

مقدمة

في عالمنا المعاصر، حيث تزداد التحديات وتتعد الحياة الشخصية والمهنية ، و يبرز الكوتشينج كأداة فعالة لتحقيق النمو والتطور وأصبح الكوتشينج أداة حيوية لتحقيق النجاح والتميز ، يعتبر الكوتشينج عملية تطويرية تهدف إلى مساعدة الأفراد والمجموعات على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية من خلال التركيز على تطوير المهارات، تحسين الأداء، وتوجيه الأفراد نحو تحقيق إمكاناتهم الكاملة ، و يمكن للكوتشينج أن يكون له تأثير كبير على حياة الأفراد ونجاح المؤسسات.

مفهوم الكوتشينج

ما هو الكوتشينج؟

الكوتشينج (coaching) هو من المجالات الحديثة نسبياً وله تعريفات معظمها يدور حول نفس المضمون. والجدير بالذكر أنه ليس هناك (حتى لحظة كتابة هذا المقال) ترجمة عربية معبرة عن المعنى الحقيقي للكوتشينج ولعل هذا من أسباب حصول إلتباس في مفهومه مع مهن المساعدة الأخرى.

يعنى إيه كوتشينج؟

الكوتشينج : عبارة عن حوار، لكنه ليس مجرد دردشة، بل هو حوار من نوع خاص جداً. في حوار الكوتشينج لا يقوم الكوتشينج بإعطاء نصائح، ولا يخبر بخبراته، ولا يعالج الأمراض ولا يركز على المشكلات. الكوتشينج عبارة عن عملية تسهيل الوصول إلى الهدف من خلال الأسئلة وإعطاء التغذية الراجعة بطريقة خاصة جدا تغوص في قلب الهدف ، كل هذا من خلال إجابات العميل نفسه من غير تدخل بمعلومات ولا اقتراحات من الكوتش **الكوتشينج** هو عملية تفاعلية وتشاركية بين الكوتش (المدرّب) والمستفيد (العميل). يهدف الكوتشينج إلى تمكين المستفيد من تحرير إمكانياته الداخلية و تحقيق أهدافه الشخصية أو المهنية من خلال تسهيل عملية التعلم الذاتي.

ما هو اللايف كوتشينج؟

ما هو Life Coaching ؟

حوار تفاعلي، تعاوني، تحريري بين شخصين (الكوتش والمستفيد) يهدف إلى تحرير طاقات الفرد الكامنة من أجل أداء وجودة حياتية أعلى، تمكين المستفيد، ومساعدته لإحداث التغيير المطلوب من خلال تيسير عملية التعلم الذاتي والمسؤولية الحياتية في الكوتشينج الكوتش يلعب دور الميسر ليمسر عملية التغيير وذلك من خلال: مصاحبة المستفيد بالمحادثة، والتفاعل مع المواقف، تشجيع واستثارة افكاره ، مشاعره وسلوكه للوصول إلى النتائج المرجوة باستخدام مهارات الاستماع الفعال، مهارات طرح الأسئلة المثيرة والموضحة، مهارات التغذية الراجعة ومجموعة من المهارات، الادوات والنماذج الأخرى لإدارة الجلسات باختصار جلسة الكوتشينج توفر لك مساحة ووقت من التفكير والنقاش عن احلامك وأهدافك، وما تريد الوصول إليه وكيف تصل إليه بمصاحبة ومحادثة كوتش محترف.

ما هي وظيفة الكوتشينج؟

أهمية الكوتشينج

الكوتشينج أصبح أداة محورية في تطوير الأفراد وتحقيق أهدافهم سواء كانت شخصية أو مهنية. في عالم سريع التغير ومع تزايد الضغوطات والتحديات، يقدم الكوتشينج فرصة للتوجيه والإرشاد، مما يساعد الأفراد على اكتشاف إمكانياتهم الحقيقية وتطويرها. من خلال الحوار العميق والأسئلة الموجهة، يمكن للكوتشينج أن يفتح آفاقاً جديدة للتفكير ويعزز من قدرة الأفراد على اتخاذ قرارات صائبة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الشخصي والمهني. بهذه الطريقة، يمثل الكوتشينج استثماراً في الذات وفي مستقبل أفضل.

وتتمثل أهمية الكوتشينج فيما يلي

النمو الشخصي والمهني: الكوتشينج هو استثمار في المستقبل ، حيث يساعد الأفراد على تحقيق أقصى إمكاناتهم. زيادة الإنتاجية: من خلال تحديد الأهداف وتخصيص الوقت والجهد، يصبح الأفراد أكثر إنتاجية. تحسين العلاقات: الكوتشينج يساعد على تطوير مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين. الوقاية من الإجهاد: من خلال إدارة الوقت والضغط بشكل أفضل، يمكن للكوتشينج أن يساعد في تقليل مستويات الإجهاد. تعزيز الرضا عن الحياة: تحقيق الأهداف والشعور بالإنجاز يساهم في زيادة الرضا عن الحياة.

أهداف الكوتشينج

زيادة الوعي الذاتي: يساعد الكوتشينج الأفراد على فهم نقاط قوتهم وضعفهم ، وقيمهم، وأهدافهم بشكل أعمق. تحقيق الأهداف: يوفر الكوتشينج إطاراً واضحاً لوضع الأهداف وتحديد الخطوات اللازمة لتحقيقها. التغلب على التحديات: يساعد الكوتشينج الأفراد على تحديد التحديات التي يواجهونها وتطوير استراتيجيات للتغلب عليها. تعزيز الثقة بالنفس: من خلال تحقيق النجاحات الصغيرة والكبيرة ، يزداد ثقة الأفراد في قدراتهم. تحسين الأداء: يساهم في تحسين الأداء في مختلف مجالات الحياة ، سواء كانت مهنية أو شخصية. تعزيز المرونة: يساعد الكوتشينج الأفراد على التكيف مع التغيرات والتحديات التي تواجههم في الحياة. اكتشاف الإمكانيات الكامنة: يوفر الكوتشينج بيئة آمنة لاستكشاف الأفكار الجديدة وتطوير المهارات. باختصار، الكوتشينج هو أداة قوية لتحقيق التغيير الإيجابي في الحياة. إذا كنت تبحث عن طريقة لتحسين نفسك وحياتك المهنية، فإن الكوتشينج هو الخيار الأمثل لك.

أنواع الكوتشينج

الكوتشينج هو مجال واسع يتضمن مجموعة متنوعة من الأساليب والأنواع التي تلبى احتياجات الأفراد المختلفة في حياتهم الشخصية والمهنية. مع تزايد الوعي بأهمية تطوير الذات وتحقيق الأهداف، ظهرت أنواع متعددة من الكوتشينج، كل منها يركز على جوانب محددة من حياة الفرد. سواء كان الكوتشينج موجهاً لتحسين الأداء المهني، أو لتعزيز النمو الشخصي، أو لدعم الصحة العقلية والجسدية، فإن كل نوع يقدم أدوات وإستراتيجيات مخصصة لمساعدة الأفراد على تجاوز تحدياتهم والوصول إلى إمكاناتهم الكاملة، ومن أنواع الكوتشينج ما يلي :

يمكن تقسيم أنواع الكوتشينج على أساس التالي

أولاً الهدف من عملية الكوتشينج

- 1- الكوتشينج الوقائي: هي عملية قبلية يقوم بها الكوتش لمساعدة العميل في ان يكون مستعداً لمواجهة أى تحديات او عقبات يمكن ان تواجهه.
- 2- الكوتشينج العلاجي: هي عملية تصحيح للوضع الحالى يقوم بها العميل وذلك بمساعدة الكوتش .
- 3- الكوتشينج التطويري: هي عملية تحسين وتطوير في الأداء، يستخدم العميل من خلالها أفضل إمكانياته ومهاراته للوصول إلى هدفه.

ثانياً مجال الكوتشينج

مجالات الكوتشينج

ما هي تخصصات الكوتشينج؟

- 1- الكوتش الروحي: يعمل على مساعدة العميل في التخلص من بعض الإتجاهات والمعتقدات السلبية والتي من شأنها ان تقلل من الوعي بالذات
 - 2- كوتش العلاقات : يلجأ العميل للكوتش من أجل تنمية مهارة التعامل مع الآخرين، وتحسين العلاقات الإجتماعية،بالإضافة الى تحسين العلاقة بين الزوجين وزيادة التفاهم بينهم
 - 3- كوتش الوالدين: مساعدة الوالدين على أداء دورهم بفاعلية، ومساعدتهما على إيجاد الأساليب الصحيحة والحديثة، ليمارسا دورهم برضا تام، وتوفير النظرة المتوازنة بين الحياة الشخصية للوالدين والحياة الأسرية.
 - 4- كوتش المهنة: الكوتش المهني يساعد الأفراد في تحديد مسارهم الوظيفي كما يشجع من يريد أن يغير مساره الوظيفي من قطاع إلى قطاع آخر ويساعده على اختيار الأفضل.
 - 5- كوتش الأعمال: في هذا النوع يقوم الكوتش بتقديم خدمة الكوتشينج للمؤسسات والشركات و الموظفين في مهارات معينة، لإنجاز العمل على نحو أفضل.
- بالإضافة إلى تشكيل فريق ما لمهمة معينة، أو لرفع أداء موظف، حيث أصبح الكوتشينج في السنوات الأخيرة أحد الأساليب الأكثر أهمية ونجاحاً في مجال الإدارة

- 6- **كوتش الحياة:** يهتم كوتش الحياة بمساعدة العملاء في جميع جوانب الحياة على المستوم الشخصي للفرد، ويدعم الأشخاص الراغبين في تغيير وتطوير حياتهم، ويساعدهم على التحرك في الاتجاه الصحيح نحو أهدافهم، وهنا يقدم كوتش الحياة مهارات حياتية للعميل تساعد في تحسين ظروف حياته.
- 7- **كوتش المراهقين:** يساعد الكوتش المراهق في إيجاد الاستراتيجيات الصحيحة للحد من التوتر والقلق، وفهم متطلبات هذه المرحلة، التي تتميز بضغطات متنوعة سواء من البيت أو المدرسة أو الأصدقاء، أو حتى الضغوطات الداخلية نتيجة النمو النفسي والجسمي للمراهق.
- 8- **كوتش المهارت:** هذا النوع من الكوتشينج يهتم بالتدريب الفردي، حيث يركز الكوتش على المهارات الأساسية التي يحتاجها الفرد في العمل لإداء أفضل وإنتاجية أعلى.
- 9- **كوتش الفريق:** دور الكوتش هنا هو تحفيز وتشجيع الفريق على تحسين الأداء، واستمرار العمل بروح الفريق الواحد، ومساعدتهم على العمل بشكل مرن وفعال

ثالثاً حالة الكوتشينج

1- فردي وجماعي

كوتشينج فردي: تكون جلسة الكوتشينج شخصية لفرد واحد فقط.

كوتشينج جماعي: جلسة الكوتشينج تكون لمجموعة من الأفراد لديهم المشكلة نفسها الهدف نفسه

2- مباشر وغير مباشر

كوتشينج مباشر: عن طريق اللقاء المباشر بين الكوتش والعميل دون وسيط.

غير مباشر: عن طريق الهاتف أو الإنترنت أون لاین-الإيميل أو عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي

3- رسمي وغير رسمي

رسمي: تكون جلسة الكوتشينج في المكتب الرسمي الخاص بالكوتش.

غير رسمي: في بعض الأحيان يتطلب الأمر أن تكون جلسة الكوتشينج في مكان خارج المكتب

(كافيه-مكان هادئ-البحر)

الفرق بين اللايف كوتش و المرشد أو الأخصائي النفسي

- إن الفرق بين المعالج النفسي أو ما يسميه البعض بالمرشد النفسي، واللايف كوتش أو مدرب الحياة، كبير جداً. فالأول يحتاج إلى سنوات من الدراسة الجامعية؛ ليحَقَّ له أن يفتح عيادة علاج نفسي، فيما الثاني يمكنه أن يدرِّب الأفراد بعد إتمام دورة تعليمية تبدأ من 3- 6 أشهر فقط.
- ، الفرق بين المرشد النفسي واللايف كوتش، يتضح من خلال الإطلاع على دور كلٍ منهما:

المعالج النفسي أو المرشد النفسي

يُعتبر المعالج النفسي خبيراً في السلوك والعواطف والصحة العقلية ، يعمل مع الأشخاص الذين يعانون من ضيق أو صعوبات نفسية.

أكمل كلُّ عالمِ نفس، ما بين سبع إلى تسع سنوات من الدراسات الجامعية في علم النفس.. يتيح له تدريبه فهمَ السلوك البشري، ومعرفة أفضل الطرق لمساعدة مرضاه على حلّ المشاكل والصعوبات النفسية التي يواجهونها.

ويتكون عمل الأخصائي النفسي من:

- تقييم الأداء النفسي للشخص والصحة العقلية.
- تحديد التدخلات أو العلاجات التي يمكن أن تساعد.
- تنفيذ التدخلات أو العلاجات المصرح له بتقديمها ، على سبيل المثال العلاج النفسي.
- يحوّل المريض إلى طبيب نفسي، إذا وجد أنه يحتاج إلى دواء.

نطاق عمل الإختصاصيين النفسيين حسب القانون

تتكون ممارسة علم النفس من تقييم الأداء النفسي والعقلي، وكذلك تحديد التدخلات والعلاجات والتوصية بها وتنفيذها، بهدف تعزيز الصحة النفسية واستعادة الصحة العقلية للإنسان في تفاعله مع بيئته.

كما تعد المعلومات وتعزيز الصحة والوقاية من الانتحار والمرض والحوادث والمشاكل الإجتماعية ،

جزءاً من ممارسة المهنة مع الأفراد والأسر والمجتمعات.

مدرب الحياة أو اللايف كوتش

المدرب هو متخصص دعم ، تتمثل مهمته في ضمان التطوير الشخصي أو المهني للأفراد والمهنيين أو حتى المنظمات.. وتنقسم هذه المهنة إلى عدة تخصصات، حسب خصوصيات الجمهور.

يتمثل دور المدرب المحترف في دعم الموظفين أو فرق العمل، في تطوير إمكاناتهم وخبراتهم، وذلك في إطار الأهداف المهنية:

- ترقية المهارات.
- التطوُّر الوظيفي.

- المساعدة على استيعاب التغيير.
- التدريب الفردي.
- التدريب الجماعي.
- خلال جلسات الدعم مع المدرب أو الفريق، يساعدهم على تحقيق الأهداف التي حددها لأنفسهم.. يجب أن يغرس دعمه في الفرد أو الأفراد، تفكيراً يسمح له بالمُضي قُدماً نحو تحقيق أهدافه المهنية.. ولا يمكنه تحت أي ظرف من الظروف أن يقترح حلاً بدلاً من الفرد الذي يدرّبه.

دور مدرب الحياة

يتمثل دور مدرب التطوير الشخصي في مساعدة المستفيد، على تطوير وتحسين جوانب معينة تتعلق بحياته الشخصية.

