

کوچینگ مدل CLEAR

چکیده مطالب

- [مدل CLEAR در کوچینگ](#)
- [مدل CLEAR چیست؟](#)
- [C – L – E – A – R](#)
- [درخواست مشاوره](#)
- [مشاوره آموزشی رایگان](#)

مدل CLEAR در کوچینگ

مدل CLEAR چیست؟

مدل کوچینگ clear توسط استاد لیدرشیپ، پیتر هاوکینز ، و سپس گروه مشاوره bath، در اوایل دهه ۱۹۸۰

تنظیم گردید. اگرچه این مدل قبل از مدل محبوب (GROW مدل GROW طی دهه ۱۹۹۰ تنظیم و تدوین

شده بود) در دسترس بوده است ، اما هنوز هم برای مدیران و کوچ ها یک گزینه کاربردی محسوب می شود.

ایده اصلی و بنیادی این مدل آن است که برای دستیابی به حداکثر عملکرد در محل کار ، فقط یک مدیر کافی

نیست (فردی که صرفا کارهای بخشی را تنظیم میکند و افراد را در قدم های بعدی راهنمایی میکند). شما اغلب

باید در فرایند کاری کارمندان مداخله کنید و در نقش کاتالیزور ، ان ها را در راه دستیابی به اهداف هدایت کنید.

این مدل بر نیاز به کوچینگ در فضای سریع و رقابتی کسب و کار امروزی، برای تقویت رشد کارمندان تاکید

بسیاری دارد.

مدل کوچینگ CLEAR به شما کمک می کند تا آنچه را که دیگر برای مشتریان شما مناسب نیست، شناسایی کنید ، و پس از تحلیل، در صورت لزوم تغییر ، غلبه و یا حتی رها کنید. این [مدل کوچینگ](#) برای تقویت نگرش های مثبت و حمایت از موفقیت و لیدرشیپ هر چه مناسب تر برای زندگی تان، کمک می کند. مدل Clear به مشتری این امکان را می دهد تا از زاویه دیگری نگاه کند زیرا به مشتری این توانایی را میدهد تا برای تطبیق بهتر اهداف به طور قاعده مند موارد متفاوتی را بسنجد. بدین گونه آنچه برای دستیابی به هدف ، مهم است را مشخص میشود.

کلمه CLEAR مخفف موارد ذیل میباشد:

- Contracting به معنای قرارداد بستن
- Listening به معنای گوش دادن
- Exploring به معنای کشف کردن
- Action به معنای اقدام کردن
- Review به معنای بررسی کردن

البته که مدل *clear* تفاوت زیادی با مدل *GROW* ندارد اما در این مدل عناصر دیگری جای دارند که مدل

GROW به دلیل محدودیت هایش نمیتواند آن ها را پوشش دهد.



قرارداد یا CONTRACTING

در جلسات کوچینگ شما تنها به کوچی کمک نمیکنید تا اهداف و حاصل این جلسات را پیدا و یا شناسایی کند، بلکه شما در عین حال مکالمه و بحثی را شروع میکنید، حوزه مشخصی را برای کوچینگ تعیین میکنید و قوانین و مقرراتی را برای همکاری با کوچی تنظیم میکنید. هدف اصلی این مرحله آن است که حوزه عمومی جلسات را مشخص کنید و برای جلوگیری از سردرگمی و هر گونه سوءتفاهمی فرایند و چگونگی کوچینگ را به طور کلی تشریح کنید. برای ایجاد برنامه یک فرایند سازمان یافته و قابل پیگیری، توجه داشته باشید مواردی چون تدارکات (لجستیک)، تعداد جلسات، مدت زمان و حتی مکان جلسه از قبل مشخص شود.

CLEAR Coaching Model

CLEAR Coaching Model



گوش دادن یا LISTENING

در این مرحله با حواس جمع به صحبت های کوچی خود گوش فرا دهید و با همدلی سعی کنید به آن ها در درک شرایط فعلیشان کمک کنید تا نگرش شخصی بهتری داشته باشند. این مرحله در فرایند بسیار حیاتی و ضروری است، چرا که به فرد یا کوچی این امکان را میدهد تا فرضیات و انگیزه های مربوط به رفتارش را به چالش بکشید. در این دوره کوچ نباید بیش از حد مداخله کند، در عوض، آنها فقط باید مکالمه را به گونه ای هدایت کنند که کوچی درباره موضوعات و مشکلات فعلی اش صحبت کند.

