

## مدل های کوچینگ

چکیده مطالب

- [انواع کوچینگ](#)
- [GROW Coaching](#)
- [اهداف \(Goal\)](#)
- [واقعیت \(Reality\)](#)
- [گزینه ها \(Options\)](#)
- [جمع بندی \(Warp Up\)](#)
- [TGROW Coaching](#)
- [درخواست مشاوره](#)
- [مشاوره آموزشی رایگان](#)

انواع کوچینگ

در این مقاله قصد داریم تا با دو مورد از پرکاربردترین انواع روش ها و مدل های کوچینگ آشنا بشیم [GROW](#)

[Caching](#) و [TGROW Coaching](#) پس به نوبت به بررسی کامل و دقیق هر کدام میپردازیم. مورد اول

grow کوچینگ : احتمالاً محبوب ترین و کاربردی ترین مدل ، مدل GROW است. در حقیقت سر جان ویتامور

این مدل را شناسایی کرده است . این مدل در بسیاری از برنامه های آموزشی کوچینگ معرفی میشود و در بسیاری

از کتابهای کوچینگ به آن اشاره شده است.



## GROW Coaching

این [مدل کوچینگ](#) می تواند به عنوان ساختار مکالمات مربی گری استفاده شود. این امر زمانی مفید است که برای

مربی گری جدید به عنوان چارچوبی در نظر گرفته شود که بتواند مکالمه کوچینگ انجام دهد. مدل GROW

ابزاری ساده و در عین حال قدرتمند برای ساختار جلسات مربی گری است که بهتر است درباره آن بیشتر بدانید:

مدل GROW شامل چهار مرحله است:

1. شناسایی اهداف
2. پیدا کردن جایگاه فعلی
3. بررسی پیشن های در دسترس

#### 4. جمع بندی و نتیجه گیری نهایی

در ادامه به جزییات این چهار مرحله می پردازیم . همچنین به سوالاتی شاید در هر مرحله ذهن شما را مشغول کنند، پاسخ خواهیم داد.

#### اهداف (Goal)

منطقی است که در ابتدای هر مکالمه با کوچ، کوچی بایستی اهداف خود را مشخص کند. درست مانند افراد موفق اهدافی را برای [زندگی شغلی](#) و شخصی خود تعیین کند. تعیین اهداف در ابتدای جلسات کوچینگ grow امری ضروری است. با تعیین هدف میتوان اطمینان حاصل کرد که این مکلمات به جای یک گپ دوستانه بی هدف به یک گفتگوی معنادار تبدیل می شوند. در این مرحله ، تعیین هدف ممکن است ، خواسته اصلی و آنچه که کوچی میخواهند از طریق کوچینگ به آن برسند، به درستی منعکس شود. فرقی ندارد که کوچی میخواهد تجارت خود را توسعه دهد ، به اندام ایده آل خود برسد ، وزن کم کند و یا حتی مسائلی که کوچی به طور خاص نیاز به راهنمایی دارد، مثلا تعیین یک استراتژی یا سری اقدامات خاصی برای پیشرفت یا حتی شناسایی گزینه ها!

## واقعیت (Reality)

پس از تعیین هدف کوچی ، در مرحله بعد باید جایگاه فعلی و مسیر دستیابی به هدف مورد نظر را مشخص کنند. مثلا چه موفقیت هایی در جهت دستیابی به هدف خود داشته اند؟ مهارت ها ، دانش و ویژگی های فعلی آنها چیست؟ چه انتظاراتی از ان ها میتوان داشت؟ این یک فرصت واقعی است تا به کوچی خود کمک کنید از نقاط قوت فعلی خود آگاه شوند و اعتماد به نفس خود را افزایش دهند ... برای مثال در حال حاضر چه کاری انجام می دهند که می توانند آن را تقویت کنند ، چه مهارت هایی دارند که می تواند آنها را برای آینده مناسب تر کند؟ در این مرحله تکنیک مقیاس گذاری، روش مفیدی برای اندازه گیری میزان پیشرفت کوچی است.

## گزینه ها (Options)

در این مرحله از مدل کوچینگ GROW ، باید به کوچی کمک کنید تا گزینه های موجود را بررسی کند. کوچی خیلی راحت میتواند اولین ایده ای را که به ان فکر می کند را عملی کند و سریعا به مرحله بعدی یا همان جمع بندی برود. اما شما در نقش یک گکوچ باید با استفاده از مهارت هایتان به کئچی خود کمک کنید تا متفاوت از دیگران فکر کند ، خلاق باشد و کاوش کند تا هر دو شما از نتیجه راضی باشید و هیچ موردی را جای نگذارید و آنها به راه حلی که مشخص کرده اید متعهد باشند. مثلا ببینید که انجام چه کاری در گذشته مفید بوده است؟

دیگران چگونه این کار را انجام می دهند؟ در صورت امکان انجام هر کاری ، ان ها چه روشی را انتخاب می کردند؟

مزایا و معایب هر گزینه چیست؟

### جمع بندی (Warp Up)

در این مرحله به لحظات پایانی جلسه نزدیک میشویم. وقتی کوچی گزینه های مختلف را برای دستیابی به هدف

خود بررسی کند ، با آگاهی بیشتری میتواند مناسب ترین گزینه ها را انتخاب کند و با تعهد سری اقدامات خاصی

برای رسیدن به هدف خود انجام دهد. شما هم در نقش یک کوچ باید به او کمک کنید تا بتواند نسبت به اهدافش

متعهد بماند و اطمینان حاصل کنید که کوچی از کارهایی که انجام می دهد ، یا کی ، کجا و چه کسی می تواند

به آنها کمک کند، آگاه است. تاکید میکنم که تکنیک های مقیاس بندی برای تعهد و انگیزه دادن به کوچی مفید

هستند.



