

به نام خدا

تسهیلگری، آموزش یا کوچینگ؟

کدام گزینه در چه شرایطی به کار گرفته می شود

شاید شنیدن عبارات تسهیلگری، آموزش یا کوچینگ شما را هم به فکر فرو ببرد و با خود فکر کنید که هر کدام از این تخصص ها چه زمانی می توانند بیشترین تاثیر گذاری را در روند کاری شما داشته باشند.

شما به عنوان یک مشاور کسب و کار یا سازمان ممکن است طیف وسیعی از انواع مشاوره همچون مشاوره مدیریت یا مشاوره فنی/تخصصی را ارائه دهید. علاوه بر اینکه ممکن است شما طیف وسیعی از نقش ها همچون تسهیلگری، آموزش یا کوچینگ را نیز بپذیرید. چه یک مشاور استخدام شده باشید و چه کسب و کار خودتان را داشته باشید.

شاخص ها و نشانه های دقیقی وجود ندارد که شما چه زمانی باید چه نقشی را به عهده بگیرید اما دستورالعمل هایی می تواند وجود داشته باشد که تلویحاً این شاخص ها را برای انتخاب یک نقش خاص در یک پروژه در اختیار شما بگذارد.

چه زمانی نقش تسهیلگر را به عهده بگیرید

انتخاب میان تسهیلگری، آموزش یا کوچینگ، انتخاب چندان پیچیده ای نیست. مشاوره سازمانی درباره کار کردن مصممانه با مراجعان شما برای انجام تغییرات قدرتمند و پایدار است. این امر معمولاً به شدت به نقش تسهیلگری احتیاج دارد. تسهیلگری کمک به گروهی از افراد برای تصمیم گیری در این امر است که آن ها می خواهند چه چیزی را با کمک یکدیگر به دست آورند، چگونه می خواهند این کار را انجام دهند و پس از آن کمک به این افراد برای رسیدن به اهدافشان است.

سبک های تسهیلگری می تواند کاملاً غیرمستقیم تا کاملاً صریح و مستقیم باشد. شرایطی که معمولاً در زمان استفاده از تسهیلگر در سازمان ها برای ایفای نقش تسهیلگری وجود دارد شامل موارد زیر است:

- زمانی که پروژه به اعتماد، تعهد و مشارکت روبه جلوی مراجعان نیاز دارد. مشارکت های در حال پیشرفت معمولاً هنگام دوره های آموزشی یا گرفتن توصیه از افراد مشخص دیده نمی شود. در عوض، مشارکت اعضا از دانستن باورها و عقایدی ناشی می شود که برای این افراد ارزشمند است و درخواست شده است. این مساله می تواند به شدت مهم باشد به خصوص زمانی که یک گروه متنوع در کنار یکدیگر برای انجام یک پروژه گرد هم آمده اند. جوهره تسهیلگری بیرون کشیدن این باورها و عقاید و کمک به اعضا برای تصمیم گیری درباره چیزهایی است که می خواهند انجام دهند و این که چگونه می خواهند این کار را انجام دهند.
- زمانی که مراجع با مشکلات پیچیده یا اهداف کلیدی روبه روست

درک صحیح اولویت‌های یک سازمان، زمانی حاصل می‌شود که چشم‌اندازهای همه اعضای آن تا جای ممکن باشد. بهترین استراتژی‌های مناسب، واقع‌گرایانه و منعطف برای پاسخ دادن به این اولویت‌ها از مشارکت فعالانه اعضا به دست می‌آید و توسعه می‌یابد. تسهیلگری، مهم‌ترین نقشی است که از طریق آن می‌توان به مشارکت مؤثر اعضا دست یافت.

چه زمانی نقش کوچینگ را به عهده بگیرید.

انتخاب میان کوچینگ، تسهیلگری و آموزش اگرچه کار بسیار سختی نیست اما گاهی هم می‌تواند افراد را به چالش بیندازد. شرایطی که در زیر می‌آیند این امکان را به شما می‌دهد که با موقعیت‌های کوچینگ بیشتر ارتباط برقرار کنید:

- فرد داخل پروژه گیر افتاده و دچار مشکل شده است.

