SOCAR

TƏKMİL KOUÇİNQ



Kouçinq bacarıqlarınızı təkmilləşdirmək, daha özünəinamlı və düşünülmüş yanaşmanı təşviq etmək üçün məsləhət, alət və üsullar

Linn Vali

“Linnin "SPACE" adlı yeni modeli sayəsində kouçlar öz şəxsi yanaşma və ümumi iş metodları, həmçinin müştərilərlə münasibətlərini gözdən keçirmək və bu barədə düşünmək üçün çox aydın və əhatəli üsullarla tanış olacaqlar. Bu asan və oxunaqlı kitabı təcrübəli kouçlar üçün məmnuniyyətlə tövsiyə edirəm”.

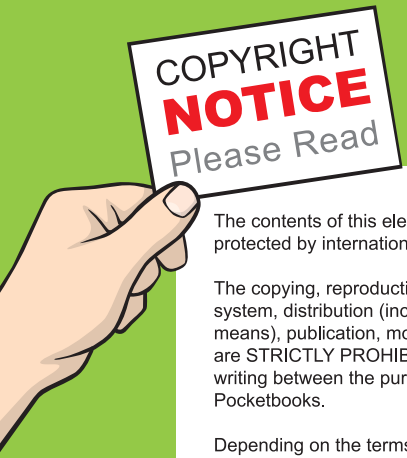
Dok. Elison Hoc, rəhbərlik səviyyəsində kouç və kouçinq supervayzeri

“Linn Valinin kitabı hərtərəfli, dərin və öyrədici bir vəsaitdir. Onun "SPACE" modeli öz iş metodları üzərində düşünmək istəyən məsuliyyətli kouçlar üçün effektiv bir bənzətmə vasitəsi və faydalı bir mnemonik alətdir”.

Devid Megginson, Şeffild Biznes Məktəbində İR üzrə fəxri professor

TƏKMİL KOUÇİNQ

First published as the Advanced Coaching Pocketbook by Lynne Walley. (c) Lynne Walley 2016.
Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.



The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved.

The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

SOCAR

MANAGEMENT POCKETBOOKS

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

MÜNDƏRİCAT



GİRİŞ 5
Məqsədlər; kitab kimlər üçün nəzərdə tutulub; kitab necə ərsəyə gəldi?



"SPACE": KOUÇLAR ÜÇÜN 5 MƏRHƏLƏLİ MODEL 9
Mərhələ 1 – S, Mərhələ 2 – P, Mərhələ 3 – A, Mərhələ 4 – C, Mərhələ 5 – E



MƏRHƏLƏ 1: "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI 15
Özünü tanımaq; bu mərhələ kouçinq təcrübənizi necə zənginləşdirir; özünü dərk etmək; özünə inanmaq; "mən"ini araşdırmaq üçün model; öyrənmə tərziniz kouçinq fəaliyyətinizə necə təsir edir; kouçinq zamanı empatiya; fərqindəlik; çalışma – indiki anın şəkli, yekun qənaət



MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN 31
İlkin toplantı; mümkün məkanlar; uyğun yer və vaxt; şəxsi tərcihlər; kouçinq üz-üzə olmadıqda; açıq havanın gözəlliyi; təbiətin sağlamlığa təsiri; çalışma – dəyişən mühit; alternativ məkanlar; sorğuda alınan cavablar; yekun qənaət



MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT 45
Təqdim edilənin fərqinə varmaq; şüurlu hazırlıq; təmiz dil və simvolik modelləşdirmə; qarşı tərəfi narahat edən nəsə varmı; qarşı tərəflə dəqiqləşdirmə; diqqətlə qulaq asın; cavablar deyil, suallar; dəyişikliyə təkan verən suallar; səssizliyin idarə edilməsi; söhbət intellekti; emosiyalar; beynin sahələri; çalışma – dəyişən vəziyyət; kouçlar sorğunu necə cavablandırdılar; yekun qənaət



MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ 69
Kouçinqə gətirdiyiniz "siz"; kouçinq kimliyi yaratmaq; razılaşmanın əldə edilməsi; çoxtərəfli kouçinq münasibətləri nə deməkdir; təhrik, yoxsa təşviq; məqsədlərin müəyyən edilməsi; çox vacib kouçinq modelləri; kouçinq materiallarından istifadə; nə vaxt vidalaşmalı – təcrübə saatları; yekun qənaət



MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR 89
Kouçinqdə etik davranış qaydaları; öz etik davranış modeliniz; məlumat mübadiləsi; qeydlərin aparılması; qarşı tərəfin dəyər sistemi üçün yer açın; etik davranış kodeksi və peşə standartları; sifarişçi müəssisə ilə əməkdaşlıq; müəssisədaxili kouçinq; qarşı tərəf sərhədləri aşarsa; kouçlar üçün superviziya; çalışma – missiya təsviri; yekun qənaət

ÖN SÖZ

"Kouçlar olaraq, biz müştərilərimizə yer və vaxt ("*space*") ayırırıq." Şeffild Hallam Universitetinin Avropa Mentorluq və Kouçinq Şurasının tədbirində çıxış edən fəxri professoru Devid Megginsonun bu sözləri mənə "SPACE" adlı yeni kouçinq modelini işləyib hazırlamaq ideyasını verdi.

Metafor həvəskarı kimi, "space" sözünü götürüb bu sadə konsepsiyanın kouçların peşəkarlıq səviyyəsini artırmağa necə kömək edə biləcəyini, kouçinqlə bağlı təcrübə və metodlarımızı təkmilləşdirmək üçün nə kimi üsullar təmin edə biləcəyini araşdırmağa başladım.

Bu modeli öz üslubunuzu başa düşmək, kouçinqə yanaşma tərziniz barədə düşünə bilməyiniz üçün baza kimi təklif edirəm. Model kouçinqin baş tutduğu fiziki mühitin əhəmiyyətinə nəzər salmaqla yanaşı, özünüdərk, eləcə də kouçinqin planlaşdırılması, nəzəriyyələri, tərzləri və etik normaları ilə bağlı fərqindəliyə nə dərəcədə "yer və vaxt ayırdığınızı" araşdırır.

"SPACE" *modelini öyrənməkdən* zövq alacağınızı ümid edirəm.

KİTABIN MƏQSƏDLƏRİ

Kitabın məqsədləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- kouçları ümumi kouçinq üsullarından uzaqlaşdırmaq – bu sayədə onlar kouçinq metodları üzərində düşünə biləcəklər;
- kouçları öz kouçinq tərzlərini qiymətləndirə biləcəkləri modellə təmin etmək;
- kouçinq və onun formalaşmaqda olan yeni sahələrinin (mövzularının): fərqindəlik, açıq havada kouçinq, neyrobiologiyanın daha dərindən başa düşülməsini stimullaşdırmaq;
- düşündürücü kouçinq tərzini dəstəkləmək.

BU KİTAB KİMLƏR ÜÇÜN NƏZƏRDƏ TUTULUB?

Kitab aşağıdakı şəxslər üçün nəzərdə tutulub:

- kouçinq təcrübəsi olan müəssisədaxili və kənardan dəvət edilmiş kouçlar;
- daimi peşəkar inkişafa ciddi yanaşan kouçlar;
- kouçinq xidmətləri sifariş verən İR/Tİ mütəxəssisləri;
- kouçinq mədəniyyətlərini tətbiq edən müəssisələr.

Kitab sizin üçün – kouç və ya kouçinqlə daha yaxından maraqlanan istənilən şəxs üçün nəzərdə tutulub. Kouçinq modelləri ilə tanış olacaq, kouçinq bacarıqlarınıza inamınızı artıracaq, həmçinin mövcud bacarıqlarınızı təkmilləşdirməyə və zənginləşdirməyə çalışacaqsınız. "SPACE" modelindən istifadə edərək kouçinq üzrə biliyinizi genişləndirməyə, daha düşündürücü kouçinq tərzi formalaşdırmağa vaxt ayıra bilərsiniz.

GİRİŞ

KİTAB NECƏ ƏRSƏYƏ GƏLDİ?

Düşünmək üçün "kiçicik bir yer və ya vaxt" ehtiyacı kouçinq sessiyalarında, demək olar ki, hər kəsin ürəyində səslənən bir hayqırtıdır. Hamımızın o qədər məşğul, gərgin və dinamik iş həyatımız və şəxsi həyatımız var ki, sakit başla düşünə bilmək üçün vaxt tapa bilmirik. Son zamanlarda fərqindəlik mövzusunun populyarlığında müşahidə etdiyimiz sıçrayış da məhz daxili dincliklə bağlı duyulan bu aclığın ifadəsidir.

Həm fiziki, həm də zehni olaraq bu "yer və ya vaxt"ın əhəmiyyətini önə çəkməklə sizi vaxt ayırıb kouçinq yanaşmanız haqqında düşünməyə, bacarıqlarınızı inkişaf etdirməyə, emosional fərqindəliyinizi dərinləşdirməyə təşviq etmək istəyirəm.



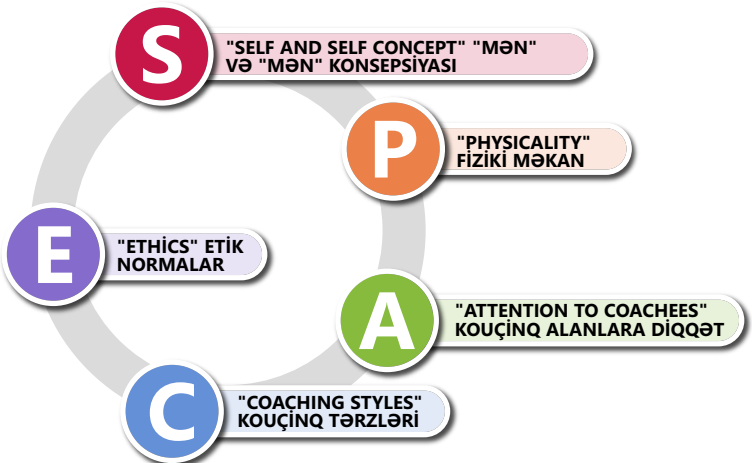
KİTAB NECƏ ƏRSƏYƏ GƏLDİ?



Kitabla bağlı apardığım araşdırma çərçivəsində qısa bir anket hazırlayaraq təcrübəli kouçlardan kouçinq sessiyalarına necə hazırlaşdıqları, kouçinq məşğələlərini harada təşkil etdikləri, kouç kimi özlərinə və kouçinq alan şəxslərə nə dərəcədə "yer və ya vaxt" ayırdıqları haqqında bir sıra suallar ünvanladım.

Anket Avropa Mentorluq və Kouçinq Şurasının regional şəbəkələrində və Şuranın Venesiyada keçirilən beynəlxalq konfransında paylandı. Bu suallardan bəzilərinə verilən cavablar kitabın müvafiq fəsillərinə əlavə edilib.

"SPACE": KOUÇLAR ÜÇÜN 5 MƏRHƏLƏLİ MODEL





MƏRHƏLƏ 1 – S "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI

"SPACE" modeli sizi təcrübənizin 5 əsas sahəsini gözdən keçirərək kouçinq haqqında biliklərinizi sorğulamağa və dərinləşdirməyə təşviq edir: "mən" konsepsiyanız, kouçinq mühitiniz, kouçinq alan şəxslərə diqqətiniz, kouçinq məşğələlərində istifadə etdiyiniz müxtəlif üsullar və etik normalar.

MƏRHƏLƏ 1 – "S" daxili "öz"ünüzü və özünüdərk qabiliyyətinizi araşdırır, sizin kouç olaraq kim olduğunuzu və bunun kouçinq tərzinizə necə təsir etdiyini anlamaq ehtiyacınızı nəzərdən keçirir. Belə bir sual önə çıxır: "Mənimlə kouçinq alan şəxs arasındakı sahədə ("space") nə var?" Tərkibində çalışdığınız və ya əməkdaşlıq etdiyiniz müəssisənin qarşılaşdığı çətinlikləri nə dərəcədə yaxşı başa düşməlisiniz? Koqnitiv dissonansdan söhbət gedirmi – daha dəqiq desək, müştərilərinizlə bənzərlik və ya fərqiniz çətinliklər törədə bilərmi?



MƏRHƏLƏ 2 – P FİZİKİ MƏKAN

"P" kouçinqin fiziki məkanını bildirir. Bu mərhələdə mühitin yalnız kouçinq məşğələsinə deyil, həm də nəticələrə necə təsir etdiyi, eləcə də kouçinq məkanının praktiki xüsusiyyətləri, otağın necə qurulduğu araşdırılır. Kouçinqi açıq havaya və ya tanış olmayan mühitə daşısanız nə baş verər?

Kouçinqdə texnologiyadan istifadə edirsinizsə (məsələn, telefonla və ya "Skype" vasitəsilə kouçinq), bu, məşğələnin dinamikasına təsir edirmi? Üz-üzə ünsiyyət əskikliyinin yaratdığı çatışmazlıqları neytrallaşdırmaq, üstünlüklərdən maksimum dərəcədə yararlanmaq üçün əlinizdən gələni edirsinizmi?



MƏRHƏLƏ 3 – A KOUÇİNQ ALAN ŞƏXSLƏRƏ DİQQƏT

"A" – kouçinq alan şəxslərə göstərdiyiniz diqqəti bildirir.

Kouç kimi biz hər bir məşğələyə hazırlaşmaq üçün müştərilərimizlə keçirdiyimiz son məşğələdə baş verənləri gözümüzün önünə gətirməyə imkan verən fərqindəlik və ya meditasiya kimi üsulların dəyərini getdikcə daha çox anlayırıq.

Özünüzə aşağıdakı sualları verin:

- Arada keçən müddət kouçinq alan şəxs və ola bilsin ki, sizin üçün stresli fəaliyyətlər, müəssisədə baş verən dəyişikliklərlə müşayiət olunursa, məşğələlər arasında qüsursuz əlaqəni necə yarada bilərsiniz?
- Müştərinizi yenidən gördüyünüz zaman nəyin fərqinə varırsınız və məşğələyə sakit və diqqətinizi cəmləşdirərək başlamaq üçün nə edirsiniz?

MƏRHƏLƏ 4 – C KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

"C" – sizin kouçinq tərzinizi bildirir.

- Tərcih etdiyiniz bir tərz varmı?
- Müştərilərlə hansı model, üsul və strategiyalardan istifadə edəcəyinizə necə qərar verirsiniz?
- Kouçinq nəzəriyyələrindən nə dərəcədə xəbərdarsınız, məşğələni nə qədər öncədən planlaşdırırsınız?
- Əksərən instinktləriniz əsasında və sizə təqdim edilənlərə reaksiya verərəkmi hərəkət edirsiniz?





MƏRHƏLƏ 5 – E ETİK NORMALAR

"E" kouçinq ətrafında həm mürəkkəb, həm də sadə ola biləcək etik məsələləri bildirir.

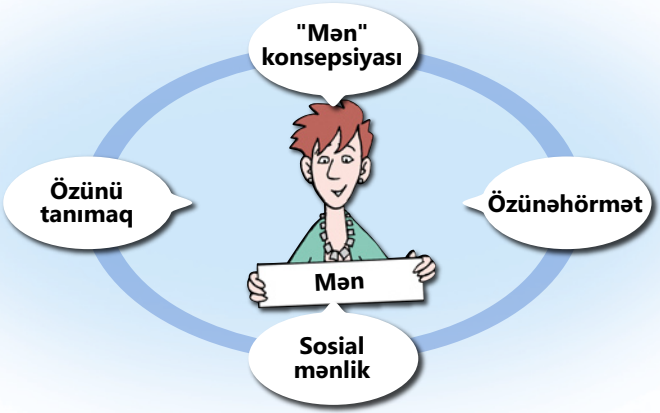
- Hansı etik normalara sadiqsiniz?
- Çoxsaylı kouçinq dilemmalarının öhdəsindən necə gəlirsiniz?
- "Kouçinq sahəsi" ("coaching space") ilə müştərinin öz həyatının digər sahələrində (ola bilsin ki) yaşadıqları arasındakı cizgi haradadır?
- Kouçinq alan şəxslərdən onların şəxsi prinsipləri, iş həyatında doğru hesab etdikləri ilə tələb olunanlar arasında ziddiyyətin harada yarandığını soruşursunuzmu?