قد يتضمن ذلك، تحسين جودة علاقاته مع مَنْ حوله، وإكتساب الثقة بالنفس ، وما إلى ذلك. يستهدف هذا المدرب بشكل أساسي الأفراد الذين يرغبون في الإستفادة من دعم أحد المحترفين

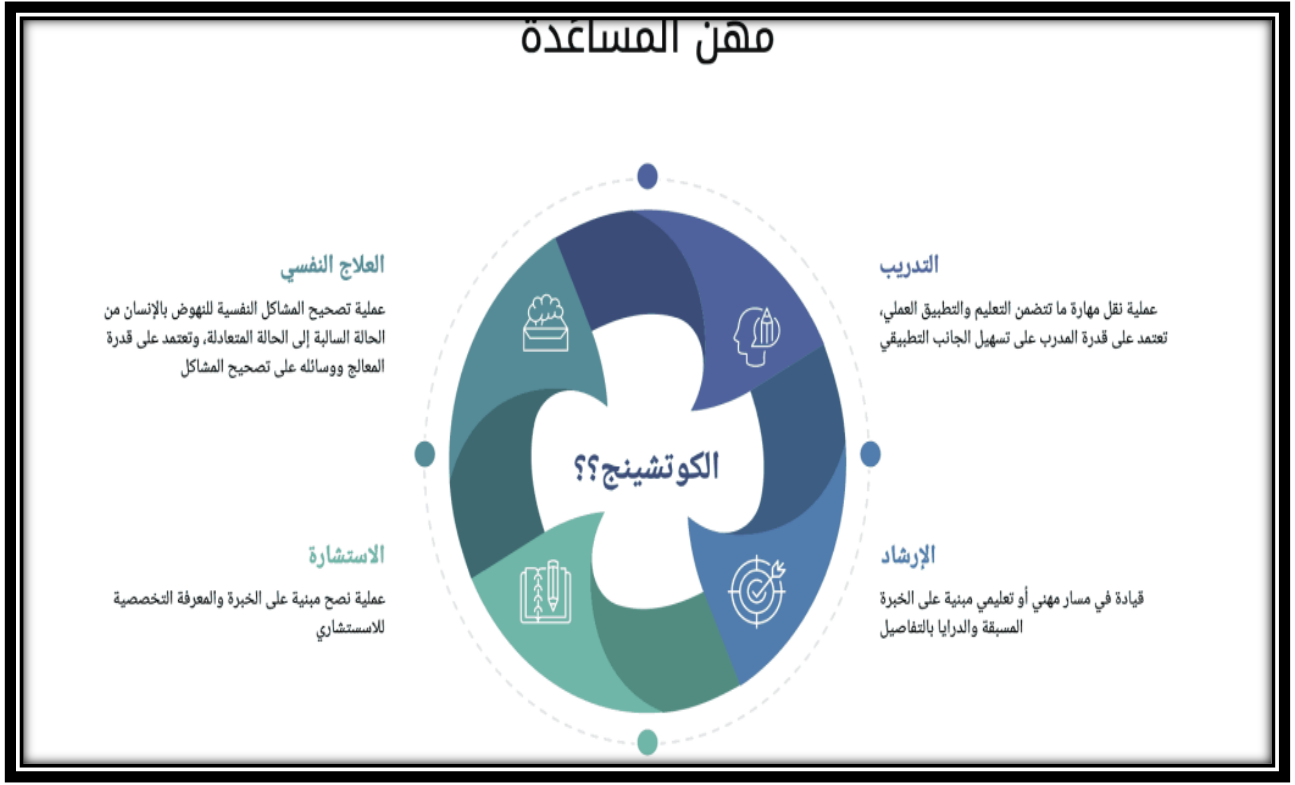
دور مدرب الحياة في العمل

يملك مدرب الحياة المحترف مهارات خاصة، من دون أن تكون هذه وظيفته.. لديه الأسس اللازمة لتدريب فريق العمل من عملائه، كمرشد ومستشار.

بالإضافة إلى إدارة فريقه والسيطرة عليه وتوجيهه؛ فإنه ينفذ ممارسات الدعم، على وجه الخصوص من أجل:

- تطوير الإمكانيات والمعرفة (الدراية ومهارات التعامل مع الآخرين).
- الاستماع وتقديم المشورة وتدريب الموظفين.
- تحفيز الفريق وتطوير الديناميكيات الفردية والجماعية.
- يتمتع بمهارات فنية ومهارات شخصية تتعلق بالتواصل والاستماع النشط، وإعادة الصياغة وما إلى ذلك.

بشكل عام، يتضح أن المدرب يركز على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف، في حين يركز المستشار على تحليل المشكلات وتقديم حلول استراتيجية، واللايف كوتش يركز على دعم الأفراد في تحقيق التوازن وتحسين نوعية حياتهم. يمكن لكل واحد من هؤلاء الأفراد أن يقدم قيمة مضافة فريدة ومهمة في مساعدة الأفراد على تحقيق تطویرهم الشخصي والمهني.



مواصفات الكوتش المحترف

6مهارات أساسية يجب أن يمتلكها كل كوتش

بصرف النظر عن مدى تقدّمك في مجال الكوتشينج ، جميع الكوتشز في طور التعلم دوماً، ويبحثون عن طرائق ليصبحوا كوتشز أفضل؛ لذا إليك فيما يأتي بعض المهارات والتقنيات الأساسية وطرائق مراجعة التقدم التي يجب على كل كوتش معرفتها.

المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل كوتش:

لا يُعدُّ الكوتش الماهر نفسه خبيراً في حل جميع المشكلات أو الإجابة عن كل سؤال يطرحه العميل؛ بل يدعم العميل في رحلته نحو التفكير والتعلم الذاتي، فيجب على جميع الكوتشز الذين يرغبون بأن يصبحوا أفضل التمتع بالمهارات الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها لضمان أن تكون رحلة العميل في غاية السلاسة، ومنها:

1. التعاطف:

التعاطف مهارة أساسية يجب أن يمتلكها كل كوتش محترف؛ إذ يساعد التعاطف الكوتشز على التواصل مع العملاء وتعزيز الثقة وتحقيق الأهداف بصورة أسرع، وهو أمر هام لمساعدة العملاء على الانفتاح طوال فترة تقديم الكوتشينج لهم.

2. الفضول:

يتيح الفضول للكوتش وضع معتقداته جانباً والتعامل مع عملائه بموضوعية، ففهم تجارب العملاء ووجهات نظرهم هو أساس فهم خلفياتهم وما يهمهم.

يساعد الفضول على اكتشاف إمكانات وبدائل جديدة، ويتيح التعمق في مكونات الفرد واكتشاف أمور لا يمكن سبر أغوارها بطريقة أخرى، كما يسمح إظهار الاهتمام للكوتش بجمع معلومات عن العملاء دون أي تحيز.

3. تنمية القدرة على تحديد نقاط القوة:

يجب أن يتمكن الكوتش الماهر من مساعدة العملاء على تحديد نقاط قوتهم، حتى وإن لم يدركها العملاء، فيجب على الكوتشز مساعدتهم على فهم أنفسهم فهماً أفضل، وكذلك يساعد الكوتشز العملاء على اكتشاف إمكاناتهم الحقيقية والنمو من خلال العمل على نقاط القوة هذه.

4. طرح أسئلة مفتوحة:

على الرغم من أننا عادةً ما نتعامل مع المشكلات رغبةً منا في حلها، إلا أنّ الموقف قد يكون أعقد مما يبدو عليه للوهلة الأولى، لهذا السبب، يُعدُّ التحدث إلى العملاء بعقل منفتح أمراً ضرورياً، وذلك من خلال طرح أسئلة مفتوحة.

على سبيل المثال، جرب أن تطرح السؤال الآتي على العميل "ماذا كنت لتفعل الآن لو لم تكن توجد عقبات في طريقك وكان كل شيء ممكناً؟"، بدلاً من طرح سؤال مثل "هل ترغب بتحقيق مزيد من النجاح أم البقاء حيث أنت حالياً؟"، فالأخير سؤال مغلق وغير ودي ويجب تجنبه كلياً.

5. فصل نجاح الكوتش عن نجاح العميل:

يجب أن يفهم الكوتشز أهمية فصل قيمهم الخاصة عن أهداف عملائهم وتطلعاتهم والنتائج التي يحرزونها، وهذا يعني أن يبذل الكوتشز قصارى جهده عند تقديم الكوتشينج لكن دون التدخل الزائد في حياة العميل أو ربط قيمته بنجاح العميل أو فشله.

من واجب الكوتشز توظيف خبرته لضمان تقدم العميل ونموه، لكن في الوقت نفسه، من الهام أن يتذكر أنّ العميل قد لا يحقق النتائج المرجوة، والذي قد يكون سببه الظروف أو قلة الجهد الذي بذله العميل، ومهما كان السبب، فإنّ فصل الكوتشز نجاحه عن نجاح عميله، يتيح له استثمار القدر المناسب من الطاقة والجهد دون المبالغة بإشغال نفسه.

6. الإصغاء الفعال:

الإصغاء الفعال هام للغاية، ولكنّه لا يكفي للتواصل؛ بل يجب على الكوتش الخبير أن يصغي إلى ما يُقال وما لا يُقال، ويتضمن ذلك لغة الجسد والعين والتنفس، وهي جميعها أشكال غير لفظية من التواصل. قد يقول العميل أحياناً شيئاً، ولكنّ لغة جسده قد تكشف عن أمر مختلف تماماً؛ لذا يجب على الكوتش الخبير أن يكون قادراً على فهم هذه الإشارات والتعامل معها بلطف كي لا يصبح العميل دفاعياً.

✓ أربع تقنيات كوتشينج يجب معرفتها:

1- عجلة الحياة: (Wheel of life)

عجلة الحياة هي أداة شائعة يستخدمها معظم الكوتشر، فقد تصبح الحياة غريبة بعض الشيء أحياناً، وقد يصعب تحديد ما يمنحك بالضبط من عيش حياتك بأفضل صورة، وهنا تأتي أهمية تقنية عجلة الحياة التي تمكّن الكوتشر من تحديد المجالات التي لا يشعر فيها العميل عن الرضى التام عن حياته. عندما يحدد العميل مستوى رضاه على العجلة (التي تتضمن مجالات مختلفة مثل الصحة واللياقة البدنية والعلاقات والوظيفة وما إلى ذلك)، يمكن للعميل والكوتش اكتساب فكرة أكبر عن المجال الذي يتطلب عناية، لنتمكّن بعدها من وضع خطة للمضي قدماً وفقاً لذلك.

2- تخطيط الحياة: (Life ECG)

هذه تقنية فعالة يستخدمها الكوتشر عندما لا يعرف العملاء ما يريدون في الحياة، فقد صُممت أداة الكوتشينج هذه لمساعدة الكوتشر على فهم التقلبات في حياة عملائهم وفهم قيمهم ونقاط قوتهم بصورة أفضل، وكل ما تحتاجه لاستخدام هذه الأداة هو ورقة فارغة وقلم.

ارسم خطاً أفقياً على الورقة واطلب من العميل أن يصف حياته وفقاً لترتيبه الزمني، فلا يتعين على العملاء وصف حياتهم بأكملها؛ بل اطلب منهم اختيار أهم ثلاثة نجاحات وإخفاقات في حياتهم، ثم شرح سبب أهمية هذه الأحداث؛ إذ يتيح الإصغاء إلى ردود أفعالهم تحليل نظرتهم للحياة.

3- نموذج غرو: (GROW model)

يرمز نموذج "غرو" (GROW) إلى "الهدف (Goal) و"الواقع (Reality) و"الخيارات (Options) و"الإرادة (Will) " يشير الهدف في نموذج "غرو" إلى معرفة ما يريد العميل تحقيقه، وعلى الرغم من أنّها تبدو عملية بسيطة، لكن يجب على الكوتش التأكد من أنّ الأهداف التي يختارها العميل واقعية ومقبولة وقابلة للقياس.

الخطوة الثانية في نموذج "غرو" هي الواقع، ويمكن تلخيصها في سؤال واحد "ما هو وضع العميل؟"، وتذكر أنّ هذه رحلة، وكي يصل عميلك إلى أهدافه، يجب عليه أن يعرف وضعه حالياً، وأين يرى نفسه في المستقبل؛ إذ يتمثل دور الكوتشز في مساعدة العملاء على بدء عملية التقييم الذاتي التي تهدف إلى تحديد العقبات التي تمنعهم من تحقيق هذه الأهداف.

المرحلة الثالثة من نموذج "غرو" هي الخيارات، فبعد أن يحدد العميل العقبات في حياته، يمكن للكوتشز مساعدته على التغلب عليها من خلال تقديم الاقتراحات والأفكار المفيدة التي تكون بمنزلة خيارات ممكنة له.

المرحلة الأخيرة من نموذج "غرو" هي إرادة العميل، فيجب على الكوتشز أن يفهم ما يريد العملاء القيام به للوصول إلى أهدافهم، وهنا يساعد الكوتشز العميل ويعمل معه لتحديد خطوات قابلة للتنفيذ لبدء العميل بتحقيق أحلامه.

4- كتابة اليوميات:

إحدى أفضل أدوات الكوتشينج لاكتساب الأفكار والمعرفة الذاتية هي تسجيل الأفكار في دفتر يوميات، كما يُعدّ تدوين اليوميات أسلوب كوتشينج رائعاً؛ وذلك لأنه يتيح للكوتشز (وعميله) تقييم مشاعرهما وتقبلها.

قياس تقدّم العميل:

قد يكون قياس أو تقييم تقدّم ونتائج شيء غير ملموس مثل الكوتشينج أمراً صعباً، لكن من الضروري معرفة ما إذا كان عميلك على المسار الصحيح الذي يشير إلى مدى فاعلية الكوتشينج، وما إذا كان يعمل كما خططت له في البداية أم لا.

اختبار التقدم ومراجعته أمر ضروري للعميل والكوتشز معاً؛ إذ يساعد ذلك الكوتشز على تحديد ما إذا كان عليه الاستمرار في استخدام تقنيات الكوتشينج ذاتها أو تعديل خطة العمل لتحسين النتائج.

أسئلة لقياس تقدّم العميل:

فيما يأتي بعض الأسئلة التي يجب مراعاتها عند تحليل التقدم المحرز، وتذكر تعديلها لتناسب مع مجال اختصاصك في الكوتشينج:

1. هل اكتشف العميل أي أمر جديد عن نفسه؟

يساعدنا هذا السؤال على فهم موقف العميل تجاه الحياة قبل الخضوع للكوتشينج وبعده، فاكتشاف أشياء جديدة واكتساب وجهات نظر مختلفة في الحياة إحدى الطرائق الشائعة التي يغير بها الكوتشينج طريقة تفكيرنا ومنظورنا، فحتى لو اكتشف عملاؤك طرائق جديدة لحل المشكلات، فهذه خطوة للأمام، لذلك حاول تعليمهم الاهتمام بمثل هذه الأمور كي يلاحظوا تقدّمهم.

2. ما مدى فائدة مهارتك أو تعاليمك المحددة لعميلك؟

فكر في تأثير الكوتشينج الذي تقدّمه في حياة العميل، والذي لن يخدمه إلا إذا كان يتوافق مع أهدافه وغاياته، فمهمتك هي خدمة العميل من خلال مساعدته على تطوير المهارات والسمات والتقنيات الأساسية التي ستساعده على مواجهة أيّة عقبة تظهر أمامه.

لا ينجح الكوتشينج إلا عندما نتّمن من مساعدة العملاء على التقدّم من خلال ما نعلّمهم إياه، ولن ينفذ أيّ قياس لتقدّم متلقي الكوتشينج إن لم يكن لديك وجهة نظر مناسبة للتعلّم.

3. ما مدى تغّير العميل نتيجة الكوتشينج؟

هذا السؤال هام لقياس التقدّم؛ إذ يجب أن تترك التغيرات الصغيرة والهامة التي تطرأ على العادات، والحالة المزاجية، وأخلاقيات العمل، والحياة الشخصية، وإدارة التوتر، واتخاذ القرارات، والتواصل.

4. هل إتّمت التغيير في العميل بنفسك؟

يغيّر الكوتش حياة عملائهم؛ لذا فهم قادرون على ملاحظة أي تحسّن في حياتهم الشخصية والمهنية، أو ما إذا كان وضعهم ما يزال على حاله، فقياس تقدّم العميل أسهل إذا تمكّنت من تقييم الاختلافات التي لاحظتها عليه بعد الجلسة؛ إذ تساعدك هذه المراجعات على قياس التقدّم كي تتمكن من تحسين الجوانب التي لا ترضيك تماماً.

