



## رویکردهای نوین در راهنمایی و مشاوره شغلی

ممید هاشمی  
فوق لیسانس الکترونیک



### شایستگی های کانونی

شایستگی های کانونی در برگزیده دانش، مهارت ها و ویژگی های شخصی و فردی است که به موفقیت یک فرد در موقعیت متفاوت کمک می کند. به دیگر سخن، شایستگی های کانونی همان دانش عمومی، مهارت ها و توانایی هایی هستند که فارغ التحصیلان برای ورود به بازار کار به آنها نیاز داشته، موفقیت آنان را در مشاغل مختلف تضمین می کند و به فرد کمک می کنند تا با چالش های مختلف به راحتی دست و پنجه نرم کند.

### تنوع شایستگی های کانونی

در مورد ویژگی ها و خصوصیات که به عنوان شایستگی های کانونی تلقی می شوند، هیچ گونه اتفاق نظری وجود ندارد. گاهی به این شایستگی ها به صورت موردی اشاره شده است و گاهی به صورت موضوعی به آنها توجه شده است، در برخی موارد نیز از ویژگی ها و صفات مختلف به عنوان یک شایستگی مهم کانونی یاد شده است. در این مقاله به هر یک از این دسته بندی ها به طور جداگانه اشاره و سپس در مورد مهم ترین شایستگی های کانونی که اتفاق نظر بیشتری در مورد آنها وجود دارد، بحث می شود.

دانشگاه ها و مراکز آموزشی به منظور ارتقا قابلیت ها و توانایی های دانشجویان اساسی ترین نیاز در بازار کار امروز تلقی می شود. دانشجویی امروزی نباید صرفاً در یافت کننده اطلاعات باشد، بلکه همچنین از وی انتظار می رود تا بتواند گستره دانش خود را وسعت بخشیده و از آن دانش فعالانه و تحت نظارت مربیان و استادان خود استفاده نماید. شایستگی های کانونی (محوری) به نحوه تفکر دانشجویان، چگونگی ارتباط و تعامل با یکدیگر و سایر افراد و روش استفاده از دانش خود تمرکز می کند.

امروزه در اقتصادهای پویا و کشورهای توسعه یافته این دانش و مهارت های گسترده اساس روش آموزش و تعلیم قرار گرفته است. دانشجویان لازم است بتوانند به شیوه های علمی ببینند و همواره این شیوه اندیشیدن را در موقعیت های کاملاً متفاوت و منحصر به فرد مورد استفاده قرار دهند. مهارت های ارتباط کلامی و نوشتاری و مهارت های کارگروهی نه تنها برای آنها مفید است، بلکه در فرآیند یادگیری و رقابت در عرصه کار به آنها کمک می کند. هنگامی که دانش آموختگان بطور موثرتری می نویسند، گفتگو می کنند و با یکدیگر کار می کنند، بیشتر یاد می گیرند و این یادگیری منشا موفقیت خود در کسب و کار و رضایت مشتری و کارفرما می گردد.

ورود به دنیای کسب و کار در عصر حاضر که جهان وارد دوره ای از فرصت ها و چالش های بزرگ شده است نیاز به دانش، مهارت و ویژگی های خاص دارد. در هزاره جدید عوامل موثر بر موفقیت و خوشبختی افراد، سازمان ها و ملت ها به سرعت در حال تغییر است و در چنین دوره ای موفقیت به برخورداری از آخرین دانش و توانایی بکارگیری آن به شیوه های ابداعی و موثر بستگی دارد. دیگر شرایط پایدار برای زندگی و کار وجود نخواهد داشت لذا لازم است افراد را برای زندگی و کار در بحران و چالش ها آماده نمود. خلاقیت و کارآفرینی ویژگی اصلی افرادی است که در چنین محیطی تلاش می کنند. در وضعیت جدید بازار کار و اقتصاد ناپایدار امروز، این پرسش مطرح می شود که فارغ التحصیلان دانشگاه ها باید از چه ویژگی هایی برخوردار باشند تا از فرصت های بیشتری در بازار استفاده کنند؟ و بازار کار کنونی به چه افرادی نیاز دارد تا آنان بتوانند با همکاری یکدیگر محصول و یا خدمتی جدی عرضه کنند؟ مساله ای را حل و مشکلی را برطرف نمایند؟ و یا نیاز مشتری تامین و وی را راضی نگه دارند. امروزه کارفرمایان از کارکنان خود انتظار دارند تا ضمن توانایی در حل مسایل تخصصی حوزه خود را از آن فراتر رفته به مجموعه فعالیت های پروژه و سازمان کمک کند. از دیگر سو، تغییر پارادایم از «آموزش به یادگیری» در

