

Kouç (Səviyyə 6) İmtahan
Mövzularının Əhatə Dairəsi

KOUÇLUĞUN TARİXİ, TƏRİFLƏRİ VƏ NÖVLƏRİ

I. KOUÇLUĞUN TARİXİ – ZAMANLA FORMALAŞAN PEŞƏ

1.1 Antik dövrdə başlanğıc – Sokratik əsaslar

Kouçluğun ən dərin fəlsəfi kökü qədim yunan filosofu **Sokrat**ın dialoqlarına gedib çıxır. Sokrat insanlara öz biliklərini aşılarmırdı, əksinə suallar verərək onların **öz düşüncə sistemini oyadırdı**. Bu, sonradan “Sokratik metod” adlandırıldı və kouçluğun əsas sütunu olan *güclü sualvermə və refleksiya* bacarığını formalaşdırdı.

Sokratın prinsipi: “Mən heç nə bilmirəm. Sənə kömək edəcəyəm ki, sən özün tapasan.”

1.2 İdmanda kouçluğun doğuluşu (1970–80-ci illər)

Müasir mənada kouçluq **idman sahəsində** başlamışdır. ABŞ-da tennis məşqçisi **Timothy Gallwey**, “The Inner Game of Tennis” (1974) adlı kitabında aşağıdakı fikri irəli sürdü:

“İnsan öz daxili tənqidçisini susturanda və özünə mane olmamağı öyrənəndə, potensialı sərbəst buraxılır.”

Buradan belə nəticə çıxdı: *İnsan öz daxili düşüncələri və qorxuları ilə məşğul olduqda, performansı azalır*. Gallwey idmançılara texniki göstəriş verməkdənsə, onlara fokuslanma, özünü müşahidə və daxili oyunla bağlı suallar verirdi.

1.3 Biznes və fərdi inkişafda yayılması (1980–2000)

Sir John Whitmore – GROW modelinin müəllifi

- Whitmore Gallweyin yanaşmasını biznes mühitinə gətirdi.
- Kouçluğu idarəçilərin öz qərarlarını verməsi üçün bir **tərəfdaşlıq prosesi** kimi təqdim etdi.
- **GROW** modeli: Goal – Reality – Options – Will

Thomas Leonard – kouçluğun qurumsallaşması

- Leonard 1990-cı illərdə ilk kouç təlim mərkəzlərini və beynəlxalq kouçluq təşkilatlarını (Coach U, ICF) qurdu.
- Kouçluğun psixoterapiya və məsləhətdən fərqli bir sahə kimi tanınmasında rol oynadı.

1.4 Peşəkarlaşdırma və beynəlmilləlləşmə (2000–2020)

Kouçluğun peşə kimi formalaşması əsasən üç təşkilatın fəaliyyəti ilə sürətlənmişdir:

Təşkilat

Qısa Təsviri

ICF (International Coaching Etik kodeks, akkreditasiya və kompetensiyalar sistemini Federation) təqdim edir.

EMCC (European Mentoring and Avropa mərkəzli, araşdırmalara əsaslanan yanaşma təqdim

Təşkilat

Coaching Council)

AC (Association for Coaching)

Qısa Təsviri

edir.

Peşəkar üzvlük və təlim keyfiyyəti standartları təqdim edir.

II. KOUÇLUĞUN MÜASİR TƏRİFLƏRİ – MAHİYYƏTİ NƏDİR?

2.1 Fundamental anlayış:

Kouçluq – fərdi və ya qrupun **öz resurslarını** və **potensialını** kəşf etməsi, **öz hədəflərinə** doğru **fərqiindəlik** və **məsuliyyətlə** hərəkət etməsi üçün aparılan **strukturlaşdırılmış tərəfdaşlıq prosesidir**.

2.2 Fərqli təriflər:

Mənbə Tərif

ICF Kouçluq – fərdin şəxsi və peşəkar potensialını maksimum səviyyədə açmaq üçün yaradıcı və düşündürücü tərəfdaşlıqdır.

Whitmore Kouçluq – insanların performansını artırmaq üçün öyrənməyə mane olmamaqdır.

EMCC Kouçluq – məqsədyönlü, etik və inkişaf yönümlü professional münasibətdir.

2.3 Təriflərin ortaq nöqtələri:

- İnsanın içindəki cavablara inanmaq
- Güclü sualvermə və aktiv dinləmə
- Öyrənmə, dəyişiklik və nəticə
- Məsuliyyətin və təşəbbüsün insanda qalması

III. KOUÇLUQ NÖVLƏRİ – TƏTBİQ SAHƏLƏRİ

3.1 Həyat kouçluğu (Life Coaching)

- Şəxsi məqsədlər, özünü tanıma, balans və xoşbəxtlik
- Məsələn: “Həyatımda nəyə prioritet verməliyəm?”, “İşim və şəxsi həyatımı necə balanslaşdırım?”

3.2 Karyera kouçluğu

- Karyera planlaması, işə keçidlər, bacarıqların aşkarlanması
- Məsələn: “Yeni sahəyə keçməliyəmmi?”, “İş mühitində dəyərlərimə uyğun olan nədir?”

3.3 Biznes kouçluğu

- Sahibkarlıq fəaliyyəti, strateji planlaşdırma, risklərlə işləmək
- Məsələn: “Əməkdaşlarla münasibətlərimi necə gücləndirirəm?”

3.4 Liderlik kouçluğu

- Liderin vizyonu, komanda yönləndirmə, liderlik dəyərləri
- Məsələn: “Hansı liderlik üslubu mənim təbiətimə uyğundur?”

3.5 İcraedici kouçluq (Executive Coaching)

- CEO və yüksək səviyyəli rəhbərlər üçün qərarvermə, strategiya və təzyiqlərlə işləmə

3.6 Komanda kouçluğu

- Komandadaxili dinamikalar, rola əsaslanan əməkdaşlıq, qarşılıqlı inam

IV. KOUÇLUQ VƏ DİGƏR YANAŞMALAR ARASINDA FƏRQ

Yanaşma	Kouçluq	Mentoring	Psixoterapiya	Məsləhətçilik
Fokus	Gələcək və hədəflər	Təcrübə paylaşımı	Keçmiş travmalar	Problemə hazır cavab
Rol	Tərəfdaş	Bələdçi	Terapevt	Ekspert
Yanaşma	Sualverici	Öyrədici	Emosional dəstək	Analitik
Məsuliyyət	Müştəridə	Paylaşılan	Terapevtdə	Mütəxəssisdə

V. TƏLİM TAPŞIRIQLARI

Tapşırıq 1:

Sizcə kouçluq təliminin iştirakçısı olaraq bu təriflərdən hansı sizə daha yaxındır? Niyə?

Tapşırıq 2:

Aşağıdakı cümləni tamamlayın:

Mən kouç olsaydım, insanlara _____ kömək etmək istərdim.

Tapşırıq 3:

Aşağıda qeyd olunan 3 vəziyyəti təhlil edin və hansının kouçluq, hansının məsləhətçilik, hansının terapiya olduğunu əsaslandırın:

1. Müştəri “özümə olan inamım çox zəifdir və tez-tez depressiyaya düşürəm” deyir.
2. Müştəri “məni irəli aparacaq qərarı özüm vermək istəyirəm, amma nəyi necə etdiyimi görmək üçün mənə suallar lazımdır” deyir.
3. Müştəri “mənim yaşadığım sahədə sən necə uğurlu olmusan, mənə yol göstər” deyir.

VI. YEKUN FİKRƏLƏR

Kouçluq, təlim iştirakçısının öz həyatında və başqalarının inkişafında oynaya biləcəyi **transformativ rol**u göstərir. Bu bölmə kouçluğun nə olduğunu, necə yarandığını və hansı məqsədlərə xidmət etdiyini anlamaq üçün baza yaradır.

KOUÇLUQ STANDARTLARI – KOUÇLUQDA PEŞƏKARLIĞIN ƏSASI

I. GİRİŞ – NİYƏ STANDARTLAR VACİBDİR?

Kouçluq sürətlə inkişaf edən və qlobal yayılan bir sahədir. Lakin bu sahədə peşəkarlığı qorumaq, etik davranışı təmin etmək və beynəlxalq səviyyədə etibar qazanmaq üçün **standartlaşdırılmış çərçivələr və təşkilatlar** zəruridir.