S "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI

ÖZÜNÜ TANIMAQ

"*Öz potensialını həyata keçirən və bacarığına inananlar daha yaxşı dünya yarada bilərlər*".
14-cü dalay-lama



MƏRHƏLƏ 1: “MƏN” VƏ “MƏN” KONSEPSİYASI



BU MƏRHƏLƏ KOUÇİNQ TƏCRÜBƏNİZİ NECƏ ZƏNGİNLƏŞDİRİR?

Özünüdərk qabiliyyətinin qənaətbəxş səviyyədə olması kouç üçün vacibdir. Zəif tərəflərinizin, qərəzli düşüncələrinizin, önmühakimələrinizin fərqinə vararaq başqalarında da bənzər davranış modellərini daha yaxşı görə biləcək, onlara qeyri-ixtiyari təsir etməyinizə və ya öz narahatlıqlarınızı və gərginliyinizi "kouçinq sahəsi"nə daşımağa mane olacaqsınız.

Qarşı tərəfin özünüdərk səviyyəsini artırmaq üçün əvvəlcə öz üzərinizdə işləməlisiniz.

1960-cı illərdə yaşayıb-yaratmış psixoloq Karl Rocers deyirdi ki, "mən" konsepsiyası 3 hissədən ibarətdir: "mən" obrazı (*özünüzü necə görürsünüz*), özünəhörmət (*özünüzə necə dəyər verirsiniz*) və ideal "mən" (onu necə təsəvvür edirsiniz). Özümüz haqqında bilikləri (*özümüzü tanımaq*) formalaşdıra bilmək üçün bu aspektlərin hər birinə nəzər salacağıq. Prosesin qarşı tərəf barədə nələri aşkara çıxara biləcəyi haqqında daha çox öyrənərək bu konsepsiyalar üzrə başa düşdüklərinizi kouçinq mühitinə daşıya bilərsiniz.

MƏRHƏLƏ 1: "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI

ÖZÜNÜ DƏRK ETMƏK



"Mən" obrazı (*Özünüzü necə görürsünüz.*)
Özünüz haqqında təsəvvürünüz hər zaman reallıqla üst-üstə düşmür. (Neqativ "mən" obrazına görə iş yerində çətinliklərlə üzləşmiş kouçinq alan şəxslərdə belə halla tez-tez qarşılaşacaqsınız.) Bəzən özünüzə qarşı gərəksiz yerə sərt olduğunuzu hiss edirsinizmi? Başqalarının sevgisini qazanmalı olduğunuzu, yaxud gözləntilərə hər zaman cavab verə bilmədiyinizimi düşünürsünüz?

Özünəhörmət (*özünüzə necə dəyər verirsiniz*)
Daha yaxşı, daha cazibədar, daha uğurlu və s. hesab etdiyiniz başqa insanlarla özünüzü müqayisə edirsinizmi? Ən kiçik mənfi rəyə görə narahat olur, tərifə isə daha azmı diqqət yetirirsiniz? İşinizə qarşı həddən artıq diqqət göstərir, tənqiddən qorxur və ya bir qədər özünüzdən razısınızmı?

İdeal "mən" (*necə olardı*)
İdeal "mən"inizi necə təsəvvür edirsiniz? Faktiki davranışınız ideal "mən" obrazınızla uyğunlaşdıqda özünüzü reallaşdıra biləcəksiniz. Çoxumuz üçün bu, yekun hədəfdən daha çox, davamlı bir məqsəd şəklində özünü göstərir.

MƏRHƏLƏ 1: "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI

KOUÇ OLARAQ ÖZÜNƏ İNANMAQ

Özünü tam dərk edən şəxs (və kouç) necə olur?

- Bütün təcrübələrə açıq olur, həm müsbət, həm də mənfi emosiyaları qəbul edir, mənfi emosiyalara müqavimət göstərmək əvəzinə, onları idarə etməyi bacarır.
- "Mən" konsepsiyasını dəyişən şərtlərə uyğunlaşdıra bilir və: "*O şəxsə o cür kouçinq vermək lazım idi, bu şəxs üçünsə başqa yanaşma tələb olunur*", – deməyi bacarır.
- Mühakimə etmir, önmühakimələr irəli sürmür, kouçinq alan şəxslərə qeyd-şərtsiz hörmətlə yanaşır, səmimi, hər kəsə qucaq açan və empatiyalı mühit yaradır.



Bu təsvir sizə və kouçinq tərzinizə nə dərəcədə uyğun gəlir?



KOUÇ OLARAQ ÖZÜNƏ İNANMAQ

Kouç kimi, daha çox təcrübə qazandıqca bütün sualların cavabını bilmədiyinizi başa düşəcək, qarşı tərəfin dünyasına tam bələd olmamağınızı normal hal olaraq qəbul edəcəksiniz.

Lakin siz kouçinq mütəxəssisisiniz, öz təcrübənizə və intuisiyanıza inanırsınız və onların diktəsi ilə hərəkət edəcək cəsarətə sahibsiniz. Öz daxili səsinizi tanıyıb onun söylədiklərini "bir kənara qoymağı" bacarsanız, diqqətinizi tamamilə qarşı tərəfə və indiki ana yönəldə biləcəksiniz.

Bu mövzu ilə daha yaxından tanış olmaq üçün Mariya İliff-Vudun kouçinq münasibətlərində özünüdərk haqqında "*Kouçinq: məşğələlərdə fərqindəliyə necə nail olmalı*" adlı kitabından faydalana bilərsiniz.



"MƏN"İNİZİ ARAŞDIRMAQ ÜÇÜN MODEL

COHARİ PƏNCƏRƏSİ

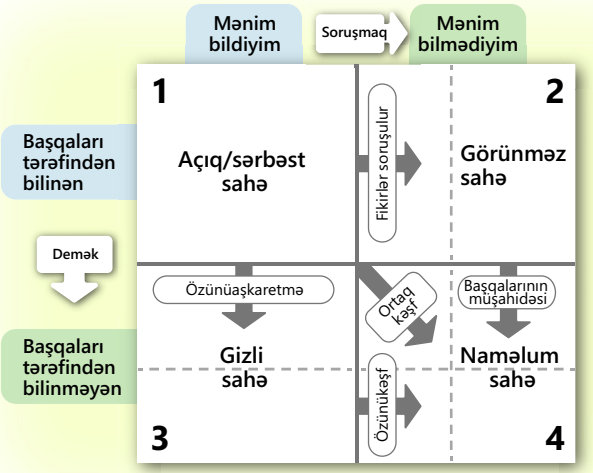
"Cohari pəncərəsi" modeli 1955-ci ildə 2 amerikalı psixoloq Cozef Luft və Harrinqton İnqam tərəfindən işlənib hazırlanıb. Modelin əsasını iştirakçıların hər birinin özünü təsvir etmək üçün 55 təsviredici sözdən (sifət) istifadə etdiyi çalışma təşkil edir. Daha sonra iştirakçını onun yoldaşları təsvir edirlər və sifətlər pəncərənin açıq, görünməz, gizli və naməlum adlandırılan gözlərinə yerləşdirilir (bax: növbəti səhifə). "Cohari pəncərəsi" çalışması daha yüksək özünüdərk səviyyəsiniə nail olmaq üçün mükəmməl üsuldur.

Ev kimi təsəvvür etsək, 1-ci otaq özümüzün və başqalarının gördüyü "bizi", 2-ci otaq özümüzün görmədiyimiz, başqalarının isə gördüyü aspektləri göstərir: mərhəmət, səxavət və ya təvazökarlıq. 3-cü otaq başqalarından gizli saxladığımız (məsələn, keçmişimiz və ya yol verdiyimiz səhvlər) tərəfimizi əks etdirir. Nəhayət, 4-cü otağa kouçinq vasitəsilə aşkar edilə biləcək naməlum tərəfimiz daxildir. Bu otağa araşdırıla və azad edilə biləcək latent duyğular, meyilliliklər, davranışlar, bacarıqlar daxildir və müəyyən aspektlərin aşkar edilməsinə yol açа bilər.

Öz 4-cü otağınızın keyfiyyətlərini üzə çıxarmaq üçün kouç həmkarınız və ya supervayzerlə birlikdə işləyə bilərsiniz.

MƏRHƏLƏ 1: “MƏN” VƏ “MƏN” KONSEPSİYASI

GİZLİ "MƏN"İNİZİN FƏRQİNƏ VARIN



MƏRHƏLƏ 1: "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI



ÖYRƏNMƏ TƏRZİNİZ KOUÇİNQ TƏCRÜBƏNİZƏ NECƏ TƏSİR EDİR

Məlumatı necə qəbul etməyiniz və ətraf aləmlə qarşılıqlı münasibətiniz də özünüz haqqında təsəvvürünüzə və kouçinqə yanaşmanıza təsir edir. Hani və Mamford (1986) fərqli tərcihləri işıqlandırmaq üçün 4 addımdan ibarət öyrənmə dövrəsini işləyib hazırlamışdır.

1. Aktivistlər (İCRA ET) işə cəlb olunduqda və beyin fırtınası, pazl, rol ifası və ya problemin həlli kimi fəaliyyətlərdən istifadə edərək öyrənirlər.
2. Nəzəriyyəçilər (ÖYRƏN) hərəkətin ardındakı nəzəriyyəni başa düşməyi sevir, model və konsepsiyalara ehtiyac duyurlar.
3. Praqmatiklər (TƏTBİQ ET) öyrənilənləri təcrübəyə necə tətbiq edəcəklərini, fikri əmələ necə çevirə biləcəklərini görmək istəyirlər. Faydalı fəaliyyətlər – müzakirə, praktiki nümunələr və düşünməyə ayrılmış vaxtdan səmərəli istifadə etməkdən ibarətdir.
4. Düşünənlər (TƏHLİL ET) müşahidə etməklə və düşünməklə, özünütəhlil və başqalarından alınan rəylərlə öyrənir, bəzən mühitdən "təcrid olunmuş" kimi görünürlər.

Şəxsi tərcihləriniz qarşı tərəfin tərcihlərindən çox fərqli ola bilər. Bu fərqlərdən hansısa üsulla yararlanmaq mümkündürmü? Bütün tərzlərlə bərabər səviyyədə işləyirsinizmi?

MƏRHƏLƏ 1: “MƏN” VƏ “MƏN” KONSEPSİYASI

ÖZÜNÜZÜ DAHA YAXŞI TANIYIN

Hələ istifadə etməmisinizsə, psixomatik testdən istifadə etməyinizi tövsiyə edirəm. Çoxlu sayda belə test mövcuddur, ən çox tanınanlar: "MBTI", "16pf", "DISC", "Insights", "FIRO", "Hogan and Thomas International" testləridir. Testlərin bir çoxunu özünütəhlil vasitəsilə onlayn formatda edə bilərsiniz, lakin bir çoxu üçün nəticələriniz barədə rəy bildirəcək psixometrik inzibatçı tələb olunur.

Müəssisə daxilində kouç kimi çalışırsınızsa və "360 dərəcə əks-əlaqə" modelindən istifadə imkanınız varsa, belə testlərdən istifadə "görünməz" sahənizi genişləndirmək üçün faydalı ola bilər (Cohari, 4-cü otaq).





ÖZÜNÜZÜ DAHA YAXŞI TANIYIN

SUPERVİZİYA (MÜŞAHİDƏ VƏ NƏZARƏT)

"Superviziya (müşahidə və nəzarət) – səriştələri bacarıqlara çevirmək, şəxsi və kouçinq bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün düşündürücü baza rolunu oynayır".
Piter Houkins "*Mükəmməl kouçinq*", 2015

Müəssisədaxili və ya kənardan dəvət edilmiş kouç kimi çalışmağınızdan asılı olmayaraq, ixtisaslaşmış kouçinq supervayzeri ilə superviziya məşğələlərində iştirak etməyinizdə fayda var. Bu mövzu modelin 5-ci mərhələsində müzakirə olunur. Akkreditə olunmuş orqanlar (bax: səh. 97) sizi superviziya prinsiplərinə istiqamətləndirəcək və qeydiyyatdan keçmiş supervayzerlərin siyahısını təmin edəcək.

Bir çox kouçlar öz həmkarlarından ibarət superviziya qruplarına qoşulurlar. Akkreditə olunmuş orqanların bəziləri belə həmkar qruplarını idarə edirlər və ya yerli səviyyədə fəaliyyət göstərən qruplar barədə məlumatlıdırlar. Superviziya və daimi peşəkar inkişafın müxtəlif formaları ilə Conatan Passmorun "Kouçinqdə superviziya: superviziya, etik normalar və peşəkar inkişaf" (2015) kitabında tanış ola bilərsiniz.

Eynilə başqa bir kouçla kouçinq məşğələsində də iştirak edə bilərsiniz. Bu sizə müxtəlif yanaşma və üsullar haqqında əlavə bilgilər qazandıracaq.

MƏRHƏLƏ 1: “MƏN” VƏ “MƏN” KONSEPSİYASI



ÖZÜNÜZÜ DAHA YAXŞI TANIYIN

DÜŞÜNMƏK VƏ TƏHLİL ETMƏK

Özünüzü daha yaxşı tanımağın başqa bir üsulu olaraq təklif edirəm ki, kouçinq məşğələsini keçdikdən sonra bu məşğələ barədə düşünmək və təhlil etmək üçün bir qədər vaxt ayırasınız.

- Məşğələ haqqında nə düşünürsünüz? Qarşı tərəfdən eşitdiklərinizi necə başa düşdünüz? Bu, gələcək məşğələlərə necə təsir edəcək?
- Nə hiss etdiniz? Məşğələ yaxşı keçdiyi üçün məmnun idiniz, yoxsa irəliləyiş olmadığına görə məyus olmuşdunuz? Məşğələnin müəyyən elementləri ilə bağlı rahat, yoxsa narahat idiniz? Sizi narahat edən elementlərin əhəmiyyətli və ya təxmin edilə bilən cəhətləri var idimi?
- Fiziki olaraq necə reaksiya verdiniz? Özünüzü rahat, yoxsa gərgin hiss edirdiniz, diqqətiniz dağılırdımı?
- Necə davrandınız? Həddən çoxmu danışdınız? Deyilən hansısa fikrə ifrat reaksiya verdinizmi? Həddən artıq sakit davranırdınız, yoxsa mühakimə yürüdür və tənqidi yanaşırdınız?

KOUÇİNQ ZAMANI EMPATİYA

Özünüdərk səviyyəsi yüksək olan kouçun özünə verə biləcəyi 5 sual:

1. Qarşı tərəfə münasibətdə nə hiss edirəm? Onu, sadəcə, anlayıram, yoxsa empatiya qururam?
2. Bu məşğələ müddətində özümü onun yerinə qoya bilərəmmi?
3. Düşündürücü suallar verə bilirəmmi?
4. Düzgün anladığımı yoxlamaq üçün qarşı tərəfin söylədiklərini öz sözlərimlə kifayət qədər yaxşı ifadə edirəmmi: "Deməli, söylədiklərinizdən belə başa düşürəm ki..."
5. "Mənə elə gəlir ki..." və "belə görürəm ki..." ifadələri arasındakı fərqi nəzərə ala bilirəmmi?