کوچینگ ابزاری قدرتمند برای هدایت و حمایت از فرد برای شفاف‌سازی چالش‌ها یا اولویت‌های جاری، شناسایی استراتژی‌های مناسب برای پاسخ دادن به چالش‌ها و پس‌از آن به‌کارگیری استراتژی‌هاست.

- به حداکثر رساندن یادگیری فرد از تجربیات

افراد روش‌های یادگیری متفاوتی دارند. کوچینگ در این زمینه می‌تواند ابزاری بسیار قدرتمند برای هدایت و پشتیبانی افراد برای تعمق در تجربیات خود و سپس استفاده از آن در یادگیری برای بهبود تاثیرگذاری خویش است.

چه زمانی نقش متخصص را به عهده بگیرید

اگر با شرایطی که در ادامه می‌آید مواجه شدید، در این صورت است که می‌توانید نقش متخصص را به عهده بگیرید:

- پروژه به دانشی عمومی نیاز دارد، دانشی که وابسته به زمینه به‌کارگیری آن نیست.

انواع مشخصی از دانش عمومی وجود دارد، به‌خصوص در این موارد:

الف. چارچوب‌های عمومی که از طریق آن سیستم‌ها توسعه می‌یابند و/یا به اجرا درمی‌آیند، برای مثال سیستم‌های مدیریت عملکرد، سیستم‌های مالی یا سیستم‌های بازاریابی.

ب. دستورالعمل‌هایی برای راه انداختن فعالیت‌های عمومی مثل برنامه‌ریزی، ارزیابی، تغییر سازمانی، پاسخ دادن به مسائل ضوابط اخلاقی، استفاده از رویکردهای ایجاد ظرفیت یا توسعه برنامه‌های آموزشی.

۲. پروژه نیاز به دانشی دارد که به‌شدت تخصصی و فرآیند ساز است.

برای نمونه نصب کامپیوترها، انجام تحقیقات بازار، مواجهه با قوانین و مقررات، طراحی و تهیه خدمات خاص، فرآیند و روندهای مالی یا استفاده از ابزارهای خاص برای حل مشکلات یا تصمیم‌گیری.

چه زمانی نقش آموزش دهنده را به عهده بگیرید

آموزش دادن، فعالیتی است که در آن به توسعه آموزش‌گیرنده یا آموزش‌گیرندگان کمک می‌شود تا دانش، مهارت‌ها یا نگرش‌های خود را به‌منظور توسعه عملکرد در وظیفه کنونی یا آینده توسعه یا ارتقا دهند. شما ممکن است نقش آموزش‌دهنده را در شرایطی که در ادامه می‌آید، به عهده بگیرید:

- دانش تخصصی باید به شکلی موجز و به‌موقع انتقال پیدا کند. ممکن است زمان‌هایی در پروژه شما وجود داشته باشد که اعضا نیاز به آموختن برخی دانش‌های تخصصی به شکلی بسیار متمرکز و مؤثر داشته باشند. این دانش ممکن است هر شکلی از دانش‌های تخصصی را شامل شود.
- ممکن است انتقال دانش به گروهی از افراد موردنیاز باشد.

آموزش اغلب زمانی سودمند است که گروهی از افراد به دانش وابسته به متخصص نیاز داشته باشند. این مساله می‌تواند در پروژه‌های مشترک زیاد دیده شود به‌عنوان نمونه زمانی که اعضای یک پروژه درباره نحوه تغییر سازمانی، برنامه‌های تغییر پروژه یا روش‌های گردآوری داده‌ها نیاز به آموزش دارند.

تسهیلگری، آموزش یا کوچینگ تمام مواردی نیستند که یک فرد برای کمک به سازمان می‌تواند در اختیار آن‌ها قرار دهد، زمان‌هایی وجود دارد که مسائلی درون سازمان همچون رهبری قدرتمند می‌تواند روند حرکت یک سازمان را به‌کلی دگرگون کند. در اینجا می‌توانید مقاله **کوچینگ رهبری چگونه عمل می‌کند** را مطالعه کنید. دانش، تجربه، مهارت و مدیریت عوامل مهمی هستند که در مسیر رشد و توسعه سازمان‌ها و شرکت‌ها باید در نظر گرفته شوند.

منبع : **managementhelp**