Üç əsas beynəlxalq təşkilat bu sahədə öncüllük edir:

Təşkilat	Qısa adı	Mərkəzi	Təsis ili
International Coaching Federation	ICF	ABŞ	1995
European Mentoring and Coaching Council	EMCC	Böyük Britaniya / Avropa	1992
Association for Coaching	AC	Böyük Britaniya	2002

II. ICF – International Coaching Federation

1. ICF haqqında ümumi məlumat

ICF dünyanın ən böyük və nüfuzlu kouçluq təşkilatıdır.

Üzvləri 160-dan çox ölkədə fəaliyyət göstərir.

Missiyası: Kouçluğu yüksək peşəkar və etik standartlarla beynəlxalq səviyyədə inkişaf etdirmək.

2. ICF-in Kouçluq Kompetensiyaları

ICF kouçlardan aşağıdakı **8 əsas bacarıq sahəsi** üzrə kompetensiya gözləyir:

Kompetensiya Sahəsi	İzah
1. Etiklə davranmaq	Peşə etikasını və sərhədlərə hörmət
2. Kouçluq fikri ilə işləmək	Kouçluq münasibətinə uyğun davranmaq
3. Müqavilə yaratmaq və qurmaq	Sessiyanın strukturunu və məqsədini müəyyənləşdirmək
4. İnam və təhlükəsiz məkan yaratmaq	Müştəri ilə etibarlı mühit yaratmaq
5. Aktiv dinləmək	Müştərini tam və diqqətlə dinləmək
6. Güclü suallar vermək	Dərin və fərq yaradan suallar vermək
7. Fəaliyyəti təşviq etmək	Planlaşdırma və nəticə yönümlü addımların dəstəklənməsi
8. İrəliləyişə dəstək olmaq	Davamlı inkişafı müşahidə etmək və gücləndirmək

3. ICF Etik Kodeksi

ICF etik kodeksi 4 əsas dəyər üzərində qurulub:

- Sədaqət
- Məsuliyyət

- Hörmət
- Doğruluq

Əsas etik prinsiplər:

- Müştərinin icazəsi olmadan məlumat paylaşılmamalıdır.
- Kouç öz qabiliyyəti və rolu haqqında dürüst olmalıdır.
- Maraqlar toqquşmasından çəkinməlidir.
- Müştərinin müstəqil qərar vermə haqqına hörmət edilməlidir.

III. EMCC – European Mentoring and Coaching Council

1. EMCC Haqqında

EMCC daha çox **Avropa və beynəlxalq təlim və tədqiqat mərkəzləri ilə** əməkdaşlıq edən bir təşkilatdır. Fəaliyyəti həm kouçluq, həm də mentorluğu əhatə edir. Missiyası: Etik və elmi əsaslı kouçluğun inkişafı.

2. EMCC Kompetensiya Modeli – EIA (European Individual Accreditation)

EMCC 8 əsas kompetensiyanı vurğulayır:

- Etik təcrübə və özünüdərketmə
- Müqavilə yaratmaq və münasibət qurmaq
- Aktiv dinləmə və dərinləşdirmə
- Güzgüləmə və fərq yaratma
- Dəyişiklik və inkişaf dəstəyi
- Müxtəlifliyə hörmət və mədəniyyətə uyğunluq
- Davamlı öyrənmə və inkişaf
- Müstəqil refleksiya və superviziya

3. EMCC Etik Bəyanatı

- İştirakçının rifahı və hüquqları əsas prioritetdir
- Bütün müqavilələr yazılı və qarşılıqlı razılıqla olmalıdır
- Davamlı inkişaf və superviziya tələb olunur
- Mədəniyyətlərarası həssaslıq və müxtəlifliyə hörmət vacibdir

IV. AC – Association for Coaching

1. AC Haqqında

AC, xüsusilə **Böyük Britaniya və İrlandiya** daxilində aktiv olan, həmçinin qlobal təsiri olan bir təşkilatdır. Fəaliyyəti daha çox **təlim proqramlarının keyfiyyəti və kouçların inkişafına** yönəlib.

2. AC Kompetensiyalar Sistemi

AC kouçun aşağıdakı sahələrdə inkişafını vacib hesab edir:

- Özünü tanıma və peşəkar dayanıqlıq
- Müştəri ilə münasibət və müqavilələşmə
- Fəaliyyət yönümlü sessiya planlaması
- Reflektiv təcrübə və etik dayaq

3. AC Etik Standartları

- Müştərinin muxtariyyətinə hörmət
- Peşəkar sərhədlərə riayət
- Təcrübə və bacarığa uyğun öhdəlik götürmək
- Davamlı superviziya və etik refleksiya

V. ÜÇ TƏŞKİLATIN MÜQAYİSƏ CƏDVƏLİ

Mezon	ICF	EMCC	AC
Fokus	Kouçluq	Kouçluq və mentorluq	Peşəkar kouç inkişafı
Kompetensiya sayı	8	8	4 əsas sahə
Etik çərçivə	4 əsas prinsip	Geniş etik bəyannamə	Etik kodeks
Beynəlxalq tanınma	Ən geniş yayılmış	Avropa və akademik mərkəzlərdə güclü	Təlimçilər və peşəkar kouçlar üçün

KOUÇLUQDA ETİK KODEKSLƏR VƏ PEŞƏ DAVRANIŞLARI

I. GİRİŞ – NİYƏ ETİKA VƏ PEŞƏ DAVRANIŞI VACİBDİR?

Kouçluq – yüksək səviyyədə **etibar**, **empatiya** və **peşəkarlıq** tələb edən bir insan-insana yönəlik xidmətdir. Kouçun davranışı yalnız şəxsi keyfiyyəti ilə deyil, həm də **etika** və **peşə davranışlarına uyğunluğu** ilə ölçülür.

Etik davranış kouçun **müştəriyə, peşəyə və cəmiyyətə qarşı cavabdehliyini** əks etdirir.

II. ETİK KODEKS NƏDİR?

Etik kodeks – peşə sahəsində davranış üçün müəyyən olunmuş dəyərlər və qaydalar toplusudur. Kouç üçün etik kodeks:

- Müştəri ilə münasibətdə sərhədləri müəyyən edir
- Güvenli və professional bir çərçivə yaradır
- Hüquqi və reputasiya risklərinin qarşısını alır
- Kouçun şəffaf və məsuliyyətli fəaliyyətini təmin edir

III. ƏSAS ETİK PRİNSİPLƏR

Aşağıda kouçluqda bütün beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən qəbul olunan əsas etik prinsip və davranış sahələri verilir:

Prinsip	Təsviri
1. Məxfilik (Gizlilik)	Müştərinin məlumatları heç bir halda razılıqsız paylaşılmamalıdır.
2. Peşəkar sərhədlər	Kouçluq münasibəti şəxsi və emosional asılılığa çevrilməməlidir.
3. Könüllü iştirak	Müştəri seansda iştirak etməkdə sərbəstdir; məcburiyyət olmaz.
4. Məsuliyyət və dürüstlük	Kouç öz bilik və bacarığını düzgün təqdim etməlidir.
5. Nəticə yönümlü şəffaflıq	Sessiyanın məqsədi və metodu açıq şəkildə müştəriyə izah olunmalıdır.
6. Maraqlar toqquşması	Kouç öz şəxsi maraqlarını müştərinin üstünə qoymamalıdır.
7. Superviziya və davamlı inkişaf	Peşəkar kouç mütəmadi olaraq superviziya və təlim almalıdır.