**الف- شایستگی های قانونی موردی**

- توانایی اندیشیدن
- ارتباط دوستانه با سایرین
- کار گروهی
- حل مساله
- تصمیم سازی
- زبان و فرهنگ جهانی
- سازماندهی
- دلسوزی
- نگرش مثبت
- تفکر راهبردی
- مهارت به کارگیری
- خود انگیزش
- قابل اعتماد
- توانایی اثبات مسوولیت پذیری
- توانایی اثبات قابلیت اطمینان
- محاسبه، ریاضی - هندسی
- شوخ طبعی
- قاطعیت
- رهبری
- تفکر خدمتگزاری
- تمایل به همکاری با سیاست های کارفرما
- اخلاق / صداقت
- مهارت های بین فردی
- چشم انداز فکری وسیع
- حضور و همراهی
- مدیریت زمان
- وفاداری
- دانش عمومی وسیع
- ریسک پذیری بالا
- علایق و احساس مشترک
- اشتیاق
- هدفمند- نتیجه گرا
- یادگیرنده (مادام العمر)
- قدرت تجزیه و تحلیل
- جلوگیری از بروز مشکل
- مطالعه
- خلاقیت
- خودآموز از طریق کامپیوتر

**ب- شایستگی های نوین قانونی موضوعی**

<p><b>مهارت های تفکر انتقادی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تحلیل مساله، شناسایی و ارزیابی راه حل های مناسب و جایگزین</li> <li>• تدوین راه حل های منطقی برای مسائل، ارایه استدلال های منطقی در وضعیت های متفاوت</li> <li>• شناسایی مسائل و حوزه های مرتبط به هم در یک وضعیت مختلف</li> <li>• به کارگیری اصول تخصصی در وضعیت های عملی خاص</li> <li>• شناسایی و تمیز بین واقعیت ها و وضعیت های مختلف</li> </ul>
<p><b>مهارت های سازمانی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• سازمانده و دسته بندی اطلاعات</li> <li>• اولویت بندی وظایف و نیازها</li> <li>• مدیریت اطلاعات به صورت دستی و به صورت کامپیوتری</li> </ul>
<p><b>مهارت های ارتباطات عمومی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• برقراری تعامل موثر به صورت کلامی و نوشتاری</li> <li>• انجام گفتگو و مذاکره با مشتری و ارباب رجوع</li> <li>• تاکتیک و تدبیر در رفتار</li> <li>• تمایز بین رفتار جسورانه و تهاجمی و به کارگیری مهارت های رفتار جسورانه</li> <li>• هماهنگی با وضعیت های مختلف</li> <li>• انجام همزمان چندین وظیفه</li> <li>• درک نیاز به پرسش و جستجوی راهنمای مناسب</li> <li>• توان فعالیت در گروه و فعالیت موثر به عنوان بخشی از یک تیم</li> <li>• فعالیت به طور مستقل و با حداقل نظارت</li> </ul>
<p><b>مهارت پژوهشی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تهیه و انجام یک طرح پژوهشی</li> <li>• تحلیل و سازماندهی یافته های کلیدی پژوهش</li> <li>• استفاده از منابع چاپی و الکترونیک</li> <li>• مطالعه، ارزیابی و تحلیل هر منابع چاپی و الکترونیک</li> <li>• نقل قول درست از منابع چاپی و الکترونیک</li> </ul>
<p><b>مهارت نوشتاری</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• درک و به کارگیری اصول نگارش و قواعد دستور زبان</li> <li>• مستند سازی یافته های پژوهشی مطابق استاندارد پذیرفته شده</li> </ul>
<p><b>مهارت های آشنایی با کامپیوتر</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• آشنایی با سخت افزار و نرم افزار کامپیوتر</li> <li>• آشنایی با سیستم ها و بانک های اطلاعاتی</li> <li>• استفاده از کامپیوتر برای فعالیت های پژوهشی و شغلی</li> </ul>
<p><b>مهارت های انجام مصاحبه و حقیقت یابی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تهیه فهرستی از سوالات مصاحبه</li> <li>• انجام یک مصاحبه مفید و ثبت دقیق مذاکرات</li> <li>• مهارت دستیابی با اسناد مختلف برای کشف حقایق و واقعیت ها</li> </ul>
<p><b>داشتن تعهدات حرفه ای و اخلاقی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• شناسایی انجمن های تخصصی، درک اهمیت مشارکت در فعالیت های حرفه ای</li> <li>• شناسایی و حل بحران ها و مشکلات اخلاقی کار، التزام به اصول اخلاقی حرفه ای</li> </ul>
<p><b>مهارت های مدیریت دفتر کار</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• آشنایی با اصول اساسی مدیریت</li> <li>• آشنایی با موضوعات مرتبط با استخدام</li> <li>• آشنایی با انواع دفاتر سازمانی</li> <li>• مدیریت فردی</li> <li>• آشنایی با فناوری های مورد استفاده در مدیریت</li> </ul>