5. هل لاحظ أصدقاء العميل أو عائلته أو زملاؤه أي اختلافات كبيرة فيه؟

اسأل أصدقاء العميل أو عائلته أو زملاءه عن التغييرات التي طرأت على حياة العميل وعاداته منذ حضور جلسة الكوتشينج، فهذا يعطيك فكرة واضحة عن نجاح البرنامج.

يزيل هذا السؤال الشكوك التي تساور متلقي الكوتشينج الذي قد لا يشعر أنّه تغّير كثيراً، على الرغم من أنّه تقدّم تقدّمًا ملحوظًا؛ لذا قد يدرك زملاؤه وأصدقاؤه وعائلته التغييرات أكثر، وغالباً ما يجيبون عن الأسئلة بصدق أكبر.

6. كيف يكافئ العملاء أنفسهم عندما يلاحظون تقدّمهم؟

يؤدي هذا السؤال إلى إنشاء نظام مكافآت لتقدير إنجازات العميل والاحتفاء بتقدّمه، فيجب على الكوتش إخبار عملائه بمكافأة أنفسهم خلال برنامج الكوتشينج، وهذا قد يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويجعلهم يعملون بجد أكبر لتحقيق أهدافهم.

تحافظ هذه الأهداف على التقدّم على المسار الصحيح وتمدك أنت وعملاؤك بالرضى، فيجب أن يتفق الطرفان على مكافأة مناسبة، ولا يحصل العميل على مكافأة ضخمة مقابل إنجاز سهل نسبياً.

7. ما هي التغييرات التي تعتقد أنّه يجب إجراؤها على خطة الكوتشينج؟

لا يطرح معظم الكوتش هذا السؤال على عملائهم، لكن ينبغي عليهم ذلك في أثناء برنامج الكوتشينج وبعده؛ إذ يختلف كل كوتش عن غيره، ويستغرق إتقان مهارات الكوتشينج بعض الوقت والنقد البناء.

لذا، سيساعدك هذا السؤال على إجراء التغييرات المناسبة لمساعدة العملاء في المستقبل، فقد يكون لدى عملائك السابقين اقتراحات، فانتبه جيداً إلى إجاباتهم عن هذا السؤال، واعمل على التغييرات التي يشعرون أنّها ستحسّن تجربتهم مع خدمة الكوتشينج التي تقدّمها.

8. ماذا تفعل إذا لم يحقق العميل أي تقدّم؟

إن لم تتجح خطة الكوتشينج الخاصة بك كما هو متوقع، فربما يجب عليك تعديلها، فلا يجب أن تنتهي الجلسة دون أن يشعر العميل أنّه إكتسب أي شيء مثمر منها، ومن ثمّ إجراء التعديلات والحفاظ على المرونة أمر ضروري طوال فترة تقديم الكوتشينج

،وفيما يأتي بعض الطرائق لإجراء تغييرات في أثناء الجلسة وتعديل خطة الكوتشينج حسب الحاجة.

1. الأهداف قصيرة الأمد:

الأهداف قصيرة الأمد طريقة رائعة لتتبع التقدم، ولها تأثير هائل عندما يشعر العميل بالرغبة في التوقف؛ إذ ستكتسب فكرة واضحة عن تقدّم العميل مع تحقيق كل هدف قصير الأمد، وتعرف ما إذا كان مسار عملك مع العميل مناسباً وفعالاً.

2. تحديد المشكلة:

يساعدك تحديد المشكلة قبل إجراء أي تعديلات على فهم الموقف بصورة أفضل واتخاذ النهج المناسب، فلا يمكنك حل المشكلة إلا عندما تعرفها وتحدد أسبابها؛ لذا أجر التحليل المناسب واستمر.

3. التركيز على الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

يتيح تحديد مهارات العميل اكتشاف مجالات التحسين بسرعة؛ لذا أنشئ قائمة بالتغييرات التي تعتقد أنّها قد تغيّر موقف العميل، واستخدم مقارنات أو تشبيهات مناسبة كي يتمكن عملائك من تحديد المشكلات المتعلقة بالإنتاجية وفهمها بشكل أفضل لحلها، وحافظ على حوار إيجابي من خلال التأكيد على إيمانك بقدرة العميل على التحسين والتغلب على التحديات.

4. تطبيق التغييرات:

بعد تحديد المشكلة وكيفية حلها، أجر التغييرات اللازمة وعدّل خطة الكوتشينج وفقاً لذلك، فقد يكون التوصل إلى طرائق جديدة تتوافق مع الخطة أمراً صعباً، لكن يمكنك العمل مع عملائك لتحسين الأمور.

النظرية التي إستند إليها الكوتشينج

هرم أبراهام «ماسلو» وتناقش هذه النظرية ترتيب حاجات الإنسان ، حيث يرى فيها أن الناس عندما يحققون إحتياجاتهم الأساسية ، يسعون إلى تحقيق إحتياجات ذات مستويات أعلى فيصلون لتحقيق الذات وتقديرها.



خطوات نجاح برامج الكوتشينج والمنتورينج:

الكوتش أو المنتور الناجح هو اختصاصي قادر على مساعدة عملائه على تحقيق الأهداف التي يعملون عليها عن طريق استخدام خبراته ومؤهلاته؛ إذ يستخدم الكوتش أو المنتور الناجح منهجيات وتقنيات تساعد عملاءه على تحقيق النجاح.

فيما يأتي 8 خطوات لتصبح كوتشاً ناجحاً:

✓ تقديم النصائح التطبيقية:

تقتضي هذه الخطوة إعداد خطة عمل تساعد العميل على بلوغ الهدف النهائي وتحقيق أفضل النتائج الممكنة، ويُنصح بتقسيم الهدف النهائي إلى مجموعة من الأهداف الجزئية الموزعة على أشهر عدة، بحيث تقوم بإعداد خطة مؤلفة من مجموعة من الخطوات العملية لتحقيق كل من الأهداف الجزئية على حدة.

فيما يأتي 3 مراحل قد يستخدمها كوتش الحياة لمساعدة العميل على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل على سبيل المثال:

- المرحلة الأولى: مساعدة العميل على الحد من التفكير بمسائل العمل خارج أوقات الدوام.

- المرحلة الثانية: إيجاد طريقة لإبلاغ المحيطين بالعميل بالحدود الموضوعه حتى يلتزموا بها.
 - المرحلة الثالثة: إعداد استراتيجية إضافية لمساعدة العميل على تحقيق مزيد من التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.
- إعداد الخطط العملية بهذه الطريقة ضروري لكل من الكوتش المبتدئ والمتمرس على حدٍ سواء.

✓ الإيمان بقدرات وإمكانات العميل:

تقتضي وظيفة الكوتش الإيمان بقدرة العميل على تحقيق أهدافه حتى لو كان عاجزاً عن ضمان النتائج؛ أي إنك المسؤول عن مساعدة العميل على تعزيز ثقته بنفسه وبقدرته على تحقيق أهدافه.

✓ التزام الصدق مع العميل:

الكوتش الناجح صريح مع عملائه حتى لو كانت هذه الصراحة قاسية في بعض الأحيان، وشرح حقيقة الوضع ضروري لمساعدة العملاء على ضبط أنفسهم والتركيز على تحقيق الأهداف التي يعملون عليها.

على فرض أنك كوتش مختص في مساعدة العملاء على تخفيض وزنهم، ولكن أحد عملائك لا يحقق النتائج المطلوبة وما زال وزنه ثابتاً، فلا يجب أن تجامل العميل في هذه الحالة، أو تقول له على سبيل المثال: "أنت تعمل بجد، لكن يجب أن تتحلى ببعض الصبر"؛ وإنما يجب أن تقسو عليه قليلاً وتكون صريحاً معه وتشرح له تداعيات تقصيره على الشكل الآتي مثلاً:

"لقد طلبت مساعدتي لأنك بحاجة إلى تخفيض وزنك وتحسين صحتك من أجل أطفالك، وقمنا معاً بإعداد خطة عملية لتحقيق هدفك بالوصول إلى الوزن المثالي؛ إذ تقتضي الخطوة الأولى اختيار أصناف طعام صحية، ولكنك لا تلتزم بالخطة وما زلت متمسكاً بعاداتك الغذائية القديمة، وأنت تعتقد أنك لا تستحق نعمة الصحة"، فالكوتش الناجح قادر على إجراء المحادثات الصعبة ومصارحة العميل بحقيقة وضعه.

✓ إدارة تجربة العميل:

يتمتع الكوتش الناجح بالقدرة على إعداد خطة عمل مخصصة لحالة واحتياجات كل عميل على حدة، فلا يمكن أن يحقق العميل النتائج المرجوة دون الالتزام بخطة عمل.

✓ تشجيع العملاء على استثمار إمكاناتهم:

كثيراً ما يستخف العملاء بأنفسهم وإمكاناتهم والنتائج التي قد يحرزونها في المستقبل، لهذا السبب يجب أن تتحداهم على تحقيق مزيد من النتائج.

✓ توجيه العميل:

تقتضي الخطوة السابقة إعداد خطة عمل مُحكّمة توجّه العميل، فيجب أن توضح للعميل آلية العمل على تحقيق الأهداف، وتخصّص الوقت اللازم لتحديد مراحل وإجراءات العمل الضرورية لإحراز النجاح.

✓ حل المشكلات:

قد يواجه العميل بعض الصعوبات والتحديات غير المحسوبة حتى لو قدّمت له خطة عمل مؤلفة من خطوات وإجراءات تفصيلية، وفي هذه الحالة يجب على الكوتش تقديم الحلول، ويجب عليك أن تستفيد في هذه الحالة من خبرتك وتجاربك الشخصية في الكوتشينج، وتنتظر في الحلول التي ساعدتك على تجاوز مشكلاتك والنصائح التي نجحت في مساعدة عملائك في الماضي، وتحاول تطبيقها مع العملاء الحاليين.

✓ تشجيع العملاء على تحمّل المسؤولية:

يتعيّن عليك أن تشجع العملاء على تحمّل المسؤولية في الأوقات الصعبة، وفي حال شعر العميل بالإحباط لأنّه لا يحقق التقدم المطلوب، عندئذٍ يجب أن تذكّره بالهدف النهائي والعمل اللازم لتحقيقه.

كيف تصبح كوتشاً بارزاً؟

لا يمكنك أن تصبح كوتشاً بارزاً بين عشية وضحاها، فضلاً عن أنّ الوصول إلى هذا المستوى لا يعتمد على مدى خبرتك في مجال الكوتشينج وحسب؛ وإنما يتحقق في أثناء عمك على مساعدة العملاء على تحقيق أهدافهم؛ أي عندما يقوم الكوتش المالي على سبيل المثال بإعداد خطة عمل لمساعدة العميل على إدارة أمواله ومصاريفه وميزانيته وإدخار بعض المال، أو عندما يعمل كوتش تربية الأطفال على مساعدة زوج الأم أو زوجة الأب على بناء علاقة قوية مع أطفال الشريك. هذا يعني أنّ قيمة التجارب والخدمات التي تساعد العملاء على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية هي التي تكوّن الكوتش البارز.

8 قواعد إتيكيت لتكون كوتش ناجح في 2025

قد تكون مهنة الكوتشينج مناسبة للبعض لكن معرفة قواعد إتيكيت الكوتش الناجح ربما تكون أمراً صعباً

و على الرغم من ذلك إلا أن معرفة صفات وسلوكيات المدرب الناجح أمراً يجب النظر فيه والقراءة عنه

ونحن من خلال هذا المقال سنقدم أفضل النصائح التي ستساعدك لتتعرف على إتيكيت الكوتش الناجح.

التعلم المستمر هو سر نجاح الكوتش

المدرّب الناجح دائماً ما يكون بحاجة لاستثمار وقته في التعليم ومعرفة المزيد وثقيف نفسه بشكل أكبر.

التعليم من أهم مكونات الكوتش الناجح وهنا أقصد الحصول على شهادات في مجال عملك ودورات تدريبية تساعدك على تنمية مهاراتك

لأن الكوتش هو بمثابة قائد الفريق ومن الضروري أن يكون متمكن وعلى دراية بكل ما يخص عمله حتى يصبح لديه القدرة على تطبيق ما تعلمه على الآخرين بشكل أكثر إتقاناً.

يدرك دائماً الكوتش الناجح أن النجاح هدف متحرك، يحتاج إلى تتبعه بشكل مستمر من خلال التعلم والتحسين المستمر للمهارات الذاتية

يمكن قراءة الكتب والاستماع إلى البرامج والدورات التدريبية التي تساعدك على تحقيق ما تريد.

التخطيط

ضع خطتك التدريبية وكتبها على الورق بعض المدربين لديهم أفكار رائعة لكنهم يفتقدون إلى التنفيذ، التخطيط يساعد على وضوح الرؤية المستقبلية.

الكوتش الناجح مبدع بفطرته

حاول دائماً الإبداع في مجال عملك وهذا هو الفرق بين الكوتش الناجح والكوتش الفاشل الذي يعتمد على نسخ وتكرار ما يفعله المدربون الآخرون

فمحاولة تكرار وتقليد الآخرين هي وصفة للفشل لا مانع من الاستفادة من الغير

ولكن بعد أن أخذت ما تريد حاول تطبيقه بطريقتك وأسلوبك الخاص الذي يميزك عن غيرك.

إفعل ما تراه مناسباً لك

دائماً ما نرى أن من صفات الكوتش الناجح أنه منفتح على المشورة وأخذ رأي من حوله لكن في النهاية ينظر إلى ما يناسبه ويقوم بفعله وهذا هو المطلوب بالفعل لتحقيق الأهداف والسير في الطريق الصحيح .

طبق نصائحك

قم دائماً بحفظ وكتابة النصائح التي تقدمها للآخرين وطبقها على نفسك.

و للتوضيح أكثر هل تعتقد أنه من الممكن أن يقدم كوتش اللياقة البدنية نصائح للآخرين وهو في الحقيقة لا يطبق هذا الأمر على نفسه ؟

أو مثلاً شخص آخر يعمل في مجال التغذية ويعطي نصائح عن تناول الوجبات الصحية وهو لا يطبق ذلك؟

من الصعب جداً أن يصدقك الآخرين في حال كنت تقدم نصائح لا تعمل بها مهنة الكوتشينج تحتاج إلى سمعة ومصداقية.

مهارات التواصل

يعد التواصل أحد أهم العناصر التي يجب أن تتوفر في الكوتش الناجح، أن تكون قادراً على التواصل بطريقة واضحة ومنفتحة

مع احترام اتجاه الأشخاص من حولك هو ضرورة مطلقة، التواصل هو أسلوب متبع من أنجح المدربين فهم يعملون بجد لتطوير مهارات التواصل لديهم.

التواصل الصحيح مع فريقك يعطيك القدرة على إعطاء التعليمات والإرشادات الواضحة حول ما يتعين عليهم القيام به من أجل تحقيق أهدافهم.

بالإضافة إلى ضرورة الاستماع إلى مشاكلهم لخفض مستويات التوتر لديهم وتقديم الملاحظات

سوف يأخذك التعاون إلى مستوى جديد تماماً وسيخلق بيئة منتجة ومحفزة.

الكوتش الناجح ذكي عاطفياً

حتى تبرز حنكنا كمدرّب عليك ان تنمي قدرتك على ادارة الأفراد وتبسط تفوقك في ادارة الاعمال بنجاح

حتى تتمكن من التحكم في المواقف الصعبة بشكل صحيح اي انك تكون ذكي عاطفياً

الإدارة الصحيحة

الكوتش الناجح هو الذي يعرف متى يتدخل لمساعدة فريقه ومتى يمنحهم حرية اتخاذ القرار

التدريب بهذه الطريقة يساعدهم اتخاذ القرارات الصحيحة بمفردهم.