IV. KOUÇLUĞUN ETİK KODEKSİNƏ ƏSASƏN DAVRANIŞ SAHƏLƏRİ

1. Peşəkar davranışın əsasları:

- Etik qaydalara əməl etmək
- Hüquqi və institusional tələblərə riayət etmək

- Özünü reklam edərkən dürüst olmaq

2. Müştəri ilə peşəkar münasibət:

- Müqaviləni aydın və qarşılıqlı razılaşdırılmış şəkildə qurmaq
- Sessiyanın hədəfi, müddəti, ödənişi açıq şəkildə müzakirə edilməlidir
- Müştəri ilə romantik və ya şəxsi münasibətdən çəkinmək

3. Məxfilik və məlumatın qorunması:

- Yazılı və şifahi məlumatların təhlükəsiz saxlanması
- Tələb olunarsa yalnız yazılı icazə ilə paylaşım
- Onlayn sessiyalarda da məxfilik təmin olunmalıdır

4. Peşəkar kompetensiya və davamlı inkişaf:

- Özünün limitlərini tanımaq və ehtiyac olarsa yönləndirmək
- Davamlı təlim və superviziya ilə inkişaf etmək
- Təcrübəsiz sahələrdə özünü “ekspert” kimi təqdim etməmək

V. ETİK YANAŞMALAR

- Yazılı razılaşmanın vacibliyi
- Fərqli mədəniyyətlərə qarşı etik həssaslıq
- Superviziya etik monitoring kimi qəbul olunur
- Mentor-kouç rollarının aydın fərqləndirilməsi
- Müştərinin avtonomluğuna hörmət
- Davranışların refleksiyası və etik öhdəliklərin daimi qiymətləndirilməsi
- Təlim proqramlarının etik uyğunluğu

VI. REAL DURUMLARDA ETİK QARARLAR – MİSAL VƏ TƏHLİL

MİSAL 1:

Durum: Müştəri seansda dərin şəxsi travma ilə bağlı danışır.

Etik məsələ: Psixoterapevtik yanaşma tələb olunurmu?

Kouçun davranışı:

- Bu halda kouç psixoterapiya üçün ixtisaslı şəxs deyilsə, müştərini uyğun peşəkar dəstəyə yönləndirməlidir.
- Kouçluq kodeksinə əsasən “kompetensiya çərçivəsindən çıxmaq” prinsipinə əməl olunmalıdır.

MİSAL 2:

Durum: Kouç öz sosial mediada seanslardan ümumi qeydlər paylaşır. Müştəri razılıq verməyib.

Etik məsələ: Məxfilik və razılıq problemi

Kouçun davranışı:

– Etik qaydalara görə, **açıq və ya dolayısı ilə məlumat paylaşımı yalnız yazılı razılıqla** mümkündür.

– Sosial nüfuz qazancına görə etik qaydalar pozula bilməz.

VII. PEŞƏ DAVRANIŞLARINDA YOL VERİLMƏMƏLİ XƏTALAR

- ☐ Müştərinin fikirlərinə yön vermək ("Ən doğru yol budur")
- ☐ Şəxsi həyat məsələlərində öz dəyərlərini tətbiq etmək
- ☐ Emosional yaxınlıq və şəxsi maraqların müdaxiləsi
- ☐ Əldə edilmiş məlumatı üçüncü şəxslərlə paylaşmaq
- ☐ Öz peşə bacarıqlarını şişirtmək ("10 illik təcrübəm var" deyər iddia)

VIII. ETİK DAVRANIŞA DƏSTƏK VERƏN PEŞƏ İNKİŞAFI ELEMENTLƏRİ

- ☐ Davamlı superviziya və mentorluq
- ☐ Reflektiv praktika (öz davranışlarına tənqidi baxış)
- ☐ Etik dilemma hallarında peşəkar həmkarlarla müzakirə
- ☐ Akkreditasiya prosesinə daxil olmaq və təlimlərdə iştirak

IX. TƏLİM SUALLARI (Refleksiya məqsədilə)

- "Mənim üçün kouçluqda ən vacib etik prinsip hansıdır və niyə?"
- "Etik dilemma ilə qarşılaşırdım, kimə və necə müraciət edərdim?"
- "Peşəkar sərhədləri necə müəyyən edirəm və qoruyuram?"
- "İctimai çıxış və ya reklamda özüm haqqında nə qədər və necə məlumat verirəm?"

X. NƏTİCƏ

Etik kodeks və peşə davranışları kouçluğun **əsas dayacağı**, kouçun isə **etibar mənbəyidir**. Əgər kouç peşə sərhədlərini bilmirsə və etik davranışla işləmirsə, o zaman göstərdiyi xidmət **kouçluq deyil**, başqa bir şeyə çevrilə bilər.

Etika – sadəcə qayda yox, **kouçun daxili keyfiyyət göstəricisidir**.

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Mövzu: *Kouç–Klient Münasibətinin Simulyasiyası*

Sessiyanın növü: Praktiki məşğələ və rol oyunu

Sessiya müddəti: 90 dəqiqə

Tətbiq forması: Cütlüklərlə real vəziyyət simulyasiyası

I. Sessiyanın Məqsədləri

Bu sessiyanın sonunda iştirakçı:

- Kouç–klient münasibətinin qurulması prosesini praktiki olaraq təcrübədən keçirəcək
- Aktiv dinləmə, güclü sualvermə və bədən dili ilə işləmə bacarıqlarını tətbiq edəcək
- Sessiya strukturu, etik çərçivə və peşəkar sərhədləri müşahidə və tətbiq edəcək
- Müştərinin ehtiyaclarını tanımaq və kouç mövqeyində neytrallığı qorumağı praktika edəcək

II. Sessiyanın Gedişatı və Strukturu

Mərhələ	Adı	Vaxt	Məqsəd
1	Giriş və izahat	10 dəq	Sessiyanın məqsəd və qaydalarının izahı
2	Kouçluq münasibətinin modeli və nümunə video (istəyə görə)	10 dəq	Təsəvvür formalaşdırmaq
3	Rol oyunu: kouç–klient münasibəti	40 dəq	Hər iştirakçı bir dəfə kouç, bir dəfə klient olur
4	Refleksiya və rəy	20 dəq	Özünüqiymətləndirmə və müşahidə paylaşmaları
5	Təlimçi ilə ümumi müzakirə	10 dəq	Yekunlaşdırma və tövsiyələr

III. Rollar və Tapşırıqlar

Kouçun vəzifələri:

- Sessiyaya salam, məkanda inam və təhlükəsizlik yaratmaqla başlamaq
- Seans məqsədini soruşmaq və struktur təklif etmək
- Aktiv dinləmə və empatik yanaşma göstərmək
- Açıq və düşünməyə yönəldici suallar vermək
- Klienti öz cavablarını tapmağa təşviq etmək
- Sessiyanı etik və peşəkar şəkildə bağlamaq

Klientin vəzifəsi (rol kartı ilə):

- Təlimçinin verdiyi **rol kartında** qeyd olunan vəziyyəti “oynamaq”
- Real həyatla əlaqəli və emosional dərinliyi olan bir məsələ üzərində danışmaq
- Kouçun suallarına açıq şəkildə cavab vermək
- Kouçun müdaxilə etməməsinə icazə vermək

IV. NÜMUNƏ ROL KARTLARI (Klient üçün)

Rol Kartı 1:

“Son vaxtlar özümü tükənmiş hiss edirəm. İş və şəxsi həyat arasında balansı saxlaya bilmirəm. Əslində nə istədiyimi də tam bilmirəm.”

Rol Kartı 2:

“Bir qərar verməliyəm: ya olduğum işdə qalıb təhlükəsizliyi qoruyacağam, ya da arzumda olan layihəyə başlayacağam. Hansı istiqaməti seçməliyəm?”

V. KOUÇ ÜÇÜN YARDIMÇI SUALLAR

- “Sizin üçün bu məsələ nəyə görə bu qədər vacibdir?”
- “Əgər bu problemi həll etsəniz, nə dəyişərdi?”
- “Özünü hansı dəstəyi göstərmək istərdiniz?”
- “Bu vəziyyətdə nə sizin nəzarətinizdədir?”
- “İlk kiçik addım nə ola bilər?”

VI. REFLEKSİYA SUALLARI (Sessiyadan sonra)

Kouç üçün:

- Klienti yönləndirmədən saxlaya bildinizmi?
- Həqiqi dinləmə bacarığınızı necə qiymətləndirirsiniz?
- Neytral qala bildinizmi?

Klient üçün:

- Kouçla özünüzü rahat hiss etdinizmi?
- Danışdıqlarınız sizin üçün faydalı oldumu?
- Kouçun hansı sualı sizə daha çox təsir etdi?

