

مدل کوچینگ OSCAR

چکیده مطالب

- [مدل کوچینگ OSCAR یعنی چه؟](#)
- [مخفف چیست؟ OSCAR](#)
- [درخواست مشاوره](#)
- [مشاوره آموزشی رایگان](#)

مدل کوچینگ OSCAR یعنی چه؟

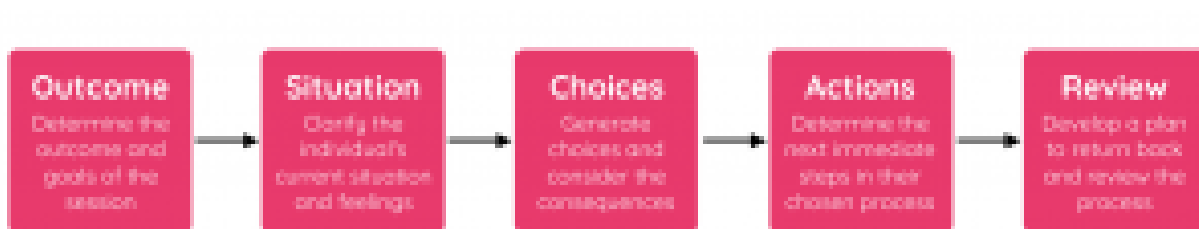
مدل coaching OSCAR یکی از مدل‌های محبوب کوچینگ می‌باشد که با هدف حل مشکلات پیچیده مدیران ایجاد شد. این مدل توسط Mark McKergow و Paul Z Jackson در سال ۲۰۰۰ میلادی بوجود آمد و از همان زمان شاهد رشد میزان استفاده از این [مدل کوچینگ](#) رو شاهد بودیم. مارک و پاول در کتاب خودشان «تمرکز بر راه‌حل، کوچینگ و تغییر را ساده می‌کند» به ارائه این مدل پرداختند. در این مدل به جای پرداختن به مشکل و علت، تمرکز بر راه‌حل، تعیین اهداف و ایجاد مسیری به سمت موفقیت‌هاست. در قلب این رویکرد، پیدا کردن چیزی است که کار می‌کند، بیشتر انجام دادن آن و توقف مواردی است که کار نمی‌کنند.

مخفف چیست؟ OSCAR

مدل کوچینگ OSCAR که از رویکرد متمرکز بر راه‌حل گرفته شده، چارچوب قدرتمندی است که کمک می‌کند جلسات کوچینگ بیشتر بر راه‌حل متمرکز شوند تا مشکل. مدل OSCAR از پنج مرحله در مکالمه‌های کوچینگ استفاده می‌کند که عبارت‌اند از:

بنابراین می‌توان به‌طور خلاصه مدل OSCAR را این‌گونه تعریف کرد:

- نتیجه: O بیان نتیجه مورد انتظار از جلسه کوچینگ
- مقیاس بندی: S درک اینکه در حال حاضر شخص تحت کوچینگ نسبت به تغییر کجاست
- انتخاب: C تعیین دانش، مهارت و ویژگی‌هایی فرد و انتخاب راه عملکرد
- تأیید و اقدام: A تأیید نقاط قوت و توانایی‌های کوچی و مشخص کردن اقدامات آتی وی
- بررسی: R بررسی میزان پیشرفت ناشی از اقدامات



Outcome

اولین مرحله کوچینگ OSCAR خروجی میتواند همان هدف هم تعریف شود. دستاورد همان چیزی میباشد که

شما و عضو تیم خود می‌خواهید از جلسات کوچینگ به دست بیاورید. حل یک مشکل خاص یا یک موضوع به

عبارت دیگر در این مرحله کوچ بررسی می‌کند که:

1. کوچی می خواهد به کجا برسد؟
2. او می خواهد چه کاری انجام دهد و چه هدفی دارد؟
3. چشم انداز ایده آل او و یا به عبارتی وضعیت مطلوب او چیست؟
4. چطور می تواند به خواسته های خود برسد؟
5. آینده ایده آل کوچینگ چیست و تصویر ذهنی اش از شخص بدون نقص و کامل چیست؟

Scaling

پس از اینکه کوچی تصویر واضحی از نتیجه ای که مطلوبش است و می خواهد به آن برسد به دست آورد، می توان بررسی کرد که الان نسبت به آن نتیجه مطلوب چه وضعی دارد و در کجای آن قرار دارد. تکنیک درجه و مقیاس بندی روش مناسبی است که با سرعت بالا جایگاه فرد را مشخص می شود. آگاهی از وضعیت حال حاضر کوچی بسیار کمک کننده خواهد بود. همچنین در این قسمت مشخص می شود:

1. چه مسیری باید طی شود تا مراجع به هدف خود برسد؟
2. الان در کجای این مسیر قرار دارد؟
3. برای اینکه یک مرحله پیشرفت داشته باشد به چه مهارت هایی نیاز دارد؟
4. آنالیز ویژگی ها و شرایط حال حاضر کوچی کدامند؟
- 5.