الكوتش المحترف هو بمثابة الرئيس الذي يعرف متى يتولى زمام الأمور ومتى يترك المسؤولية لموظفيه.

يتصف الكوتش الناجح أيضاً بعدم التمسك بقراراته بل يأخذ باقتراحات وأفكار الآخرين

خاصة إذا كانت في مصلحة المتدربين بهذه الطريقة ستوفر لهم دفعة من الثقة التي هم في أمس الحاجة إليها.

في النهاية وظيفة الكوتش تتطلب عمل شاق وهي واحدة من المهام التي إذا أتقنتها تأكد أنك ستكون أفضل وأنجح كوتش في مجالك.

، و أخيراً فالكوتش مرآة حقيقية للعميل، فهو يعطيه تغذية راجعة لما يقوله، ولما يصدر منه، وهذه في ذاتها قيمة لا تقدر بمال، بل إن الكثير من رؤساء مجالس الإدارات والهيئات العليا يقومون بتعيين الكوتش بمبالغ كبيرة جداً فقط لأجل هذه الوظيفة؛ لأن أكثر الناس لا يسمع ما يقوله ولا يرى ما يصدر منه أثناء كلامه أو تصرفه، فمن خلال المرآة التي يكونها الكوتش ينتبه العميل إلى نقاط قوته وإلى ما يحتاج إلى تغيير في سلوكياته، وكلامه، وأسلوبه ، ولكن هنا نقطة غاية في الأهمية: دور المرآة هو فقط أن تعكس ما يظهر أمامها، وهذا هو ما يفعله الكوتش في هذه العملية، فهو لا يقول رأيه، ولا يحكم على أفعال أو أقوال العميل، وإنما فقط يريه إياها كما هي، وهو ما يضع العميل في مواجهة لحقيقة أقواله وأفعاله من غير تدخل خارجي ولا آراء قد لا يقتنع بها، وهذه هي أهمية إتقان فن إعطاء التغذية الراجعة.

✓ نماذج أسئلة لايف كوتش

هذه الأسئلة تساعدك على فهم عقلية عميلك

ما هو أسعد جزء من روتينك اليومي؟

ما هي بعض الأشياء التي تشعر بالإمتنان لأنك تملكها؟

في الأسبوع / الشهر / السنة الماضية ، ما هي أكثر ثلاث لحظات إيجابية

بالنسبة لك؟

أسئلة لتحديد الإتجاهات في الحياة

كيف ستعرف على وجه التحديد كيف يبدو النجاح بالنسبة لك؟

ما هو أهم نجاح يمكن أن تتمناه من إجتماعياً؟

ما هي جوانب حياتك الأخرى التي تشعر أنها ستتحسن من خلال تحقيق ذلك؟
كيف سيساعد تحقيقك لهذا الهدف الآخرين من حولك؟
لماذا من المهم بالنسبة لك تحقيق هدفك؟
ما الذي يجعلك سعيداً؟

ما الذي تريد تحقيق المزيد منه في حياتك

هل أنت على دراية بما يجلب هذه المشاعر الإيجابية لك؟

الجانب التطبيقي لدبلوم اللايف كوتش

GROW في الكوتشينج

طُوّر السير جون ويتمور (Sir John Whitmore) نموذج جرو (GROW) بالاشتراك مع زملائه في الثمانينيات؛ حيث انتشر من خلال كتابه "الكوتشينج من أجل الأداء" (Coaching for Performance) الذي نُشر لأول مرة في عام 1992، والآن طُبعت منه النسخة الخامسة والعشرون بعد أن تُرجم إلى 20 لغة.

يوفر نموذج "جرو" إطار عمل لجلسة كوتشينج أو نقاش أو اجتماع أو مشروع، وهو أفضل نموذج كوتشينج معروف في العالم في يومنا هذا:

الهدف: (Goal) ما الذي نريد تحقيقه بحلول نهاية هذا الاجتماع؟

الواقع: (Reality) ما الذي يحدث الآن؟ وما هي الموارد المتوفرة لدينا أو التي نحتاجها؟

الخيارات: (Options) ما الأفكار التي يمكننا التوصل إليها لتحقيق هدفنا؟

الإرادة: (Will) ما هي التزاماتنا، ومن سيفي بها، ومتى؟

يوضح تسلسل "جرو" تركيز الكوتشينج على الحل، وسنستعرض كل نقطة على حدة فيما يلي:

1. الهدف (Goal)

يتطرق الكوتش إلى قسم الهدف من نموذج "جرو" في بداية كل جلسة ويُشير إليه من وقت لآخر للحفاظ على التركيز، خاصةً في حال تعثر المتدرب (أو مُتلقّي الكوتشينج)؛ إذ يساعد تحديد الهدف على تعزيز الطاقة وتوضيح التفكير؛ وذلك لأنَّ تحديد ما نرغب به يرشدنا إلى طريق تحقيقه من خلال التركيز على الحل بدلاً من المشكلة.

إليك بعض الأسئلة المرتبطة بالهدف:

• ماذا تريد؟

- ما هو الإطار الزمني؟
- أين تريد أن تكون على مقياس من 1 إلى 10؟
- تخيل أنك حققت النجاح:
 - كيف يبدو النجاح؟
 - ما هو شعورك؟
 - ماذا يقول الناس لك؟
 - ما هي المنافع التي اكتسبتها؟
- ما الذي تريد تحقيقه خلال خمس سنوات/ سنة واحدة/ ثلاثة أشهر؟
- كيف يمكنك أن تصف هدفك في بضع كلمات؟
- أي جزء من هدفك يمثل تركيزك الحقيقي؟
- كيف ستعرف أنك حققت الهدف؟
- ما الذي ترغب في تحقيقه حقاً في ظل عالم مثالي؟

2. الواقع (Reality)

يستكشف الكوتش في هذه المرحلة عالم المتدرب في الوقت الحالي، ويقدم له رؤية واضحة عما يحدث وكيف يؤثر ذلك فيه وفي الآخرين، ويوفر فرصة لعرض المشكلات من وجهات نظر مختلفة.

إليك فيما يلي بعض الأسئلة المفيدة:

- ماذا يحدث في الوقت الحالي؟
- ما أهمية هذا بالنسبة إليك؟
- إذا كان الوضع المثالي هو 10 على مقياس من 1 - 10، فأين تضع نفسك على هذا المقياس؟
- ما هو تأثير ذلك عليك/ كيف تشعر؟
- ماذا فعلت حتى الآن؟
- فإين يؤثر هذا أيضاً؟
- ما الذي تفعله لتحقيق هدفك؟
- ما الذي تفعله ويعيق تحقيق هدفك؟

كان تيم غالوي (Tim Gallwey) ، مؤلف سلسلة كتب "اللعبة الداخلية (Inner Game) " ، أحد السبّاقين إلى عالم الكوتشينج، فقد كان أحد اكتشافاته الرئيسية أنه إذا طلب من المتدربين "مراقبة الكرة" فإنهم يتوترون وتتخفف جودة أدائهم، ولكن إذا طلب منهم حساب عدد مرات دوران الكرة في أثناء مرورها فوق الشبكة، أو كم سنميتراً ارتفعت فوق الشبكة، فإنّ تسديدهم تتحسن تحسناً ملحوظاً. لا تهم هذه القياسات من الناحية التقنية، لكنّ عملية التركيز على التفاصيل لها تأثير مزدوج يتمثل في إجبار المتدرب على مراقبة الكرة، وإيقاف "الثرثرة" الداخلية، مثل "لقد فشلت من قبل"، أو "لا يمكنني تسديد الكرة أبداً".

إنَّ استكشاف الواقع الحالي هو أحد الممارسات التي تُميز الكوتشينج عن المحادثة العادية؛ حيث نميل إلى الانتقال مباشرة من الماضي إلى المستقبل، على سبيل المثال، الانتقال من جملة:

" قال إنني كنت أتأخر دائماً؛ فقلت إنَّ هذا غير صحيح، فقال إنني غير جدير بالثقة" إلى جملة: "سأستقبل."

في العبارتين أعلاه، ينتقل المتحدث من الحديث عن أعباء الماضي مباشرة إلى اتخاذ قرار حازم بشأن المستقبل، تُمكن الأسئلة المرتبطة بالواقع (إلى جانب الأسئلة المرتبطة بالهدف، والتي يمكن عدّها "واقعاً مستقبلياً") المتدربين من تجنُّب الارتباك، واكتساب بعض وجهات النظر الجديدة، واتخاذ قرارات هادئة ومدروسة حول كيفية المضي قدماً.

قد يكون من الصعب في البداية استكشاف الواقع الحالي، ويميل الكوتشر الجدد إلى الانتقال مباشرة إلى مرحلة الخيارات أو الإجراءات في نموذج "جرو"، إلا أنَّ القيام بذلك دون استكشاف أهداف وواقع المتدرب قد يؤدي إلى إجابته بـ "لا أعرف ماذا أفعل، ولهذا السبب أنا هنا." تساعد كل هذه الأسئلة المتدربين على التعمق في الإدراك؛ حيث يُظهرون علامات الطاقة والحيوية، مثل: نبرة الصوت المبتهجة، ولمعة العين، والابتسامة، ووضعية جلوس أكثر استقامة، وهذا هو الوقت المناسب لتثبيت الأفكار الجديدة في قسم الخيارات والإجراءات من النموذج، ومن المحتمل أن يبدأ المتدربون تلقائياً بحلول هذا الوقت باتخاذ الإجراءات حيث كانوا متعثرين من قبل.

لاحظ أننا نستكشف الحاضر، وعلى الرغم من أننا قد نسأل عما فعله شخص ما حتى الآن، إلا أننا لا نتحدث عن الماضي أو نستمع إلى قصص عنه؛ بل نركز على ما يعنيه الموقف للمتدرب أكثر من التركيز على الحقائق، وكذلك لا نطرح أسئلة لمعرفة ما حدث، ولكن لمعرفة تأثير ذلك في عمل و/أو حياة المتدرب.

عندما يصل المتدرب إلى رؤية جديدة أو مستوى فهم جديد، فمن الحكمة استكشاف الواقع الجديد لترسيخ الوعي الجديد وإعادة النظر في الهدف، ومن المحتمل ظهور هدف أو اتجاه جديد، ومن ثم يبدأ تسلسل "الخيارات" و "الإرادة" مرة أخرى.

عندما يصل المتدرب إلى رؤية جديدة، تكون هذه الأسئلة مفيدة:

- ما الذي تعرفه الآن ولم تكن تعرفه من قبل؟
- ما هي رؤيتك حول ذلك؟
- ماذا تعلمت عن نفسك من ذلك؟
- في أي مكان آخر يمكنك استخدام ذلك؟

3. الخيارات (Options)

سينتقل المتدربون انتقالاً طبيعياً إلى مرحلة الخيارات بعد أن أصبح واقعهم أكثر وضوحاً، وغالباً ما يُظهرون طاقة جديدة من خلال الاعتدال في وضعية جلوسهم والابتسام، أو اتخاذ نبرة صوت أخف، ومن المفيد طرح بعض هذه الأسئلة:

- ما هي خياراتك؟
- ماذا يمكنك أن تفعل؟
- ماذا بعد؟
- إذا كان هناك أي شيء آخر، فما هو؟
- ما الذي نجح في الماضي؟

- ما هي الخطوات التي يمكنك اتخاذها؟
- من يمكنه مساعدتك في هذا؟
- أين يمكنك العثور على المعلومات؟
- ماذا يمكن أن يفعل شخص آخر في مكانك؟
- تخيل أنك حققت هدفك، انظر إلى المراحل التي قطعتها ووضّح كيف وصلت إلى هنا.

لاحظ أنّ معظم هذه الأسئلة تقريباً مفتوحة؛ لذا استمر في طرح الأسئلة المفتوحة حتى يتوقف المتدرب عن طرح الخيارات، وبمجرد أن يبدو أنّ القائمة اكتملت، اطرح السؤال المغلق التالي: "هل هناك أي شيء آخر؟" لمعرفة ما إذا كان الوقت قد حان لإنهاء العملية، وغالباً ما ينتج عن هذا السؤال خيارات جديدة ويمكن طرحه مرات عديدة طالما أنّه يُقدّم نتائج جديدة.

الهدف من الأسئلة التالية هو الحصول على مزيد من المعلومات، ولكي لا ترتكب خطأ الكوتشينغ المتمثل في "قيادة" المتدرب، يجب استخدامها فقط عندما يُثير المتدرب الموضوع المعني، على سبيل المثال:

المتدرب: أحتاج إلى بعض المساعدة.

الكوتش: من يمكنه مساعدتك في هذا؟

المتدرب: أنا بحاجة إلى مزيد من المعلومات.

الكوتش: أين يمكنك الحصول على مزيد من المعلومات؟

4. الإرادة (Will)

على عكس "الخيارات"، التي تسلط الضوء على جميع الاحتمالات، فإنّ "الإرادة" تدور حول اكتشاف الإجراءات التي يمكن للمستفيد الالتزام بها، فعندما يُسأل: "ماذا ستفعل حيال ذلك؟" هناك خطر يتمثل في أن يعدّ المتدرب قائمة بما يعتقد أنّه يجب عليه القيام به، بدلاً من اختيار المسار الذي يناسب مواهبه وطرائق سلوكه.

وخير مثال على ذلك هو عندما يلتزم المرء بالانضمام إلى صالة الألعاب الرياضية؛ وذلك لأنّه يريد تخفيف وزنه؛ ولكنّه إذا لم يحضر أبداً لأنّه يكره الذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية، فإنّه سيستفيد أكثر من الالتزام بالمشي كل صباح إذا كان هذا شيئاً ممتعاً بالنسبة إليه.

إليك بعض الأمثلة على أسئلة الإرادة:

- ماذا ستفعل حيال ذلك؟
- كيف ستفعل ذلك؟
- متى؟
- ما الذي يتطلبه الالتزام بهذا الإجراء؟
- ما الذي يمكنك فعله لتصبح أكثر التزاماً؟
- هل يمكنك فعل المزيد؟
- ما العدد؟
- ما المقدار؟

- كم مرة؟
- أين ستجد ذلك؟
- إلى من ستتحدث؟
- ماذا يمكنك أن تفعل أيضاً؟

إذا شعر الكوتش بقلة الالتزام، فسؤال مثل: "ما مدى التزامك بفعل ذلك؟" يجب أن يُطرح مباشرة، وإذا شعروا بأي تردد، فمن الأفضل العودة إلى عملية "جرو" لتقادي أي عقبات وإيجاد الطريقة الأكثر راحة للمضي قدماً.

مرونة نموذج "جرو"

من الهام أن نفهم أنّ مكونات نموذج "جرو" لا تتبع هذا الترتيب بالضرورة؛ حيث تبدأ محادثة الكوتشينج الفعّالة عادةً باستكشاف الهدف والواقع، ولكن بعد ذلك لك كامل الحرية بالتنقل بين جميع العناصر الأربعة:

منذ صياغة نموذج "جرو"، كان هناك بعض الاختلاف في تفسير معنى الحرف الأخير منه في اللغة الإنجليزية "W"، ففي بعض الأحيان ترمز إلى "الإنهاء (wrap up)" أو "المضي قدماً (way forward)"، أو "ما هي الإجراءات التي ستتخذها؟ (what actions will you take)"، لكنّ السير جون ويتمور (Sir John Whitmore) كان واضحاً في شرحه أنّ "W" تُمثل "الإرادة (Will)" بمعنى امتلاك إرادة الالتزام، وأنّ هذا التفسير جزء هام من النموذج.

كما أنّه كان قلقاً أيضاً من اتباع الناس هذا النموذج بحذافيره، فهو مجرد إطار عمل لتوفير الوعي حول أي نوع من الأسئلة سيكون أكثر إنتاجية، من حيث التطلعات المستقبلية أو الواقع الحالي أو الخطوات التالية؛ حيث يكون توقيت سؤال الكوتش في هذا الإطار عادةً أكثر أهمية من السؤال نفسه.