VII. Təlimçi üçün müşahidə meyarları

Bacarıq	Müşahidə olunurmu?	Qeyd
Dinləmə və göz kontaktı	☐ / ☐	...
Güclü və açıq suallar	☐ / ☐	...
Müdaxiləsizlik və neytrallıq	☐ / ☐	...
Sessiyanın strukturu və etikasası	☐ / ☐	...

(Təlimçi sessiya boyunca qeydlər aparır və sonda qrupla paylaşır)

VIII. Təlimin Təvsiyə Olunan Formatı

- İştirakçılar **cütlərlə işləyir**, 20 dəq + 20 dəq (rol dəyişimi)
- Sessiyalar **açıq məkanda və ya ayrıca otaqlarda** aparıla bilər
- Təlimçi **müxtəlif cütlükləri müşahidə edərək** qeydlər aparır
- Sessiyaların sonunda **bütün qrupla reflektiv müzakirə** təşkil olunur

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Mövzu: *Etik Situasiyaların Təhlili və Diskussiya*

Sessiya növü: Qrup işi + fasilitasiya olunmuş diskussiya

Müddət: 90 dəqiqə

İştirakçı sayı: 6–20 nəfər

Tətbiq forması: Kiçik qruplarla etik dilemma analizi

I. Sessiyanın Məqsədləri

Bu sessiyanın sonunda iştirakçı:

- Kouçluqda peşəkar və etik davranışın sərhədlərini daha yaxşı anlayacaq
- Etik dilemmaları müəyyən etmək və onun həllinə dair arqumentlər irəli sürə biləcək
- Beynəlxalq etik kodekslərə istinad etməyi öyrənəcək
- Fərqli baxışlardan etik məsələni dəyərləndirmək bacarığı inkişaf edəcək

II. Sessiyanın Strukturu

Mərhələ	Adı	Vaxt	Məqsəd
1	Giriş və konseptual xatırlatma	10 dəq	Etika anlayışı və prinsiplərin qısa xatırlanması
2	Etik situasiyaların təqdimatı	10 dəq	Real və ya simulyativ 3 vəziyyətin paylaşılması
3	Qrup işi: təhlil və həll yolları	30 dəq	Kiçik qruplarda etik analiz və qərar hazırlamaq
4	Qrupların təqdimatı və müzakirə	30 dəq	Fərqli yanaşmaların paylaşılması və debat
5	Təlimçi tərəfindən ümumiləşdirmə	10 dəq	Standartlara əsaslanan yekun tövsiyələr və öyrənilənlər

III. Etik Situasiya Nümunələri (Diskussiya üçün)

Təlimçi bu 3 etika dilemmasından ən azı birini hər qrupa təqdim edir

Situasiya 1: Göstərişli paylaşım

Siz kouç olaraq bir tanınmış müştəri ilə çalışırsınız. O, sessiyadan sonra öz sosial şəbəkəsində “Kouçumla çox dərin iş gördük!” yazır və sizin adınızı da qeyd edir. Bu paylaşım sizə daha çox müştəri gətirə bilər. Amma bu barədə əvvəlcədən danışılmayıb.

Sual:

Bu vəziyyətdə etik pozuntu varmı? Sizcə necə davranmalısınız?

Situasiya 2: Emosional asılılıq

Siz bir klientlə 6 seans keçirmisiniz. O, artıq seanslar arasında sizə yazmağa başlayır: “Sizə ehtiyacım var, qərarlıyam. Zəhmət olmasa indi cavab verin...” Siz isə istirahətdəsiniz.

Sual:

Bu halda sərhəd necə qorunmalıdır? Etik kodekslərdə bu necə tənzimlənir?

Situasiya 3: İkiqat rolu olan kouç

Siz həm kouç, həm də həmin şəxsin təşkilatında HR rəhbərisiniz. Bir əməkdaş sizdən kouçluq dəstəyi istəyir. Siz bu şəxsin performans hesabatını da yazırsınız.

Sual:

Bu durumda kouçluq münasibəti qurmaq etikdirmi? Maraqlar toqquşması baş verirmi?

IV. Qrup İşinin Tapşırığı

Hər qrup seçilmiş situasiyanı bu 4 suala əsasən təhlil edir və flipchart və ya slaydda təqdim edir:

- Etik məsələ nədir? (dilemma necə görünür?)
- Hansı beynəlxalq prinsip(lər) bu məsələ ilə bağlıdır?
- Siz kouç olaraq nə edərdiniz? (Ən etik və peşəkar davranış nə olardı?)
- Alternativ yollar nə ola bilərdi və niyə onları seçmədiniz?

V. Diskussiya Sualları (qruplardan sonra təlimçi tərəfindən verilir)

- Kouç etik qaydanı pozmadan eyni zamanda şəffaf ola bilərmi?
- Etik qərar həmişə asan görünürmü, yoxsa “boz zonalar” olur?
- İştirakçılar arasında bu mövzularda fikir ayrılığı oldumu? Niyə?

VI. Təlimçinin Yekunlaşdırması (Son 10 dəq)

Təlimçi aşağıdakıları vurğulayır:

- Etik dilemmanın “ağ-qara” deyil, çox zaman “boz” olması
- Etik qərarların hüquqi deyil, **dəyərlərə əsaslı** olması
- Etik prinsiplərin kouçun qərarverməsinə necə yol göstərdiyi
- Peşəkar kouçun etik problemlərdə **supervizordan və həmkar şəbəkəsindən** dəstək almasının önəmi

VII. Əlavə Tapşırıq (Evə və ya fərdi yazılı refleksiya üçün)

Sual 1: Mənim üçün etik baxımdan ən çətin qərar hansı olardı?

Sual 2: Bugünkü sessiyada öyrəndiyim ən vacib dərs nə oldu?

Sual 3: Hər hansı bir situasiyada özümü etik cəhətdən qeyri-müəyyən hiss etsəm, kimə və ya nəyə müraciət edərdim?

NÜMUNƏ CAVAB

Etik situasiya təhlili və diskussiya

Situasiya: “Emosional asılılıq” – müştəri seanslar arasında şəxsi mesajlarla kouçla ünsiyyətə girir

1. Etik məsələ nədir? (Dilemma necə görünür?)

Burada etik dilemmaya səbəb olan əsas məsələ **peşəkar sərhədlərin pozulması və kouç–klient münasibətinin şəxsi əlaqəyə çevrilmək təhlükəsidir.**

Müştəri, seanslar arasında daim mesaj yazaraq “sizinlə danışmağa ehtiyacım var” deyir və kouçdan dərhal reaksiya gözləyir.

Etik pozuntu riski:

- Kouçun **həddindən artıq mövcudluğu** müştəridə emosional asılılıq yaradır
- Müştərinin fərdi inkişaf əvəzinə **kouçdan asılılığı artır**
- Kouç öz şəxsi sərhədlərini və peşəkar məsafəni qorumur

2. Beynəlxalq prinsipə istinad

Kouçluq Etik Kodeksindən bu vəziyyətə aid olan əsas prinsip:

“Peşəkar Sərhədlərə Hörmət” – Kouç, öz fəaliyyətini etik çərçivədə həyata keçirməli və müştəri ilə münasibəti kouçluq kontekstində saxlamalıdır.

Kouçluq Etik Bəyanatında isə bu hal “kouç–klient münasibətinin məqsədli və strukturlaşdırılmış peşəkar çərçivədə qalması” tələbi ilə ziddiyyət təşkil edir.

3. Kouç olaraq nə edərdiniz? (Ən etik və peşəkar yanaşma)

Kouçun peşəkar davranış addımları:

- **Növbəti seansda məsələni etik çərçivədə qaldırmaq:**
“Görürəm ki, sizin üçün bu proses çox əhəmiyyətlidir. Eyni zamanda, bizim münasibətimiz kouçluq çərçivəsində qalmalıdır ki, bu, sizin müstəqilliyinizə və inkişafınıza xidmət etsin.”
- **Yazışma çərçivəsini yenidən razılaşdırmaq:**
“Biz razılaşa bilərik ki, seanslar arasında yalnız texniki səbəblər (vaxt dəyişiklikləri, təxirə salma və s.) üçün ünsiyyət qurulsun.”
- **Ehtiyac olarsa, kouçluğa əlavə olaraq terapevtik dəstək tövsiyə etmək:**
“Əgər emosional olaraq davamlı dəstəyə ehtiyac hiss edirsinizsə, bunun üçün terapevtlə işləmək daha faydalı ola bilər.”