نکته: مدل *GROW* کوچینگ الزاما فرایندی خطی نیست

شاید من این مدل را ، مدل **GROW** مانند یک فرایند خطی توصیف کردم ، اما بسته به نیاز مشتری می توانید در هر مرحله مراحل قبلی را دوباره مرور کنید. به عنوان مثال پس از کاوش در مرحله واقعیت ، ممکن است متوجه شوید که کوچی شما می خواهد هدف خود را دوباره از نو تنظیم کند و یا تغییر دهد، یا اینکه با بررسی عملکرد خود متوجه شده است که باید گزینه های بیشتری را بررسی کند. البته که این مدل، مدلی است که چارچوب کاری مفیدی را در اختیار شما قرار میدهد ، برای تأثیرگذاری هر چه بیشتر ان هم باید نیازهای کوچی را در هر نقطه و مرحله خاصی از این فرایند درک کنید. بنابراین باید منعطف باشید و آنها را به مرحله ای هدایت کنید که بیشتر با نیاز های ان مطابقت دارد و شاید زمان هایی فقط بخشی از مدل برای کار شما مناسب باشد.

اما در این بین سوالاتی وجود دارند که برای شناختن هر چه بهتر این مراحل میتوانند کوچ و کوچی را راهنمایی

کنند باما همراه باشید تا این سوال هارا بشناسیم:

## اهداف

- به چه چیزهایی می خواهید برسید؟
- اکنون چه چیزی برای شما مهم هست؟
- پس از ۳۰ دقیقه آینده دوست دارید چه چیزی را بدست آورید؟
- در چه زمینه هایی می خواهید کار کنید؟
- به نظر شما خوب چیست؟
- چه چیزی باعث می شود جلسه امروز برای شما موفقیت آمیز باشد؟

## واقعیت

- در رابطه با هدف خود اکنون کجا هستید؟
- در مقیاس ۱-۱۰ چه امتیازی به ان میدهید؟
- چه عواملی در موفقیت شما تاکنون نقش داشته است؟
- چه مهارت ها / دانش ها / ویژگی هایی برتری دارید؟
- تاکنون چطور پیش رفته اید؟
- چه روش هایی در این راه برایتان مفید یا مضر بوده اند؟

## گزینه ها

- گزینه های کوچینگ grow شما چیستند؟

- قبلاً چگونه از پس این وضعیت یا وضعیت های مشابه بر آمده اید؟
- چه کاری می توانستید متفاوت انجام دهید؟
- چه کسی را می شناسید که با شرایط مشابهی روبرو شده باشد؟
- قبلاً چه روش ها و کارهایی را امتحان کرده اید که در این شرایط هم مفید باشند؟
- چه تغییری میتوانید ایجاد کنید تا گزینه ای مناسب تری را پیدا کنید؟

### جمع بندی

- کدام گزینه ها برای شما بهتر اند؟
- حالا چه قدم کوچکی برمی دارید؟
- چه کارهایی میخواهید انجام بدهید؟
- کی می خواهید شروع کنید؟
- چه چیزی ممکن است سرعت شما را کاهش دهد؟
- چه کسی می تواند شما را در این راه حمایت کند؟





## TGROW Coaching

Topic مخفف است ، به عبارت دیگر ، این منطقه گسترده تری است که کوچی شما می خواهد به آن بپردازد. منطقی است که در ابتدای گفتگو ، موضوع و مقیاس آن را روشن کنیم تا بهتر درک کنیم و شرایط فعلی را از دیدگاه کلی تری بررسی کنیم، از این نظر که چرا این مسئله برای کوچی مهم است و شاید چشم انداز بلند مدت آنها را بهتر درک کنیم. در این مرحله ، شاید بتوانید مشکلاتی را پیدا کنید که با موارد و مشکلاتی که کوچی در وهله اول با آنها روبرو شده است، متفاوت باشد و در این صورت باید اولویت و تمرکز مکالمات را دوباره تنظیم کنید.

اگر این مرحله را قبل از شروع و حتی جدا از مرحله هدف طی کنید ، میتوانید درک کلی تری از شرایط و اهداف خاص داشته باشید. همچنین می توانید بستر مناسب و مستحکمی ایجاد کنید تا اطمینان حاصل شود که اهداف بدون واضح شدن تصویر بزرگتر و درک کلی مشخص نشده اند. برای مثال ، اگر قبل از بررسی انگیزه هدفی مشخص کنید، اهداف نامربوطی ممکن است مشخص کنید که خواسته و هدف واقعی کوچی نباشد.

ادامه مدل TGROW [کوچینگ](#) درست مثل ساختار سنتی مدل اول است که به طور خلاصه به ان میپردازیم:

- موضوع یا تاپیک – (Topic) روشن سازی و کاوش آن
- اهداف – تعیین اهداف خاص – بلند مدت / میان مدت / کوتاه مدت و یا حتی برای یک جلسه
- واقعیت – درک جایگاه فعلی کوچیو رابطه آن با اهدافش
- گزینه ها – بررسی گزینه های احتمالی
- جمع بندی – شناسایی و توافق بر روی یک اقدام خاص

برخی از سوالاتی که ممکن است در این مرحله بپرسید:

- درباره چه چیزهایی می توانیم بحث کنیم تا میزان تأثیر گذاری بر آنچه که می خواهید بدست آورید را به حداکثر برسانید؟
- به چه دلایلی میخواهید این موضوع را بررسی کنید؟
- درباره چی دوست دارید صحبت کنید؟

- چه چیزهایی برای شما مهم است؟
- به چه مسائلی میخواهید رسیدگی کنید؟
- به چه علتی میخواهید این کار را انجام دهید؟ به عبارتی علت اصلی آن چیست؟
- این برای شما چه معنایی دارد؟