• انجام چند وظیفه

• اخلاق حرفه ای

• انعطاف پذیری

• قابلیت و آمادگی جسمی

• تمایل به آموزش دادن

• انجام کار بدون نظارت دیگران

با توجه به مشروح بودن تعاریف، مفاهیم و مولفه های هر یک از شایستگی ها پیش گفته مطالعه گزارش مطالعات سازمان همیاری اشتغال فارغ التحصیلان با عنوان شایستگی های کانونی فارغ التحصیلان دانشگاه و گزارش پژوهشی شماره ۳۲ طرح نیاز سنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست گذاری توسعه منابع انسانی کشور با عنوان توانمندی ها و شایستگی های کانونی دانش آموختگان آموزش عالی پیشنهاد می شود.

عصر حاضر که جوامع شبکه ای در حال شکل گیری و توسعه است موفقیت افراد به ویژه فارغ التحصیلان دانشگاه به همکاری مشترک برخوردار از توانایی فعالیت در کارهای گروهی و تیمی و توانایی برقراری ارتباط با دیگران از طریق تماس های چهره به چهره و یا به شکل الکترونیکی، بستگی دارد. مهارت های اجتماعی همان مهارت های زندگی هستند که به هر فردی امکان می دهد تا در مجموع به موفقیت بیشتری دست یابد. این مهارت ها ابزارها و فنونی را در اختیار افراد قرار می دهند تا با استفاده از آنها بر میزان تاثیر بر سایرین افزوده، توان استقلال و خودباوری خود را بالا ببرند و به بالاترین درجه رضایت و احساس آرامش در زندگی و حرفه خود دست یابد. و متقابلاً آرامش و رضایت همکاران، زیر دستان، مدیران، کارفرمایان و مشتریان خود را تامین می کند.

همچنان که پلکان سنتی مسیر شغلی با عبور افراد جامعه فرسایش یافته و فرو می ریزد ساختارهای متغیر، سیال و ارگانیک جایگزین آن می شود و رشد و نمو در این ساختار و ارتقا توانمندی ها و شایستگی های افراد نیازمند روش هایی موثر، نظام مند و مدل هایی تعریف

شده می باشد. مشاوره عمومی (درمانگری)، مشاوره تخصصی و حرفه ای، آموزش حین کار، ارشادگری و کوچینگ روش هایی علمی و شناخته شده هستند که هر کدام دارای مزایا، ویژگی ها و کاربردهای متفاوتی می باشند. دو روش اخیر یعنی ارشادگری و کوچینگ در کشورهای توسعه یافته از مقبولیت بیشتر و نتایج بهتری بهره مند بوده است. به طوری که حرفه کوچینگ خود یکی از معتبرترین و پردرآمدترین

مشاغل در کشورهای توسعه یافته تلقی می شود و در ضمن اینکه دارای ساختار و نهادهای رسمی در این کشور می باشد و نقش موثر در ارتقا افراد برای تصدی مشاغل موجود، پایداری و حفظ شغل توسط افراد شاغل و توسعه مشاغل و کسب و کارهای جدید داشته است و امروزه این روش و رویکرد در راهنمایی و مشاوره شغلی، ایده آل برای عصر حاضر شناخته می شود. کوچینگ مجموعه اعمالی

