختلف کوچینگ کسب و کار استفاده می‌شود. کوچ عملکرد تلاش این است که توانایی مراجع برای انجام کاری را بهبود دهد.

پیش از شروع برنامه کوچینگ چه باید کرد؟

کوچ باید پیش از آغاز جلسات کوچینگ، بر روی جزئیات کار کند؛ تا مراجع، پروسه‌ی یک کوچینگ موفق را بهتر درک کرده و انتظاراتی واقع‌گرایانه از این جلسات داشته باشد. بنابراین کوچ و مراجع باید از همان



بنای کار به وضوح مشخص کنند که هر کدام چه نقشی در این رابطه دارند. ماهیت کوچینگ به گونه‌ای است که مراجع خودش تمامی فعالیت‌ها و اقدامات را صورت می‌دهد و کاملاً مسئولیت پذیر است. قبل از آغاز شدن فرآیند کوچینگ، کوچ و مراجع باید به درک متقابل از انتظارات توقعات و ماهیت نقش‌هایشان برسند.

واضح و شفاف بودن انتظارات و توقعات!

در کوچینگ مشخص بودن انتظارات متقابل کوچ و مراجع اهمیت بسیاری دارد. مراجع باید به درک درستی از کوچینگ برسد و بداند کوچینگ چه مواردی را در برمی‌گیرد و چه مواردی را در بر نمی‌گیرد. باید برای مراجع توضیح داد که کوچینگ مشاوره یا درمان نیست! نمی‌توان طبیعت کوچینگ و نتایج حاصل از آن را تضمین کرد. مراجع باید بداند که خودش مسئول تمامی نتایجی است که در کوچینگ حاصل می‌شود. مراجع باید بداند که کوچ قرار است برای او نقش یک همراه، راهنما، حامی و پشتیبان را ایفا کند. برای او الهام‌بخش و انگیزه‌بخش باشد و تا زمانی که مراجع به اهدافش برسد، در کنار او حضور داشته باشد. به احتمال زیاد مراجع از کوچ انتظار دارد که مشکلات او را حل کند برای همین درپیش گرفتن چنین رویکردی کمی دشوار است.

این جمله به گوش کوچ‌ها آشنا است؛ تو یک کوچ هستی و این فوق‌العاده است؛ چون می‌دانی چطور می‌توانم به کار و زندگی‌ام سروسامان دهم پس به من بگو چه کار کنم.

کوچ از مراجع انتظار دارد:

· به موقع در تمام جلسات حاضر شود.

· تمام توجه و تمرکزش به جلسه باشد.



آگاه تری، در مسیر توسعه

· متعهد و مسئولیت پذیر باشد و به تمامی اقداماتی که با کوچ بر سر آنها توافق کرده است؛ عمل کند.

· در فاصله میان دو جلسه مکالمات مطرح شده در جلسه‌ی گذشته را در ذهن خود مرور کند.

· بپذیرد که فقط یک نفر مسئول رسیدن او به این جایگاه است: خودش.

مراجع می‌تواند از کوچ انتظار داشته باشد:

· تمام تمرکز و توجه‌اش به مراجع و گفته‌های او باشد.

· مراجع را قضاوت نکند.

· توانمندی‌های مراجع را باور داشته باشد و راه را برای رسیدن او به اهدافش، تسهیل کند.

· مکالمات مطرح شده در جلسات کوچینگ را محرمانه نگه دارد.

جلسه معارفه:

کوچ می‌تواند پیش از آغاز جلسات کوچینگ به مراجع پیشنهاد دهد تا یک جلسه معارفه داشته باشند. در

این جلسه نقش و مسئولیت کوچ و مراجع مشخص می‌شود و مراجع می‌تواند بابت این جلسه هزینه‌ای

پرداخت نکند. کوچ برای جلسه معارفه به اندازه کافی زمان می‌گذارد تا با مراجع بر سر مواردی که باید، به

توافق برسند. در این جلسه پایه‌های رابطه میان کوچ و مراجع شکل می‌گیرند. شاید برای مراجع دشوار باشد

که در همان ابتدای کار در مورد مشکلات یا هدفش از شرکت در جلسات کوچینگ حرفی بزند، اما کوچ با