در واقع در این مرحله از چهار سطح یا نوع گوش دادن برای کوچ استفاده میشود:

1. توجه کردن : تمام توجه اش را به کوچی اختصاص دهد.
2. دقیق شدن: گفته های فرد را تفسیر و درک کند تا بحث را به طور خلاصه بیان کند.
3. همدلی کردن : به کوچی خود نشان دهد که احساسات او را در حین مکالمه عمیقا درک میکند.
4. خالص سازی : گفته های کوچی یا کوچی را درک ، تفسیر و بیان کند.



کشف کردن یا *EXPLORING*

این مرحله شامل دو عنصر و مشخصه است:

1. عنصر اولیه : (Exploring 1) کمک کردن به مراجعه یا کوچی در درک تاثیرات و وضع شخصی بر خودشان.

2. عنصر ثانویه : (Exploring 2) به چالش کشیدن کوچی برای تفکر و تعمق در احتمالات و اقدامات آینده برای حل مسائل.

سوالات هدفمندی باید برای پرسش آماده شوند تا بتوان میزان تاثیر شرایط فعلی کوچی را بر جنبه های شغلی و شخصی، زندگی و یا حتی اقدامات آینده را بررسی کرد. معمولا در همین مرحله است که فرد و یا کوچی لحظه ای را تجربه خواهد کرد که چراغ حل مسائل روشن میشود و واقعا آنچه را که مانع دستیابی به اهدافشان میشده را شناسایی میکنند. در این بخش از مدل clear تعیین اولیه مداخلات بالقوه و بررسی اثربخشی آنها انجام میشود.



اقدام کردن یا ACTION

در این مرحله شما باید در نقش حامی از کوچی خود در انتخاب و تصمیم گیری درباره اقدامات آینده حمایت کنید.

در واقع تمرکز و هدف این مرحله آن است که کوچی را ترغیب کنید تا به انجام اقدامات لازم برای ایجاد تغییر متعهد شود تا نگرش جدید خود را درونی سازد.

او باید بتواند با در نظر گرفتن پتانسیل واقعی هر گزینه و تاثیر آن ها چه بر جنبه حرفه ای و چه شخصی برای گام های بعدی در آینده ، اقدامات لازم را انجام دهد.



بررسی کردن یا *REVIEW*

و سرانجام این مرحله پایانی جلسه است که شامل تقویت زمینه های تحت پوشش ، تصمیمات گرفته شده و ارزش افزوده میباشد. همچنین شما در نقش یک کوچ، باید کوچی خود را تشویق کنید تا بازخوردش را در مورد هر آنچه که در فرآیند کوچینگ مفید یا دشوار بوده است بگوید و اینکه بپرسید آنها دوست دارند در جلسات آینده چه چیزی متفاوت باشد.

بازخود و نظرات کوچی بسیار مهم هستند و باید ان ها را برای این کار تشویق کنید. اینکه چه چیزی برایشان مفید بوده و با چه موارد باید دست و پنجه نرم میکردند و یا حتی چه چیزی را میخواهند در جلسات آینده کوچینگ تغییر دهند.

مجموعه مراحل اقدام باید بررسی و ارزیابی شود تا مناسب ترین و عملی ترین برنامه تهیه شده تایید شود. اگر ان ها به این اهداف جدیدا تعیین شده نرسند (که شاید در جلسه کوچینگ آینده جمع شده باشد) شاید لازم باشد که فرایند را از نو ، با ارزیابی مجدد موقعیت جدید فرد ، آغاز کنید.

نتیجه گیری

مدل [clear](#) از مدل های قدیمی و پرکاربرد کوچینگ برای مدیران ارشد میباشد. این مدل نسبت به [مدل](#) [grow](#) کاربرد کمتری را در ایجاد ساختار جلسات کوچینگ دارد. اما تفاوت ارزشمند مدل [clear](#) با مدل [grow](#)

این است که مدل clear باعث میشود نگرش متفاوتی ایجاد شود و ارتباط کوچ با کوچی در زمینه های گفته شده

با کیفیت بیشتری برقرار شود. همچنین با استفاده از این مدل میتوان در جلسات کوچینگ بر موارد متفاوت

دیگری تمرکز کرد.