### پ- شایستگی های کانونی شغلی

<p>شایستگی انتخاب شغل</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ شناسایی علایق، قابلیت ها و توانایی های شغلی خود</li> <li>■ مرتبط ساختن علایق، قابلیت ها و توانایی ها با مشاغل مناسب</li> <li>■ شناسایی سبک زندگی دلخواه و مرتبط کردن آن با مشاغل منتخب</li> <li>■ انتخاب یک هدف شغلی</li> <li>■ یافتن یک مسیر مناسب برای دستیابی به شغل منتخب</li> <li>■ تشریح وضعیت و مشخصات هدف شغلی</li> </ul>
<p>شایستگی های دستیار به شغل</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تهیه یک رزومه</li> <li>■ انجام یک پژوهش شغلی</li> <li>■ تهیه یک نامه درخواست</li> <li>■ انجام مصاحبه</li> <li>■ تکمیل فرم های درخواست</li> <li>■ شرکت در آزمون های استخدامی</li> </ul>
<p>شایستگی های حفظ شغل</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ حضور به موقع</li> <li>■ آشنایی با انتظارات کارفرما از کارمند</li> <li>■ شناسایی مشکلات کارمندان جدید</li> <li>■ توان مدیریت زمان</li> <li>■ پیروی از دستورات</li> <li>■ داشتن روابط انسانی موثر</li> <li>■ ترک به موقع و درست از یک شغل</li> </ul>
<p>شایستگی های اساسی</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ آشنایی با ارتباطات کلامی</li> <li>■ آشنایی فنون مکاتبه</li> <li>■ انجام ارتباطات کلامی و نوشتاری</li> <li>■ انجام محاسبات ریاضی</li> </ul>
<p>شایستگی های رهبری و پیشرفت فردی</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عضویت در گروه</li> <li>■ رهبری گروه</li> <li>■ ارائه سخنرانی برای یک گروه</li> <li>■ رقابت موفق با همتایان و همردیفان</li> <li>■ داشتن تعهد به یک سازمان</li> </ul>
<p>شایستگی های فردی</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ آشنایی با کمال و خود شکوفایی و رشد فردی</li> <li>■ شناسایی نظام ارزشی خود و چگونگی تاثیر آن بر زندگی</li> <li>■ تصمیمات اساسی در مورد ارزش ها و اهداف</li> <li>■ آشنایی با فرآیند تصمیم گیری</li> <li>■ مسوولیت پذیری در برابر اقدامات و تصمیمات</li> <li>■ نگرش مثبت</li> <li>■ درک درست شخصی در مورد خانه، دانشگاه و کار</li> </ul>

**تعاریف و تفاوت های کوچ، مربی، استاد، مشاور و روان درمانگر**

نقش	کوچ	مربی	استاد	مشاوره	روان درمانگر
یاور و حامی	معلم و راهنما	معلم، خیره، راهنما	مشاور، خیره و راهنما	مشاور و روان درمانگر	
مشتری	مربی / شاگرد	استاد	مشاور	مشاور	
روش و ابزار مورد استفاده	ایجاد اشتیاق، تسهیل و حمایت، الگوهای کوچینگ	تجربه، شیوه های سعی و خطا، تماس ها	الگوها، شیوه ها، رویه ها	تخصص، تجربه	شیوه های درمان، الگوهای بالینی
هدف	یاری دادن به مشتری در روشن سازی، همسویی و دستیابی به اهداف و همزمان پشتیبانی از مشتری در مقابل افرادی که پیرامون وی کار می کنند.	تعلیم شیوه های مربی به مشتری و نشان دادن راه های موفقیت به وی	تدریس مهارت ها رویه ها، شیوه ها، تخصص و غیره به مشتری به منظور افزایش مهارت و تجربه وی در حوزه مورد فعالیتش	راهنمایی مشتری و آشنا سازی وی با راهبردهای موفقیت	کمک به مشتری برای درمان صدمات گذشته
غایت مشتری	برقراری ارتباط با بنیادی ترین ارزشها و تمایلات کج به منظور یافتن اصول راهنما و الگوی موفقیت خود	شناخت و بکارگیری شیوه های موفقیت مربی و تماس ها	افزایش مهارت و تجربه خود در حوزه مورد فعالیتش	بهره گیری از راهنمایی، تخصص و راهبردهای موفقیت	رهایی از گذشته و یا برخورداری از مهارتهای مقابله بهتر با مشکلات
نتیجه دلخواه	تمرکز شخصی بر هدف و تغییر بنیادی	افزایش موفقیت از طریق اجرای راهبرد و تماس های مربی	افزایش یا بهبود توانایی و تجربه	بکارگیری توصیه مشاور	درمان عاطفی از طریق الگوهای بالینی