تُحفّز أسئلة الهدف الطاقة، وتوفّر أسئلة الواقع الوضوح، وتحوّل أسئلة الخيارات والإجراءات الأفكار إلى إنجازات.



أليات جلسة كوتشينج

1- إعداد الجلسة:

تحديد هدف الجلسة: أسأل العميل عن الهدف الذي يرغب في تحقيقه من الجلسة.
تحديد المدة: حدد مدة الجلسة بناءً على احتياجات العميل والتفاهم المسبق.
تأكيد المواعيد: تحديد الموعد والوقت المناسبين لكلا الطرفين وتأكيدهما.

2- بداية الجلسة:

الترحيب وإنشاء روابط: قم بتحية العميل وتهنئته على قراره بالبحث عن التغيير والتنمية الشخصية. قم بإنشاء رابط وتأكيد السرية والثقة في الجلسة.

تحديد مجالات الاهتمام: اسأل العميل عن المجالات التي يرغب في التركيز عليها خلال الجلسة.

3- استكشاف الوضع الحالي:

طرح الأسئلة الاستكشافية: استخدم الأسئلة للتعمق في وضع العميل الحالي وفهم تحدياته وفرصه.
الاستماع الفعال: استمع بعناية إلى ما يقوله العميل وأظهر اهتمامك وتفهمك العميق لمشاعره وتجاربه.

4- تحديد الأهداف:

توضيح الأهداف: ساعد العميل على توضيح الأهداف التي يرغب في تحقيقها وجعلها قابلة للقياس ومحددة بشكل جيد.
تحليل العوائق: تعرف على العوائق والتحديات التي يمكن أن تواجه العميل في تحقيق أهدافه واستكشاف طرق للتغلب عليها.

5- وضع الخطة:

تطوير الإجراءات: ساعد العميل في تحديد الخطوات العملية التي يمكنه اتخاذها لتحقيق أهدافه.
تحديد الموارد: ناقش مع العميل الموارد المتاحة له والتي يمكن أن يستخدمها في دعم تحقيق أهدافه.

وضع المسؤولية: اتفق مع العميل على تحديد المسؤوليات والمواعيد النهائية لضمان التقدم في تحقيق الأهداف.

-6 الختام:

الملخص والتقييم: قم بإعادة توجيه النقاش للمراجعة والتأكد من تحقيق العميل للفهم الواضح للأهداف والخطوات التالية.

تقييم الجلسة: أسأل العميل عن تجربته في الجلسة واستفسر عن أي تحصل على المنافع أو الاستفادة منها.

التأكيد على الإلتزام: اتفق مع العميل على الإلتزام بالخطوات والأهداف التي تم تحديدها وتوضيح أنك ستكون متاحًا لدعمه في رحلته.

هذا مجرد نموذج بسيط لجلسة كوتشينج، يمكن تعديله وتكييفه وفقًا لاحتياجات العميل وأسلوب الكوتش المحدد. الهدف الأساسي هو توفير بيئة آمنة وداعمة للعميل ومساعدته في تحقيق أهدافه وتطوير نفسه.

متى أحتاج لجلسات لايف كوتشينج أو برنامج كوتشينج ؟

أحتاج لجلسة كوتشينج أو برنامج كوتشينج إذا أردت أن

-ترفع وتحسن من مستوى أداءك وإنجازك في الحياة بصورة عامة.

-ترفع وعيك الذاتي بـ (نقاط قوتك، ضعفك، ميولك، اهتماماتك.)

-تقرب الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المرغوب.

-تطور وعيك وعلاقتك بنفسك والآخرين والحياة.

-تعرف التخصص والوظيفة والدور المناسب لك في الحياة.

-تزيد من الانضباط والمسؤولية الذاتية ومستوى التحفيز لديك.

-تقريب الفجوة بين مستوى الأداء الحالي والمستوى المطلوب

-مساعدة المتدرب على اكتشاف ذاته وتحديد المشاعر والقناعات الإيجابية والسلبية.

-مدخل للنمو الشخصي والمهني للفرد.

-قيادة وكيفية إدارة الذات الآخرين بفعالية.

-توازن بين أدوارك الحياتية المختلفة.

-الوصول إلى هدف ما.

أو في حالة:

-وجود تحدي أو عقبة ما .

-هناك فجوة في المعرفة، المهارة، الموارد، الثقة.

-رغبة في تسريع النتائج.

-اتخاذ قرار هام أو اختيار خيار بين مجموعة خيارات.

-تحديد خطة حياتية (هدف) وكيف الوصول إليها.

-عدم الوضوح أو قلة الوعي بالذات والمستقبل

-تحديد ومعرفة التخصص المناسب.

-رفع الأداء الشخصي أو المهني .

ماذا يحدث خلال جلسة الكوتشينج؟

-سيقوم الكوتش بالتعرف عليك أولاً ومعرفة ما تريد الوصول إليه وما استطعت الوصول له حتى الآن وما هي المخاوف والتحديات التي تواجهك.

-إذا كنت لا تعرف ماذا تريد وتشعر بأنك عالق في نقطة ما أو لست متأكدًا من صحة اختيارك، لا تقلق لأن الكوتش المعتمد لدينا مدرب على أن يسألك أسئلة متخصصة تهدف إلى أن تدعمك في معرفة الجواب. سيقوم الكوتش بالتحدث معك بعمق في شتى جوانب الهدف الذي ترغب في تحقيقه كما لو كان تحقيق هدفك لغزاً ما تحاول حلّه بينما إجاباتك هي الطريق إلى حل هذا اللغز.

حقوق وواجبات العميل أو المستفيد من جلسات الاليف كوتشينج

إن معرفة الحقوق والواجبات مطلب أساسي للحفاظ على ماهية العلاقات الإنسانية، وإذا لم تكن هناك معايير دقيقة واضحة يتعامل الناس على أساسها، فإن العلاقة بينهم سيسودها الصراع والظلم والاضطراب، وبما أن الحقوق والواجبات متلازمة لكل عمل ولكل نشاط يقوم به الفرد لذا يتوجب علينا هنا ذكر حقوق وواجبات العميل في عملية الكوتشينج.

-1حقوق العميل

-الحصول على شرح وافٍ لعملية الكوتشينج.

-من حق العميل الاطلاع على السيرة الذاتية للكوتش وشهادات اعتماده كوتش.

-توفير بيئة إيجابية منفتحة تعزز طموحات العميل في النمو والنجاح.

-الاحترام المتبادل بين الكوتش والعميل.

-الالتزام من قبل الكوتش بكل ما يتم الاتفاق عليه.

-من حق العميل تنسيق جلسات الكوتشينج حسب ما يراه مناسباً له.

-تقديم كل ما يحتاجه العميل من دعم وتحفيز وتشجيع.

-توفير وثيقة(اتفاقيه) توضح كل الإجراءات وتكاليف تقديم جلسات الكوتشينج.

-2 واجبات العميل

-تقديم معلومات صحيحة ودقيقة عند تعبئة نموذج البيانات الشخصية.

-الالتزام بمواعيد جلسات الكوتشينج.

-عدم الإخلال بشروط العقد.

-الاحترام المتبادل بين العميل والكوتشينج.

-التواصل الإيجابي والفعال مع الكوتش.

جلسات لايف كوتشينج أون لاين كورسات لايف كوتشينج life coaching

تقدم العديد من المراكز الخاصة والمهنية جلسات لايف كوتشينج اون لاين بمساعدة كوتشينج مؤهلين ومحترفين ويعملون على مساعدة كل من يعاني من الضغوط النفسية التي تعيقه عن تحقيق النجاح الفعال , بالإضافة الى كل من يسعى الى التغيير وتحقيق الأفضل والى الشباب الراغبين في تطوير واكتشاف شخصياتهم الخاصة .

كيفية عمل جلسات الـلايف كوتشينج life coaching ؟ (كيف تتم جلسات الكوتشينج؟)

تتم جلسات الكوتشينج coaching من خلال:

الحوار، الأسئلة، الانصات باستخدام مهارات ونماذج الكوتشينج المختلفة

-توزع الجلسات في جدولة يتم الاتفاق عليها

-يتخللها بعض الطلبات التحفيزية للتفكير أو بعض الاختبارات أو عمل أشياء

محددة من خلال مسار ثابت الإيميلات للتواصل والمتابعة.

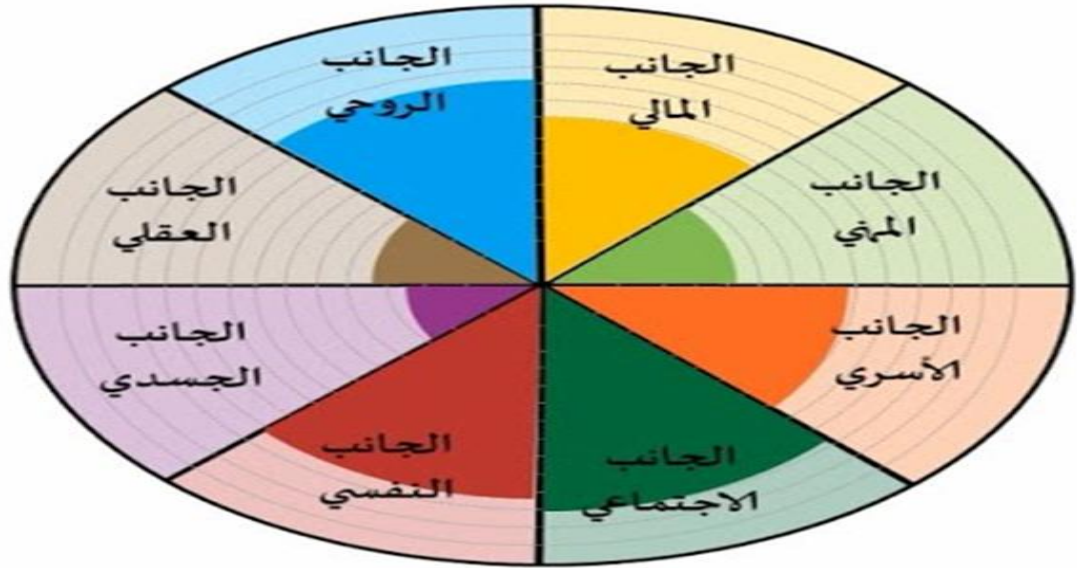
-هيكله جلسات لايف كوتشينج كل جلسة أو مجموعة جلسات لها هيكل أو مراحل محددة يفهمها الكوتش ويخبرها للمستفيد لكي يكون قادر على إدارة التحديات للوصول إلى هدف البرنامج أو الجلسة.

-طرح أسئلة تستثير التفكير والرؤية للمشكلة من جوانب مختلفة مع اعتبار العوامل المختلفة للوصول إلى أفضل النتائج.

-العمل كفريق تعاوني الكوتش ليس هو (مدرب أو اخصائي أو طبيب نفسي) وفي المقابل العميل ليس مريض أو يحتاج من يلقيه ماذا يعمل؟ وكيف يعمل؟

-الكوتش والعمل ينخرطان في علاقة راشد-إلى-راشد ويعملان سوياً كفريق متعاون لكل شخص مسؤولياته المحددة مسبقاً والتي يتم مناقشتها مع الكوتش وذلك لتحديد أهداف واحتياجات العميل وكيفية الوصول لها.

عجلة الحياة الشخصية Personal Wheel of Life



تختلف إهتمامات وأولويات شخص عن آخر. لذلك تختلف محاور حياتهم وعادة ما تكون عدد محاور الحياة بين الستة والثمانية. خلصت في حياتي إلى ثمانية محاور أعتقد أنها اقرب لواقعنا العربي والإسلامي. وليس بالضرورة أن تكون محاور حياتك مشابهة لمحاور حياة شخص آخر وليس أيضاً بالضرورة أن تكون محاور حياتك ثمانية محاور. بعض الناس لديه ستة محاور مهمة في حياته وبعضهم لديه سبعة تزيد أو تقل.

إذا أردت الذهاب إلى مكان ما، يجب عليك معرفة مكانك الحالي. وكذلك إذا أردت خلق توازن في حياتك فعليك معرفة أين انت الآن. وهنا يأتي دور عجلة الحياة. فهي أداة بسيطة لكنها قوية وتمنحك نظرة شمولية من الأعلى لحياتك وماهي المحاور التي تحتاج إلى تطوير وتحسين. محاور الحياة الثمانية هي:

المحور الديني والروحاني: علاقتك مع الله سبحانه وتعالى.

المحور الصحي: صحتك العامة

المحور العائلي: علاقتك مع زوجتك وأبنائك وأبويك وإخوانك

المحور الاجتماعي: علاقتك مع الأقارب والأصدقاء

المحور المهني: عملك أو تجارتك أو دراستك لو كنت طالب.

محور بيئة الحياة: مسكنك وسيارتك ومزرعتك، أي ممتلكاتك التي تعيش فيها.

محور الترفيهية: هل تعطي نفسك حقها في الترفيه؟

محور تطوير الذات: هل تطور ذاتك من دورات وقراءة وغيرها.

يمكن خلق توازن في حياتك بأداء تمرين عجلة الحياة. التمرين مبني على تقييم رضاك من 1 إلى 10 عن

كل محور من محاور الحياة الثمانية. لأداء التمرين قم بالخطوات التالية:

ارسم دائرة كبيرة في وسط ورقة ثم قم برسم خط أفقي وآخر رأسي في وسط الدائرة.

وأيضاً أرسم خطين على شكل X

قم بكتابة المحاور الثمانية على محيط كل جزء في العجلة (الدائرة)

قبل تقييم مدى رضاك عن كل محور من محاور حياتك، حدد ماذا تعنى 10 من 10 لك.

مثال: المحور الديني

نفترض بان المستوى الذي ستكون عنه راضٍ عن نفسك ويعني لك على الأقل 9 من 10 كالتالي:

- تصلي الفروض كلها في المسجد.
- تختم القرآن 5 مرات في السنة.
- تصلي 10 ركعات من السنن الرواتب في اليوم.
- تصلي الوتر كل ليلة.
- تصلي صلاة الضحى.
- تتصدق كل أسبوع بمبلغ معين.
- تساعد 4 أشخاص كل أسبوع ولو بكلمة طيبة.

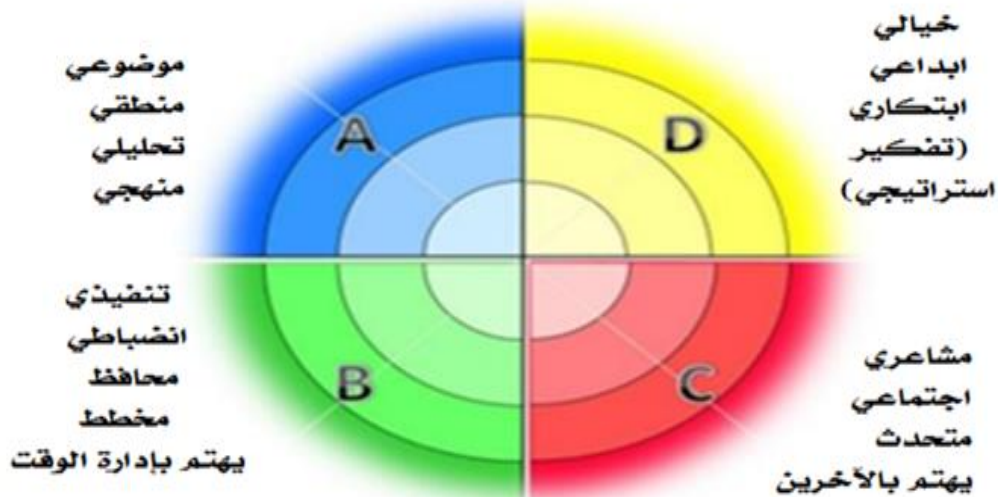
فلو كنت مثلاً تقوم بأداء التالي:

- تصلي فقط ثلاث فروض المسجد.
- تخدم القرآن مرة واحد في السنة في رمضان.
- تصلي 2-4 ركعات من السنن الرواتب في اليوم.
- تتصدق بمبلغ معين في الأسبوع.
- فلعلك تقيم نفسك 5 من 10 في هذا المحور.