استفاده از تکنیک‌ها و مهارت‌هایش اعتماد مراجع را جلب می‌کند و او را ترغیب می‌کند تا از مشکلات و

اهدافش بگوید. در این جلسه کوچ به مراجع اطمینان می‌دهد که به توانایی‌های او ایمان دارد. مطمئن است

که او می‌تواند برای بهتر شدن عملکردش تلاش کند و از صمیم قلب باور دارد، که مراجع می‌تواند پیشرفت



آگاه تری، در مسیر توسعه

کرده و موفق شود. جلسه معارفه، نقش مهمی در شکل‌گیری رابطه میان کوچ و مراجع دارد. مراجع باید حس کند، کوچ برای او ارزش قائل است و او را کاملاً درک می‌کند. ایده خوبی است که کوچ پیش از شروع جلسه معارفه، پرسش‌نامه‌ای درباره اطلاعات شخصی مراجع تهیه کرده و از او بخواهد این پرسشنامه را پر کند، سپس درباره روند برگزاری جلسات و انتظارات متقابل کوچ و مراجع توضیح دهد.

اولین جلسه:

در اولین جلسه کوچ و مراجع باید بر سر تمامی مفاد قرارداد توافق کنند تا به یک ایده واضح و شفاف برسند؛ و بدانند می‌خواهند جلسات را چگونه پیش ببرند. بهتر است مراجع از همان ابتدای کار درک کند که برنامه کوچینگ در بلندمدت چه هدف را دنبال می‌کند، کدام انتظارات او را برآورده خواهد کرد و چه مواردی را پوشش می‌دهد. برنامه کوچینگ می‌تواند تمامی فعالیت‌های فرد با سازمان را در برگیرد یا فقط بر روی یک موضوع مشخص همچون بالا بردن اعتماد به نفس با مدیریت یک تغییر، تمرکز کند.

در کل می‌توان گفت در نخستین جلسه باید این موارد را مشخص کرد:

· هدف از اجرای برنامه کوچینگ

· موضوع و چشم انداز جلسات کوچینگ

· حوزه فعالیت مراجع

· نقاط قوت و نقاط قابل بهبود مراجع



مفاد یک قرارداد کوچینگ:

وقتی خدمات کوچینگ را به صورت رایگان ارائه می دهید، در واقع از ارزش و اعتبار آن می کاهید. چرا که اغلب مردم بر این باوراند، که هیچ چیز با ارزشی را نمی توان رایگان به دست آورد. پس بهتر است در همان جلسه معارفه با مراجع یک قرارداد امضا کنید. یادتان باشد این قرارداد را به زبانی ساده و صریح بنویسید و موارد زیر را در آن قید کنید؛

مقدمه:

این قسمت مشخصات و آدرس طرفین قرارداد (کوچ و مراجع) نوشته می شود و به این دو پرسش پاسخ داده خواهد شد: این قرارداد چه هدفی را دنبال می کند؟ کوچینگ چیست و چه کمکی به مراجع می کند؟

رفع مسئولیت:

برای مراجع به وضوح توضیح دهید، که باید از جلسات کوچینگ چه انتظاراتی داشته باشد. برداشت های غیرمنطقی و غیرمعقول مراجع در فرآیند کوچینگ خلل ایجاد خواهد کرد، پس بهتر است از همان ابتدا مشخص کنید که خدمات کوچینگ با مشاوره، روش های درمانی و منتورینگ تفاوت دارد و مراجع نباید از کوچ انتظار معجزه داشته باشد.

شرایط پرداخت و برنامه زمانی جلسات کوچینگ:

ابتدا مبلغ کل قرارداد را مشخص کنید و درباره نحوه پرداخت آن توضیح دهید. سپس تاریخ برگزاری و مدت زمان هر یک از جلسات را مشخص کنید.



آگاه تری، در مسیر توسعه

شرایط عودت مبلغ قرارداد :

در این قسمت باید به مراجع اطمینان دهید چنانچه از خدمات کوچینگ رضایت نداشته باشد، می تواند از کوچ بخواهد تا وجه پرداختی را به او پس دهد. به وضوح مشخص کنید که مبلغ قرارداد تحت چه شرایطی و به چه شکل به مراجع پس داده خواهد شد.