مرتبط و یکپارچه است که به ارتقا کارایی و توانایی فرد و تیم کمک می کند. کوچینگ علاوه بر افزایش مهارت های ارتباطی (نوشتاری و شفاهی)، حل مساله، کار گروهی و ارتقا مشخصه های فردی به توسعه شایستگی های کانونی شغلی وی نیز منجر می شود. کوچینگ نوعی رابطه تشویقی و حمایتی است که موفقیت فرد یادگیرنده (مشتری) در این فرآیند تعهد می گردد و زمینه لازم برای حل مشکلات و برطرف کردن ضعف فرد یادگیرنده فراهم می کند تا وی بتواند توانمندی و شایستگی های خود را ارتقا داده؛ به پیش برود و نتایج دلخواه و حتی غیر قابل تصویری دست یابد. کوچینگ رهیافتی عمل گرا است که بر مشتری و اهداف او تمرکز می کند. سرمایه گذاری مشتری در امر کوچینگ به وی کمک می کند تا ضمن تعریف و تعیین اهداف و رویه های خود، برای دستیابی به آنها راهنمایی و تشویق شود و تاثیر آنی این راهنمایی ها را بر زندگی و حرفه خود مشاهده کند. کوچ راهنمایی ها و فعالیت های مورد نیاز جهت توسعه مهارت ها و دانش فردی (شایستگی های کانونی) اشخاص را به بهترین شیوه و روشی در اختیار آنها قرار می دهد. این شیوه به مشتری امکان می دهد تا چشم اندازهای پیچیده را درک کرده و با مشکلات، باورها و اعتقادات منفی پیش رو کنار بیاید. کوچ مشتریان و شاگردان خود را یاری می کند تا برای برخورد با چالش های پیش روی خود راه حل هایی بیابند. وی ضمن راهنمایی و انگیزه

دادن به مشتری برای رسیدن به اهدافش، به او برنامه عملیاتی ارائه می دهد. بنابراین عمل کوچ حرفه کارآمد و موثری است که تمام ابعاد زندگی مشتری از قبیل کار و شغل، روابط اجتماعی، پیشرفت فردی وی را در برمی گیرد و به او امکان می هد تا با توسعه مهارت ها، دانش و افزایش کیفیت ارتباطات خود، در نهایت به رییس، مدیر، رهبر، راهنما، مشاور و یا عضو بهتر یک تیم تبدیل شود.

**تعریف کوچینگ**

کوچینگ نوعی همکاری بین یک کوچ و یک مشتری یا شاگرد است که هدف از آن دستیابی به هدفی متقابل (که همان هدف مشتری می باشد) است. به عبارت دیگر کوچینگ هنر تسهیل فعالیت تشریح یادگیری و توسعه فرد دیگری است و بر فرآیند رشد مداوم و پیشرفت برای رسیدن به هدف مشتری متمرکز می کند. کوچینگ فرآیند همراهی مداوم، حمایت و راهنمایی مشتری برای تثبیت اهداف و تعهدات وی است. و به معنای پیمودن راهی میان بر، فایق آمدن بر ترس ها، تقویت شایستگی و ویژگی های مهم و اساسی است.

**پیشینه موضوع**

ما در گذشته اشکال مختلفی از کوچینگ را در زندگی خود دیده ایم که در ملموس ترین و مهم ترین شکل آن، رابطه استاد- شاگردی بوده است. اما کوچینگ به مفهوم امروزی آن در اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شد. قبل از ابداع واژه کوچینگ، افراد

فعال در این عرصه برای اشاره به خودشان از عناوینی چون مشاور، راهنما، مربی، و گاهی از واژه دستیار و همیار استفاده می کردند. هم اکنون این حرفه جدید بطور کامل شناخته شده و به عنوان یک شغل معتبر و پردرآمد تلقی می شود که پس از مشاغل حوزه فناوری اطلاعات (IT)، این حرفه طی سال های آتی به دومین صنعت در حال رشد تبدیل خواهد شد. بر طبق گزارش مجله آمریکایی Start-ups، در حال حاضر کوچینگ شغل خانگی شماره یک این کشور محسوب می شود. همچنین فدراسیون بین المللی کوچ برآورد کرده است که در حال حاضر حدود ۱۶ هزار کوچ تمام وقت و پاره وقت در سراسر جهان وجود دارد که متوسط درآمد سالانه آنها بین ۳۵ هزار تا ۱۰۰ هزار دلار می باشد و کوچهای حرفه ای تر درآمد بیشتری دارند. حوزه کوچینگ عرضه جدیدی بوده و در سراسر جهان به سرعت در حال رشد است و با ملاحظه این واقعیت که هر فردی می تواند از کوچ و راهنمایی های وی بهره مند گردد. کوچینگ در تمام حوزه هایی که افراد می خواهند به نتایجی دست پیدا کنند، قابل اجرا است این حرفه به راهنمایی و مشاوره یک شغل و رشته خاصی محدود نمی شود و انواع فعالیت های اقتصادی، تجاری، آموزشی، مشاوره ای، حقوقی، بهداشتی، ورزشی، ارتباطی و غیره را پوشش می دهد. از این رو هر فرد ماهر و با تجربه ای می تواند با بهره گیری از تجربه و تخصص خود و همچنین

با گذراندن دوره ها و آموزش های لازم به یک کوچ تبدیل شود و به توسعه مهارت ها و دانش (شایستگی ها) افراد بپردازد تا از طریق شغل، اعتبار و درآمد نصیب مراجعین و مشتری اشان گردد.