Bu 5 mərhələ güzgüdə öz əksinizə baxmağa bənzədilir və təkmil kouçlar tərəfindən hər zaman tətbiq edilməlidir. Bu modeli daha dərindən anlamaq üçün Filip Roşanın "Həyatın erkən çağında ortaya çıxan özünüdərketmənin beş səviyyəsi" ("*Five levels of self-awareness as they unfold early in life*") adlı elmi araşdırmasını oxuya bilərsiniz (2003).



MƏRHƏLƏ 1: "MƏN" VƏ "MƏN" KONSEPSİYASI

FƏRQİNDƏLİK



Son 10 ildə fərqindəlik məsələsi diqqət mərkəzinə çəkilən mövzulardan biridir. Fərqindəlik diqqətinizi ram etməyi və indiki ana yönəltməyi öyrədir ki, bunlar da kouç üçün zəruri xüsusiyyətlərdir.

Fərqindəlik metodlarından istifadə edərək stres səviyyənizdən asılı olmayaraq, növbəti kouçinq məşğələnizə aydın zehinlə hazırlaşa, məşğələni mühakimələrə yol vermədən keçirə biləcəksiniz.

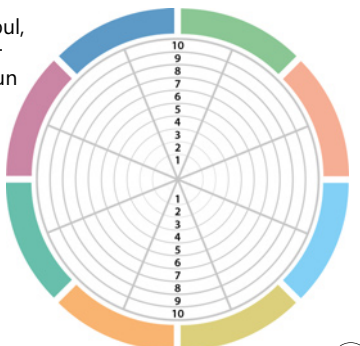
Fərqindəlik qabiliyyətinizi kifayət qədər inkişaf etdirmisinizsə və özünüzə inanırsınızsa, təcrübələrinizi qarşı tərəflə də bölüşə bilərsiniz.

Liz Hol "Şüurlu kouçinq" adlı kitabında özünüdərk səviyyələrini inkişaf etdirmək və dərinləşdirmək üçün kouçlara "Stres səviyyəsinin fərqindəlik vasitəsilə azaldılması" ("MBSR") proqramında və ya koqnitiv terapiya kursunda iştirak etməyi tövsiyə edir.

ÇALIŞMA – İNDİKİ ANIN ŞƏKLİ

"Həyat çarxı" adlanan çalışma özünüz haqqında bildiklərinizi artırmaq, həyatınızın hazırkı vəziyyəti barədə fikrinizi formalaşdırmaq üçün faydalı üsullardan biridir. Bu model internetdə geniş yayılıb.

Çarx 8 hissəyə ayrılır: sağlamlıq, münasibətlər, karyera, pul, istirahət, fiziki mühit, ailə, dostlar və şəxsi inkişaf. Hər bir hissəyə 0-10 arası qiymət verirsiniz: 0 – qətiyyən məmnun olmadığınızı, 10 – son dərəcə məmnun olduğunuzu bildirir. Özünüz üçün ən uyğun şərtləri seçərək çarxı fərdi ehtiyaclarınıza uyğunlaşdıra bilərsiniz.



Tamamlanan çarx bu sahələrin hər birində həyatınızdan nə dərəcədə məmnun olduğunuzu ölçür. Bu çalışmanı öz fikirlərinizə əsasən tamamlamaq üçün bir qədər vaxt ayırın, bu çalışma rifah səviyyəniz və özünüz barədə hiss etdikləriniz haqqında düşünməyinizə kömək edəcək.



YEKUN QƏNAƏT

Özünüdərk səviyyəsi yüksək olan kouç qarşı tərəfi önmühakimələrə və ya tənqidə yol vermədən dinləyə biləcəyi səmimi, hər kəs üçün açıq və empatiyalı bir mühit yaratmağı daha yaxşı bacarır.

Aşağıda sadalananlar üçün vaxt ayırın:

- özünüdərk səviyyənizi müəyyənləşdirin və artırın;
- öyrənmə tərzinizi başa düşün;
- bir kouç kimi özünüzü gözdən keçirin – qarşı tərəfə necə təsir bağışlayırsınız?
- superviziya və davamlı peşəkar inkişafdan faydalanın;
- məşğələdən əvvəl və sonra kouçinqə necə yanaşdığınızı, məşğələnin, ümumilikdə, necə keçdiyini təhlil edin;
- kouç kimi inkişaf etmək üçün özünüzə şərait yaradın.



P FİZİKİ MƏKAN

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

İLKİN TOPLANTI



Qarşı tərəflə kouçinq müqaviləsi bağlayan zaman ilk suallarınızdan biri bu ola bilər: "Harada görüşmək istərdiniz?"

Neyrolinqvistik proqramlaşdırma (NLP) ilə tanışsınızsa, sahənin tanınmış mütəxəssislərindən biri Robert Diltsin fikirlərindən də faydalana bilərsiniz. R.Dilts şəxsi dəyişikliyə köklənmiş NLP çərçivəsində məntiqi səviyyələr barədə mülahizələr irəli sürərək təməl səviyyənin "harada", "nə vaxt" məzmunu adını verdiyi **mühitdən** ibarət olduğunu bəyan edir.

Hesab edirəm ki, kouçinq məşğələsinin əvvəlində kouçinq alan şəxsin özünü rahat və təhlükəsiz hiss etməsini təmin etmək psixioloji harmoniyanın formalaşması üçün əsasdır. Kouçinq mühitinin idarə olunması mühit, təşkilati mədəniyyət və sizinlə kouçinq alan şəxs arasında formalaşmaqda olan kouçinq münasibətinin kombinasiyasına əsaslanır.

"*İndiki anda mövcud olmaq bacarığı zehni sağlamlığın ən əsas komponentidir*".
Avraam Maslov

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

MÜMKÜN MƏKANLAR



Kouç olaraq, biz bir sıra məkan və mühitlərdə məşğələlər keçiririk.

- ofislərdə;
- ictimai yerlərdə, məsələn, hotel lobbiləri, qəhvə evləri;
- istirahət mərkəzlərində;
- "Skype" və telefon vasitəsilə öz evimizdə;
- açıq havada.

Özünüzdən bu məkanların hər birinin kouçinq münasibətinin dinamikasına necə təsir etdiyini soruşun.

Bəzi insanlar onları əhatə edən mühit və insanların fərqində olmağı bacarır və məkana yaxşı uyğunlaşa bilirlər, bəziləri isə ətraflarında baş verənlərdən xəbərsiz ola bilərlər.

Bəzi hallarda kouçinq məkanının kim tərəfindən seçilməsinin münasibətin balansına təsir etdiyini müşahidə etmişəm. Bu xüsusilə müəssisə daxilində kouç kimi çalışan şəxslərə aiddir. Kouçinq alan şəxsin daha təşəbbüskar olmasını istəyirsinzsə, onu məkanı seçməyə təşviq edin.

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

İŞDƏ, YOXSA BAŞQA YERDƏ?



Hər müəssisədə kouçinq üçün münasib otaq və ya mühit olmur. Təklif edilən otağın münasib olmadığını görsəniz, sizcə, kouç olaraq, onun əlverişsiz olduğunu söyləməlisinizmi? Müəssisə kouçinq prosesinə verdiyi dəyər və sizin əməkdaşlarla apardığınız iş barədə nə deyir?

Bir çox kouçlar nə vaxtsa onlara anbar və ya bir neçə stulun olduğu, yeşiklərlə dolu dəftərxana otağının təklif edildiyini söyləyə bilərlər! Kouçinq iş yerində baş tutarsa, qarşı tərəf proses, diqqətini cəmləşdirmək və ehtiyac duyulan fokuslanma arasında yetərsiz məsafə səbəbindən diqqət dağınıqlığına məruz qala bilər. Kouçinq alan şəxsdən məşğələnin keçirildiyi məkan barədə nə düşündüyünü soruşmaq faydalı ola bilər.

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

UYĞUN YER VƏ VAXT



Kouçinqin mərkəzində qarşı tərəfin ən yaxşı xüsusiyyətlərini üzə çıxarmaq istəyi dayanır. Ortaq kouçinq macərasının bir hissəsini də şəxsi inkişafı və motivasiyanı təşviq edən əlverişli mühitin yaradılması təşkil edir.

Əlverişli mühit kouç və qarşı tərəfin birlikdə gördüyü işi dəstəkləyir. Kouçinq prosesi ilə bağlı "otaqda olmaq" ifadəsindən ilk dəfə Naycel Risner, əslində, otaqda (qapalı bir məkanda) **fikrən mövcudluğu** bildirmək üçün istifadə etmişdi.

"*Qəlbinizin dərinliyinə nəzər salanda özünüzü aydın görməyə başlayacaqsınız. Özündən kənara baxanlar yuxu görürlər. Öz içinə baxanlar oyanırlar*".

Karl Yunq

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

ŞƏXSİ TƏRCİHLƏR



Kouçinq üçün nəzərdə tutulan qapalı məkanlar çox fərqli ola bilər. Özünüz və kouçinq alan şəxs üçün ən yaxşı məkanı axtarın. Məkanın aşağıdakı xüsusiyyətləri ola bilər:

- sakit yer olsun;
- yaxşı işıqlandırılan və geniş, yaxşı olar ki, pəncərəsi yaşıllığa baxan bir məkan olsun;
- kənar müdaxilələrə məruz qalmasın.

Yaxud adamların və səs-küyün olduğu ictimai bir yer də ola bilər.

Kouçinq alan şəxslərin bəziləri sakit mühitə üstünlük verirlər, bəziləri isə kafelərdə rahat olurlar: fondakı səslər onların diqqətini dağıtmır, əksinə, pozitiv təsir göstərir. Hesab edirəm ki, ofisdən kənarda uyğun məkan seçərək iş yerindən uzaqlaşmaq çox faydalı ola, fikrinizə aydınlıq gətirə bilər.

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

TƏFƏRRÜATLARA DİQQƏT



Kouç kimi, özünüzə hansı fiziki mövqeyi seçirsiniz? Harada əyləşəcəyinizi seçmək, mebellərin yerini müəyyən etmək üçün vaxt ayırmağa dəyər. İdeal olaraq, sorğu-sual mövqeyini deyil, müşahidə mövqeyini seçməli, müsahibəni xatırladan görüntüdən uzaq olmağa çalışmalısınız.

Aşağıdakıları təmin etməyə çalışın:

- rahat oturacaq seçin;
- qarşı tərəflə eyni fiziki səviyyədə, yəni iyerarxik əlamətləri büruzə verməyəcək şəkildə oturun;
- məkanı həddən artıq parlaq olmamaq şərtilə yaxşı işıqlandırın.

"*Kiçik şeylər? Kiçik anlar? Onlar kiçik deyil*".
Con Kabat-Zinn

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

ÜZ-ÜZƏ OLMAYAN KOUÇİNQ MƏŞĞƏLƏSİ



Telefon, e-poçt, "Skype" vasitəsilə kouçluq etməyi seçə bilərsiniz. Bu metodlar rahat, daha ucuz başa gələ və məsafəni problem olmaqdan çıxara bilər.

Telefon vasitəsilə kouçinqin üstünlükləri çoxdur. Birincisi, kouçinq alan şəxs müşahidə edildiyini hiss etmədən düşünə bilir və bu, utancaqlığı azalda bilər. İkincisi, bu sayədə daha effektiv dinləmə bacarıqlarına yiyələnə, səssizlikdən məhsuldar istifadə üçün əlverişli imkana sahib ola bilərsiniz. Bir-birinizi görə bilmədiyinizə görə telefon vasitəsilə kouçinq münasibətlərdə fərziyyələri və qərəzli fikirləri azalda, beləliklə, hər ikiniz üçün daha neytral zəmin yarada bilər.

Məsafədən kouçinqin bəzi mənfi cəhətləri bunlar ola bilər ki, kouçinq modellərini və alətlərini qarşı tərəflə asanlıqla paylaşa, yaxud nəyinsə deyilməmiş qalıb-qalmadığını qiymətləndirə bilmirsiniz.

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

AÇIQ HAVANIN GÖZƏLLİYİ



Açıq havanın kouçinq alətlər dəstindəki əhəmiyyəti getdikcə artır. Bütün əlamətlər kouçinq məşğələsini apardığımız fiziki məkanın qarşı tərəfin rahatlığı üçün istifadə etdiyimiz kouçinq tərzləri və yanaşmalar qədər mühüm əhəmiyyət kəsb etdiyini göstərir.

Kouçinq parklarda, bağlarda, meşələrdə, dağ gəzintisi zamanı və ya şəhərətrafı yerlərdə həyata keçirilir. Üstünlükləri aşağıdakılar ola bilər:

- daha yaxşı dinləmə üçün əlverişli şərait olur;
- hissi təcrübələrimizə təsir göstərir;
- işlə bağlı məsələlər və onların həllini obrazlı şəkildə ifadə etmək mümkün olur;
- yanaşı addımlamaq 2 nəfərin bir problemi bölüşdüyü təəssüratını yaradır.

Bu yaxınlarda açıq yaşıl sahələr, gözəl ağaclar və göl əhatəsində olan bir istirahət mərkəzinə baş çəkmişdim. Çox sakit, dinc yer idi və bu mərkəz kouçinq məşğələsinin keçirilməsi üçün ideal məkan ola bilər.

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

TƏBİƏTİN SAĞLAMLIĞA TƏSİRİ



Hazırda yaşıllığın zehni sağlamlığa faydalı olduğu haqqında çoxsaylı faktlar mövcuddur. Zehni Sağlamlıq Assosiasiyasının 2013-cü il tarixli "Xaricdən daha yaxşı hiss et – daxildən daha yaxşı hiss et: zehni gümrahlıq, dayanıqlılıq və bərpa" adlı hesabatında bir sıra açıq hava fəaliyyətləri təsvir olunur. Esseks Universitetinin apardığı qiymətləndirməyə əsasən, bu fəaliyyətlər pozitiv psixoloji təsirlərə malikdir.

Piyada gəzinti zamanı beyin dalğaları diqqətin fiziki hərəkətlərə yönəlməsi üçün yavaşlayır, beləliklə, düşünmək və təhlil etmək üçün yer açılır. Bu sahə haqqında daha ətraflı məlumat əldə etmək üçün insan və təbii aləm arasındakı münasibətin və ətraf mühitlə bağın necə qurulmalı olduğunun araşdırıldığı sahə olan ekopsixologiya haqqında oxuya bilərsiniz. Professor Stefen Palmer (2015) açıq havada həyata keçirilən kouçinqin müsbət təsiri və təbiətin bəxş etdiyi faydalar mövzusuna toxunmuşdur. (Əlavə mənbələr üçün bax: səh. 107)

Açıq havada keçirilən kouçinq məşğələsi kouça və qarşı tərəfə necə təsir edə bilər?

- Hər ikiniz daha yaradıcı ola bilərsiniz.
- Qarşı tərəfi məsələlərə daha geniş perspektivdən baxmağa təşviq edə bilərsiniz.
- Hər ikiniz məşğələni daha yüksək fərqindəlik şəraitində keçirə bilərsiniz.

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

ÇALIŞMA – DƏYİŞƏN MÜHİT

Fiziki mühitlə bağlı fərqindəlik səviyyəsinin artmasını təşviq etmək üçün diqqəti əhatənizə və mövsümə yönəldin və kouçinq alan şəxsi onu nələrin əhatə etdiyini, nələrin dəyişdiyini müşahidə və təsvir etməyə dəvət edin. Sonra isə onun dünyasında onun üçün nəyin dəyişdiyi haqqında düşünməsini xahiş edin.