Choices

در این قسمت از کوچینگ oscar، کوچ از مقیاس Scale استفاده میکند تا ببیند که راه حل خاصی که عضو تیم بیان میکند تا چه حد فرد را به نتیجه دلخواه جلسه نزدیک می شود و چه دانش و مهارتهای دیگری را برای پیشرفت به سمت هدف جلسه نیاز دارد. سپس با توجه به نمره‌ای که فرد در مرحله قبل به خودش داده، باید مشخص کرد که او چه دانش، مهارت و ویژگی‌هایی دارد که به خود داده است. در این مرحله، کوچ باید نقاط قوت کوچی، شامل دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌ها را کشف کرده و به فرد درباره وجود این نقاط قوت آگاهی دهد و در او اعتمادبه‌نفس ایجاد کند. نمونه سؤالاتی که ممکن است کوچ در این مرحله بپرسد شامل موارد ذیل میباشد:

1. در حال حاضر چه دانش، مهارت و ویژگی‌هایی دارید که به شما کمک خواهد کرد؟
2. چه زمانی کاری مشابه این کار را انجام داده‌اید؟
3. به نظر دیگران چه چیزی برای شما مناسب‌تر است و کار خواهد کرد؟
4. چه چیزی به شما کمک کرده است الان در نقطه n باشید و نه در ۰؟
5. قبلاً چه کار متفاوتی برای به دست آوردن نتیجه کرده‌اید؟



Affirm and Action

پس از بررسی گزینه های مختلف ، مدیر کارمند را تشویق می کند تا واقعاً اقدامی انجام دهد. مراحل بعدی در فرآیند انتخاب شده چیست؟ اقدامات را می توان با تعیین آنها به عنوان پیش نویس هدف اصلی SMART ، روشن تر کرد. خاص ، قابل اندازه گیری ، قابل دستیابی ، واقع بینانه و محدود به زمان. در صورتی که متخصص فروش ترجیح دهد دوره "سخنرانی در جمع" را دنبال کند. واضح است که این راه حل برای شما مناسب می باشد و کار خواهد کرد. اقدام یعنی کوچ به کوچی کمک کند تا آن کارها و اقدامات کوچکی را که اتخاذ خواهد کرد مشخص کند. این فرایند برای کوچ با بوجود آوردن سوال های مانند سوال های ذیل آسان میگردد:

1. چه کاری را همین الان می توانید انجام دهید؟
2. شما قبلاً برای رسیدن به این امتیاز چه اقداماتی انجام می دهید؟

3. چه اقدامات دیگری می تواند انجام دهد؟

4. باید اقدامی متفاوت انجام دهد؟

Review

آخرین مرحله از مدل [COACHING OSCAR](#) به بررسی میزان پیشرفت ناشی از اقدامات می پردازد و

در نتیجه احتمال دارد که این مرحله در شروع جلسه بعدی کوچینگ انجام شود. در این مرحله تأکید بر بررسی

نتایج مثبت خواهد بود.

1. چه چیزی بهتر است؟

2. برای موفقیت تغییر چه کار کردید؟

3. فکر می کنید بعداً چه چیزی تغییر یابد؟

4. چه چیزی روی این موفقیت تأثیر گذاشت؟

نتیجه گیری

مدل کوچینگ اسکار یک مدل راه حل محور میباشد که ابزار قوی در جلسات کوچینگ که عمدتاً روی راه حل

متمرکز هستند به شمار می آید. مدل اسکار می تواند در مکالمه های کوتاه و بزرگ استفاده شود و این تفاوتش با

دیگر مدل هاست. مدل اسکار مناسب برای مدیران پرمشغله ای که وقت جلسات طولانی را ندارند یک مزیت خاص

و بسیار کمک کننده محسوب میشود. تیم فراکوچ با داشتن کادری مجرب و متخصص میتواند شما را در این جهت

کمک کند.