



نظارت در رهپاری (کوچینگ) واقعاً چه کاری می‌کند؟

نویسنده: *jenny rogers*

ترجمه: افشین محمد

ما کوچ‌ها (رهپارها) در انزوا کار می‌کنیم: کسی چه می‌داند وقتی هیچ کس به جز مراجع ما را نمی‌بیند چه کار می‌کنیم؟ کوچینگ (رهپاری) غیر قابل کنترل است و به نظر می‌رسد که در آینده‌ی نزدیک هم به همین شکل باقی بماند، چون هیچ "مقام مسوول"، یا هر ماهیت دیگری، وجود ندارد که به کوچینگ (رهپاری) اهمیت داده و بودجه‌ی لازم برای تحقق کنترل قانونی را فراهم سازد.

پس چیزی به نام نظارت (Supervision) به عنوان یک جایگزین مطلوب وارد میدان شده است. حالا اگر می‌خواهید در مقام یک کوچ (رهپار) در یک محیط شرکتی مشغول به کار شوید، باید بگویید که یک ناظر یا سوپروایزر دارید و او را معرفی کنید و بگویید چند بار با آنها ملاقات داشته‌اید.

همه‌ی اینها پیشرفت‌های خوب اما نامحسوس هستند؛ پیش از آن که سراغ پیشرفت‌های محسوس‌تر برویم، بعضی از ابعاد آن من را اذیت می‌کند. اول از همه ادعا می‌شود که نظارت بخشی از کنترل کیفیت محسوب می‌شود. لطفاً یک نفر برای من توضیح دهد چطور چنین چیزی امکان دارد. مگر این که مکالمات کوچینگ (رهپاری) ضبط شوند، منظور از نظارت این است که یک نفر درباره‌ی کاری که با یک نفر دیگر انجام داده، در عدم حضور او، صحبت کند. خودفریبی، بی‌تجربگی یا پنهان‌کاری عامدانه برای هر دو طرف وجود دارد.

من متوجه شده‌ام که ادعاهای عجیب و غیرواقع‌گرایانه‌ی زیادی درباره‌ی تعداد دفعات ملاقات یک کوچ (رهپار) و ناظر (سوپروایزر) مطرح شده‌اند، برای مثال، فردی با تجربه و آکادمیک در EMCC یک بار برای هر هشت ساعت



کوچینگ (رهپاری) یک ساعت نظارت را پیشنهاد داد. من هیچ وقت یک کوچ (رهپار) فعال ندیده‌ام که تمایلی به این کار داشته باشد یا اصلاً آن را ضروری بدانند، یا حتی بابت آن پول بدهد. درواقع، وقتی کوچ‌ها (رهپارها) به جای یک کارفرمای خوب باید خودشان پول بدهند، خیلی دقیق هستند و در مورد تعداد دفعات نظارت صرفه‌جویی می‌کنند. به علاوه شواهد درباره‌ی تاثیرگذاری نظارت بسیار اندک است. این فقدان شواهد به معنی عدم تاثیرگذاری آن نیست، اما آیا کسی مشخص کرده کوچ‌هایی (رهپارهایی) که نظارت گاه و بی‌گاه و حتی منظم داشته‌اند در مقایسه با کوچ‌هایی (رهپارهایی) که نظارت نداشته‌اند، بهتر کار کرده و موفقیت تجاری بیشتری کسب می‌کنند؟

رویکرد شخصی من این است که نظارت برای کوچ‌ها (رهپارها) به مثابه یک جایگاه امن برای انعکاس دقیق خود، ضروری است که در نهایت منجر به افزایش خودآگاهی و اعتماد به نفس معقول و منطقی می‌شود. اگر این کار درست انجام شود به چالش می‌کشد، پشتیبانی می‌کند و توسعه می‌دهد. با انجام این کار دست شما برای انتخاب باز شده و صلاحیت‌های‌تان افزایش می‌یابد. خصوصاً این که فرایندی برای ارزیابی رابطه‌ی رهپار-مراجع است. به نظر من، نظارت سه هدف کلی دارد که هر سه آنها با یکدیگر هم‌پوشانی دارند:

شناسایی الگوهای مان به عنوان کوچ (رهپار). از آنجا که ما کوچ‌ها (رهپارها) در انزوا کار می‌کنیم، به وجود آمدن نقطه‌های کوری که ما را از درک آنچه در رابطه اتفاق می‌افتد، شنیدن آنچه مراجع می‌گوید، یا دیدن نقش خودمان در پیروزی‌ها و شکست‌ها باز می‌دارد، کاملاً طبیعی است. بنابراین، نظارت به صورت غیرمستقیم می‌تواند کیفیت کوچینگ (رهپاری) را بهبود بخشد.

تعمیق درک پویایی روابط رهپار-مراجع. هر چه در کوچینگ (رهپاری) تازه کارتر باشید، به احتمال زیاد خواستار منبع نامتناهی از "ابزارها و تکنیک‌ها" هستید. نظارت می‌تواند در این کار به شما کمک کند اما کار واقعی این است که ببینید در رابطه‌ی رهپار-مراجع چه اتفاقی در حال وقوع است، تا خودآگاهی از واکنش‌های فردی مان به مراجع را افزایش دهید و همه‌ی گزینه‌ها را کنکاش کنید.

پشتیبانی عاطفی. کوچینگ (رهپاری) یک کار عاطفی محسوب می‌شود و مانند هر شغل دیگری گاهی خسته‌کننده، مشکل‌ساز و یا هیجان‌انگیز می‌شود. به علاوه، در کوچینگ (رهپاری) معضلات اخلاقی بسیاری بروز می‌کند که صحبت کردن درباره‌ی آنها با افراد معمولی و خارج از این حوزه‌ی کاری دشوار است. نظارت شاید جایی باشد بتوانید درباره‌ی این مطالب کاوش کنید، آن هم بدون ترس از قضاوت شدن یا این که به شما بگویند چه بکنید.



نشر الکترونیکی: کانون یادگیری فردا

پاییز ۱۳۹۶

WWW.CYFCO.IR