Məşğələnin əvvəlində qarşı tərəfdən bir neçə dəqiqə səssiz dayanmağı və mühitin fərqinə varmağı xahiş edə, sonra isə "boşluğu" nəyin doldurduğunu soruşa bilərsiniz. O, nəfəsinə, bədənin vəziyyətinə, qamətinə və ətrafdakı səslərə diqqət yetirdimi?



MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

ALTERNATİV MƏKANLAR



Getdikcə daha çox kouç neyrobiologiya, sağlamlıq/rifah və fiziki sahə/məkan kimi aspektlərə diqqət yetirdiyinə görə kouçinq üçün alternativ məkan axtarışının populyarlığı artır. İstirahət və ya reabilitasiya mərkəzləri kimi məkanlar həyat tərzi ilə bağlı seçimləri barədə düşünmək istəyənlər üçün cəlbedici yerlərdir: belə yerlər həm fərqindəlik qabiliyyətini gücləndirmək, həm də kouçinq məşğələləri üçün çox uyğundur.

Piyada gəzmək, torpağa toxunmaq, dənizə baxmaq, həyatı və gözəl yerləri müşahidə etməklə ətraf aləmlə bağ qurmaq kouçinq alan şəxsə özünü daha böyük həvəslə ifadə etmək azadlığı verə bilər. Belə yerlərin hisslərimizə, gördüklərimizə, eşitdiklərimizə təsir etdiyi sübuta yetirilib, bu isə, öz növbəsində, beyin dalğalarımızı yavaşladır və beləliklə, daha aydın, daha yaradıcı düşüncə üçün yer açır.

Bu cür aerobik beyin müntəzəm məşqlər vasitəsilə aktiv qan dövranına malik olur, yaddaş üçün vacib olan hipokampla bağları möhkəmləndirir. Nəticədə, yaddaşımız və problemlər ətrafındakı "düşüncələr şəbəkəmiz" güclənir.

Daha ətraflı məlumat üçün bax: "Neyrobiologiya və öyrənmə – öyrənmə və təkmilləşmədə aydın düşüncə" ("Neuroscience & Learning – Fresh Thinking in Learning & Development"), "CIPD" 2014.

SORĞULARDA ALINAN CAVABLAR



Araşdırmamın bir hissəsi kimi, müxtəlif kouçlara göndərdiyim anketdə onlara kouçinq məşğələlərini harada keçirdikləri və tərcih etdikləri mühit haqqında suallar ünvanlamışdım.

- Respondentlərin 63 %-i açıq havada məşğələ keçirdiyini söylədi.
- İstifadə edilən yerlərə dəniz sahili, çay kənarı, meşə, park və "kouçinq alan şəxs üçün xüsusi məna kəsb edən yerlər" daxildir.
- Respondentlər açıq havanın nə üçün seçildiyi barədə sualı belə cavablandırdılar: "Fərqli düşüncəni təşviq edir", "Açıq hava dinamika yaradır" və "Məşğələnin enerjisini dəyişir".
- Açıq havada kouçinqin əsas aspektləri hava, yer və kənar müdaxilələrdən uzaq olmaqdır.
- Reabilitasiya mərkəzində məşğələ keçmiş respondentlərdən biri bu mühitin "Kouçinq alan şəxs üçün güclü impuls" yaratdığını qeyd etdi.
- Tərcih edilən mühit barədə suala ən çox verilən cavab isə bu idi: "İş yerindən uzaq, neytral və sakit yer olsun".

MƏRHƏLƏ 2: FİZİKİ MƏKAN

YEKUN QƏNAƏT



Kouçinq məşğələləri zamanı tutduğunuz fiziki sahə/məkan prosesdə vacib rol oynayır. Fərqli insanların fərqli sevimli məkanları ola bilər – yenə də kouçinq alan şəxslə ilkin söhbətin bir hissəsi kimi bu məsələni araşdırın.

- Qarşı tərəfdən məşğələnin yeri ilə bağlı tərcihlərini soruşun.
- Münasib yer təşkil edin.
- Hər ikinizin özünüzü rahat hiss etdiyinə əmin olun.
- Mümkün hallarda qarşı tərəfi iş yerindən kənara çıxarmaq barədə düşünün.
- Məkan seçən zaman təxəyyülünüzü işə salın, məsələn, açıq havada kouçinq və ya alternativ məkanlar haqqında düşünün.



A KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

TƏQDİM EDİLƏNİN FƏRQİNƏ VARMAQ



"A" – qarşı tərəfə yönəltdiyiniz diqqəti bildirir.

Modelin bu hissəsində qarşı tərəfin istifadə etdiyi danışıq tərzi, bədən vəziyyəti, həmçinin məşğələ zamanı üzə çıxan emosiyalar, səssizliyin öhdəsindən gəlmək üçün güclü suallardan necə istifadə edilə biləcəyinə və münasibətinizi gücləndirmək üçün necə dinləməli olduğunuza nəzər salacağıq.

Sizin "dünyanızın xəritəsi"nin qarşı tərəfinki ilə eyni olduğunu fərz etməyin. Bu, kouçinqə yeni başlayanların, o cümlədən mənim də yol verdiyim bir səhvdir.

Unutmayın:
- kouçinq alan şəxsin "dünyasının xəritəsi"nə hörmətlə yanaşın;
- empatiya qurun – kök salmış prinsip və təsəvvürlərə qarşı dayanmaq kouçinq alan şəxs üçün asan olmaya bilər;
- qarşılıqlı anlaşma və harmoniyanı qoruyub saxlayın, etirazlarınızı adekvat şəkildə bildirin.

"*Dünənə qayıda bilmərəm, çünki dünən mən başqa insan idim*".
Luis Kerrol "*Alisa möcüzələr diyarında*"

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

TƏQDİM EDİLƏNİN FƏRQİNƏ VARMAQ

Kouçun dəyər və prinsipləri, təsəvvürləri, danışıq tərzi, hissləri, təcrübəsi və öz "dünyasının xəritəsi"

Kouçinq alan şəxsin dəyər və prinsipləri, təsəvvürləri, danışıq tərzi, hissləri, təcrübəsi və öz "dünyasının xəritəsi"



Kouç və kouçinq alan şəxs öz dünyalarının ortaq cəhətlərini müəyyənləşdirirlər.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

ŞÜURLU HAZIRLIQ



Qarşı tərəflə dünyanızın fərqli olduğunu fərz edərək kouçinq məşğələsinə necə hazırlaşacağınız haqqında düşünün. Məşğələdə maraqla, entuziazmla necə iştirak edə və qarşı tərəfə necə dəstək ola bilərsiniz?

Aşağıdakıları sınaqdan keçirməyə çalışın:

- zehninizi təmizləyin, qarşı tərəflə hərtərəfli ünsiyyət qurmaq üçün "daxili sahə" yaradın;
- konkret olaraq bu və ya digər şəxs üçün uyğun fiziki məkan təşkil edin;
- qarşı tərəfə uyğun ola biləcək kouçinq alətlərini özünüzlə aparın;
- əvvəlki məşğələdən hər hansı qeydi yadınıza salın/yenidən gözdən keçirin;
- qarşı tərəflə aranızdakı "kouçinq sahəsi"nə daxil olmaq üçün qısa fərqindəlik çalışmaları yerinə yetirin;
- əvvəlki məşğələdə razılaşdırılmış hər hansı tədbir/fəaliyyətdən söhbətə başlamaq üçün istifadə edin.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

ƏSL SİZİ ÖZÜNÜZLƏ "APARIN"



Həqiqilik hər gün etməli olduğumuz seçimlərin toplusudur. Həqiqilik – özünü olduğun kimi göstərmək və təbii davranmağı seçmək, dürüstlüyü seçmək, əsl "mən"imizin görünməsinə imkan vermək deməkdir.

Brene Braun "*Qeyri-mükəmməlliyin bəxş etdikləri*"

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

DANIŞIQ TƏRZİNİZİ UYĞUNLAŞDIRIN!



Harmoniya yaratmaq, qarşı tərəfin özünü rahat hiss etməsini təmin etmək üçün aşağıdakılara diqqət yetirin:

- **Tempi uyğunlaşdırın** – nitqinizi qarşı tərəfin nitqinin sürəti və səsinin ucalığına uyğunlaşdırın – lakin bu çox yorucu ola, diqqətlə və ehtiyatla edilməzsə, səhv başa düşülə bilər!
- **Əksetdirmə** – bədən dilinizi hiss etdirmədən qarşı tərəfinkinə uyğunlaşdırın, yəni onun jest və bədən hərəkətlərini "əks etdirin": məsələn, çarpazlanmış qollar, üst-üstə aşırılmış ayaqlar, bir az bükülmüş qamət və s.
- **Yönləndirmə** – bu o deməkdir ki, əvvəlcə siz öz bədən dilinizi qarşı tərəfə uyğun şəkildə dəyişir, bu yolla, ona təsir göstərir və sonra onun sizin hərəkətlərinizi təkrar etməsinə – ardınızca gəlməsinə nail olursunuz.

Bu terminlər NLP sahəsinə aiddir. Terminlərlə tanış deyilsinizsə, daha ətraflı məlumat üçün Cillian Bernin "İdarəetmə kitabları" seriyasından "NLP (neyrolinqvistik proqramlaşdırma)" kitabını oxuya bilərsiniz.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

TƏMİZ DİL VƏ SİMVOLİK MODELLƏŞDİRMƏ



Metafor (obrazlı ifadə vasitələri) istifadə insanların düşünmə şəkli və ətraf aləmi dərk etməsində vacib rol oynayır. İnsanlar çox vaxt öz təcrübələrini metaforlarla təsvir edirlər. Hər bir metafor fərdin özünə məxsus olur. Mən metafordan olduqca çox istifadə edirəm, ona görə də kouçinq verdiyim şəxslərin onlardan necə istifadə etdiklərinə xüsusi diqqət yetirirəm; sözlərimi onların metaforlarına uyğunlaşdırmağın faydalı ola biləcəyini düşünürəm.

Təmiz dil insanların istifadə etdikləri metaforlara fokuslanma metodudur. Bir sıra sadə suallar verməklə problemləri aydınlaşdırmaq və çatdımaq istədikləri mənanı izah etməkdə yardım etmək üçün qarşı tərəfin söz seçimini araşdıra bilərsiniz. Məsələn:

- "*Bu müəssisədə bir təşəbbüs irəli sürən kimi sanki qarşıma **divar hörülür**". Bu məsələni müxtəlif suallar verərək araşdıra blərsiniz: "Divar dedikdə nəyi nəzərdə tutursunuz?", "Necə bir divar hörülür?", "Sonra nə baş verir?*"
- "*Sadəcə olaraq, "**alətlər çantamda**" lazımi alətlər yoxdur." Soruşa bilərsiniz: "Lazımi alətləri necə əldə etmək olar?", "Əlinizdə hansı alətlər var?", "Hansı bacarıqlara yiyələnmək və ya hansı bacarıqları inkişaf etdirmək istərdiniz?*"
- "*Rəhbərliyin **gözləri bağlıdır**"...*
- "*Mənim dəyərlərim bu şirkətin **təməl daşıdır**"...*

Bu üsulun problemlərin aşkara çıxarılmasında çox faydalı ola biləcəyini düşünürəm.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

QARŞI TƏRƏFİ NARAHAT EDƏN NƏSƏ VARMI?



Modelin ikinci elementində (**P**) kouçinq məşğələsinin keçirildiyi fiziki məkanı araşdırdıq. Burada isə bədən dilinə və qarşı tərəfin özünü təqdim etməsinə diqqət yetirəcəyik.

Qarşı tərəfi salamlayarkən gülümsəyin, göz təması qurun, rahat olun və əl sıxın. Lakin eyni zamanda qarşı tərəfin sizinlə necə salamlaşmasına, sağollaşmasına, onu nəyin narahat etdiyinə diqqət yetirin. Məşğələ ərzində, faktiki olaraq, deyilənlərlə uyğunluğun olub-olmadığını yoxlamaq üçün qarşı tərəfin səs tonunu və bədən dilini izləyin, məsələn, qarşı tərəf "məni narahat etmir" desə də, bədən dilinin əlamətləri onun narahat olduğunu göstərə bilər.

Mehrabianın 1960-cı illərdə ünsiyyət barədə apardığı araşdırma, gətirilən sitatlar çox vaxt yanlış olsa da, istifadə edilən sözlərlə bədən dili arasında uyğunsuzluq olduqda qeyri-verbal ünsiyyətə nə dərəcədə etibar etdiyimizi aşkara çıxarır. "Belə vəziyyətlərdə", – o deyirdi, – "istifadə edilən sözlərə yalnız 7 %, səs tonuna 38 %, bədən dilinə isə 55 % diqqət yetiririk".

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

QARŞI TƏRƏFLƏ DƏQİQLƏŞDİRMƏ



Qarşı tərəfin bədən dilinin fərqinə varmaq, onun rahat olduğuna, yoxsa fiziki, yaxud emosional narahatlıq əlamətləri göstərdiyinə diqqət yetirməklə yanaşı, aşağıdakıları dəqiqləşdirmək üçün verbal ünsiyyətdən istifadə edin:

- "*Bu tərz/temp sizin üçün məqbuldurmu?*"
- "*Bir az əvvəl qeyd etdiyiniz məqama qayıda bilərikmi?*"
- "*Bu sözləriniz diqqətimi çəkdi...*"
- "*Bu mövzunun təfərrüatlarına varmaq istərdinizmi?*"

Beləcə, qarşı tərəf göstərdiyiniz diqqəti təqdir edəcək, sizsə "dinləmə rejimi"ndə olacaq, lazım gəldikdə, bəzi dəyişikliklər üçün müdaxilə edə biləcəksiniz.



MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

"YER SAXLAYIN"



Məşğələnin gedişatında çox vaxt qarşı tərəf hansısa məsələnin vacib olduğunu qeyd etsə də, söhbət zamanı həmin mövzudan uzaqlaşır. Onun sözünü kəsə bilməzsiniz, odur ki, həmin məsələyə "yer saxlayın" və münasib məqam yarandıqda ondan mövzuya qayıtmaq, müzakirə etmək istəyib-istəmədiyini soruşun.

Yuxarıda qeyd etdiyim anketdə kouçlardan belə mövzulara yenidən qayıdıb-qayıtmadıqları soruşulurdu. Onların 88 %-i "yer saxladıqlarını" bildirib belə sualları verdiklərini söyləmişdilər: "*Bu mövzuya sonra bir daha qayıtmaq istərdinizmi?*" yaxud "*Əvvəlki məşğələdə bu məsələni qeyd etmişdiniz, bu haqda müzakirə etmək istərdinizmi?*"



Yalnız qarşı tərəf məsələyə əhəmiyyət verərsə, məsələnin müzakirəsini davam etdirməlisiniz.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

DİQQƏTLƏ DİNLƏYİN



Dinləmənin müxtəlif səviyyələri ola bilər. Sizin məqsədiniz diqqətlə və empatiya quraraq qulaq asmaqdır. Diqqətlə dinləmək – daha çox məlumat almaq üçün sual vermək və başa düşmək məqsədilə qulaq asmaqdan ibarətdir.

Stiven Kovi "Yüksək effektli insanların 7 vərdişi" kitabında yazır: "Qarşı tərəfin hiss etdiklərini və dediklərini öz sözlərinizlə onları qane edəcək şəkildə "geri qaytarın", bu yolla, insanlar sizin onları dinlədiyinizi və başa düşdüyünüzü hiss edəcəklər".