الآن وبعد الإنتهاء من تمرين عجلة الحياة؟ هل أنت راضٍ عنها؟ ماهي المحاور التي تحتاج إلى تحسين؟ وهنا يأتي دور الكوتش في مساعدة المستفيد (الكوتشي) في وضع أهداف لتحسين المحاور التي بها قصور.

مقياس هيرمان

بوصله تحليل الأنماط الشخصية



مقياس هيرمان – بوصلة التفكير

الرقم	الفئة	العبارة	نعم	لا
١	A	حرصى على الدقة والحقائق قد يجعلني في نظر الآخرين جاف المشاعر		
٢	C	أعمل مع الآخرين عن طيب نفس من أجل هدف مشترك		
٣	A	أدرك الأرقام وأعي دلالاتها ولي القدرة على حسابها وتطويرها لما أريه		
٤	C	لدي القدرة على توقع احتياجات الآخرين ومن ثم مراعاتها		
٥	D	أدرك الكثير من الأشياء بالحدس والبديهية دون التفكير العميق فيها		
٦	B	حذر وحريص وأهتم بالعواقب كثيرا		
٧	C	أجمل اللحظات هي اللحظات التي أسعد فيها الآخرين		
٨	D	أتحمس للأهداف وأكرس لها وقتي وجهدي كله		
٩	A	أستطيع أن أحدد سبب المشكلة عند حدوثها وأحلها ثم أجد لها الحل المناسب		
١٠	B	لا يمكن أن أصير على الفوضى بل أرتب وأنظم كل الأمور والأشياء الخاصة والعامه		
١١	C	لدي القدرة على تنمية العلاقات مع الآخرين والمحافظة عليها والتواصل معها		
١٢	D	المال عندي للإتفاق ويصعب علي جمعه		
١٣	A	لست بخيلا ولكني لا أصرف شيأ من مالي إلا بعد تحليل ودراسة متأنية		
١٤	D	أكره الروتين وأحب التغيير دائما		
١٥	B	أحافظ على أغراضي و ممتلكاتي بطريقه منظمه ومرتبه		
١٦	D	يقول بعض الناس عني (أنت مندفع ولا يمكن توقع أفعالك)		
١٧	A	أعتبر نفسي أسير بوضوح إلى هدفي الذي قررتَه		
١٨	B	أنفذ الأمور دائما بخطوه بخطوه وأتمتع بالدقة في عملي		
١٩	C	أعتبر أن علاقتي الطيبة مع الآخرين هي أعز ما أملك		
٢٠	B	أميل للفعل أكثر من ميلي للتأمل والتفكير والتنظير		
٢١	C	مستعد للخدمة وتقديم نفسي للآخرين متى احتاجوا إلى ذلك		
٢٢	A	أجد نفسي أفكر وأستنتج بعيداً عن العطفة والمشاعر		
٢٣	B	يعتمد عليّ الآخرون ويثقون في إنجازي وإخلاصي		
٢٤	C	أحب التحدث مع الآخرين عن مشاعري وقصصي		
٢٥	D	تستهويني الأفكار غير الاعتيادية والتي يسميها الآخرون أفكار مجنونة		
٢٦	A	لدي قدرة عالية على تحليل الأحداث واستنتاج أثارها المنطقية		
٢٧	B	لدي القدرة على مواصلة العمل حتى إنجازَه		
٢٨	C	أجيد بث الحماس في همم الآخرين		

سبب في سيرتي - بوصف - سبب

لا	نعم	العينة	الفئة	الرقم
		أمتك معرفه مميزة بالمواضيع العلمية والتقنية	A	٢٩
		أعتبر نفسي عطوفا ولطيفا وأنس بالآخرين وأساعدهم متي احتاجوا	C	٣٠
		أحب العمل في أكثر من شيء في وقت واحد	D	٣١
		أراقب وجوه الآخرين لا إراديا عندما يتحدثون إلى	C	٣٢
		كثيرا ما تراودني الأفكار الجديدة	D	٣٣
		لا أحب أن يقطع أحد نمطي الروتيني	B	٣٤
		أشعر بارتياح أثناء أدائي لأعمال التصنيف والترتيب والتنظيم	B	٣٥
		أهتم عادة بالصورة العامة ولا أدقق في التفاصيل	D	٣٦
		أعتقد أن العمل أهم بكثير من المشاعر الإنسانية	A	٣٧
		يفضل الآخرون أن أتولي زمام القيادة	A	٣٨
		أدون التزاماتي الاجتماعية في مفكرتي الخاصة وأحرص على القيام بها	B	٣٩
		أتمتع بروح الدعاية التي قد توقعني في مشاكل	D	٤٠
		أميل في حكمي على الأشياء على حدسي وتوقعاتي أكثر من ميلي إلى التحليل	D	٤١
		أفضل تعليمات محددة على أن يترك الأمر بلا تعليمات محددة وواضحة	B	٤٢
		يصفني الناس بأنني عاطفي	C	٤٣
		يصفني الناس بأنني حريص (أو) حذر (أو) منضبط	B	٤٤
		يصفني الناس بأنني مغامر	D	٤٥
		يصفني الناس بأنني حازم (أو) عقلائي	A	٤٦
		أحب معرفة التفاصيل وخطوات أي عمل سأقوم به	B	٤٧
		لا أحب الأنظمة والقوانين وأشعر بأنها تقيدني	D	٤٨
		أحب الشعر (أو) القصص (أو) التواصل مع الآخرين	C	٤٩
		أشعر بأنه يجب أن تنفذ القوانين والعقوبات بحزم وبدون عاطفة أو مجاملات	A	٥٠
		لا أحب الأشياء المحتملة أو التي لا يمكن توقع نتائجها (غير مضمونة)	A	٥١
		أحب مساعدة الآخرين وإعطائهم من وقتي ومالي وجهدي	C	٥٢
		أحب التخطيط المفصل لأي عمل سأقوم به	B	٥٣
		عند شراني لجهاز جديد أحاول تشغيله بنفسه دون اللجوء إلى كتيب التشغيل	D	٥٤
		أحب الاستماع لمشاكل الآخرين ومساعدتهم	C	٥٥
		لدي القدرة في التعامل مع الأرقام (أو) الحسابات	A	٥٦

مقياس هيرمان - بوصلة التفكير

D	C	B	A

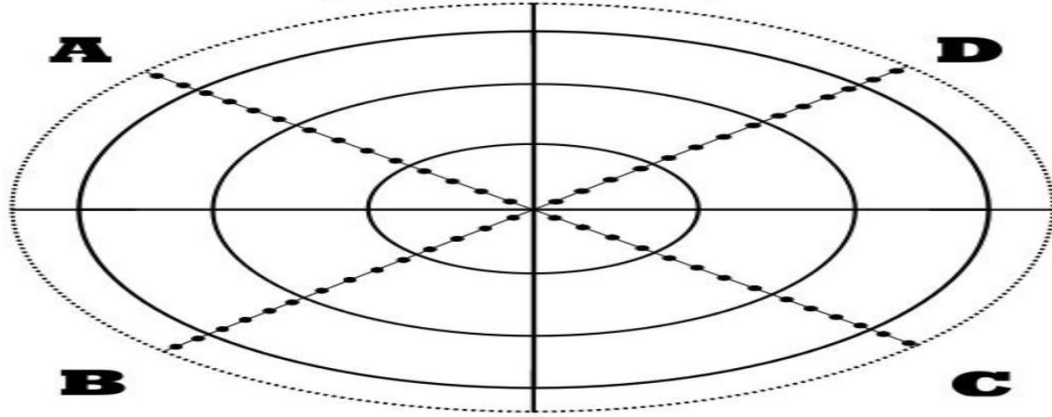
النمط الرابع
()

النمط لثالث
()

النمط الثاني
()

النمط الأول
()

مخطط اللقطة



ما هو مقياس هيرمان

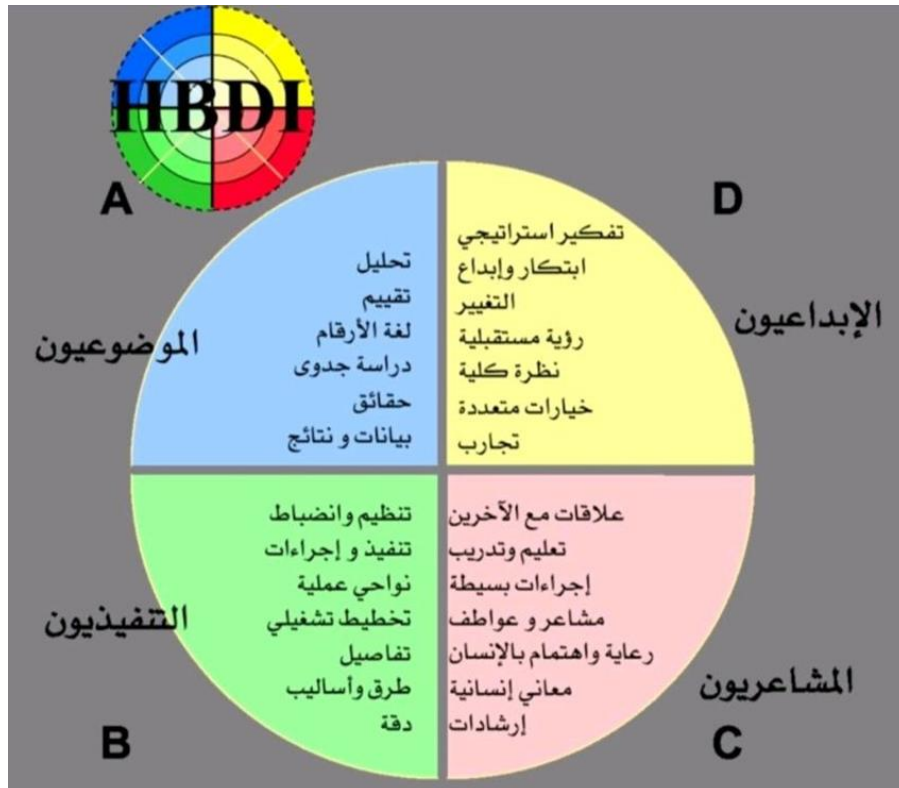
هو الأداة التي يتم من خلالها التعرف على نمط التفكير المهيمن عن طريق معرفة طريقة تفكير الشخص وتحليل هذه الأفكار..

وبالتالي يمكننا التنبؤ وتوقع سلوكياته في المواقف المختلفة يتكون مقياس هيرمان من 56 سؤال، وبعد الإجابة عليها لا بد من تحليل الإجابات، ليتم إنشاء ملف خاص بك ورسم خريطة نموذج التفكير الكلي للدماغ لتحديد ميولك إلى التفكير بنمط معين، أو مجموعة أنماط معًا.

ومن الجدير بالذكر أنّ هذا المقياس يحدد ميولك للتفكير، ولا يقيس مهارات التفكير لديك، وتحديد نمط التفكير يمكن للشخص معرفة ما يأتي:

• كيفية التواصل مع الأشخاص الآخرين.

- طريقة اتخاذ الشخص للقرارات.
- القدرة على الإدارة والعمل مع الآخرين
- تحسين التفاهم والتخاطب
- تحسين فاعلية عمل الفريق
- تقوية تعلم المؤسسات
- حل المشكلات والخلافات
- زيادة ملائمة العمل لقدرات الشخص
- إثارة القدرات الإبداعية والابتكار
- استعمال القدرات العقلية بأفضل ما يمكن
- تحويل الخلافات بين الأفراد إلى قوة إبداعية
- فهم أنماط الإدارة المختلفة وتأثير ذلك
- فهم الآخرين، زملاء العمل، رؤساء العمل، والموظفين
- فهم العلاقات بين أفراد الفريق وتطوير الفريق
- فهم طبيعة الإبداع ومصادره، وكيفية تطويره



مناطق الذات ونافذة جوهاري

هي قاعدة أو تقنية تُستخدم لمساعدة الأشخاص على فهم علاقتهم مع أنفسهم ومع الآخرين بصورة أفضل ، وضعها عالما النفس جوزيف لوفت وهارينغتون أنغهام ، وتساعدنا هذه التقنية في الكشف عن أنفسنا وأين نحن وكيف نرى أنفسنا وكيف يرانا الآخرون

قد تكون إحدى الأهداف العلاجية هي توسيع المنطقة الحرة على حساب نظيرتها الخفية والعمياء مما يوفر إدراك أفضل للذات. في حين قد يؤدي الكشف طواعية عن المنطقة المخفية إلى نوع من الحميمية والصدقة بين الأشخاص.

لا يمكن لنا أن نفهم ذواتنا بشكل كلي، ولكن يمكن لنا أن نرفع من مستوى وعينا في بعض أجزاء هذه الذات وأن نستعين بأدوات أو بما يعرفه الآخرون عنا كي يكتمل وعينا بذواتنا

هذا ما يقوم عليه نموذج نافذة جوهاري حيث تم تقسيم الذات إلى أربع مناطق بناء على مانعره أو نجهله في ذواتنا وبناء على ما يعرفه أو لا يعرفه الآخرون عنا فكانت النتيجة نافذة تطل على أربع مناطق في الذات

المنطقة المفتوحة :

- دور الكوتش أن يساعد العميل في زيادة مساحة المنطقة المفتوحة بالتالي ستقل باقي المناطق تباعا
- لماذا نركز على المنطقة المفتوحة؟ لأنه كلما كانت المنطقة المفتوحة كبيرة كلما كان الشخص لديه وضوح مع نفسه والآخرين

- شخصيته في المنزل هي نفسها خارج المنزل
- الصراعات الداخلية أقل أو معدومة
- الثقة بالنفس أعلى
- يحدث نمو واتساع في شخصية المرء وحياته

المنطقة العمياء :

- تتكون عندما يكون تصور الشخص عن نفسه أقل أو أعلى من الواقع الفعلي، فيراه الناس بصورة تختلف عما يظنه هو عن نفسه

المنطقة المخفية:

- تتكون عندما يكون للمرء الكثير من الأسرار والشؤون التي يريد أن يخفيها عن الناس. كلما كانت المنطقة المخفية أكبر كلما كان الشخص في توتر وضغط لأنه يخشى أن يكتشف الناس ما كان يخفيه عنهم

المنطقة المجهولة:

- تظهر وتتكشف أثناء التعرض لظروف صعبة أو جديدة مثل:
 - بعد تجاوز الأزمات
 - أثناء وبعد خوض تجارب جديدة
 - أثناء التواجد في بلدان جديدة

نافذة جوهاري لتحليل الشخصية



يرجع هذا النموذج إلى صاحبيه **Joseph and Harry** وتم تأسيسه في عام 1955 واطلق عليه اسم Johari Window أي نافذة جوهاري

يستخدم هذا النموذج كأداة للإدراك النفسي والوعي الذاتي لمساعدة الفرد على فهم الذات والتواصل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية

كل منطقة ترمز إلى مساحة وعي وحصيلة من المعلومات التي قد يعلم بها الشخص عن نفسه أو يجهلها في ذاته، فلا بد من معرفتها عن طريق طرح السؤال على الذات أوخوض تجارب جديدة أو من خلال جلسات اكتشاف الذات وهنا يأتي دور الكوتش

المنطقة المجهولة:

- مرتبطة ارتباط شديد بحقيقة الذات
- مرتبطة بالسلام الداخلي والرضا عن الذات
- مخبأ فيها الشيء الذي طالما كنت تبحث عنه
- يكمن فيها حاجاتك النفسية المشبعة
- تتضمن مكونات الجوهر

كيف تزيد من مساحة الوعي في نافذة جوهاري؟

- حدد الأمور التي تعرفها عن نفسك في المنطقة المفتوحة والمنطقة المخفية
- أسأل الآخرين ممن يعرفك جيدا عن نقاط قوتك وضعفك لملئ المنطقة العمياء
- اطرح أسئلة استكشافية على نفسك كي تكتشف المنطقة المجهولة: مثل،
من أنا؟
ماذا أريد؟
ما هو أهم شيء في حياتي؟

- أو أستعن بكوتش يساعدك في اكتشاف من أنت حقا

<ul style="list-style-type: none"> ➤ ➤ ➤ ➤ ➤ 	<p>المنطقة المخفية</p> <p>تخفيها عن الناس ولا يجب على الآخرين الاطلاع عليها تكن فيها أسرارك ورغباتك الشخصية منطقة الخصوصية بالنسبة لك تتضمن أمور إيجابية أو سلبية</p>	<p>المنطقة المفتوحة</p> <p>تتضمن معلومات عامة عنك لا تنحرج في التحدث عنها معظم الناس تعرفها عنك</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ➤ ➤ ➤ 	<p>المنطقة المجهولة</p> <p>تتضمن قدراتك الكامنة وطبيعة معدنك وحقيقتك من الداخل ممكن معرفتها عن طريق التجارب القاسية في الحياة وبعد التعرض للأزمات واتخاذ القرارات تحت ضغط تساعدك جلسات الكوتشينج واختبارات الشخصية في الكشف عنها</p>	<p>المنطقة العمياء</p> <p>الناس تعرفها عنك ولكنك لاتعرفها عن نفسك تتضمن نقاط قوة يرى الآخريين أنك تتميز بها أو نقاط ضعف يرى الآخريين أنك تعاني منها</p>

➤ نمط الشخصية من خلال النظم التمثيلية المعرفية:-

➤ ما هي البرمجة اللغوية العصبية؟

➤ البرمجة: تشير إلى أفكارنا ومشاعرنا وتصرفاتنا، ويمكن إستبدال البرامج المألوفة بأخرى جديدة وإيجابية.