### تفاوت کوچینگ با مشاوره

عمل کوچینگ مشابه کار یک پزشک، وکیل یا روانشناس است. ولی تفاوت اصلی این است کوچینگ مشارکت جمعی و فعال بوده و بر عمل و اقدام استوار است. به عبارت دیگر کوچینگ نوعی مشاوره است ولی کوچ در زمینه کمک به کسب مهارت های جدید و دستیابی به اهداف و اجرای تغییراتی که باید واقعاً روی دهد. همواره با مشتری و شاگرد خود همراه باقی می ماند. رابطه بین کوچ و مشتری مانند یک شریک است و نه یک متخصص یا صاحب نظر. وی کمک می کند تا مشتری به تمایلات و اهداف مورد نظرش دست پیدا کند. وی باید از کوچ خود و راهنمایی ها و قابلیت هایش استفاده کند و نه اینکه بر او تکیه کند. کوچ با زمان حال و آینده مشتری سرو کار دارد و نه با گذشته او. وی با استفاده از اطلاعات گذشته مشتری آینده ای برای او تعریف می کند، اصرار و الزامی بر آن ندارد و مسوولیت نهایی اقدام، با خود مشتری است. کوچ ها خوش بین هستند و چیزی را اصلاح و یا جبران نمی کنند. کوچینگ نگاه به آینده و پیش رو دارد، بر استعدادها و قابلیت های مشتری تمرکز می کند، تلاش می شود نقاط ضعف وی حذف و نقاط قوت او تقویت می شوند. کوچ ها معمولاً به دنبال شاگردان و مشتریانی خوش فکر هستند و تمایل دارند تا با افرادی فعالیت کنند که به اندازه کافی نیرومند و با همت باشند تا کوچ و آموزش های او را برای دستیابی به آینده ای بهتر همراهی کنند.

### اهداف کوچینگ کسب و کار

کوچینگ کسب و کار به افراد کمک می کند تا با ارزیابی مهارت ها و قابلیت هایشان، انتخاب های شغلی خود را مورد بررسی قرار داده و برای آینده ای بهتر برنامه ریزی کنند. کوچینگ کسب و کار دوره ای برای توانمند سازی افراد است تا آنان احساس آرامش و فایده کنند و با رسیدن به موفقیت های مورد نظر خود احساس رضایت حاصل

شود. کوچینگ ضمن توجه به مشکلات و چالش های پیش روی مشتری بر اهداف او تمرکز می کند و سعی دارد تا با فراهم کردن ابزارها و حمایت های لازم، او را در دستیابی به نتایج بهتر و سریع تر یاری کند. به طور کلی، مهم ترین اهداف یک برنامه کوچینگ کسب و کار عبارتند از:

- دست یابی به یک شغل جدید
- راه اندازی یک کسب و کار کوچک
- تبدیل یک کسب و کار کوچک به یک شرکت متوسط
- تبدیل یک شرکت متوسط به یک شرکت بزرگ
- شتاب بخشیدن به فرآیند دستیابی به اهداف و حفاظت از آن
- راهنمایی و برنامه ریزی شغلی
- کسب دانش درست و مطمئن پیرامون بهترین مشاغل متناسب با قابلیت های افراد
- تهیه یک رزومه مفید، موثر و الگویی شغلی مناسب
- دستیابی به مهارت های مذاکره و مصاحبه
- مشاوره شغلی در زمینه تعریف توانمندی ها، منابع و انتخاب های شغلی
- حمایت از مشتری در موضوعاتی مانند استرس شغلی، از دست دادن شغل و یا انتخاب و جابجایی شغل
- دستیابی به مهارت های مدیریت زمان و مدیریت بحران
- تشکیل گروه های کاری و تعیین اهداف مشارکتی