- **Supervizora müraciət etmək:**

Etik sərhədin pozulmaq üzrə olduğunu hiss edən kouç professional supervizordan dəstək almalıdır.

4. Alternativ yollar və niyə seçilmədi

Alternativ Yanaşma

Niyə Uyğun DEYİL?

Mesajlara cavab verməyə davam etmək

Müştərinin asılılığını dərinləşdirər

Müştəri ilə ünsiyyəti tam kəsmək

Müştəri üçün qəfil və travmatik ola bilər

Seansları bitirmək

Sərt və tələsik qərar ola bilər, qarşılıqlı razılaşma vacibdir

Ən doğru yanaşma **açıq və peşəkar ünsiyyət quraraq sərhədləri bərpa etməkdir.**

Nəticə

Bu situasiya, kouçluğun nə qədər **incə və məsuliyyətli bir sənət** olduğunu göstərir. Emosional bağlılıq və asılılıq halları etik kodeksə zidd olmaqla yanaşı, həm də müştərinin inkişafına əngəl yaradır.

Peşəkar kouç:

- Müştərini qoruyur, **amma “qoruyucu”ya çevrilmir**
- Sərhəd qoyur, **amma empatiyasız olmur**
- Müştərinin inkişafına xidmət edir, **amma onun yerinə düşünmür**

Aktiv Dinləmə, Güclü və Açıq Sualların Strukturu

Bacarıq sahəsi: Kouçluq ünsiyyəti və əlaqə bacarıqları

I. GİRİŞ – KOUÇLUQDA DİNLƏMƏ VƏ SUALVERMƏNİN ROLU

Kouçluq sadəcə sual vermək və ya təlim keçmək deyil, **dərin ünsiyyət, təmasda qalmaq və müştərinin daxilindəki resursları oyatmaq sənətidir.**

Bu məqsədə çatmaq üçün kouçun iki əsas bacarığı olmalıdır:

- **Aktiv Dinləmə**
- **Açıq və Güclü Sualvermə**

II. AKTİV DİNLƏMƏ – NƏDİR VƏ NƏ DEYİL?

Aktiv dinləmə nədir?

- Müştərinin yalnız **sözləri ilə deyil, bədən dili, intonasiya, emosional ton** ilə də diqqətlə dinləmək
- Qərar vermədən və müdaxilə etmədən **tam mövcud olmaq**
- “Mən səni həqiqətən eşidirəm” mesajını bədən və münasibətlə ötürmək
- Müştərinin dediklərini **geriyə əks etdirmək**, “sənin dediyin budurmu?” şəklində yoxlamaq

Aktiv dinləmə nə deyil?

- Müştəri danışarkən cavab düşünmək
- Məsləhət verməyə tələsmək
- Sözüünü kəsmək və ya tez-tez “hə, hə, başa düşürəm” deməklə keçisdirmək
- Dinləmədən sonra avtomatik texnika tətbiq etmək

III. AKTİV DİNLƏMƏNİN SƏVİYYƏLƏRİ

Səviyyə	Təsviri	Kouçun davranışı
1-ci səviyyə	Özünə fokuslanmış dinləmə	“Növbəti nə deyim?” – narahatlıq, təzyiq hissi
2-ci səviyyə	Qarşı tərəfə fokuslanmış dinləmə	Səssizlik, diqqət, empatik baxış
3-cü səviyyə	Bütün kontekstə fokus	Emosiyalar, enerjilər, pauzalar, toxunulmayanlar da hiss olunur

Kouçun məqsədi – 3-cü səviyyəyə çıxmaqdır.

IV. AKTİV DİNLƏMƏNİN ALƏTLƏRİ

- **Güzgülmə (Reflecting):** Müştərinin dediklərini təkrar etmək:

“Mən artıq gücümün qalmadığını hiss edirəm.”
“Deməli, siz tükənmişlik hissi yaşayırsınız.”

- **Təsdiqləmə:**

“Bunu paylaşdığınız üçün təşəkkür edirəm.”
“Bu sizin üçün çətin görünür, eləmi?”

- **Pauza və səssizlikdən istifadə:**

Müştəriyə düşünmək və dərinləşmək üçün yer vermək.

- **Sual vermədən əvvəl dərinləndirən dinləmək:**

Sual, dinləmənin nəticəsi olmalıdır – avtomatik deyil.

V. GÜCLÜ SUALLAR – MAHİYYƏTİ NƏDİR?

Güclü suallar – müştərinin diqqətini dəyişdirən, şüuraltı səviyyədə fərqləndirən, öz həqiqətinə yaxınlaşdırən və neytral suallardır.

“Güclü sual cavab vermir, cavabı oyadır.” – kouçluğun əsas fəlsəfəsi

VI. AÇIQ SUALLAR – STRUKTURU VƏ FORMALARI

Qapalı sual:

- Cavabı “bəli/xeyr”, “hə/yox” olacaq suallar:

“Bu sizi narahat edir?”
“Əminsiniz?”

Açıq və güclü sual:

- Şəxsin daxili dünyasına yönəlir:

“Bu sizin üçün nəyi ifadə edir?”
“Bu qərarı sizə nə mane olur?”
“Əgər heç bir məhdudiyyət olmasaydı, nə edərdiniz?”

VII. GÜCLÜ SUALLARIN STRUKTURU

Sual Tipi	Məqsəd	Nümunə
Aydınlaşdırıcı	Müştərinin dərinləşdirmək	dediyini “Bunu bir qədər daha açıqlaya bilərsinizmi?”
Perspektiv açan	Müxtəlif baxış gətirmək	bucağı “Əgər bu hadisəyə kənardan baxsaydınız, nə görərdiniz?”
İstək və dəyərləri yoxlayan	Müştərinin yönəlmək	məqsədinə “Bu sizin üçün niyə vacibdir?”
Hərəkətə yönəldən	Növbəti addımı etmək	müəyyən “İndi bir addım atsaydınız, o nə olardı?”

VIII. YAXŞI KOUÇ SUALLARI NECƏ OLMALIDIR?

- ☐ Açıq
- ☐ Sadə və bir sualdan ibarət
- ☐ Neytral (yönləndirici və məsləhətçi deyil)
- ☐ “Nə”, “Necə” sual sözləri ilə başlayır
- ☐ Emosional və ya davranış səviyyəsinə fokuslanır

Olmamalıdır:

- “Niyə?” ilə başlayan (təqsir tonu ola bilər)
- “Sizcə bunu belə etməlisinizmi?” (məsləhət tonludur)
- Çoxsaylı sual ardıcılığı (“3-in-1” suallar)

IX. PRAKTİK TAPŞIRIQ (CÜTLÜK İLƏ İŞ)

- A şəxs bir real mövzunu danışır (2 dəq)
- B şəxs yalnız dinləyir (baxır, başını tərpədir, pauza saxlayır)
- Sonra B 2 açıq sual verir – biri aydınlaşdırıcı, biri hərəkət yönümlü
- Sonra rollar dəyişir
- Sonunda refleksiya:
 - Dinləndiyinizi hiss etdinizmi?
 - Verdiyiniz sual sizə necə təsir etdi?

X. NƏTİCƏ

Aktiv dinləmə və güclü sualvermə kouçluğun **özəyidir**.

Kouç **danışaraq yox, dinləyərək və sual verərək dəyər yaradır**.

Peşəkar kouç, müştərinin daxilindəki cavabları oyatmaq üçün **sakit qalması və sualla işləməyi** bacaran şəxsdir.

Geri Bildirim Vermə Texnikaları: SBIN və SSK Modelleri

Kouçluq Bacarıqları və Kommunikasiya

Mövzu: Effektiv və inkişaf yönümlü geribildirim bacarığı

I. GİRİŞ – GERİBİLDİRİM NƏDİR?

Geri bildirim – qarşı tərəfin davranışı haqqında verilən **müşahidə yönümlü, subyektiv olmayan, və inkişaf məqsədli** ünsiyyət növüdür.