در روند اجرای جلسات کوچینگ:

کوچ و مراجع می بایست، در خصوص محل و تاریخ برگزاری جلسات کوچینگ به توافق رسیده و آن را در قرارداد قید کنند. با این وجود بهتر است تبصره‌ای هم در نظر بگیرند تا اگر مشکلی دور از انتظار برای هریک از طرفین قرارداد رخ داد، بتوانند زمان یا محل برگزاری جلسات را تغییر دهند. در تنظیم این بخش از قرارداد بسیار دقت کنید؛ نه بیش از حد سهل گیری کنید نه بیش از اندازه سخت گیری.

مسئولیت پذیری مراجع:

مسئولیت پذیری مراجع یکی از مهم ترین اصول کوچینگ است. اگر مراجع بخواهد برای حل یک مشکل با رشد و پیشرفت خود گامی روبه جلو بردارد. باید خودش را مسئول این رشد و پیشرفت بداند در این بخش باید به صراحت مشخص کنید، که مراجع خودش مسئول رسیدن به موفقیت است و باید به تمامی فعالیت ها و تعهدات خود عمل کند. اگر به عنوان یک کوچ به بهترین شکل از مهارت های کوچینگ خود بهره بگیرید و یک چهارچوب حرفه ای برای جلسات کوچینگ طراحی کنید، اما مراجع به تعهدات خود عمل نکند یا سهل انگاری کند ، بدون تردید تمام تلاش ها و زحمات شما بی نتیجه خواهند ماند. با اضافه کردن این بند به قراردادتان می توانید اطمینان یابید که شما به خاطر کوتاهی و بی مسئولیتی مراجع ضرر نخواهید کرد.



محرمانه بودن جلسات کوچینگ:

یک رابطه کوچینگ بر مبنای اعتماد و اطمینان شکل می‌گیرد. اغلب اوقات لازم است مراجع اطلاعات بسیار مهمی در اختیار کوچ قرار دهد؛ از اطلاعات محرمانه و شخصی‌اش گرفته تا جزئیات مربوط به امور کار و زندگی‌اش. مراجع باید اطمینان داشته باشد که کوچ، این اطلاعات را محرمانه نگه می‌دارد و جایی بازگو نمی‌کند.

لغو کردن قرارداد:

ممکن است شرایطی به وجود آید که کوچ و مراجع بخواهند جلسات کوچینگ را زودتر از موعد مقرر خاتمه دهند. دلایل متعددی برای لغو زودهنگام قرارداد وجود دارد که رایج‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

1. تغییر وضعیت مالی مراجع و ناتوانی او در پرداخت هزینه جلسات کوچینگ.
 2. حل‌شدن مشکلی که مراجع به‌خاطر آن به خدمات کوچینگ نیاز داشته.
 3. مراجع تصمیم گرفته مشکل خود را از طریق دیگری حل کند.
 4. در تضاد بودن رفتارها و عملکرد مراجع با ارزش‌های کوچ.
- اگر مراجع تصمیم بگیرد قرارداد را زودتر از موعد مقرر خاتمه دهد. کوچ درباره تعهدات مالی مراجع، تصمیم می‌گیرد. روال کار به این نحو است که کوچ هزینه جلسات برگزار شده را از مراجع دریافت می‌کند و از هزینه سایر جلسات چشم‌پوشی می‌کنند گاهی اوقات پیش می‌آید که مراجع از لحاظ مالی در شرایطی نیست که بتواند از پس هزینه‌های جلسات کوچینگ برآید، از این‌رو کوچ می‌تواند یکی از همکاران خود را به او معرفی کند، همکاری که در ازای این جلسات مبلغ کمتری دریافت می‌کند. در بعضی مواقع مراجع بدون هیچ دلیلی که با عقل و منطق جور در بیاید تصمیم می‌گیرد جلسات را کنسل کند و در واقع با این کارش به



آگاه تری، در مسیر توسعه

کوچ و کار او توهین می کند. در چنین شرایطی کوچ می تواند طبق قرارداد هزینه جلسات کنسل شده را هم از مراجع طلب کند. بهتر است به هنگام تنظیم یک قرارداد کوچینگ تمامی این مسائل را مدنظر قرار دهید تا هیچ یک از طرفین قرارداد ضرر نکنند. باید مشخص کنید:

1. هر یک از طرفین قرارداد چه مسئولیت هایی به عهده دارند.