### اهمیت کوچینگ کسب و کار برای فارغ التحصیلان دانشگاه ها

ورود به بازار کار و رقابت فارغ التحصیلان برای دستیابی به مشاغل هر روز دشوارتر و شدیدتر می شود. یک دانشجوی پس از اتمام دوران تحصیل خود ناچار است که به دنیایی قدم بگذارد که تا قبل از ورود به این دنیا (دنیای کسب و کار) علایق و استعدادها و شایستگی های کانونی خود را شناسایی نکرده است و نمی داند که چگونه باید به شغل دست پیدا کند، شرکت ها و سازمان ها به دنبال چه مهارت هایی هستند، آنها نمی دانند که می خواهند

به کجا برسند و مهم تر آنکه نمی دانند چگونه باید به آنچه می خواهند برسند. به عنوان مثال فردی را تصور کنید که به تازگی در رشته فیزیک و یاشیمی از دانشگاه فارغ التحصیل شده است. وی می خواهد در زمینه نانو تکنولوژی کار کند. و بسیار علاقمند است که به چنین هدفی دست پیدا کند، ولی نمی داند که چگونه باید به این هدف خود برسد و مهم تر اینکه وی نمی داند چگونه باید خود را به بازار کار معرفی کند. شخص دیگری را در نظر بگیرید که در رشته جامعه شناسی با مدرک لیسانس فارغ التحصیل شده است. اکنون وی باید چکار کند؟ جالب آنکه وی حتی در مورد علاقه خود به حوزه جامعه شناسی هم مطمئن نیست. مسلماً چنین فردی به یک دوره مشاوره شغلی و کوچینگ نیاز دارد تا بتواند علایق و توانایی های خود را بازنشاسی کند. بطور کلی، مهمترین اهداف برنامه ها و دوره های کوچینگ کسب و کار برای دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاه عبارتند از:

- دستیابی به فهم بهتر؛ از توانایی ها، مهارت ها و قابلیت های خود
  - طراحی و تدوین اهداف خاص شغلی برای کوتاه مدت و بلند مدت
  - تدوین طرح و برنامه اقدام برای دستیابی به اهداف
  - شناسایی مهارت ها و دانشی که کارفرمایان در پی آنها هستند
  - دستیابی به مهارت هایی برای جستجوی شغل مورد نظر (شامل: تهیه رزومه، آمادگی برای مصاحبه و مذاکره و...)
  - افزایش قدرت تصمیم گیری شغلی و نحوه معرفی خود به بازار کار
  - چگونگی گذر از زندگی دانشگاهی به زندگی شغلی و حرفه ای
  - افزایش مهارت های خود در زمینه برقراری ارتباطات موثر، مدیریت زمان و مدیریت کسب و کار
- کوچینگ خود بر پایه هایی استوار و دارای مراحل است که شامل موارد زیر می باشد:**
- بستری از اعتماد و ایمان و درک متقابل
  - بکار گیری پرسش و سوال و نه بیان و گفتن
  - توافق بر روی اهداف مشخص

مهمی از این ساختارها است و مزایای بکارگیری آنها برای کوتاه مدت و آینده قابل برداشت است.

### منابع:

- ۱- شایستگی‌های قانونی فارغ‌التحصیلان دانشگاه، اداره مطالعات و برنامه‌ریزی سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان، ۱۳۸۲.
- ۲- توانمندیها و شایستگی‌های قانونی دانش‌آموختگان آموزش عالی، محمود شارع‌پور، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۰.
- ۳- راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی، عبدالله شفیع آبادی، انتشارات سمت، ۱۳۷۸.
- ۴- مبانی راهنمایی و مشاوره شغلی، سید مهدی حسینی، انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ سوم.
- ۵- راهنمایی و مشاوره شغلی و نقش آن در رضایت‌مندی کارفرمایان و کارجویان، حمید هاشمی، همایش نقش اطلاع‌رسانی شغلی در بازار کار، ۱۳۸۲.

- ۶- Landsberg, Max. "The Tao of Coaching". New ed. London: HarperCollins, ۱۹۹۶
- ۷- Stephen G. Fairly, Chris E. Stout "Getting Started in Personal and Executive Coaching". Wiley ۲۰۰۳
- ۸- Charles Handy, " Business: The Ultimate Resource (London: Bloomsbury, ۲۰۰۲)
- ۹- The Coach Mentoring Group. <http://coachmentoring.com>, ۲۰۰۳
- ۱۰- Centre for Coaching and Mentoring, [www.coachingandmentoring.com](http://www.coachingandmentoring.com), ۲۰۰۴.



• بازخوردها چگونه برای مرید رمزگشایی (بازشناسی) می‌شود به عنوان مثال از ارزیابی عملکرد سالانه، ترفیع تشویقی و یا عدم توفیق

• چه تجربه و دانش فنی در کوتاه مدت و بلند مدت کسب می‌شود.