Kouçluqda geribildirim:

- Müştərinin fərqindəliyini artırmaq
- İnkişaf potensialını ortaya çıxarmaq
- Özünü müşahidə etməyə təşviq etmək məqsədi daşıyır

Amma düzgün qurulmamış geribildirim — qarşı tərəfi müdafiəyə çəkə, emosional reaksiya doğura və inkişafa əngəl ola bilər.

II. GERİBİLDİRİMİN ƏSAS PRİNSİPLƏRİ

- ☐ Müşahidəyə əsaslanmalı (qeyri-müəyyən ifadələr yox)
- ☐ Neytral və şəxsi hücumdan uzaq
- ☐ Dəqiq zaman və kontekstə əsaslanmalıdır
- ☐ İstəyə və məqsədə xidmət etməlidir
- ☐ “Düzəltmək üçün yox”, “İnkişaf etmək üçün” verilməlidir

III. SBIN MODELİ – STRUKTUR VƏ TƏTBİQ

SBIN modeli – geribildirimi **strukturlaşdırılmış, konkret və konstruktiv** vermək üçün istifadə olunan beynəlxalq standart modeldir.

SBIN Açılmı:

Hissə	Açılım	Təsviri	Nümunə
S	Situation (Vəziyyət)	Hadisənin baş verdiyi kontekst	“Bu gün səhər iclasda...”
B	Behavior (Davranış)	Qeyd olunan konkret davranış	“Siz layihə planını bölüşmədiniz...”
I	Impact (Təsir)	Bu davranışın yaratdığı nəticə və hiss	“Bu, qrupun çəşqınlıq yaşamasına səbəb oldu...”
N	Next Step (Növbəti addım)	İnkişaf üçün tövsiyə və ya yön	“Növbəti dəfə paylaşım əvvəlcədən edilsə, işimiz daha səmərəli olar.”

SBIN modelində vacib məqamlar:

- Faktlara əsaslanır, “sən həmişə belə edirsən” tipli ümumiləşdirmədən uzaqdır

- Emosional dəyərləndirmə deyil, müşahidəyə əsaslanır
- Tənqid deyil, **inkışafa imkan verən strukturlaşdırma**dır

IV. SSK MODELİ – EMOSİONAL HƏSSAS GERİBİLDİRİM ÜÇÜN

SSK modeli (Sevgi – Sual – Könüllülük) – xüsusilə kouçluqda və liderlikdə **empatiya və müstəqillik əsaslı geribildirim** vermək üçün alternativ yanaşmadır.

SSK Modelinin Elementləri:

Hissə	Adı	Təsviri	Nümunə
S	Sevgi başla	ilə İsti və təşəkkür dolu sözlərlə başlamaq	“Sənin layihəyə verdiyin dəyər həqiqətən çox önəmlidir.”
S	Sual ver	Düşünməyə yönəldən, maraqlanan sual	“Bəlkə bu hissədə başqa bir yanaşmanı da sınamaq istərdin?”
K	Könüllülük	Qarşı tərəfə dəyişmək azadlığı vermək	“Əgər bu sənin üçün də uyğundursa, istəsən danışa bilərik.”

SSK hansı hallarda effektivdir?

- Müştəri özünü zəif və ya müdafiədə hiss etdikdə
- Emosional həssaslıq və güvənli münasibət vacib olduqda
- Geri bildirim daha çox **daxili refleksiya** oyatmaq məqsədi daşıyanda
- Kouç və müştəri arasında **güclü emosional bağ və tərəfdaşlıq** olduqda

V. SBIN və SSK – Hansı zaman hansını seçməli?

Ölçü	SBIN	SSK
Məqsəd	Davranışı göstərmək və inkişaf təklifi	Emosional baxımdan güvənli şəraitdə düşüncə oyatmaq
Strukturluluq	Yüksək – mərhələli	Daha açıq və əlaqəyə yönümlü
Uyğun sahə	Peşəkar geribildirim, vacibdirsə	Liderlik, kouçluq, emosional zəminlər
Risk dərəcəsi	Aşağı – neytral dildədir	Empatiya tələb edir, emosional reaksiya yarada bilər

VI. PRAKTİKİ MİSAL – HƏR İKİ MODELƏ GÖRƏ

Durum: Müştəri seans zamanı uzun-uzadı danışır, mövzudan yayınır.

SBIN ilə:

“Keçən seansın ortasında siz əsas məsələ yerinə fərqli detallardan danışmağa başladınız (S). Bu zaman sessiyanın məqsədindən uzaqlaşdıq (B), nəticədə zaman səmərəsiz keçdi (I). Gələcəkdə fokusda qalmaq üçün ortaq planlaşma edə bilərik (N).”

SSK ilə:

“Sənin bu qədər paylaşmaq ehtiyacında olmağın anlaşılır (S). Bu mövzunun məqsədinə çatmağın üçün sənə fokuslu danışmaq sənin üçün necə olardı? (S). Əgər bu yanaşma sənə uyğun gəlsə, birlikdə nəzərdən keçirə bilərik (K).”

VII. GERİBİLDİRİM VERƏRKƏN YOL VERİLƏN SƏHVLƏR

- ☐ “Sən hər dəfə belə edirsən!”
- ☐ “Məncə bu çox pis idi.”
- ☐ Geri bildirim zamanı özünü müdafiəyə keçmək
- ☐ Xüsusi vaxt və məkan seçmədən, ictimai tənqid
- ☐ Emosional yüklü, kobud tərzdə ifadə

VIII. TƏLİM TAPŞIRIĞI – ROL OYUNU

Cütlüklərlə çalışma:

- A kouç, B isə müştəri rolunu alır
- Müştəri bir davranışı ilə kouçu çaşdırır və ya seansı gecikdirir
- Kouç **SBIN modeli ilə geribildirim verir**
- Sonra rol dəyişdirilir
- Eyni ssenariyə **SSK modeli ilə yanaşılır**
- Sonda refleksiya sualları:
- Hər iki modeldə özünüzü necə hiss etdiniz?
- Hansı model sizə daha uyğun gəldi və niyə?

IX. NƏTİCƏ

- Geribildirim, kouç–klient münasibətində **dəyişimi təşviq edən incə alətdir**
- SBIN – struktur, obyektivlik və dəqiqlik;
SSK – empatiya, yumşaqlyq və könüllü dəyişiklik gətirir
- Peşəkar kouç hər iki yanaşmanı bilib, **situasiyaya uyğun tətbiq etməyi bacarmalıdır**

PRAKTİKİ TƏLİM MÖVZUSU

Dinləmə Təlimləri və “Güclü Sual Oyunu”

Kouçluq Bacarıqları və Kommunikasiya

Tip: Praktiki məşğələ və oyun əsaslı öyrənmə

Müddət: 90 dəqiqə

İştirakçı sayı: 6–20 nəfər

I. TƏLİMİN MƏQSƏDLƏRİ

Təlimin sonunda iştirakçılar:

- Dinləmə səviyyələrini tanıyacaq və fərqləndirəcək
- Aktiv və empatik dinləmə bacarıqlarını tətbiq edəcək
- Güclü sual formulalarının qurulmasını və istifadəsini praktika edəcək
- Həm kouç, həm də müştəri rolunda əylənərək öyrənəcək

II. TƏLİMİN STRUKTURU

Bölmə	Məzmun	Vaxt
1	Giriş və məqsəd izahı	10 dəq
2	Dinləmə təlimləri – 3 səviyyəli təcrübə	30 dəq
3	“Güclü Sual Oyunu”	30 dəq
4	Qrup refleksiyası və müzakirə	15 dəq
5	Nəticə və ev tapşırığı	5 dəq

III. DİNLƏMƏ TƏLİMLƏRİ (3 Səviyyə)

1-ci səviyyə – Özünü dinləmək (egosentrik dinləmə)

- Tapşırıq: A danışır, B isə danışarkən yalnız öz növbəsini gözləyir, diqqətini vermir
- Nəticə: A özünü dinlənilməmiş hiss edir

2-ci səviyyə – Qarşı tərəfə yönəlik dinləmə

- Tapşırıq: B bu dəfə A-nın sözünü bölmür, göz teması saxlayır, başı ilə təsdiqləyir
- Nəticə: A özünü diqqətdə hiss edir

3-cü səviyyə – Tam diqqətli dinləmə (empatetik və energetik)

- Tapşırıq: B yalnız sözlərə deyil, ton, emosional mesaj, pauzalara da diqqət edir. Sonda qısa güzgüləmə edir.
- Nəticə: A özünü dərin şəkildə eşidilmiş hiss edir

☐ **Refleksiya sualları:**

- Hansı dinləmə səviyyəsində özünüzü daha rahat hiss etdiniz?
- Dinlənilmək sizdə nə hiss oyatdı?