Kouçinq zamanı, bir qayda olaraq, həm özünüzün diqqət yayındıran düşüncələrinizi, həm də digər kənar amilləri özünüzdən uzaqlaşdırıb qarşı tərəfi dinləyirsiniz. Şübhəsiz ki, fikrinizdə həmsöhbətinizin dediklərinə cavab hazırlamaqla məşğul olmamalısınız. Açıq havada kouçinq zamanı bu daha çətindir, çünki qarşı tərəflə üz-üzə dayanmırsınız və diqqəti yayındıran kənar amillərin bəziləri kouçinq tərzinizin tərkib hissəsini təşkil edə bilər!

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

SİZİ DÜZ EŞİTDİM?



Kouçinq bacarıqlarınızı təkmilləşdirdikcə söhbətin nüanslarını yaxalamaq üçün aktiv şəkildə dinləmək əsas məqsədinizə çevrilir:

- Məna – nə deyilməmiş qalıb?
- Təsvir – o məhz nəyi təsvir edir?
- Əlaqə – onun dünyası və ya başladığı macəra ilə necə bağ qurmalı?

"Bilirəm ki, dediklərimi başa düşdüyünüzü zənn edirsiniz, amma eşitdiklərinizin, əslində, mənim çatdırmaq istədiklərim olmadığını başa düşdüyünüzə əmin deyiləm."

Robert MakKloski, "*Pentaqon*"



MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

CAVABLAR DEYİL, SUALLAR



Yaxşı suallar kouçinqdə mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Açıq və qapalı suallar vermək təcrübəsinə malik olmalısınız və kouçinq alətlər dəstinizdə bir sıra üsullarla yanaşı, suallar da yer almalıdır. Növbəti bölmədə – **C** – effektiv və adekvat sualların daxil olduği kouçinq modellərinə nəzər salacağıq.

Sual sistemləri təklif edən bu modellərin çoxsaylı variantları – tərchinizi müəyyən etmək üçün müxtəlif modelləri sınayın.

Kouçinq verdiyim şəxslərin çoxu birbaşa problemin həllinə keçmək istəyirlər – nəyin bahasına olursa olsun, müqavimət göstərin!

"*İnsanı cavablarına görə deyil, suallarına görə qiymətləndirin*".
Volter

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

EFFEKTİV VƏ DƏYİŞİKLİYƏ TƏKAN VERƏN SUALLAR



Conatan Pasmur "*Mükəmməl kouçinq*" kitabında kouçinq alan şəxsə iş mühitində dəyişiklikləri təhlil etmək və fəaliyyət planı hazırlamaqda kömək edəcək 10 sual təklif edir.

1. Nəyə nail olmaq istəyirsiniz?
2. Hazırda nə baş verir?
3. Sizcə, hansı variantlar var?
4. Nə edəcəyinizi və nə vaxta qədər edəcəyinizi qısaca təsvir edə bilərsinizmi?
5. İş yerinizdə başqa bir şəxs bu vəziyyəti necə təhlil edərdi?
6. Gözlərinizi qapayın və təsəvvür edin: bu məsələ qaydasında getsəydi, necə olardı?
7. Növbəti görüşümüzə qədər sınaqdan keçirəcəyiniz tapşırığın və ya tapşırıqların xülsəsini verə bilərsinizmi?
8. Daha əvvəl bənzər hisslər yaşamısınızsa, bu barədə mənə danışa bilərsinizmi?
9. Başqalarına göstərilən təsir nədən ibarət olacaq?
10. Dəyişməyə nə dərəcədə hazır olduğunuzu 1 – 10 ballıq şkala üzrə necə qiymətləndirərdiniz?

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

SƏSSİZLİYİN İDARƏ EDİLMƏSİ



Səssizlik çoxumuzu narahat edir, bəs müştəri səssiz qalan zaman nə baş verir? Dərhal səssizliyi pozmağa tələsir, yoxsa qarşı tərəfin danışmasını səbirsizliklə gözləyirsiniz? Məşğələnin "sahibinin" qarşı tərəf olduğunu və onun kouçinq məkanına səssizlik gətirməyi seçdiyini qəbullanmağa çalışın. Ən güclü öyrədici anlar səssizlik anları ola bilər.

Kouç kimi, sizin üçün səssizliyə riayət etmək etmək çətin ola bilər, sual verməklə qarşı tərəfin yaşadığı güclü dəyişimi riskə məruz qoya bilərsiniz.

Bu səssizlik anında qarşı tərəfin "hara getdiyi"ni bilməsək də, belə suallar verə bilərik:

- "*O anda nə düşündünüz?*"
- "*Dəyişim yaşadığınızı doğrumu hiss edirəm?*"
- "*Hazırda sizin üçün hansı məsələ aydınlaşır?*"

Qarşı tərəfə imkan yaradın ki, səssizliyin effektini və nəticələrini şərh etsin. O bunları sizinlə bölüşmək istəyə də bilər, istəməyə də.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

SƏSSİZLİYİN FORMALARI



Səssizliyin müxtəlif formaları ola bilər, kouç kimi inkişaf etdikcə fərqləri intuitiv olaraq hiss edəcəksiniz:

- Qayğıkeş səssizlik – qarşı tərəf təhlükəsiz yerdədir, özünü açıq ifadə edə və nəticədə inkişaf edə bilər. Bu səssizlikdə empatiya və hörmət var.
- Məşğul səssizlik – qarşı tərəf aldığı məlumatı "emal edərək" onu təhlil edir.
- Fərqindəlik səssizliyi – qarşı tərəf baş verənlərin və hazırda hiss etdiklərinin fərqinə varır.
- Sehrli səssizlik – fikrin dərk edildiyi və ya aydınlaşdığı, sevincli "Aha!" anıdır.

Kouçinq bacarıqlarınız inkişaf etdikcə səssizliyə daha rahat yanaşacaqsınız.

"*Musiqi notlarda deyil, notlar arasındakı səssizlikdədir*".
Volfqanq Amadey Motsart

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

SÖHBƏT İNTELLEKTİ



"Söhbət intellekti"nin müəllifi Cudit Qleyzer neyrobiologiyanı ön plana çəkərək kouçinq söhbətləri üçün bəzi güclü ideyalar təklif edir. O qeyd edir ki, "sözlər məna yaratdıqlarına görə bizə qarşı tərəf haqqında bilgilər verir, onunla bağ qurmaq, onun dünyası ilə tanış olmaq və onunla birlikdə inkişaf etmək imkanı verir".

ABŞ-nin klinik psixoloqu dok. Maynard Brusmana görə, hamımız tempimizi azaltmaqla, daha yavaş nəfəs almaqla, daha çox fasilə verməklə, öyrənmək üçün suallar verməklə, ortaq dəyərləri təsdiq etməklə bütün söhbətləri təkmilləşdirə bilərik.

Öz nəfəsinizə, danışıq tempinizə və emosional vəziyyətinizə diqqət yetirin. Otaqdakı emosiyaların gücünə barmaqarası yanaşmayın.

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

EMOSİYALAR



Kouçinq məşğələləri zamanı üzə çıxan emosiyaları necə idarə edirsiniz? Mən göz yaşları (dəfələrlə), qəzəb, məyusluq, ümidsizlik və yüksək əhval-ruhiyyə vəziyyətlərini idarə etmişəm. Güclü emosiyalar əsəbləri gərə, çaşqınlıq yarada və ya məyus edə bilər, ona görə də özünü büruzə verən emosiyalara münasibətdə özünüzü necə hiss etdiyinizə fikir verin.

Nensi Klayn hesab edir ki, məyus olduğumuz zaman aktiv dinləmə dayanır, lakin özümüzü daha sakit hiss etdikdə yenidən düşünməyə və hisslərimizi ifadə etməyə başlayırıq. Kouçinq tərziniz və bədən diliniz emosiyaları boğmamalı, onların ortaya çıxmasına imkan verməlidir.

Xilasedici roluna girməyə çalışmayın, təşvişə qapılmayın və ya məşğələnin nəzarətdən çıxdığını düşünməyin. Gördüklərinizi gördüyünüz kimi ifadə edin!

"*Real olaraq iki zehnimiz var, biri düşünür, digəri isə hiss edir*".
Daniel Qoulman

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

ÖZ EMOSİYALARINIZIN FƏRQİNƏ VARIN

Kouçinq bacarıqlarınıza inanın, hədəfinizə fokuslanın və işinizə görə məsuliyyət daşıyın. Məşğələyə emosional cəhətdən də hazırlaşın və özünüzə bu sualları verin:

- Bu gün özümü necə hiss edirəm?
- Qarşı tərəfə münasibətim necədir?
- Əvvəl baş verənləri nəzərə alsaq, bugünkü sessiyada nə ola bilər?

Emosiyalarımızı necə idarə etdiyimiz haqqında mükəmməl kitab axtarırsınızsa, professor Stiv Pitersin "*Şimpanze paradosku*" kitabını oxuya bilərsiniz.



MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

KİMYƏVİ REAKSİYALAR



Kouçinq prosesində ünsiyyət zamanı səmimi maraq göstərib, empatiya qurduğunuz zaman qarşı tərəfin beynində oksitosin ifraz olunur və onlarda sizə inam, etimad yaranır.

İşdə stres keçirərkən davamlı olaraq kortizol və ya adrenalin ifraz olunur ki, bu da effektivliyi aşağı salır.

Beyində ifraz olunan digər kimyəvi maddələri bilməkdə də fayda var:

- dopamin – düşüncəyə, hisslərə və davranışa təsir edir;
- serotonin – əhval-ruhiyyə, yuxu, iştaha və yaddaşı tənzimləyir.
- qamma-amino yağ turşusu (QAYT) və qlutamat – neyromediatorlar yüksək olduqda qısamüddətli həyəcan və sevinc, aşağı olduqda uzunmüddətli stres yarana bilər.

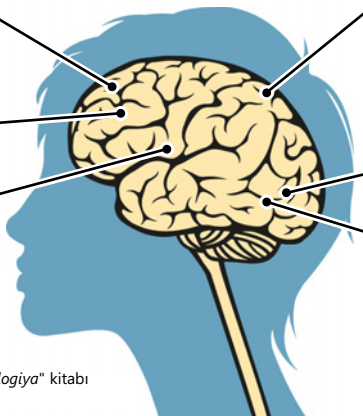
Emi Branın insan beyninin fəaliyyəti və kouçinq prosesini araşdırmalar əsasında ətraflı izah edən "*Kouçlar üçün neyrobiologiya*" kitabından daha geniş məlumat əldə edə bilərsiniz.

BEYİNİN KOUÇİNQ ÜÇÜN YARARLI SAHƏLƏRİ

Prefrontal korteks/qabıq – diqqət, məlumatların işlənməsi, planlaşdırma, məqsədlər, tədbirlər, təmkinli davranışlar

Reyl adacığı – özünüdərk

Ön qurşaq qabığı (sinqulat qabıq) – qeyri-müəyyənlik, münaqişə, ağrı



Qabıqaltı (bazal) nüvələr – həzz, qorxu və mükafatlanma hissindən doğan hadisələr, vərdişlər

Amiqdala – emosiyalara nəzarət edir.

Hipokamp – qısa və uzunmüddətli yaddaşı möhkəmləndirir.

Bax: Emi Bran "*Kouçlar üçün neyrobiologiya*" kitabı

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

ÇALIŞMA – DƏYİŞƏN VƏZİYYƏT

Sınaqdan keçirə biləcəyiniz daha bir faydalı NLP çalışması.

Reallıq dünyanı necə dərk etməyinizlə müəyyən edildiyi üçün nümayiş etdirdiyiniz davranış da reallığınızı əks etdirir. Kouçinq alan şəxsin bunu anlamasına və özünü başqasının yerinə qoyaraq davranışını dəyişməsinə kömək edin.

Mən iri kloun ayaqqabılarından istifadə edərək kouçinq alan şəxslərdən özlərini direktorun və ya birbaşa (xətti) rəhbərin yerində təsəvvür etməyi xahiş etmişəm! Siz də digər şəxsin mövqeyindən baxa bilməsi üçün qarşı tərəfdən otaqdakı yerini fiziki olaraq dəyişməyi xahiş edə bilərsiniz.

Sonra isə bu sualları verin: *"Bu dəyişiklik sizə hansı hissləri yaşadır?", "İndi nəyin fərqinə varırsınız?", "İndi olduğunuz mövqedə sizin üçün rahat olan və ya sizi narahat edən nədir?", "Hər hansı fiziki dəyişiklik hiss etdinizmi?"*



MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

KOUÇLARIN SORĞUDA VERDİKLƏRİ CAVABLAR



Anketimdə kouçlardan səssizlikdən kouçinq aləti kimi istifadə edib-etmədiklərini soruşdum. Respondentlərin 96 %-i səssizlikdən istifadə etdiklərini bildirdilər. Şərhlər aşağıdakı kimi idi:

- *"Səssizlikdən qarşı tərəfin indicə dedikləri haqqında düşünməsinə imkan yaratmaq üçün istifadə edirəm".*
- *"Qarşı tərəf danışarkən fasilə verdikdə səssiz dayanıram".*
- *"Fiziki məkandan istifadə etdiyim kimi səssizlikdən də istifadə edirəm və bu zaman qarşı tərəfin suallara cavab vermək üçün daha dərindən düşündüyünü görürəm (açıq havada)".*
- *"Qarşı tərəfi "cavabı bilməməsi ilə barışmağa" təvşiq etmək üçün səssizlikdən istifadə edirəm".*
- *"Səssizliyi pozmamağı öyrənmək üçün çox məşq etməli oldum".*
- *"Müştərilərimdən səssizlik müddətində nə baş verdiyini soruşuram".*
- *"Nensi Klaynın "düşünmə fasiləsi" üsulundan istifadə edirəm".*

MƏRHƏLƏ 3: KOUÇİNQ ALANLARA DİQQƏT

YEKUN QƏNAƏT

- Öz "dünyanızın xəritəsi"nin və ya məsələlərə baxış tərzinizin qarşı tərəfinki ilə eyni olduğunu fərz etməyin.
- Eşitmək üçün dinləyin.
- Diqqətinizi qarşı tərəfin danışıq tərzinə yönəldin, xüsusilə metaforları nəzərdən qaçırmayın.
- Hər cür emosiyanı idarə etməyə hazır olun.
- Səssizliyi qəbullanın və ondan istifadə edin.
- Kouçinq biliyinizi genişləndirmək üçün neyrobiologiyanı araşdırın.





C KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

KOUÇİNQƏ GƏTİRDİYİNİZ "SİZ"



"C" – kouçinq tərzini bildirir. Kouçinq tərzinin nə demək olduğunu müəyyən etmək üçün bəzi tez-tez yol verilən səhvlərə baxaq:

- öz gündəliyini/proqramını kouçinq məşğələsinə tətbiq etmək;
- məşğələdə olan söhbətləri qarşı tərəfin rəhbəri və ya kənardan kiminləsə paylaşmaq;
- həddən artıq səmimi olmaq və ya həddən çox şəxsi məlumat paylaşmaq;
- şirkətin məqsədlərini qarşı tərəfə satmaq(!);
- kouçinqə hələ hazır olmayan şəxsləri "təqib" etmək;
- kouçinq münasibətlərini həddən artıq uzatmaq.

Kouçinq karyeramın əvvəllərində, öz gündəliyimi, sınaqdan keçirmək istədiyim modelləri, zehnimdəki suallar siyahısını, vəziyyətə müdaxilə etmək üçün uyğun vaxtın nə vaxt olduğu ilə bağlı düşüncələrimi və s. məşğələlərə "daşıyırdım". Bu barədə düşünərək, götür-qoy edərək çox şey öyrəndim. Həmçinin kouçinqə hələ hazır olmayanları başa düşmür və görüşmək üçün onları təqib edirdim.