2. از طرف مقابل چه انتظاری می توانند داشته باشند.

3. جلسات کوچینگ کی کجا و چگونه برگزار خواهند شد.

4. در چه صورت طرفین می توانند قرارداد را باطل کنند.

تمامی این موارد فقط یک پیشنهاد هستند و کوچ حق دارد هر طور که مایل است کسب و کار کوچینگ خود را پیش ببرد. در بخش پیوست نمونه ای از یک قرارداد کوچینگ مورد تأیید فدراسیون بین المللی کوچینگ آمده که در صورت نیاز می توانید از آن استفاده کنید.

نحوه برگزاری جلسات کوچینگ:

معیارهای متفاوتی برای دسته بندی کردن جلسات کوچینگ وجود دارد. به عنوان مثال: جلسات کوچینگ را می توان بر اساس نحوه برگزاری آن به دو نوع حضوری و آنلاین دسته بندی کرد. جلسات آنلاین معمولاً با استفاده از تلفن هوشمند و برنامه های اینترنتی برگزار می شوند. بعضی افراد این نوع جلسات را ترجیح می دهند؛ چرا که با این روش می توانند در وقت و هزینه خود صرفه جویی کنند. جلسات حضوری و آنلاین باید در محیطی کاملاً آرام برگزار شوند، تا کوچ و مراجع بتوانند بر روی موضوع جلسه تمرکز داشته باشند. جلسات کوچینگ را می توان از حیث تعداد نفرات حاضر در جلسه به دودسته فردی (خصوصی) و یا گروهی



بیش از یک نفر تقسیم کرد. بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها برای مدیران و کارکنان خود جلسات گروهی برگزار می‌کنند تا بتوانند فرهنگ کوچینگ را در سازمان خود رواج دهند. جلسات کوچینگ را می‌توان از لحاظ زمان‌بندی به دودسته لیزر کوچینگ و جلسات عادی تقسیم کرد. لیزر کوچینگ یک جلسه کوتاه است که معمولاً بین ۱۵ تا ۳۰ دقیقه طول می‌کشد؛ درحالی‌که جلسات کوچینگ به طور معمول بین ۲۵ تا ۶۰ دقیقه زمان می‌برند. هدف از لیزر کوچینگ کاهش استرس یا فشاری است که فرد در لحظه آن را تجربه می‌کند. لیزر کوچینگ زمانی مؤثر است که یک مدت‌زمان مشخص از رابطه کوچینگ میان کوچ و مراجع گذشته باشد و هر دو طرف یک شناخت نسبی از یکدیگر داشته باشند.

تعداد جلسات کوچینگ و زمان‌بندی آن‌ها:

کوچ و مراجع باید مشخص کنند که جلسات کوچینگ قرار است چند وقت یک‌بار برگزار شوند و هر جلسه چقدر طول می‌کشد به طور متوسط برای برگزاری هر جلسه کوچینگ به یک ساعت زمان نیاز است؛ اما گاهی ۴۵ دقیقه نیز کفایت می‌کند. فاصله میان دو جلسه کوچینگ متغیر است؛ اما معمولاً یک هفته، دو هفته یا یک ماه زمان بسیار خوبی است. چرا که مراجع فرصت کافی دارد تا به فعالیت‌ها و تعهداتش عمل کند و درعین‌حال تمرکزش را از دست ندهد. درست است که تعداد جلسات کوچینگ متغیر است؛ اما کوچ و مراجع باید در همان ابتدای کار تعداد این جلسات را مشخص کنند و در این مورد با هم به توافق برسند.

در نظر گرفتن زمان کافی برای جلسات کوچینگ:

این یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین اصول کوچینگ است؛ که باید به آن پایبند بود. برای جلسات کوچینگ زمان کافی در نظر بگیرید. اما چگونه؟ وقتتان را آزاد کنید، طوری برنامه‌ریزی کنید که زمان کافی برای



شرکت در جلسات کوچینگ داشته باشید در غیر این صورت، جلسات کوچینگ آن گونه که باید و شاید تأثیرگذار نخواهند بود. اگر مدیر یک شرکت هستید و می‌خواهید برنامه کوچینگ را در سازمانتان اجرا کنید، باید برنامه‌ریزی کرده و وقت کارکنانتان را آزاد کنید، تا آن‌ها بتوانند به شکلی مؤثر در این جلسات حضور پیدا کنند. برخی شرکت‌ها در همان ابتدای سال مناسب‌ترین زمان را برای برگزاری جلسات کوچینگ مشخص کرده و بر همان اساس برنامه‌ریزی می‌کنند.