IV. “GÜCLÜ SUAL OYUNU” – OYUN ƏSASLI PRAKTİKA

Oyunun məqsədi:

Güclü suallar qurmaq, onu düzgün kontekstdə istifadə etmək və cavabın təsirini müşahidə etmək.

Təşkilati format:

İştirakçılar 3 nəfərlik qruplara bölünür:

- A – danışan (real və ya təxəyyül mövzusu paylaşır)
- B – yalnız sual verən (güclü suallar qurur)
- C – müşahidəçi (sualın gücünü və dinləmə səviyyəsini izləyir)

Zaman:

Hər tur – 6 dəq. Sonra rollar dəyişdirilir.

B iştirakçısı yalnız güclü suallar verməlidir. Məsələn:

- “Bu sənin üçün nə ifadə edir?”
- “Əgər bu vəziyyətdə bir dəyişiklik yaratsaydın, ilk nə olardı?”
- “Bu məsələ sənin hansı dəyərinə toxunur?”
- “Əgər heç bir məhdudiyyət olmasaydı, nə edərdin?”

□ Qadağan: “Bəli/xeyr” sualları, “niyə” ilə başlayan suallar, məsləhət tərzində fikirlər.

Müşahidəçi üçün qeyd forması:

Ölçü **Qiymət (0–2) Qeyd**

Dinləmə səviyyəsi

Sualın açıq və güclü olması

Neytrallıq və yönsüzlük

Emosional rezonans

V. QRUP REFLEKSİYASI (15 dəq)

Təlimçi aşağıdakı sualları verə bilər:

- Hansı suallar müştəridə fərqiindəlik yaratdı?
- Sualları verərkən nə zaman müdaxilə etməmək çətin idi?
- Dinləmə səviyyələri cavabların dərinliyini necə dəyişdi?

VI. NƏTİCƏ VƏ TAPŞIRIQ

- Dinləmə bacarığı kouçluqda “alətdən öncə gəlir”
- Güclü sual vermə bacarığı **praktika və təcrübə ilə inkişaf edir**

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Mövzu: Dinləmə və Güclü Sual Oyunu

İştirakçı: Günel Əliyeva

Rol: Dinləyici → Sual verən → Müşahidəçi (bütün rollarda olmuşdur)

I. Dinləmə Refleksiya

1. Hansı dinləmə səviyyəsində özünü daha güclü hiss etdin və niyə?

→ 3-cü səviyyədə – tam diqqətli və empatik dinləmə zamanı qarşı tərəfdən gələn enerji ilə daha dərin bağ qurduğumu hiss etdim. Sözləri deyil, arxasındakı hissləri “duymağa” başladım. Bu məni daha sakit, fokuslu və mövcud elədi.

2. Dinlənildiyini hiss etdikdə nə dəyişdi?

→ Danışdıqca qarşımdakının tam diqqətində olduğumu bildiyim zaman, özümə daha çox inandım. Daha açıq danışdım. Dinlənmək – görünmək qədər dəyərli hiss yaratdı.

3. Dinləmək sənin üçün nə deməkdir?

→ Dinləmək təkcə eşitmək deyil, qarşı tərəfin özünü ifadə etməsinə yer açmaq, onun səslənməyən ehtiyaclarını duymaq və müdaxiləsiz “yanında olmaq” deməkdir.

II. Güclü Sual Oyunu – Sualverən kimi təcrübəm

1. Verdiyim sual 1:

“Əgər bu vəziyyətdə dəyişə biləcəyin tək bir şey olsaydı, bu nə olardı?”

— Bu sual danışanı dərinlən düşündürdü. Pauza verdi, sonra cavab verdi: “Qorxudan azad olmaq istəyirdim.” Bu cavabla onun əsl ehtiyacı üzə çıxdı.

2. Verdiyim sual 2:

“Bu qərar sənin üçün hansı dəyərə toxunur?”

— Bu sual danışanı öz dəyərləri ilə üzləşdirdi. “Azadlıq və dürüstlük” dedikdə səsi dəyişdi. Bu anda mövzu ilə emosional bağ quruldu.

3. Çətinlik:

→ Bəzən sual vermədən öncə təklif etmək istəyim yüksəlirdi. Özümü saxlayaraq yalnız sual verdikdə fərq etdim ki, cavab onsuz da danışandan gəlir.

III. Müşahidəçi kimi qeydlərim (*digər iştirakçıya aid*)

Ölçü	Qiymət (0–2)	Qeyd
Dinləmə səviyyəsi	2	Tam diqqətli, pauzaları saxladı, bədən dili dəstək verdi
Sualın açıq və güclü olması	2	“Bu vəziyyətdə sənə güc verən nədir?” sualı çox təsirli idi
Neytrallıq və yönsüzlük	2	Müdaxilə etmədi, qiymətləndirmə olmadı
Emosional rezonans	2	Danışan “bunu heç vaxt belə düşünməmişdim” dedi

IV. Ümumi nəticə və şəxsi dərs

Dinləmək və sual vermək kouçun danışmasından daha güclü vasitədir. Yaxşı sual səssizliyə yol açır. Dinləmə isə bu səssizliyi daşıya biləcək gücü yaradır. Sualda maraq, dinləmədə empatiya varsa – qarşı tərəf öz cavabını özü tapır.

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Geribildirim Məşqləri: Rollu Oyunlar və Refleksiya

Kouçluq Bacarıqları və Kommunikasiya

Tip: Praktiki məşğələ + rollu oyun + qrup refleksiyası

Müddət: 90 dəqiqə

İştirakçı sayı: 6–18 nəfər

I. MƏQSƏDLƏR

Təlimin sonunda iştirakçılar:

- SBIN və SSK modelləri ilə uyğun şəkildə geribildirim verməyi tətbiq edəcək
- Kouçluq münasibətində etik və peşəkar geribildirimin necə verildiyini praktiki şəkildə təcrübədən keçirəcək
- Geri bildirim zamanı öz emosional reaksiya və refleksiyalarını tanıyacaq
- Hər üç rolda – kouç, müştəri və müşahidəçi – təcrübə qazanacaq

II. STRUKTUR

Bölmə	Məzmun	Vaxt
1	Giriş və geribildirim modellərinin xatırladılması	10 dəq
2	Rollu oyun: 3 nəfərlik qruplarda geribildirim simulyasiyası	45 dəq
3	Qrup refleksiyası və paylaşım	20 dəq
4	Təlimçi tərəfindən yekunlaşdırma və ev tapşırığı	15 dəq

III. TƏLİMAT – ROLLU OYUN

İştirakçılar **3 nəfərlik qruplara** ayrılırlar və rollar belə bölünür:

- **A – Kouç** (geribildirim verəcək şəxs)
- **B – Klient** (rol kartına əsasən davranış sərgiləyir)
- **C – Müşahidəçi** (prosesin necə getdiyini izləyir və qeydlər aparır)

Hər dövr: 10 dəq → Sonra rollar dəyişir → Hər kəs 1 dəfə kouç rolunda olur

IV. ROL KARTLARI – KLİENT ÜÇÜN SİMULYASIYALAR

Təlimçi hər qrupa aşağıdakı **etik geribildirim situasiyalarından** birini verir:

ROL KARTI 1:

Klient seansda daim vaxtı keçirir, kouçun xatırlatmalarına baxmayaraq öz fikirlərini uzadır və fokusdan yayınır.

ROL KARTI 2:

Klient digər seanslarda əldə olunan razılaşmalara əməl etmir, lakin məsuliyyəti başqalarının üzərinə atır.

ROL KARTI 3:

Klient kouçdan emosional asılılıq nümayiş etdirir və seanslardan kənarda şəxsi mesajlarla əlaqə saxlayır.