### گزینه های ارشادگری

چهار نوع اصلی ارشادگری موجود که افراد در جستجوی آن هستند و یا حتی سازمان‌ها آرزوی ترویج آن در ساختار سازمانی خود را دارند. این چهار مدل منحصر به فرد نیستند. به علاوه اکثر افراد بیش از یک مرشد دارند و این مرشدان نقش‌های مکملی را ایفا می‌کنند. این چهار نوع عبارتند از:

۱- **غیر رسمی:** این نوع وقتی شکل می‌گیرد که فرد صاحب تجربه ای فردی با تجربه کمتر را زیر پر وبال خود می‌گیرند و توصیه‌های شغلی به او می‌کنند.

۲- **مراتب سازمانی:** وقتی این نوع ارشادگری شکل می‌گیرد که مرشد مسئول و مستقیم مرید باشد.

۳- **رسمی:** برنامه‌های ارشادگری رسمی از دهه ۱۹۹۰ به منظور حصول به مزایای ارشادگری طبیعی به عنوان جایگزینی که دیگر محدودیت‌های نوع مراتب سازمانی ندارد شکل گرفت.

۴- **تناسبی:** این نوع هنگامی که مرید در موقعیت‌های خاصی و شرایط ویژه قرار می‌گیرد؛ ارزیابی می‌گردد. برای مثال مرید یک سیستم کامپیوتری را راه اندازی می‌کند و یا با یک فراخوان یا نامه به زبان خارجی تهیه می‌کند.

### نتیجه گیری

لازم است به خاطر سپرد که برنامه ایجاد ارشادگری به روشنی در تصویر و ساخته شود تا نیازهای واقعی یک سازمان را تامین کند. این برنامه‌ها به طور فزاینده ای در سازمان‌ها به عنوان سرمایه ای گرانبها در حال اجراست. گرایشی که در آینده مطمئناً ادامه می‌یابد تا به ساختارهای مدیریتی قدیمی که در حال فرسایش است جایگزین ساختارهای پویای جدید و ارگانیک شود. برنامه مشارکتی ارشادگری قسمتی اصلی و

• بهینه‌سازی فرصت‌ها برای اجرا

• بازخورد موردی و مداوم

• برگزاری جلسات کوچینگ با عمق و ژرفای بیشتر و پی‌درپی

• چهار مرحله اصلی کوچینگ عبارتند از:

- ۱- تنظیم و دسته‌بندی اهداف کل دوره ارتباطی کوچینگ و یادگیرنده برای هر جلسه
- ۲- کاوش و اکتشاف وضعیت فعلی یادگیرنده (واقعیت و حقیقت شرایط محیطی و نگرانی‌های آنان)
- ۳- ایجاد و باز تولید راهبردها، برنامه‌های عملیاتی و گزینه‌هایی برای دستیابی به اهدافی که در بالا طرح ریزی شد.
- ۴- برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری انجام چه چیزی، توسط چه کسی، چگونه و چه وقت.

### ارشادگری

بسیاری از ما معمولاً در زندگی خود دارای مرشد بوده ایم و آنها را نه از طریق برنامه‌ریزی بلکه از روی شانس و اقبال پیدا کرده ایم. اما با تغییر پارادایم‌ها و شیوه‌های زندگی سنتی، آشنایی با مسیر شغلی نو، ترکیب و اشکال جدید کسب و کارها و شرکت‌های جدید، خبرگان و صاحب‌نظران به ظرفیت و شایستگی‌های این ارتباط غیر رسمی و قدیمی (مرید و مرشدی) برای رسمی و نهادینه شدن تاکید بیشتری می‌کنند.

### قلمرو روابط ارشادگری

• در ابتدای ارتباط روی مهارت‌ها، مسیر شغلی و توسعه فردی تمرکز می‌کند.

• در شروع نه مرشد و نه مرید نمی‌توانند حاصل مباحثه خود را پیش‌بینی کنند. با این وجود هر دو طرف لازم است از موضوعاتی که بروز می‌کند، آگاه باشند.

• این موضوعات در دو طبقه قرار می‌گیرند.

الف) کمک به دستیابی مرید یادگیری و اهداف شغلی.

ب) کمک به ایجاد اعتماد و خودآگاهی مرید

### پیش‌بینی اولیه نتایج

عموماً نتایج ارشادگری شغلی شامل موارد زیر می‌باشد:

• آیا چشم‌انداز و اهداف مسیر شغلی مرید قابل قبول و مناسب است.