Bu siyahı tam deyil, siz də ilk kouçinq məşğələlərinizdə yol verdiyiniz və sonralar dərs çıxardığınız səhvləri xatırlayacaqsınız.

"*Nəyə coşqun həvəs duyduğunuzu kəşf edin, bir daha başqa işlə məşğul olmayacaqsınız*".
Konfutsi

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

ÖZÜNÜZÜ TANIYIN

Kouçinq macəranız haradan başlayıb? Tərziniz hansı təkamül yolunu keçib? Peşəkar kouçsunuz, yoxsa kouçinq, sadəcə, rəhbərlik vəzifənizin bir hissəsidir?

Bu günə qədərki kouçinq karyeranızda hansı vacib mərhələlər olub? Davamlı peşəkar inkişafa hər zaman can atırsınızmı? Hansısa kouçinq şəbəkəsinin üzvüsünüzmü?

Bir kouç kimi, vəzifəniz və hansı istiqamətdə inkişaf etməli olduğunuz haqqında aydın təsəvvürünüz olmalıdır.



MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ



KOUÇİNQ KİMLİYİNİZİ (ŞƏXSİ TƏRZİNİZİ) YARADIN

Kouçinq münasibəti iş yerindəki başqa münasibətlərdən necə fərqlənir? İşinizin sərhədlərini necə müəyyən edirsiniz?

"Kouçinq kimliyi" yaratmaq üçün effektiv məsləhətlər (mən faydasını görmüşəm):

- qarşı tərəflə razılaşma/müqavilə qaydalarını dəqiq müəyyən edin;
- özünüzü və tərzinizi tanıyın (I mərhələdə müzakirə edilir – **"S"**);
- vaxtınızı düzgün idarə edin – tələsməyin və ya irəliyə qaçmayın;
- olduğunuz mühitdə özünüzü rahat hiss edin;
- insanlara münasibətdə mövqeyinizi/baxışınızı qiymətləndirin – onlara təmənnasız diqqət göstərin;
- bütün diqqətinizi sizinlə eyni otaqda/məkanda olan şəxsə yönəldin.

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

QARŞI TƏRƏFLƏ RAZILAŞMA



Kouçinq prosesinin əvvəlində qarşı tərəflə müzakirələr aparır və birlikdə necə işləyəcəyinizi müəyyən edirsiniz. Həmin şəxsin çalışdığı müəssisə prosesə cəlb ediləcəksə, bu iştirak nədən ibarət olacaq? Yəqin ki, ilk məşğələdə əsas qaydaları müəyyən etmək üçün xeyli söhbət edəcəksiniz.

"P" mərhələsində "hara" sualına nəzər saldıq, indi isə "necə" sualını gözdən keçirəcək və aşağıdakılar daxil olmaqla, məşğələlərin planlaşdırılması ilə bağlı qərar qəbul edəcəyik:

- Məşğələ müddəti nə qədər olacaq? Kouçinq məşğələləri 45 – 90 dəqiqə davam edə bilər.
- Neçə məşğələ razılaşdırılıb?
- Kouçdan nə gözlənilir: əlaqə məlumatları, etik normalara əməl etmək, ixtisaslaşma, kouçinqə uyğunluq.
- Kouçinq söhbəti müəyyən edilmiş sərhədlərdən kənara çıxdıqda nə baş verir?
- Başqa peşəkara, məsələn, ailə həkiminə, psixoloqa və ya başqa klinik ekspertə istiqamətləndirmək nə zaman məqsədəuyğundur?
- Bir və ya iki məşğələdən sonra iki tərəf arasında qarşılıqlı anlaşma və ya "kouçinq harmoniyası" yaranmazsa, münasibət başqa kouça necə ötürülə bilər?

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

SƏRHƏDLƏRİN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ



Sərhədləri əvvəlcədən müəyyən edin.

- Məxfiliyin qorunmasını kouçinq təcrübəmin təməl daşı hesab edirəm.
- Kouçinqin nə demək olduğunu (və nə demək olmadığını) izah edirəm, yəni konsultasiya verirəm.
- Qarşı tərəf başqa sahələrdən dəstək alırsa (məsələn, superviziya, terapiya və ya konsultasiya), mümkün hallarda bu məsələdən xəbərdar olmaq istəyirəm.
- Hansı xərclərin yaranacağını (kənardan cəlb edilən kouçsunuzsa) öyrənirəm.

Razılaşma suallarını əhatə edən, sizin və qarşı tərəfin imzaladığı yazılı müqavilə bağlamaq yaxşı ideyadır:

- Bu prosesin gedişatına kömək etmək üçün kouç olaraq nələri bilməliyəm?
- Kouç olaraq sizinlə necə işləməyimi istəyərdiniz?
- Qarşılıqlı anlaşma və harmoniyaya nail ola bilmək üçün mənim haqqımda nə bilməlisiniz?
- Hansı peşə standartlarına və etik davranış qaydalarına əməl etməliyəm?
- Nail olduğumuz uğur və məqsədləri necə müəyyən edəcəyik?

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

SƏRHƏDLƏRİN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ



Müəssisədaxili və ya kənardan dəvət edilmiş kouç kimi fəaliyyət göstərməyinizdən asılı olmayaraq, müəssisənin rəhbərlərinin sizdən və ya kouçinq prosesindən "*peşəkar inkişafla əlaqəli məsuliyyətlərindən boyun qaçırmaq üçün bəhanə*" olaraq istifadə edib-etmədiklərini biləcəksiniz. Eynilə, üst rəhbərliyin çətin söhbətlərdən uzaq olmaq üçün kouçinqdən həll yolu kimi istifadə etdiklərini görmüşəm. Belə əlbirliklərdən necə yayına bilərsiniz?

Yuxarıdakı sitatın müəllifi olan professor Devid Klatterbak aşağıdakı yanaşmaları təklif edir:

- istənilən məsələni ilkin razılaşma zamanı müzakirə edin;
- həm müştəri, həm də kouçinq alan şəxslə birlikdə şəxsi inkişaf planını nəzərdən keçirin;
- müştəri ilə bazarın nə dərəcədə sürətlə dəyişdiyini və bunun kouçinq alan şəxsin performansına necə təsir etdiyini dəqiqləşdirin;
- mühakiməyə yol verməyin və "gördüyünüzü deyin": "Konkret olaraq hansı məsələni müzakirə etməliyik?" və ya "Görürəm ki, siz ..." yaxud "Maraqlıdır, əgər ..."

ÇOXTƏRƏFLİ KOUÇİNQ MÜNASİBƏTLƏRİ NƏ DEMƏKDİR?

Prosesin şəffaflığını təmin etmək üçün çox vaxt xətti rəhbər, kouçinq alan şəxs və özüm arasında üçtərəfli məşğələlərdən istifadə edirəm. Sərhədlərin müəyyən edilməsinə sərf edilən vaxt səmərəli keçir və sonrakı yanlış anlaşılmaların və anomaliyaların qarşısını alır.

Həmçinin qarşı tərəf bununla başa düşür ki, kouçinq yolunda birgə addımlasanız da, prosesin effektliyinə görə məsuliyyət onların üzərinə düşür. Öz problemlərini yalnız özü həll edə və məşğələlərdə qərarlaşdırılan həll yollarını/tədbirləri həyata keçirə bilərlər.



MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

TƏHRİK, YOXSA TƏŞVİQ



Dauninin "Kouçinq spektri"ndə "istiqamətləndirici və ya təhrikedici"dən (kiminsə problemini onun əvəzinə həll etmək) "qeyri-istiqamətləndirici və ya təşviqedici"yə (kiməsə problemini həll etməyə kömək etmək) qədər uzanan şkala təqdim edilir. Kouçinq alan şəxslə işinizdə hansı mövqedə dayandığınızı yoxlamaq üçün bu şkalanı gözdən keçirməyə dəyər. Növbəti illüstrasiyaya baxın.

Bu model çərçivəsində özünüzə aşağıdakı sualları verə bilərsiniz:

- Neytral rəy verə bilirəmmi?
- Söhbəti ümumiləşdirərkən qarşı tərəfi istiqamətləndirirəmmi?
- Hal-hazırda onu başa düşmək üçün diqqətlə qulaq asıramı?

TƏHRİK, YOXSA TƏŞVİQ





Maylz Dauninin "kouçinq bacarıqları spektri"

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

MƏQSƏDLƏRİN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ



Kouç kimi, sizin rolunuz qarşı tərəflə birlikdə məqsədləri və ya prosesin əsas mərhələlərini müəyyən etməkdən ibarətdir. Qarşı tərəfdən nail olmaq istədikləri haqqında düşünməyi xahiş edin və onu aşağıdakı şəkildə yönləndirin:

- məqsəd(lər)ini bildirsin;
- növbəti addımın nə olacağını, vaxtını, yerini və necə atılacağını söyləsin;
- məqsəd həyata keçərsə, hansı faydaları əldə edəcəyini qərarlaşdırsın;
- məqsəd həyata keçmədikdə nə baş verəcəyini bildirsin;
- bu gündən etibarən hansı tədbirləri görəcəyini söyləsin.

Növbəti kouçinq məşğələsinin əvvəlində bu mövzuya bir daha qayıdın, əldə edilən uğurları, ortaya çıxan maneələri və qarşı tərəfin gələcəkdə nəyi dəyişə biləcəyini müzakirə edin.

Məqsədlərin müəyyən edilməsi mürəkkəb olsa da, dəyişiklik üçün güclü katalizator rolu oynaya bilər. Kouçinq və mentorluqda məqsədlərin müəyyən edilməsi ilə bağlı daha ətraflı məlumatı Devid Klatterbak və Megginsonun "Məqsədlərin hüdudlarını aşmaq" (2013) kitabından əldə edə bilərsiniz.

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

ÇOX VACİB KOUÇİNQ MODELLƏRİ!

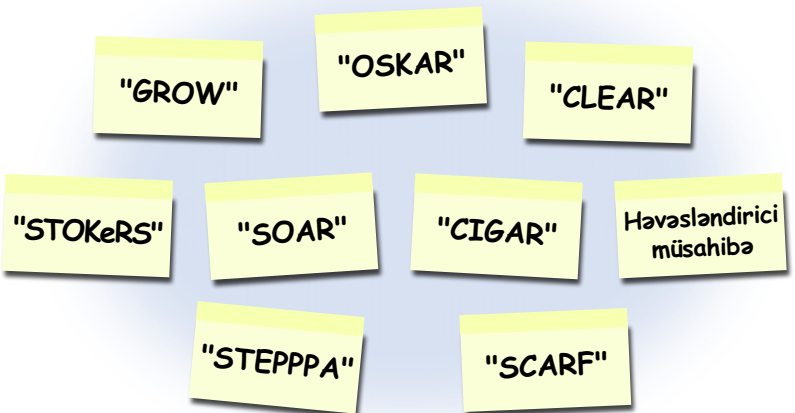


Kouç olmaq üçün təlimlərdə iştirak etmisinizsə, deməli, bir sıra kouçinq modelləri ilə tanışsınız. Kouçinq proseslərinin strukturunu formalaşdırmağa kömək edən bir sıra modellər mövcuddur. Mən "GROW" (inkişaf et) modeli ilə başlayıb, tədricən bir neçə başqa modelləri araşdıraraq sınaqdan keçirmişəm. Ən çox tanınan modellərin siyahısı ilə növbəti səhifədə tanış ola bilərsiniz. Tam formalaşmış və özünü təsdiqləmiş modellər aşağıdakı ümumi xüsusiyyətlərə malikdirlər:

- kouçinq məşğələlərinizin quruluşunu müəyyən edir;
- fəaliyyət və məqsədlərin yerinə yetirilməsinə kömək edəcək bir sıra "ipucları"nı araşdırır;
- istənilən sifarişçini bir sıra praktiki kouçinq modelləri ilə işləyə bildiyinizə əmin edir;
- kouçinq alan şəxsin prinsip, məqsəd və hədəfləri barədə dinamik sorğu-sual üçün imkan yaradır.

Kouçinq xidmətləri sahəsində irəliyə getdikcə müntəzəm peşəkar inkişaf tədbirləri, supervi-ziya və təlimlər vasitəsilə bir çox modellərlə davamlı olaraq qarşılaşacaqsınız. Bu modelləri sınayın və özünüzə ən uyğun olanını tapın. Axtarın və araşdırın!

ÇOX VACİB KOUÇİNQ MODELLƏRİ!





KOUÇİNQ MATERİALLARINDAN İSTİFADƏ

"VARK"

Bəzi kouçlar öyrətdikləri şəxsləri ruhlandırmaq və enerjilərini yüksəltmək üçün bir sıra əyani vəsaitlərdən istifadə edirlər. Bu materiallar kouçinq alətlər dəstiniz üçün faydalı əlavə olub qarşı tərəf bu və ya digər ünsiyyət vasitəsinə ilişib qaldıqda köməyinizə çatır (bax: Nil Fleming-in vizual, audio, oxu/yazı, kinestetik öyrənmə modeli: "**V**isual", "**A**udio", "**R**ead/Write", "**K**inaesthetic" – **VARK**).

Vizual amillərin stimullaşdırdığı şəxslər üçün hiss etdiklərinin şəklini çəkmək faydalı ola bilər, məsələn, iş yerindəki vəziyyəti təsvir etmək üçün aysberq çəkmək və s.

Eşitməklə öyrənməyə meyilli olanları isə musiqi stimullaşdıra bilər və ya özlərini necə hiss etdiklərini izah etmək üçün hekayə danışa bilərlər.

KOUÇİNQ MATERİALLARINDAN İSTİFADƏ

"VARK"

Oxumaq və ya yazmaq tərcih edildiyi halda qarşı tərəfə sözlər yazılmış kartlar verin və özünü yazılı şəkildə ifadə etməsini xahiş edin. Yaxud o sizə hazırkı vəziyyətinə uyğun hesab etdiyi bir məqaləni və ya kitabdan bir hissəni oxumaq istəyə bilər.

Son olaraq, kinestetik üsula meyilli olanları isə praktik çalışmalarla dəstəkləmək olar: qarşı tərəfin öz vəziyyəti ilə paralelləşdirə biləcəyi praktiki nümunələr və iş yerində rast gəlinən problemlərdən misallar çəkmək və s.



İSTİFADƏ EDƏ BİLƏCƏYİNİZ MATERİALLARIN NÖVLƏRİ

Heç kim sizdən məşğələyə rəsm materialları, kitab, məqalə və ya CD ilə yüklənib gəlməyinizi gözləmir! Lakin bir və ya iki məşğələdən sonra qarşı tərəfin tərcih etdiyi tərzi tez başa düşəcək və növbəti məşğələyə uyğun materialları apara biləcəksiniz. Doğru zamanda doğru materiallardan istifadə edildikdə onların çox effektiv nəticə verdiyini görmüşəm.

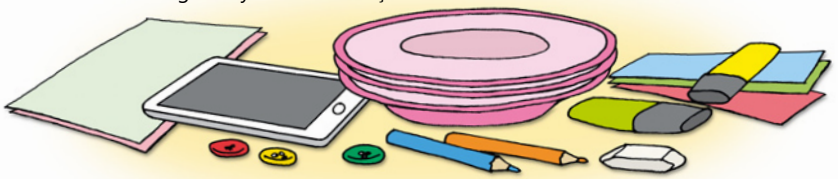
Öz tərcihləriniz ola bilər, lakin bəzi nümunələr bunlardır:

- Kartlar toplusu – qarşı tərəf onlardan birini seçə və müzakirə edə bilər.
- Qeyd dəftərçəsi, qələm və ya rəngli karandaş/flomaster – rəsmlər çəkmək üçün.
- Müxtəlif formada rəngli düymələrlə dolu kisə – şəxsin iş yoldaşlarına münasibətdə özünü və mövqeyini təsvir etməsi üçün.