➤ اللغوية: المقدرة الطبيعية على إستخدام اللغة الملفوظة أو غير الملفوظة ، ولغة

الوضعيات والجسد والحركات والعادات التي تكشف عن أساليبنا الفكرية ومعتقداتنا

➤ العصبية: تشير إلى جهازنا العصبي الذي يتحكم بحواسنا الخمس

طبقاً للبرمجة اللغوية العصبية (NLP Neuro-Linguistic Programming)) أي مجموعة طرق وأساليب تعتمد على مبادئ حسية و لغوية و إدراكية ، تهدف لتطوير السلوك...

عندما يخرط الناس في الأنشطة المختلفة فإنهم بلا شك يستخدمون أنظمتهم التمثيلية في أداء هذه الأنشطة ، فمثلاً عندما يتحدث الناس إلى بعضهم أو حتى إلى أنفسهم فإنهم يتمثلون الكلمات التي ينطقونها والتي يستمعون إليها تمثيلاً داخلياً وفقاً لنظامهم المفضل.

فالكلمات كمادة خام قد تتحول داخليا إلى صور ثابتة أو صور متحركة "بالنسبة للشخص البصري"، أو قد تبقى ألفظاً مسموعة "بالنسبة للشخص السمي"، أو تترجم إلى مشاعر وأحاسيس "بالنسبة للشخص الحسي".

ويركز كوتش NLP على فهم العلاقة بين العقل Neuro واللغةLinguistic

وسلوكيات الأفراد Programming، ويساعد العملاء في تحقيق أهدافهم من خلال إعادة تشكيل أنماط التفكير والسلوك ، كما يمكنه مساعدة الأفراد في التعبير عن أفكارهم بوضوح وبناء علاقات أفضل .

، و أيضاً تعزيز التفكير الإيجابي: فيستخدم كوتش NLP إستراتيجيات قوية لتعديل الأنماط السلبية وتحفيز التفكير الإيجابي من خلال تقنيات مثل إعادة صياغة الأفكار، فيمكن للأفراد تحسين نظرتهم للأمور وزيادة مستويات الثقة بالنفس.

مثال:

فلو طلبت منك الآن أن تتهجي كلمة معينة غيباً، فغالباً سوف

تستخدم واحدة من الإستراتيجية التالية:

تتخيل شكل الكلمة وهي مكتوبة أمام عينك إما على ورقة أو على سبورة أو أي خلفية. (التمثيل البصري)

تسترجع صوت الكلمة بأذنك، وكأنها تتكرر عليك لعدة مرات . (التمثيل السمعي)

أو تُحكِّم إحساسك بالكلمة من خلال نطقها عدة مرات ثم تقطيعها لحروف، أو من خلال خبرتك السابقة بهذه

الكلمة تحديداً أو بكلمات مشابهة لها (التمثيل الحسي)

التداخل والتنقل بين الأنظمة التمثيلية :

مثال (1): هذه السيارة مثل ما ترى قوية جد وشكلها جميل وألوانها زاهية وجميلة كما

أن صوتها هادى ومريح والنظام الصوتي للمسجل رائع سيجعلك مرتاح عندما تسمع

ما تحب وسوف تكون مرتاح وسعيد عند شرائك لها.

مثال (2): هذا المكيف كما تشاهد قوي جداً ويتوفر منه عدة أشكال جذابة وألوان زاهية

وجميلة كما أن صوتها هادى ومريح سيجعلك تتمتع بالاسترخاء والنوم الهادئ

وسوف تكون مرتاح وسعيد عند شرائك لها.

أن التواصل أيضا بهذا الطريقة مع شخص أو عميل لدية علم وخبرة بهذه المهارة

الفعالة أثبتت التجارب

بأن الطرف الآخر سيحترمك لحسن أدائك ويقدر مهارتك للتواصل الفعال .

النظام البصري Visual System

يتحدث بسرعة

يتحدث بصوت عال

يأخذ أنفاسا قصيرة وسريعة

سريعة الحركة و يتميز بالحيوية

لديه القدرة على القراءة السريعة

محيطه الخاص كبير بمقدار الرؤية.

يحب الإجمال ثم التفصيل

يحب الفعل للتعبير عما بداخله

يفضل الجلوس في المقاعد الأمامية

يكتب أو يرسم ما يسمعه ليتذكره

يميل بتفكيره نحو المستقبل

النظام السمعي Auditory System

يتحدث بإعتدال

يستخدم طبقات متنوعة في التحدث

يتنفس بطريقة مريحة

متزن الحركات

لديه القدرة على الإنصات.

يحب التفاصيل

محيطه الخاص متوسط بمقدار السمع

يدندن أحيانا مع نفسه

يحب التحدث للتعبير عما بداخله

يتذكر التعليمات الشفوية بسهولة

يميل بتفكيره نحو الحاضر

النظام الحسي Kinesthetic System

يتحدث بنبرة هادئة

يتحدث بصوت منخفض .

يتنفس ببطيء وعمق.

هذا الشخص هادئ الحركة .

لديه القدرة على الإحساس بالآخرين

يحب تلمس الأشياء والآخرين

محيطه الخاص صغير بمقدار اللمس

يحب الكتابة للتعبير عما بداخله

يتأثر بسرعة بالقصص والقصائد

يفضل الجلوس في المقاعد الخلفية

يميل بتفكيره نحو الماضي

➤ إستراتيجية العصف الذهني

العصف الذهني أداة لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار، حيث يعتبر عدد الأفكار الغاية الأساسية منه بغض النظر عن نوعها ، ويؤدى من خلال تبادل حر للأفكار، والخواطر، والآراء ، كما يعبر عن وضع أكبر عدد ممكن من الخيارات المساعدة في إتخاذ القرارات ، والحلول المناسبة لمشكلة معينة، ويمثل في إمكانية إيجاد حلول أخرى في حالة عدم الاقتناع بالحلول المعروضة على طاولة النقاش.

نماذج أسئلة العصف الذهني:

- أسئلة حسية: هي الأسئلة التي تعتمد إجابتها على ما تدركه عبر الحواس كالرؤية أو السمع مثل:
- كيف يجب أن يبدو شكل المنتج؟
- ماذا يجب أن يكون أول ما تُشاهده عندما تفتح صفحة الويب؟
- أسئلة الإستبطان: يجب أن تفكر أيضاً بشأن المشاعر التي تتولد عند التعامل مع المشروع مثلاً وليس الشكل وحسب، لهذا يجب أن تسأل بعض الأسئلة مثل:
- إلى أي مدى يجب أن يكون التعامل مع المنتج سهلاً أو صعباً؟
- هل يجب أن يكون هناك عناصر معينة لمفاجئة العميل؟
- كيف يجب أن يُشعرك هذا المنتج؟
- ما الشيء الذي سيجعلك تتحمس لهذا المنتج؟
- أسئلة التفكير الجانبي: تُساعد هذه الأسئلة على الخروج من الصندوق والإبداع اللذين يُعتبران من أهم أهداف العصف الذهني، هذه الأسئلة مهمة للخروج عن النمط المتوقع للتفكير في الحلول ومنها:
- ماذا لو أوقفنا العمل بهذه الطريقة بشكل كلي؟
- ماذا سيحصل لو أوقفنا المشروع كلياً؟
- كيف كان سينجز هذا المشروع لو كان بإدارة "فلان"؟

لو كان لدينا موارد غير محدودة كيف كان سيبدو المنتج؟

أسئلة مرتبطة بالتنفيذ: مع اقتراب انتهاء العصف الذهني سيرغب الفريق في معرفة ما يمكن فعله بالمعلومات التي جُمعت وهنا يأتي دور هذه الأسئلة مثل:

ما هو الشيء الذي يجب علينا البدء به؟ إيقافه؟ الاستمرار به؟

ما هي أول خطوة يجب أن نبدأ العمل عليه؟

أنواع العصف الذهني



العصف الذهني الجماعي:

يعزز التفاعل وتبادل الأفكار، ويؤدي غالباً إلى أفكار إبداعية نتيجة اختلاف وجهات النظر.

العصف الذهني الفردي:

يتم فيه توليد الأفكار بشكل مستقل، ويكون مفيداً للأشخاص الذين يفضلون التركيز الفردي.

العصف الذهني الإلكتروني:

يعتمد على أدوات التعاون الرقمي، مما يزيد من مرونة الأسلوب ويشجع مشاركة جميع الأطراف.

العصف الذهني المعكوس:

يتضمن تحليل التحديات أو البحث عن أسباب فشل المشروع بدلاً من طرح حلول مباشرة

فوائد العصف الذهني

تحطيم معوقات الإبداع: يعمل العصف الذهني على تحفيز أفراد الفريق لإظهار الإبداع الشخصي والجماعي فتح مجال أوسع من الاحتمالات: يُساعد العصف الذهني على طرح أفكار مجنونة قد لا تُطرح في الحالات الطبيعية ، هذه الأفكار حتى وإن لم تُنفذ يمكن أن تفتح أبواباً نحو انطلاقة فريدة للمشروع.

فتح مجال للعشوائية: رغم أهمية التنظيم إلا أنّ ترك مجال للعشوائية يمكن أن يقودك إلى مسارات مختلفة قد تُساعدك على الوصول لهدفك بشكلٍ لم تكن لتفكر فيه.

يمنعك من التوقف عن التفكير بعد إيجاد فكرة جيدة: كون العصف الذهني يركز على الكم بدلاً من النوع يجعله محفزاً لاستمرارية التفكير وذلك يمكن أن يقود نحو تطوير المشروع بشكل أفضل

يزيد مستويات الإبداع الجماعي للفريق: يحفز العصف الذهني العمل الجماعي ويشجع الأفراد الإنطوائيين على المشاركة

يميّزك عن أقرانك: مع طرحك لأفكارٍ مميزة فأنت تثبت وجودك وتميزك في العمل والفريق وهذا بالطبع مهم في عصرٍ يتميز بالتنافسية

يُساعد على التفكير بحرية: يُسهل العصف الذهني التفكير الحير غير المقيد بالخوف من الإنتقادات يمكن الفرق من خلق عدد كبير من الأفكار بشكل سريع: خلق كم كبير من الأفكار قد يكون هاماً لسير المشروع وتقدمه.

في النهاية... يجب أن تتذكر أنّ العصف الذهني ليس سرّ النجاح ولكنه أشبه بلوحةٍ يمكن أن تُرشدك لطريقه ، في حال إستخدامك لوسائل العصف الذهني المناسبة وإدارة الجلسات بذكاء يمكن أن يُساعدك على تحرير الإبداع لدى فريقك والخروج بأفكارٍ مميزة.

تحليل سوات الرباعي

تحليل SWOT الرباعي هو منهجية استراتيجية تساعدك في تقييم مختلف جوانب عملك تقريباً، وترمز كلمة SWOT إلى أختصار لكلمات (strengths , weaknesses, opportunities, threats)، وهم الأربعة نقاط الذين يتم تحليلهم في المصفوفة وينقسموا إلى عوامل داخلية وهم (نقاط القوة - نقاط الضعف)، وعوامل خارجية (الفرص - التهديدات).

كيف تقوم بتحليل SWOT الرباعي في 6 خطوات بسيطة

التحليل الرباعي لا يقتصر على تقييم لنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات فقط، بل يمنحك أكثر من ذلك حيث يمكنه أن يكون أداة للمساعدة في نهوض بنشاطك التجاري بشكل استراتيجي، كما يكون لديك رؤية واضحة لما قد يكون عليه وضعك في المستقبل داخلياً وخارجياً، وفي الخطوات التالية نوضح لك كيفية إجراء تحليل SWOT بالطريقة الصحيحة للحصول على نتائج مثالية:

1- حدد هدفك

سيساعدك وجود هدف في اختيار ما هو ملائم لتضمينه في تحليلك خلاف ذلك، قد ينتهي بك الأمر مع الكثير من المعلومات الأساسية وليس لديك فكرة عن كيفية تطبيقها على عملك، لذا ، حدد هدفاً واضحاً، على سبيل المثال: يمكن أن يكون أي قرار رئيسي أو تغيير لعملك كالتالي:

- قرر ما إذا كان يجب عليك توسيع نطاق عملك في أسواق جديدة.
- تقييم المنتجات أو الخدمات الجديدة.
- تحويل جزء من موظفين الشركة إلى نظام العمل عن بعد.
- البدء في إضافة خدمة جديدة لخدماتك كعامل مستقل.
- البدء في العمل على منصات عمل حر مختلفة.
- وضع خطة أسعار جديدة

-2 تحديد نقاط القوة-

نقاط القوة هي المميزات والإيجابيات التي تتمتع بها شركتك، وتعد من العوامل الداخلية التي لديك سيطرة عليها ويمكن أن تغير فيها، عكس الفرص التي لا يمكنك التحكم بها والتي ستضح أكثر في باقي النقاط الأربع، وإليك بعض أهم الأسئلة التي يمكن أن تناقشها لتحديد نقاط القوة في شركتك، يمكنك تطبيقها جميعها، أو اختيار ما يتناسب مع طبيعة عملك فقط:

أسئلة عامة:

ما هي مهارات الشركة ومجالات خبرتها الرئيسية؟
ما هي القيمة المضافة التي تقدمها الشركة مقارنةً بالمنافسين، وما هي الميزة التنافسية الرئيسية للشركة؟
لماذا يفضل العملاء شراء منتجاتكم وما يجعلهم يعودون للشراء مرة أخرى؟

أسئلة مالية:

ما هي الموارد المالية المتاحة حاليًا للشركة؟
هل تتمتع مصادر الإيرادات بتنوع ملحوظ؟
هل تتوافق المبيعات مع التوقعات المحددة؟
أسئلة مادية:
ما هي الأصول المملوكة للشركة؟
ما هي مزايا موقع الشركة؟
ما هي المعدات والآلات التي تمتلكها الشركة وتستخدمها في عمليات التشغيل؟

الموارد البشرية:

من هم أبرز أعضاء فريق العمل في الشركة؟
هل سياسة التوظيف تستقطب أفضل الكفاءات وتحافظ عليها؟
ما هو معدل التغير في عدد الموظفين؟
هل توفر الشركة فرصًا للتطوير المهني للموظفين؟

كما يمكنك طرح بعض الأسئلة للتعرف أكثر على نقاط القوة في شركتك وأمر خاصة بالمنافسة وقيمة الشركة الفعلية في السوق ويمكن تقسيم هذه الاسئلة إلى التالي:

العمليات التشغيلية:

ما هو نوع العمليات التي تجعل أداء الشركة فعالاً؟
هل تستخدمون أدوات أو أساليب جديدة لتحقيق توفير في الوقت أو الموارد؟ كمنصات إدارة العمل عن بعد مثل منصة [فورلانسو](#)؟
إلى أي مدى يتمتع فريق العمل بمهارات التفاوض؟

ثقافة الشركة وسمعتها:

ما هو نوع ثقافة بيئة العمل في الشركة؟
ما هو رأي الموظفين والعملاء في القيم التي تتبناها الشركة؟
ما هو رأي العملاء والمجتمع بشأن الشركة؟
كيف بنت الشركة سمعتها الحالية؟

-3تحديد نقاط الضعف-

وتشتمل على العوامل والمؤثرات الداخلية التي تؤثر على أداء الشركة أو جودة المنتجات بشكل عام، وكونها من العوامل الداخلية يعني أنك لديك تحكم كامل بها ويمكنك التعديل عليها، وهذه النقطة التي تفرقها عن "التهديدات"، التي ليس لديك تحكم بها، ويمكن تحديدها وتقييمها باستخدام الأسئلة التالية التي تغطي جوانب القصور المحتملة:

أسئلة عامة:

ما هي الأسباب التي تدفع الجمهور للتفضيل للمنافسين بدلاً منك؟
هل هناك أي جوانب داخلية تعيق العمل بأفضل أداء؟
ما هي الحصة السوقية الحالية للشركة مقارنة بالمنافسين؟

أسئلة مالية:

هل تعاني مصادر التمويل الحالية من نقص أو قصور يعيق العمل؟
هل تعتمد على مصدر واحد للإيرادات؟ وهل هناك تحديات في تنوع مصادر الإيرادات؟
كيف تستعد ماليًا للمستقبل؟

أسئلة مادية:

هل تواجه أي مشاكل تتعلق بالأصول المادية؟
ما هو حال المقر الرئيسي للشركة؟
هل المعدات والأجهزة المملوكة للشركة في حالة جيدة؟

الموارد البشرية:

ما هي الأقسام غير الفعالة التي تعاني من نقص في عدد الموظفين؟
ما هي سياستك لتشجيع الموظفين على تطوير أدائهم؟ وهل تحقق النتائج المطلوبة؟

العمليات التشغيلية:

ما هي العمليات التي يمكن تحسينها في الشركة؟
ما الذي يجعل العمل بطيئاً مثل الروتين أو غيره؟
ما هي الأخطاء التي وقعت مؤخراً خلال العام الماضي أو الشهور القليلة الفائتة؟

ثقافة الشركة وسمعتها:

إذا كنت غير راضٍ عن ثقافة بيئة العمل الحالية، فما هي الأسباب وراء ذلك؟
ما هو رأيك في انطباع الجمهور عن الشركة؟

4- التعرف على الفرص

الفرص تتعلق بالبيئات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية المحيطة، لذلك تعتبر من العوامل الخارجية التي يمكنك استغلالها لصالح شركتك، من خلال التفكير في بعض الأسئلة يمكنك التعرف على الفرص المتاحة والموارد الخارجية لتستطيع الوصول لها قبل منافسيك، وعادة لن تخرج النقاط التالية:

الاقتصاد:

هل يتجه الاقتصاد المحلي نحو التحسن؟

هل ستزيد القوة الشرائية للجمهور في ضوء الظروف الاقتصادية الحالية؟

هل هناك تحولات اقتصادية قد تؤثر على الجمهور المستهدف؟

هل يتوقع انخفاض أسعار المواد الخام؟

السوق:

ما هي التغييرات التي تحدث في السوق وما هي الاتجاهات الجديدة التي يمكن استغلالها؟

إلى أي مدى ستستمر هذه الاتجاهات؟

التمويل:

هل تمت عقد صفقة جديدة ستحقق دخلاً مضموناً؟

هل تم الحصول على قرض أو تمويل استثماري؟

إذا كانت المؤسسة غير ربحية، هل من المتوقع زيادة المنح أو التبرعات في العام الحالي؟

إلى أي مدى ستساعد زيادة التمويل في تحسين الأداء؟

السياسة:

هل تتوقع تغييراً في الدعم السياسي هذا العام؟

ما هي الفرص التي يمكن توليدها من الدخول في شراكة سياسية جديدة؟

القانون:

هل تمت سن قوانين أو لوائح جديدة قد تؤدي إلى تغيير إيجابي في العمل؟
العلاقات الخارجية:

هل توجد تحسنات في علاقاتك مع الأطراف الخارجية مثل الموردين والمؤسسات؟
هل تتوسع قاعدة الموردين الذين تتعامل معهم؟
هل تظهر فرص للانضمام إلى شركاء جدد؟

الجمهور المستهدف:

هل هناك تغييرات ديموغرافية في الجمهور؟
ما هي الفرص التي يمكن أن تناسب هذه التغييرات الديموغرافية؟
إذا كانت الشريحة الجماهيرية في زيادة، كيف يمكنك الاستفادة من ذلك؟
ما هو المنتج أو الخدمة الجديدة التي يمكنك أن تطلقها لتحصل على حصة سوقية جديدة؟

5-تحديد التهديدات المحتملة

تواجه جميع الشركات تهديدات بأشكال ودرجات متفاوتة، التهديد هو عامل خارجي لا يمكن التحكم فيه، والذي قد يتسبب في إلحاق ضرر بعملك، يبدو أن هذه الخطوة في تحليل السوات صعبة نوعًا ما، حيث لن يتبادر إلى ذهنك بسهولة أفكار حول المخاطر المستقبلية، ومع ذلك، فإنها غالبًا ما تتبع من هذه المصادر التالية:

التغيرات في السوق:

هل هناك تغيرات كبيرة في سلوك العملاء أو تفضيلاتهم؟ هل يوجد تكنولوجيا جديدة تهدد صناعتك؟

المنافسة:

ما هي استراتيجيات المنافسين الحاليين وكيف يمكن أن تؤثر على حصتك في السوق؟ هل هناك منافسون جدد يدخلون السوق؟

التغيرات القانونية:

هل تم تشريع قوانين جديدة قد تؤثر على نشاطك التجاري؟ هل هناك تهديدات قانونية تتعلق بملكية الملكية الفكرية أو الامتثال القانوني؟

التغيرات التكنولوجية:

هل يوجد تطورات تكنولوجية تهدد وضعك في السوق؟ هل هناك تهديدات أمنية تتعلق بالبيانات أو الاختراقات السيبرانية؟

التغيرات الاقتصادية:

هل هناك تدهور في الاقتصاد يمكن أن يؤثر على سلامة عملك؟ هل هناك عوامل اقتصادية خارجة عن السيطرة قد تؤثر على قدرة العملاء على شراء منتجاتك أو خدماتك؟

التغيرات الاجتماعية:

هل هناك تغيرات في المفهوم الاجتماعي أو القيم الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على سمعة عملك أو طلب منتجاتك أو خدماتك؟ هل هناك مشاكل اجتماعية تتعلق بصناعتك تهدد استدامتها؟

التغيرات البيئية:

هل هناك تغيرات بيئية تؤثر على عملك أو يمكن أن تواجه تشريعات صارمة فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة؟ هل يوجد تهديدات بيئية محتملة تؤثر على سلسلة التوريد أو استدامة عملك؟

الفئة المستهدفة:

هل يوجد تحولات ديموغرافية في الفئة المستهدفة لعملك؟ هل يحدث تغير في تركيبة العمر، الجنس، الثقافة أو الاهتمامات للجمهور المستهدف؟

التغيرات التكنولوجية:

هل هناك تقدمات تكنولوجية تهدد وجود عمك أو تعطل عملية الإنتاج؟ هل يمكن أن تواجه تحديات تقنية في تحويل عمك إلى أساليب أكثر كفاءة وتكلفة؟

من خلال تحليل هذه المصادر للتهديدات، يمكنك التعرف على المخاطر المحتملة والتحضير لها من خلال وضع استراتيجيات ملائمة لمواجهتها والحد من تأثيرها على عمك.

-6مرحلة تضيق القوائم

في هذه المرحلة، يجب عليك أن تقوم بتحديد عدد مناسب من العناصر في كل فئة من فئات تحليل SWOT الأربعة الخاصة بك، وذلك بهدف تضيق النطاق، حيث يمكن للأسئلة أن تكون زيادة عن حاجتك الحالية فيتسبب ذلك في تشتيتك، وعدم قدرتك للوصول لرؤية واضحة، لذلك انتبه إنه لا يوجد حد محدد لعدد العناصر في كل فئة، ولكن يجب أن تأخذ في الاعتبار النقاط التالية:

- تجنب إرباك نفسك بوجود عدد كبير من العناصر.
- ركز على العناصر الهامة والحاسمة.
- حافظ على تركيزك لتكون قادرًا على إحداث تغييرات ذات تأثير.

أشياء يجب تجنبها أثناء تحليل SWOT

تجنب إضافة قوائم طويلة: يفضل ألا تطيل القوائم في تحليل SWOT، بل احصرها في العناصر الرئيسية والهامة فقط، ذلك يساعد على التركيز والتوجيه نحو الجوانب الأساسية وراعي ترتيب النقاط حسب أولوياتها بالنسبة لشركتك.

تجنب المبالغة في تقدير نقاط القوة: يجب أن تكون نقاط القوة صادقة ومنطقية، وتعكس الحقيقة بدقة، لذلك تجنب المبالغة في تقدير نقاط القوة يساعد على الحفاظ على موضوعية التحليل.

تجنب التعميم العوامل: يجب نقادي التعميم الزائد عند تحليل عوامل الضعف والفرص، بدلاً من ذلك، فم بتحليل وتفصيل كل عامل بشكل منفصل لفهمه بشكل أفضل وتطوير استراتيجيات مناسبة.

تجنب تجاهل نقاط الضعف: يجب أن تكون صادقاً في تحليل نقاط الضعف وعدم تجاهلها، قم بتحديد النقاط الضعيفة يمكن أن يوفر فرصاً للتحسين والتطوير في المستقبل.

ما هي ضرورة تنفيذ التحليل الرباعي سوات للشركات والأفراد؟

يعد تنفيذ هذا التحليل من قبل الشركات الأفراد ضروري للغاية، خاصة قبل البدء في مشروع جديد، أو الإقدام على اتخاذ إجراءات محورية على المستوى الشخصي أو على مستوى الشركات وعادةً، يتم استخدام تحليل سوات في معظم الأحيان كجزء أساسي من عملية التخطيط الاستراتيجي أو في بدايتها، حيث يوفر لك تحليل SWOT التعرف على عدة محاور هامة مثل:

- التعرف على كافة الإمكانيات المتاحة لديك، والمساعدة في تحديد نقاط القوة والضعف في الشركة.
- الإطلاع على كافة العوامل الخارجية مثل الأسواق والمنافسين، ومعرفة الفرص التي يمكننا استغلالها، والتهديدات التي من المحتمل أن تحدث.

كذلك يمكنك تنفيذ التحليل الرباعي على الأفراد، على سبيل المثال: فرد يعمل كمستقل في مجالات الأعمال الحرة، ويحتاج كل مدة لتقييم وضعه الحالي، ومعرفة نقاط ضعفه ليعززها، ونقاط قوته للاستفادة منها، كما يجعلك على دراية بالمتغيرات التي تحدث في مجالك وتخصصاته، ومدى شدة المنافسة به.

استراتيجيات معالجة نقاط الضعف وتقليل التهديدات



➤ أهم التحديات التي يمكن أن تؤثر على عمل اللايف الكوتش

- ✓ وجود تضارب بين أعضاء الفريق الواحد المستفيدين من جلسات الكوتشينج حول علاقة اللايف كوتش بالفريق من خلال تقديمه للأنشطة و الأدوات المناسبة.
- أن يكون الكوتش قابل للتكيف مع الفئات المختلفة
- ✓ عدم فهم العميل لدور اللايف كوتش الحقيقي ، و إصراره على إستكمال الجلسات.
- الإتصال المسبق قبل البدء فى جلسات الكوتشينج
- ✓ عدم الثقة فى اللايف الكوتش مما يؤدى إلى قلة الحديث و الرهبة من إعطاء المعلومات المطلوبة و الإجابات الكاملة . إعطاء الأمان و الطمأنينة المطلوبة للعميل
- ✓ وجود لا مبالاة من العميل المستفيد و تجاهل لحوار اللايف كوتش.
- تنوع الأدوات و الأنشطة المستخدمة فى الجلسات ، ووضع الوثيقة المتفق عليها

- ✓ وجود صعوبة في فهم العميل . أن يكون الكوتش على دراية كاملة بكيفية إدارة جلسات الكوتشينج ، و يكون ملم بالمعلومات و المعرفة الكاملة
- ✓ عدم قدرة العميل على إدارة عواطفه أثناء الجلسات. أن يتعامل الكوتش بجدية في عمله

➤ نصائح مهمة للايف كوتش

- قم بقيادة العميل من خلال سلسلة من جلسات الكوتشينج من البداية إلى النهاية.
- كن قادرًا على بناء ديناميكية الكوتشينج الأكثر فعالية.
- أن تكون قادرًا على استخدام البرمجة اللغوية العصبية في أي نوع من أنواع الكوتشينج - على سبيل المثال الحياة، الشركات، الأعمال، الأداء، العلاقات...إلخ...
- أن تكون قادرًا على مساعدة الأشخاص على التحول وإجراء تغييرات مهمة في حياتهم.
- أن تكون قادرًا على فهم كيفية عمل العقل بشكل أكثر فعالية وكيف يمكن استخدامه للتحريض على التغيير.
- فهم عميق لعملية الكوتشينج وكيف يمكن استخدامها لمجموعة واسعة من التطبيقات.
- ساعد العملاء على دمج التغييرات التي يتم إجراؤها أثناء الجلسات في حياتهم اليومية.
- كن "مستمعًا نشطًا" أكثر فعالية.
- كن لايف كوتش بارعًا في استخدام أدوات الكوتشينج المتنوعة
- القدرة على التمييز بين أنماط الكوتشينج المختلف

▪ توصيات للمساعدة على التكيف في الحياة

النشاط والحيوية

التفكير الإيجابي

التواصل الاجتماعي

وضوح الهدف والتخطيط له

الإسترخاء

العادات الصحية

الفضفضة

العمل التطوعي

معززات السعادة

التعلم من التجارب السلبية

التعبير عن الامتنان

المحافظة على نمط حياة صحي

مراقبة المزاج

التوافق

الشعور بالسعادة مع النفس

الشعور بالسعادة مع الآخرين

تقبل وتحقيق الذات وتوظيف القدرات

القدرة على مواجهة مطالب الحياة

التكامل النفسي

السلوك العادي

حسن الخلق

العيش في سلامة وسلام