در فاصله زمان میان جلسات کوچینگ چه باید کرد؟

از همان ابتدا برای مراجع مشخص کنید، که از او انتظار می‌رود در فاصله زمانی میان جلسات کوچینگ وظایفی را بر عهده گرفته و کارهایی را انجام دهد. این وظایف نباید خیلی سخت و طاقت‌فرسا باشند، در واقع گاهی به فکر کردن مراجع در مورد یک سری موضوعات مشخص محدود می‌شوند. به توافق رسیدن بر سر این مسئله اهمیت بسزایی دارد چرا که به پرورش حس مسئولیت‌پذیری در مراجع کمک می‌کند و رشد و ارتقای او را رقم می‌زند.

کارهایی که باید در طول یک جلسه کوچینگ انجام داد

مراجع باید مطمئن باشد که می‌تواند هر آنچه را که لازم است برای کوچ خود بیان کند. بی آن که نگران باشد کوچ او را قضاوت، سرزنش یا تمسخر می‌کند، یا گفته‌هایش را جایی بازگو می‌کند. مهم نیست مراجع چه مطالبی را با کوچ در میان می‌گذارد، مهم این است که کوچ باید تمامی این مطالب را همچون یک راز در نظر بگیرد. به‌علاوه کوچ حق دارد از مراجع انتظار داشته باشد که متقابلاً به او احترام بگذارد. برای همین است که به‌صراحت مشخص کردن انتظارات و توقعات مراجع و کوچ از یکدیگر می‌تواند بسیار مفید باشد.



آگاه تری، در مسیر توسعه

مدیریت زمان:

زمان، عنصر بسیار مهمی در فرآیند کوچینگ است. از این رو کوچ باید در طول یک جلسه کوچینگ زمان را به بهترین شکل مدیریت کند و از مهارت‌های خود بهره بگیرد، تا مبادا زمان جلسه به بطالت بگذرد. در مواردی که کوچ می‌بیند مراجع بیش از اندازه درباره یک موضوع صحبت می‌کند، می‌تواند این مسئله را صریح و مستقیم به او گوشزد کند. مثلاً بگوید؛ بیست دقیقه دیگر وقت داریم می‌خواهید باقی زمان جلسه را به همین موضوع اختصاص دهیم یا در مورد مسائل دیگری صحبت کنیم؟

منظور از مدیریت زمان این نیست که کوچ مدام نگاهش به ساعت باشد یا اجازه ندهد مراجع درباره مسائل مورد نظرش صحبت کند چرا که در این صورت مراجع حس می‌کند کوچ برای او ارزش قائل نیست و بادقت به حرف‌هایش گوش نمی‌دهد. در انتهای هر جلسه باید زمانی برای جمع‌بندی موضوعات مورد بحث در نظر گرفته شود و مشخص گردد که مراجع در فاصله زمانی میان جلسات کوچینگ باید چه کار کند.

کلام پایانی

مکالمه‌های کوچینگ تنها در صورتی نتیجه‌بخش خواهند بود، که از یک ساختار و چهارچوب مشخص پیروی کنند. پیش از آن که جلسات کوچینگ آغاز شوند باید به اتفاق مراجع بر سر این ساختار به توافق برسید. نوشتن چنین قراردادی برای بقا و دوام رابطه کوچینگ الزامی است و تضمین می‌کند در آینده مشکل بفرنجی به وجود نخواهد آمد. در هر حالت پروسه‌ی یک کوچینگ موفق یک امر زمان‌بر است. و شما باید برای هر جلسه و هر فرد زمان مخصوص به او و روش منحصر به فردی را به کار ببرید. پس به تعداد هر کدام از مراجعه‌کننده‌های خود روش و آموزه‌ی جدیدی را دنبال کنید.