İSTİFADƏ EDƏ BİLƏCƏYİNİZ MATERİALLARIN NÖVLƏRİ

- Ruhlandırıcı sitatların yazıldığı kouçinq kartları – qarşı tərəfin özü ilə əlaqələndirməsi və nə üçün bu və ya digər kart(lar)ı seçdiyini izah etməsi üçün.
- "Həyat çarxı" diaqramı (29-cu səhifədə qeyd edildiyi kimi) qarşı tərəfin həyatının hazırkı vəziyyətini vizuallaşdırmasına kömək edir.
- "Biznes çarxı" diaqramı da bənzər qaydada qarşı tərəfin işdə hazırkı vəziyyətini və inkişaf ehtiyaclarını öyrənməyə kömək edir.
- "Youtube" videosu və ya qısa "TED" çıxışı kouçinq alan şəxsləri ruhlandıra, mövzuları müzakirə etmək və ya başqa rakursdan baxmaq üçün şərait yarada bilər
- Kağız boşqablar – qarşı tərəfdən metaforlardan istifadə edərək hazırda "boşqabında nələrin olduğunu" yazmasını xahiş edin.



MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

NƏ VAXT VİDALAŞMALI?



Kouçinq proqramlarının əksəriyyətində 3, 6 və ya 12 olmaqla sabit sayda məşğələlərin keçirilməsi nəzərdə tutulur. Məşğələlərin sayını əldə edilən nəticələrə, əksər hallarda isə qarşı tərəf üçün yekunlaşdırmanın uyğun hesab edildiyi müddətə əsasən idarə edə bilərsiniz.

Qarşı tərəfin sizdən asılı olmağa başladığını və məşğələlərin sayını artırmağa çalışdığını görsəniz, bir neçə seçim edə bilərsiniz.

Əvvəla, davam etmək istəyirsinizsə və bu, məqsədə-uyğundursa, əlavə məşğələlərin keçirilməsi üçün yenidən görüşə bilərsiniz. İkincisi, müqavilə razılaş-dırılmış prosesin əsas məqamlarını yenidən müzakirə edərək məşğələlərə yekun vura, yaxud başqa bir kouç tövsiyə edə bilərsiniz. Bu seçimlər (tandığım kouçlardan birinin başına gəldiyi kimi) qarşı tərəfin Yeni il bayramı günü qapınızda peyda olmasının qarşısını ala bilər!

MƏRHƏLƏ 4: KOUÇİNQ TƏRZLƏRİ

ÇALIŞMA – TƏCRÜBƏ SAATLARI



Akkreditə olunmuş bütün kouçinq orqanları saatlarla ölçülən təcrübə haqqında danışır və bu saatlar əsasında peşəkarlıq səviyyələrini müəyyən edirlər. Akkreditasiya üçün müraciət edib-etməyəcəyinizdən asılı olmayaraq, kouçinq təcrübəniz boyunca sərf etdiyiniz saatları, problemləri və öyrəndiyiniz əsas məqamları qeydə almaqda fayda var.

Öz məqsədləriniz haqqında düşünün. Bu məqsədlər fərqli şəkildə müəyyən edilə bilər, məsələn: özünəinamı artırmaq, yeni kouçinq modelləri öyrənmək, kouçinq barədə hansısa tədbirdə çıxış etmək və ya daha çox kouçinq sifarişi almaq.

Bacarıqlarınızı necə artıra biləcəyiniz haqqında bir qədər düşünün. Buna necə nail olacağınızı planlaşdırın – kimdənsə əlavə dəstək almağa ehtiyacınız varmı? Əlavə resurslara ehtiyacınız varmı? Əgər hər hansı problem varsa, onların öhdəsindən necə gələ bilərsiniz?

Bu məsələlərin çoxunu kouçinq superviziyasında qaldırıb, supervayzerimlə birlikdə araşdırmışam. Bu, inkişafınızı sürətləndirmək, davamlı inkişaf ideyalarını sınaqdan keçirmək üçün əla üsuldur.

YEKUN QƏNAƏT

- Öz kouçinq tərzinizi düzgün müəyyən edin və inkişaf etdirin.
- Bütün qərarları razılaşdırın, razılaşdırın, razılaşdırın!
- Məqsədləri müəyyənləşdirin və fəaliyyəti planlaşdırın.
- Kouçinqin effektivliyini artıran əyani vəsait və materiallardan istifadə edin.
- Davamlı peşəkar inkişafınız haqqında düşünün.





E ETİK NORMALAR

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

KOUÇİNQDƏ ETİK NORMALAR



"SPACE" modelinin son mərhələsi olan **"E"** etik normaları əhatə edir. Oksford lüğətində verilmiş izaha əsasən, etik normalar "insanın öz davranışını və ya fəaliyyətini necə yerinə yetirdiyini tənzimləyən əxlaqi prinsiplərdir".

Etik davranış normalarınızın kökləri çoxşaxəlidir və din, mədəniyyət, fəlsəfə və s. kimi amillər, həmçinin vicdanınız və necə tərbiyə almağınızla bağlıdır. Kouçinq arenasına məhz belə bir etik davranış modelini gətirməlisiniz.

Aşağıdakı sualları cavablandırın:

- Sizi kouç olmağa nə həvəsləndirdi?
- Dəyərləriniz nələrdir?
- Kouçinq prosesində hansı etik davranış qaydalarına əməl edirsiniz?

Cavablarınız 1-ci mərhələdə qeyd edildiyi kimi, kimliyiniz və 4-cü mərhələdə müzakirə edildiyi kimi, kouçinq tərzinizlə əlaqəli olacaq.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

ŞƏXSİ ETİK DAVRANIŞ MODELİNİZ



Həm kouçinq arenasında, həm də ondan kənarda, xüsusilə də rəhbər vəzifədə çalışan daxili kouçsunuzsa, bir sıra müxtəlif rollarda çıxış edəcəksiniz. Əsas məsələ kouçinq zamanı müəyyən sərhədlərdən kənara çıxmamaqdır.

Hər bir halda, kouçinq alan şəxslə münasibətlərinizin məxfiliyi vacibdir və bu prinsipə əməl edilməlidir.

Etik məsələləri necə idarə etdiyinizi günbəgün təhlil etməkdə fayda var, əldə etdiyiniz nəticələr etik davranış modelinizə təsir edəcək.

Məxfiliyə səciyyəvi nümunə sifarişçinin kouçinq alan şəxsin işində ediləcək, lakin onun özünün hələ bilmədiyi dəyişikliklər (məsələn, müəssisədəki struktur dəyişikliyi və ya ixtisarlar) barədə danışmasıdır. Eynilə, kouçinq alan şəxs işəgötürənin bilməyini istəmədiyi nəyisə, məsələn, iş axtardığını və ya işinə təsir edə biləcək xəstəliyinin olduğunu sizə danışa bilər.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

TƏHLÜKƏSİZ MÜHİT



Kouçinq alan şəxsin rifah və performansının önə çəkildiyi kouçinq prosesində əvvəlcədən təhlükəsiz mühit yaratmaq son dərəcə vacibdir.

Dördüncü mərhələdə qeyd edildiyi kimi, işə münasibətin əsas qaydalarını müəyyən etməklə başlayın. Nəyin münasibətə daxil olduğunu, nəyin kənarda qalacağını qarşı tərəf aydın başa düşməlidir.

Məsələn, daxili kouç kimi, kouçinq alan şəxslə birlikdə iş toplantısındasınızsa, "xəbərdar olduğunuz məsələlərə" münasibətdə özünüzü necə aparmalısınız? Kouçinq məşğələsində müzakirə edilənlərin qarşı tərəfin rəhbəri və ya iş yoldaşlarına bildirilməsini onun nə dərəcədə istədiyini özü ilə müzakirə etmək barədə düşünün.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

MƏLUMAT MÜBADİLƏSİ



Məlumat mübadiləsi rəsmi müqavilənin bağlanmasından əvvəlki kouçinq münasibətinin qeyri-rəsmi hissəsi hesab edilə bilər.

Bu zaman əlaqə məlumatlarının, ümumi məlumatların mübadiləsi baş tutur, bu məlumatların kimin üçün əlçatan olacağı (əgər olacaqsa) müzakirə edilir.

Etik nöqteyi-nəzərdən, qarşı tərəfin yalnız sizinlə əlaqə saxlamasını istəyə bilərsiniz: "İş saatlarında mənimlə əlaqə saxlaya bilərsiniz" və ya "Bu mənim ev nömrəmdir, istədiyiniz zaman zəng edə bilərsiniz".

Bir daha qeyd etməliyəm ki, etik sərhədlərin müəyyən edilməsi şəxsi məlumatları açıqlamaq istəyib-istəmədiyinizi, nə qədər məlumatı bölüşmək istədiyinizi əhatə edir. Kouçinq verdiyim şəxslər arasında şəxsi həyatım barədə heç nə söyləmədiklərim də olub, müəyyən şərtlər daxilində bölüşməyi məqsədəuyğun bilib şəxsi məsələlər barədə söhbət etdiklərim də.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR



KOUÇİNQ MƏŞĞƏLƏLƏRİNDƏ QEYDLƏRİN APARILMASI

"Müştərilərlə işinizin müvafiq qaydada və dəqiq qeydiyyatını aparın, qeydlərin məxfiliyini və təhlükəsiz yerdə saxlanmasını təmin edin".

Kouçlar və mentorlar üçün BEYNƏLXALQ ETİK DAVRANIŞ KODEKSİ

Qeyd götürməyinizin qarşı tərəfi narahat etmədiyinə əmin olun. Mən nə üçün qeydlər apardığımı (məşğələnin əsas mövzularını yadda saxlamaq üçün maddə ayırıcılarından istifadə edirəm), qeydlərdə nə yazdığımı (müzakirə etdiyimiz məsələlər, görüləcək tədbirlər) izah edirəm.

Həmçinin qeydlərimin surətini məmnuniyyətlə qarşı tərəfə də verə biləcəyimi söyləyir, müştərinin/sifarişçinin yazılan qeydləri görməyəcəyini bildirirəm. Ümumiyyətlə, kouçinq qeydləri hər hansı səhlənkarlıq iddiası ehtimalına qarşı 3 il, müqavilənin pozulmasına dair iddialara qarşı 6 il mühafizə edilməlidir.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

EETİK MƏHDUDİYYƏTLƏR



Kouçinq psixoloji konsultasiya deyil və əgər ixtisaslaşmış psixoterapevt deyilsinizsə, belə məsələlərin başqa ekspertlərə yönləndirilməsi üçün aydın sərhədlər müəyyən etməlisiniz. Həmçinin tibbi xarakterli məsələlər ortaya çıxdıqda da qarşı tərəfi həkimə yönləndirməlisiniz.

Rahat işləyə bilməyəcəyinizi təxmin etdiyiniz bir məsələ ilə qarşılaşdıqda, lazım gələrsə, qarşı tərəfi başqa peşəkara yönləndirmək barədə düşünün.

Bəzi kouçinq alan şəxslər terapiya, tibbi dəstək kimi, başqa məsələlərdə də dəstək ala bilərlər, kouç kimi bunları müzakirə edə bilərsiniz, lakin kouçinq münasibətini onlardan ayrı tutmaq üçün sərhədləri aydın müəyyən etməlisiniz.

"*Etik davranış – həyata göstərilən dərin ehtiram deməkdir*".
Albert Şveytser



QARŞI TƏRƏFİN DƏYƏR SİSTEMİ ÜÇÜN YER AÇMAQ

Qarşı tərəf üçün dəyərlər çox vaxt emosiyalarla müşayiət olunur və onun özünə qarşı duyduğu vaciblik, şəxsi dəyər və faydalılıq hissini nümayiş etdirir. Bu dəyərləri müəyyən etmək məqsədilə araşdırma aparmaq üçün aşağıdakı sualları verərsiniz:

- "Bu mövzu ilə əlaqədar şəxsi prinsiplərinizi sizi dəstəkləyirmi?" (Bu suala aldığınız cavab iş yerində baş verənlərlə bu şəxsin prinsipləri arasındakı uyğunsuzluğu müəyyən edəcək.)
- "Bu (iş yerindəki tədbir/toplantı/insident) sizi narahat edirmi?"
- "Hal-hazırda sizin üçün ən vacib məsələ nədir?" (Əsasən, təşkilati dəyişikliklər dövrünə uyğun sualdır.)

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR



ETİK DAVRANIŞ KODEKSİ VƏ PEŞƏ STANDARTLARI

Kouçinq hazırda qanunvericiliklə tənzimlənmir və kouçlar rəsmi şəkildə ixtisaslaşmaq, yaxud etik davranış kodeksinə əməl etmək məcburiyyətində deyillər. Lakin hətta kouçinqin əsaslarının keçildiyi təlim proqramlarında belə, peşəkar dürüstlüyün və keyfiyyətin qorunmasına təminat verən bir sıra peşə təşkilatlar da cəlb edilməlidir. Hazırda əsas kouçinq orqanları aşağıdakılardır:

- Kouçinq Assosiasiyası ("AC")
- Beynəlxalq Kouç Federasiyası ("ICF")
- Avropa Mentorluq və Kouçinq Şurası ("EMCC")
- Britaniya Psixologiya Cəmiyyəti – Kouçinq psixologiyası qrupu ("BPS")

"AC" və "EMCC" 94-cü səhifədə istinad edilən Beynəlxalq Etik Davranış Kodeksinə əsasən fəaliyyət göstərirlər.

Bütün bu orqanlar bənzər etik davranış kodekslərinə və müştərilərlə peşəkar davranış prosedurlarına, müvafiq kouçinq münasibətlərinin idarə edilməsi üçün təlim proqramlarına və təlimatlara malikdirlər. Bundan əlavə, onlar bacarıqların təkmilləşdirilməsi üçün davamlı peşəkar inkişaf kursları təklif edir, müntəzəm olaraq regional şəbəkə toplantıları keçirirlər.

PEŞƏKAR OLMAQ

Kənardan dəvət edilən kouçsunuzsa, peşə məsuliyyətinin sığortası barədə düşünə bilərsiniz; kouçinq proqramı sifarişçilərinin çoxu kənardan kouç dəvət edən zaman qüvvədə olan sığorta şəhadətnamələri (sertifikatları) barədə soruşurlar.

Kouçinq mütəxəssisləri üçün sığorta təminatı üzrə ixtisaslaşmış, eyni zamanda təlimçi, pedaqoq, İR məsləhətçisi və mediatorları da qoruyan sığorta şirkətləri mövcuddur. Özünüzə ən uyğun olanı tapmaq üçün araşdırma aparın. Yenə də akkreditə olunmuş orqanlar bu barədə konsultasiya xidməti göstərirlər.



MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

SİFARİŞÇİNİN GÖZLƏNTİLƏRİ



Müəssisədaxili, yaxud müstəqil kouç kimi fəaliyyət göstərməyinizdən asılı olmayaraq, sifarişçi/müəssisə kouçinqə yatırılan sərmayənin özünü doğrultmasını gözləyəcək. Sizdən isə kouçinq proqramını qiymətləndirmək və hesabat yazmaq tələb oluna bilər.

Sifarişçi və ya kouçinq proqramını maliyyələşdirən tərəflə işləmək üçün əsas prinsiplər aşağıdakılardır:

- etibarlılıq və etimad əsasında tərəfdaşlıq etikası formalaşdırılmalıdır;
- şəffaf və dürüst əməkdaşlıq həyata keçirilməlidir;
- sözlərlə əməllər üst-üstə düşməli, verilən vədlər yerinə yetirilməlidir;
- təlim-tədris platforması yaradılmalıdır.

