

چطور یک مربی (کوچ – coach) حرفه ای باشیم؟

www.iraniansocialworkers.ir

شما نمی توانید همه چیز را به یک انسان آموزش دهید . شما فقط می توانید به وی کمک کنید آن را در درون خویش کشف کند . گالیلئوئه گالیله

برای حرفه ی شدن باید مانند حرفه ها عمل کرد . برای تبدیل شدن به موثرترین مربی ممکن ، روی پرورش مهارت‌های زیر تا حد استادی کار کنید :

- گوش دادن فعالانه
- پرسیدن سوالات درست
- دفاع از عقایدتان
- دادن بازخورد بعنوان مربی
- دریافت بازخورد بعنوان مربی
- ایجاد توافق



- گوش دادن فعالانه

گوش دادن واقعی یا گوش دادن فعال یکی از مهارت‌های مهم است برای مدیرانی که می خواهند مربیگری کنند ضرورتی انکارناپذیر است . یک مربی باید قادر باشد فعال گوش کند. گوش دادن فعال یعنی گوش دادن برای یک مقصود خاص و بیشتر و فراتر از عمل دریافت صوت است.

در واقع دریافت و تفسیر محرک های شنیداری و ایجاد معنی از آنها می شود .

گوش دادن فعال روش خوبی برای ایجاد تغییر در افراد است . کسی که به خوبی و بطور فعال گوش می دهد بلوغ هیجانی پیدا می کند به تجربه دیگران توجه کند ،مقاومت و سرسختی کمتری از خود نشان می دهد و دمکرات تر است .

شنوایی فعال باعث درک مکالمه و تعاملی که با دیگری داریم ،می شود . استفاده از این مهارت کمک می کند تا از تضاد و برخوردهای بسیاری احتراز کنیم .



• پرسیدن سوالات درست

در تمام فیلم های جیمز باند ،فیلم با یک انفجار ، یک رویداد سریع شروعی می شود که همان ابتدا آدرالین خون را بالا می برد در مربی گری هم باید از طفره رفتن و مقدمه چینی پرهیز کنیم ،قصه ی هزار و یک شب نگوییم که حوصله سر بر باشد سوالات را شفاف و واضح و بی مقدمه بپرسیم .

سوالات در مورد اتفاقات ،آدم ها و اقداماتی است که در روند رشد فرد تاثیر دارند .

چی؟ کجا؟ چه وقت؟ کی؟ چگونه؟ و چرا؟

پرسش های معمولی با این کلمات پرسشی شروع می شوند و پرسش های باز شگفت انگیز با کلمه پرسشی و " دیگر چه؟"

که باعث می شود اطلاعات بیشتر به دست بیاوریم ،بیشتر بشنویم و بیشتر درک کنیم .

سوالات درست روند جلسه مربی و مراجع را تعیین می کند و حتی در بقا و ودوام ان تاثیر دارد .

• دفاع از عقایدتان

مربیان موثر ،نظریات و توصیه های خود را ه نحوی ارائه می دهند که فرد دریافت کننده بتواند آنها را بشنود ،به آنها پاسخ گوید و ارزشهایشان را مدنظر قرار دهد . مهم است که از عقاید خود به نحو روشن و متوازن دفاع کنید.



• دادن بازخورد بعنوان مربی

با بازخورد صحیح دادن، کاری کنید خود را ارزیابی کنید، نگذارید آن‌ها بدترین منتقد خود باشند. با نکات مثبت شروع کنید. وارد مسائل خصوصی نشوید - تنها مسائل مربوط به رفتار و کارایی را مورد نظر قرار دهید. درباره‌ی انگیزه‌ها و شخصیت یا حتی انگیزه‌های آن‌ها پیش فرض نداشته باشید.

از آن‌ها بپرسید چه یاد گرفته‌اند. نظر آن‌ها را در مورد آنچه به پیشرفت احتیاج دارد بپرسید.

اگر آن‌ها کمبودهای خود را نادیده می‌گیرند، ابراز تعجب کنید و در مورد مشاهدات خود روراست باشید. به آن‌ها بگویید که متوجه شده‌اید و از آن‌ها نظرشان را بپرسید.



• دریافت بازخورد بعنوان مربی

شما هم بعنوان مربی باید آماده دریافت بازخورد در این خصوص باشید که بعنوان مربی تا چه حد موثرید. مربی‌هایی که بتوانند درباره‌ی خودشان طلب بازخورد کنند و آن را بپروانند، درباره‌ی کارآمدی سبک‌های مدیریتی خود بیشتر می‌آموزند و در میان اعضای گروه خود اعتماد بیشتری ایجاد می‌کنند. بهتر است ... اطلاعات مشخصی را بخواهید برای مثال "پیشنهاد من تا چه اندازه برای شما مفید بوده است؟" مشتاق باشید که هم بازخورد مثبت و هم منفی دریافت کنید دفاعی نباشید و بابت بازخورد‌ها تشکر کنید.



• ایجاد توافق

توافقات شالوده‌ی مربیگری‌اند. شما از ابتدا زمانی که متعهد می‌شوید با یکدیگر کار کنید و نیز سر تا سر رابطه‌تان، همچنان که هدفهای مربیگری را دنبال می‌کنید توافقات را ایجاد می‌کنید. فراگرد توافق شامل تمام فعالیت‌هایی است که قبلاً درباره‌ی آنها بحث شد، از شناسایی اولیه‌ی نیاز به مربیگری، تا مشاهده، گوش دادن فعالانه به یکدیگر و رسیدن به توافق درباره‌ی مسائل و راه‌حل‌ها با همکاری یکدیگر. باید بین مربی و تعلیم‌گیرنده در مورد فراگرد مربیگری برای کار، توافق وجود داشته باشد. با این حال، توافق می‌تواند در دامنه‌ی از پذیرش بدبینانه تا درگیر شدن از صمیم قلب، قرار گیرد. زمانی که تعلیم‌گیرنده شما ببیند که در خصوص تغییر رفتار پیشرفت حاصل شده است توافق آسانتر خواهد بود.

منابع :

- مربیگری در مدیریت، تالیف منچهر سلطانی، انتشارات یادواره کتاب، چاپ اول ۱۳۸۹
- عادت های مربیگری، مایکل بونگی استانبر، ترجمه: سیده سمانه سیمین سیدی، انتشارات نشر نوین، ۱۳۹۵ اول
- مربیگری افراد، ترجمه سینا قربانلو، انتشارات مبلغان، ۱۳۹۴، سوم

زهره مهدوی (مددکار اجتماعی)

عضو دپارتمان کوچینگ نوجوانان روشنای راه و دانش آموخته پیشرفته واقعیت درمانی و تئوری انتخاب