Ketrin Tulpa (2015) "Kouçinqdə mükəmməllik: sahə üzrə bələdçi" ("Excellence in Coaching: The Industry Guide") kitabında kouçların işə qəbulu və seçilməsində istifadə edilməsi məqsədilə bu prinsiplərin sayını artırıb.

Kənardan dəvət edilən kouç kimi, işinizə müəssisənin/sifarişçinin məqsəd, hədəf və istəkləri barədə bir sıra sualların araşdırıldığı "sifarişçi anketi" ilə başlaya bilərsiniz.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

SİFARİŞÇİ MÜƏSSİSƏ İLƏ ƏMƏKDAŞLIQ



Yalnız bir işçiyə, bütöv komandaya, yaxud geniş insanlar qrupuna kouçluq etməyinizdən asılı olmayaraq, təşkilatın tələbləri və razılaşdırılmış nəticələr barədə aydın təsəvvürə malik olmalısınız.

Bir daha qeyd etməliyəm ki, aşağıdakıları müəyyən etmək üçün kouçinq xidmətini satın alan əsas tərəflərlə dürüst söhbətin aparılmasını faydalı hesab edirəm:

- Kouçinq və kouçinq prosesi dedikdə nə başa düşülür?
- Təşkilati strategiyalar və kouçinq təcrübəsindən istifadənin səbəbi nədir?
- Kouçinq kimə ünvanlanır (və nə üçün)?
- Kouçinq mövcud olan başqa inkişaf proqramları ilə necə uyğunlaşacaq?
- Proqramın uğuru və rentabelliyi necə ölçüləcək?

Yenə də məxfilik mütləqdir, sizə paylaşa bilməyəcəyiniz məlumatlar verilə bilər. Müəssisə və kouçinq alan şəxslə öz aranızdakı bu sərhədi aşmayın.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

MÜƏSSİSƏDAXİLİ KOUÇ KİMİ



Müəssisədaxili kouç kimi çıxış etdiyiniz zaman vəzifələrin bölünməsi problemi yarana bilər. Tam qərəzsizliyin təmin edilməsi üçün dəqiq razılaşmanın əldə edilməsinin əhəmiyyəti də buradan irəli gəlir. "BBC" modeli belə hallar üçün yaxşı nümunə təşkil edir.

"BBC", əsas etibarilə, təlim almış müəssisədaxili kouçlardan istifadə edir. Kouç və qarşı tərəf arasında yazılı müqavilə olmasa da, müəssisə düzgün qurulmuş təlim və superviziya modeli təmin edir. O, qəbul edilmiş etik davranış kodeksinə əməl edir, kouçları isə kənardan cəlb edilmiş və həmkar supervayzerlərin köməyindən istifadə edirlər. Kouçlar həmçinin daxili şəbəkələşmə məşğələlərində, davamlı peşəkar inkişaf tədbirlərində iştirak edirlər. Kouçinq alan şəxslərin sayının yaxından izləndiyi və ildə yalnız 3 və ya 4 şəxsin seçilməsinə icazə verən bu model daxili kouçlardan istifadə edən və onları dəstəkləyən iri müəssisələr üçün nümunədir.

Daha ətraflı fikir formalaşdırmaq üçün bax: Ketrin Sent Con-Bruksun "*Daxili kouçinq: daxildə yaşanan hekayə*" ("Internal Coaching: The Inside Story") kitabı.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

QARŞI TƏRƏF SƏRHƏDLƏRİ AŞARSA



Şübhəsiz ki, kouç kimi fəaliyyət göstərdiyiniz müddətdə artıq bir sıra çətinliklərlə üzləşmisiniz. Qarşılaşdığım problemlərə (faydalı hesab etdiyim, təklif edilən həll yolları ilə birlikdə) bir neçə nümunə ilə tanış olun.

Qarşı tərəf, sadəcə, vaxt öldürür və öyrənməyə həvəs göstərmir.

Hiss etdiklərinizi (obrazlı şəkildə) ifadə edərək məsələni müzakirəyə çıxarın. Qarşı tərəfin maraq göstərməməsinin bir çox səbəbləri ola bilər. Onun kouçinqdən imtina etməsini və ya başqa kouçla çalışmasını təklif edə bilərsiniz.

Qarşı tərəf özünü adekvat aparmır və çoxlu spirtli içki qəbul etdiyini etiraf edir.

Bu vərdişin yeni yarandığını, yoxsa müəyyən müddətdən bəri davam etdiyini soruşun. Bu davranışı təhrik edən səbəblər haqqında danışın – iş və ya evlə əlaqəli ola bilər. Tibbi yardıma müraciət etmək barədə söhbət edin. Sağlamlıq və təhlükəsizlik məsələləri, eləcə də İR üzrə rəhbərin işə cəlb edilməsi haqqında da düşünün.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

QARŞI TƏRƏF SƏRHƏDLƏRİ AŞARSA



Qarşı tərəfin performansına təsir edən bir çox şəxsi problemləri var, lakin rəhbərliyin bilməsini istəmir.

Tibbi və ya psixoloji konsultasiyadan ibarət ola biləcək dəstək planı üzərində çalışın: əksər müəssisələr dəstək xəttinə malik olurlar. Dəstək şəbəkəsi formalaşdırmağa kömək edin, qarşı tərəfin etimadını qazandığınız aşkardırsa, mümkün qədər kouçinqi davam etdirin.

Sadalanan problemlər sadəcə supervayzerlə müzakirə edəcəyiniz məsələlərdir. Artıq qeyd edildiyi kimi, akkreditə olunmuş orqanların hər biri supervayzerlə iş üçün kouçinq saatlarınıza müvafiq sayda saat ayırmağı tövsiyə edir. Kouçinq Assosiasiyası və Beynəlxalq Kouç Federasiyası müraciət edə biləcəyiniz supervayzerlər siyahısını təmin edir.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

KOUÇLAR ÜÇÜN SUPERVİZİYA



"Kouçlar üçün superviziya – interaktiv düşünmə, izahedici qiymətləndirmə və təcrübənin paylaşılması vasitəsilə kouçun davamlı inkişafını və işinin effektivliyini təmin edən rəsmi peşəkar dəstək prosesidir!

Başkirova, Stivens və Villis (2005)

Piter Houkins kouçlar üçün "yeddigözlü superviziya modeli"ni ("Peşəkarlara kömək məqsədilə superviziya" ("Supervision in the Helping Professionals"), Houkins və Şohet, 1989) – qiymətləndirmə təcrübəsinin ideya və aspektlərini ehtiva edən əhatəli düşünmə modelini təqdim edir. Bu model kouçinq alan şəxsin yanaşmasını, sizə, yəni kouça təqdim edilən problemlə bağlı hisslərinizin nədən ibarət olduğunu, etdiyiniz müdaxilənin problemə nə dərəcədə yönəldiyini, başqa hansı alternativlərdən istifadə edilə biləcəyini araşdırır.

Siz həmçinin həmkarlarınız olan supervayzerlərlə də çalışa bilərsiniz; bu zaman kouçlar qrupu öz təcrübələrində meydana gələn məsələləri müzakirə etmək və davamlı peşəkar inkişaf fəaliyyətlərində iştirak etmək üçün müntəzəm olaraq görüşürlər. Şəxsən mən rübdə bir dəfə keçirilən həmkar supervayzerlər qrupunun məşğələlərində və arabir baş tutan təkbətək görüşləri faydalı hesab edirəm.

MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

ÇALIŞMA – MİSSİYANIN TƏSVİRİ

Niyə kouçluq etdiyinizi hər gün xatırlamaq üçün missiyanızı – məqsəd və hədəflərinizi yazın.

Nələrə dəyər verirsiniz, həyatınızı necə yaşamaq istərdiniz, qısa və ya uzunmüddətli məqsədləriniz nədən ibarətdir və s. kimi özünüzə ünvanladığınız suallar və onların cavablarını missiyanızın təsvirində qeyd edə bilərsiniz. Bu metod kouçinq və ona "ayırdığınız yer"lə öz aranızda müəyyən uyğunluq yaratmağa kömək edə bilər.



MƏRHƏLƏ 5: ETİK NORMALAR

YEKUN QƏNAƏT



- Etik davranış sərhədlərinizi bilin.
- Peşəkar etik davranış qaydalarını öyrənin.
- Müstəqil kouç kimi fəaliyyət göstərirsinizsə, müvafiq sığorta əldə edin.
- Sifarişçi/təşkilatçı ilə açıq və dürüst münasibətləriniz olsun.
- Münaqişə və etik problemlərin fərqində olun.
- Kouçinq superviziyasında iştirak edin.

ƏLAVƏ MATERİALLAR

TƏKLİF EDİLƏN ƏDƏBİYYAT SİYAHISI



Conatan Passmur "**Kouçinqdə mükəmməllik: sahə üzrə bələdçi**"; "Kogan Page", 3-cü nəşr; 2015.

Mütləq baxın: Piter Houkins "**Kouçlar üçün superviziya**", Ketrin Tulpa "**Kouçinq yatırımının optimallaşdırılması**" və Conaton Passmur "**İnteqrativ kouçinq**"

Liz Holl "**Şüurlu kouçinq**", "Kogan Page"; 2013.

Karl Rocers "**Şəxsiyyət olmaq haqqında: terapevtin psixoterapiyaya baxışı**", "Robinson"; 2004.

S. Palmer "**Ekopsixologiya araşdırması kouçinq və pozitiv psixologiya təcrübəsinə təsir edə bilərmi?**", "Coaching Psychology International", 8-ci buraxılış, 11 – 15; 2015.

Cudit E. Qleyzer "**Söhbət intellekti**", "Bibliomotion Inc"; 2013

Nensi Klayn "**Düşünmək zamanı**", "Cassell"; 2002.

Emi Brann "**Kouçlar üçün neyrobiologiya; ən yeni biliklərdən müştərilərinizin maraqları üçün necə istifadə edə bilərsiniz**", "Kogan Page", 2014.

Dok. Stiv Piters "**Şimpanze paradoksu: Uğur, özünəinam və xoşbəxtliyə nail olmağınıza yardım üçün zehnin idarə edilməsi**, "Vermilion"; 2012.

S. Devid, D. Klatterbak, D. Megginson "**Məqsədlərin sərhədlərini aşmaq: kouçinq və mentorluq üçün effektiv strategiyalar**", "Routledge"; 2013.

ƏLAVƏ MATERİALLAR

TƏKLİF EDİLƏN ƏDƏBİYYAT SİYAHISI



Maylz Daun "**Effektiv kouçinq: kouçun kouçundan dərslər**", "Texere Publishing"; 2003.

"TED" çıxışları – www.ted.com

- Lui Şvartzberq – "Təbiət. Gözəllik. Minnətdarlıq"
- Martin Seliqman – "Pozitiv psixologiyanın yeni erası"
- İv Morye – "İş yerində həddən çox qaydanın müəyyən edilməsi işlərin görülməsinə necə mane olur"
- Den Arieli – "İşimizi sevməyimizin səbəbi nədir?"
- Den Gilbert – Gələcək "mən"inizin psixologiyası

Faydalı mənbələr

Avropa Mentorluq və Kouçinq Şurası – www.emccouncil.org
Kouçinq Assosiasiyası – www.associationforcoaching.com
Beynəlxalq Kouç Federasiyası – www.coachfederation.org.uk
Britaniya Psixologiya Cəmiyyəti – www.bps.org.uk
Oksford Fərqindəlik Mərkəzi – oxfordmindfulness.org
Açıq havada kouçinq – www.greenspacecoaching.com

MÜƏLLİFDƏN

Kouçlar üçün bu modelin işlənib hazırlanmasında mənə əksəriyyəti kouçinq üzrə mütəxəssis olan bir çox insan kömək edib. Əvvəla, məlumatların qarşılaşdırılmasında göstərdiyi misilsiz köməkliyə görə Kler Barnetə, sonra isə superviziya modelini paylaşdığına görə "BBC"nin əməkdaşı Ceyn Saundersə və açıq havada kouçinq barədə biliklərinə və lütfkarlığına görə Karen Libenquta təşəkkür edirəm. Həmçinin sorğuda iştirak etmiş bir çox kouça təcrübə, fikir və konsepsiyalarını bölüşdüklərinə görə minnətdaram. Avropa Mentorluq və Kouçinq Şurasına bu modeli 2014-cü ildə Venesiyada keçirilən illik konfransında təqdim etmək fürsətinə görə təşəkkür edirəm, Şuranın bu modeli sınaqdan keçirməsi üçün məni Şərqi və Qərbi Midlenddə keçirilən toplantılara dəvət edən koordinatorları Syu və Roba minnətdarlığımı bildirirəm.

Kouçinq və Fərqindəlik Konsorsiumunun xanımları Fiona, Helen, Lesli, Debs və Culiyaya dəstək göstərdiklərinə görə, həmkar superviziyasına, biliklərinə və zarafatlarına görə xüsusi təşəkkürlər. Nəhayət, ailəmə, həyat yoldaşım Endryuya, o cümlədən Ceyms, Simon və Helenə, varlıqları ilə sevmək potensialımı, kouçinq səriştəmi və düşünmə təcrübəmi zənginləşdirən nəvələrim Eliza və Matildaya minnətdaram.

Müəllif haqqında



Linn Vali (hüquq üzrə bakalavr dərəcəsi (fərqlənmə ilə); magistr dərəcəsi; biznes kouçinq üzrə xüsusi sertifikat; Lİİ-nin rəhbər şəxslər üçün kouçinq və mentorluq üzrə 7-ci səviyyə diplomu; rəhbərlik səviyyəsində kouç, liderliyin inkişaf etdirilməsi üzrə fasilitator və yazar)

İş həyatının çox hissəsini ali təhsil sahəsində çalışmaqla keçirmiş Linn son illərdə uğurlu bir korporativ idarəetmə mərkəzinə rəhbərlik edir, həm özəl sektor, həm də dövlət sektorunda akkreditə olunmuş və olunmamış liderliyin idarə edilməsi proqramlarını işləyib hazırlayır və tətbiq edir. Son 12 ildə kouç kimi fəaliyyət göstərən, əsasən, orta və üst rəhbərlik və xidmət şöbə/idarələrinin rəhbərləri ilə çalışan Linnin kouçinq tərzi pozitiv psixologiya və insanyönümlüdür. O xüsusilə də kouçinqdə neyrobiologiyanın tətbiqinin inkişaf etdirilməsi, eləcə də emosiyaların komandaların və üst rəhbərliyin qəbul etdiyi qərarlara təsiri məsələlərini araşdırır.

Linn həm ölkə daxilində, həm də Əbu-Dabi, Kanada və Mavrikidə liderlik kursları keçmiş, fərqli müəssisələrin üst səviyyəli rəhbərlərinə idarəetmənin inkişaf etdirilməsi üzrə məsləhətlər vermişdir. Linn kouçinq şəbəkə tədbirlərində çıxış etmək üçün dəvət edilir, "Coachingand" şirkətinin təsisçi direktoru, Midlenddə yerləşən Kouçinq və Fərqindəlik Konsorsiumun üzvüdür.

Linn həmçinin bu günə qədər 147 min dəfə endirilmiş "İnsanların potensialının maksimum səviyyəyə yüksəldilməsi: lider və menecerlər üçün kouçinq" (2014) adlı elektron kitabın həmmüəllifidir.

Əlaqə
E-poçt: hello@coachingand.co.uk. Veb: www.coachingand.co.uk