V. KOUÇUN TAPŞIRIĞI

Geribildirimi SBIN və ya SSK modelindən biri ilə verməlidir.

- Sessiya sonrası müştəri ilə əlaqəni kəsmədən, lakin sərhədləri və davranışı ifadə edərək
- Qısa, aydın, neytral və empatik üslubla

VI. MÜŞAHİDƏÇİ ÜÇÜN FORM (qısaldılmış versiya)

Müşahidə Mezonu

Qiymət (0–2) Qeyd

Geribildirim modelinə uyğunluq

Neytrallıq və hörmət tonu

Davranışa fokuslanma (şəxsə yox)

Müşahidəyə əsaslanma və dəqiqlik

Emosional reaksiya ilə davranışın ayırd edilməsi

VII. QRUP REFLEKSİYASI – SUALLAR

Təlimdən sonra hər iştirakçı aşağıdakı suallara cavab verir:

- Geribildirim vermək sizə çətin gəldimi? Niyə?
- Hansı model (SBIN / SSK) sizin üçün daha uyğun idi?
- Klient olaraq bu geribildirim sizdə nə hiss yaratdı?
- Öz geribildiriminizi peşəkar və empatik sayırsınız mı?

VIII. YEKUN VƏ EV TAPŞIRIĞI

- Hər bir kouç həm struktur, həm də empatiya ilə işləməyi öyrənməlidir
- Geri bildirim vermək – əlaqəni qırmaq deyil, əlaqəni şəffaflaşdırmaqdır

NÜMUNƏ CAVAB

İştirakçı: Elçin Rəhimov

Rol: Kouç → Klient → Müşahidəçi

Model seçimi: SBIN

I. Kouç rolunda: SBIN modeli ilə geribildirim nümunəsi

Rol kartı: *Klient seans zamanı daim vaxtı keçirir, mövzudan yayınır*

S – Situation (Vəziyyət):

“Bugünkü sessiyada, xüsusilə ilk 20 dəqiqə ərzində...”

B – Behavior (Davranış):

“...siz əvvəlcədən müəyyən etdiyimiz mövzuya fokuslanmaq yerinə, müxtəlif əlaqəsiz detallardan danışdınız və zaman idarəsi çətinləşdi.”

I – Impact (Təsir):

“Bu səbəbdən sessiyanın əsas məqsədinə çatmaqda çətinlik yaşadığ və vacib mövzulara zaman çatmadı.”

N – Next Step (Növbəti addım):

“Əgər sizin üçün də uyğundursa, növbəti sessiyalarda strukturlaşdırılmış gedişat üçün vaxt bölgüsü planı üzərində razılaşa bilərik.”

Qısa təhlil:

- Neytral və konkret şəkildə ifadə verdim
- Klienti günahlandırmadan davranışa fokuslandım
- Gələcəyə yönəlik açıq tövsiyə təklif etdim

II. Müşahidəçi kimi qeydlərim

Kouç: Aytən Məmmədova

Model seçimi: SSK

Müşahidə Mezonu	Qiymət (0–2)	Qeyd
Geribildirim modelinə uyğunluq	2	SSK strukturunu ardıcılıqla qorudu
Neytrallıq və hörmət tonu	2	Yumşaq, empatik, heç bir tənqid yoxdur
Davranışa fokuslanma	2	“Zaman çərçivəsində qalmaqda çətinlik çəkdiyini gördüm...” – çox dəqiq idi
Müşahidəyə əsaslanma	2	Hadisə yerinə və konkret nüansa əsaslandı
Emosional ayırdetmə	2	Reaksiya yox, davranışa fokus vardı

III. Fərdi Refleksiya

- **Geribildirim vermək sizə necə təsir etdi?**

Başlanğıcda narahat oldum: “Birdən qarşı tərəf özünü pis hiss edər?” Amma SBIN strukturunu tətbiq etdikcə sözlərimin daha konstruktiv və dəyərləndirici olduğunu hiss etdim. Məni rahatlaşdıran fakt – mən sadəcə müşahidəni paylaşır və əməkdaşlıq təklif edirdim.

- **Hansı model sizə daha uyğun gəldi?**

Mən şəxsən SBIN modelini rahat tətbiq edə bildim. Strukturun olması mənə güvən hissi verdi. Amma müşahidə etdiyim SSK geribildirimi emosional baxımdan çox mehriban və toxunan idi. Hər ikisini fərqli kontekstlərdə istifadə edəcəyimə inanıram.

- **Klient rolunda nə hiss etdiniz?**

Əvvəlcə qorundum, sonra kouçun səmimi və neytral tonda danışması məni açdı. Geribildirimi tənqid yox, əməkdaşlıq dəvəti kimi qəbul etdim. Bu, kouç–klient münasibətinə olan güvənimi artırdı.

Nəticə

Bu təlim mənə göstərdi ki, **geribildirim düzgün strukturda və tonla verildikdə, qarşı tərəfə açılış və inkişaf fürsəti verir**. Kouç olaraq bu bacarığın mənə peşəkarlıqla yanaşı, etik məsuliyyət hissi də qazandırdığını gördüm.

KOUÇLUQ SESSİYASININ QURULUŞU: AÇILIŞ – ARAŞDIRMA – PLANLAMA – BAĞLANIŞ

Mövzunun məqsədi:

Bu təlim materialının məqsədi kouçluq təlimində iştirak edən şəxslərə kouçluq sessiyasını necə strukturlaşdırmağı öyrətməkdir. Bu model praktiki olaraq kouç sessiyalarında istifadə ediləcək əsas bir çərçivədir.

I. ÜMUMİ BAXIŞ: NİYƏ STRUKTUR VACİBDİR?

Kouçluq sessiyası bir söhbət deyil – **məqsədyönlü və nəticəyə fokuslanmış bir prosesdir**. Struktur – həm kouçun, həm də klientin sessiyada istiqamətini itirməməsinə yardım edir.

Düzgün struktur:

- Klienti rahatlaşdırır və inam yaradır
- Prosesə fokus gətirir
- Sessiyanın səmərəliliyini artırır
- Real nəticələr və hərəkət planı ilə bitir

II. SESSİYA STRUKTURU: 4 ƏSAS MƏRHƏLƏ

1. AÇILIŞ – Etibarın və Fokusun Qurulması

Məqsəd:

- Klienti salamlamaq və təhlükəsiz atmosfer yaratmaq
- Sessiyanın məqsədini müəyyənləşdirmək
- Gündəmi birgə formalaşdırmaq

Kouç nə edir?

- Açıq suallarla klientin niyyətini öyrənir:
“Bu gün sənə ən çox fayda verəcək nəyə fokuslanaq?”
- Sessiyanın strukturu barədə qısa məlumat verir
- Dəyərli və neytral münasibət qurur

Praktik tapşırıq:

5 dəqiqəlik bir açılış simulyasiyası edin. Qarşı tərəfə nə suallar verərdiniz? Hansı tonla danışardınız?

2. ARAŞDIRMA – Mövzunun Dərinləşdirilməsi

Məqsəd:

- Klientin əsl problemi və ehtiyacını tapmaq
- Daxili əngəlləri və dəyərləri üzə çıxarmaq
- Perspektivləri genişləndirmək

Kouç nə edir?

- Güclü və açıq suallar verir:
“Bu vəziyyət sənin üçün nəyi təmsil edir?”
“Əgər bu məsələni həll etsən, həyatında nə dəyişərdi?”
- Aktiv dinləmə və güzgüləmə tətbiq edir
- Faktlarla emosiyaları ayırd edir

Praktik tapşırıq:

Klientin “işində irəliləyə bilmədiyi üçün narahat olduğunu” deyir. Kouç olaraq hansı sualları verərdiniz? Hansı dinləmə texnikasını tətbiq edərdiniz?

3. PLANLAMA – Fəaliyyət və Məqsəd Yönümlü Yanaşma

Məqsəd:

- Klientin real və konkret fəaliyyət addımlarını müəyyənləşdirmək
- Məsuliyyəti klientin üzərində saxlamaq
- Resurs və dəstəkləri müəyyənləşdirmək

Kouç nə edir?

- SMART hədəflərlə işləyir
- Klientin dediklərini sistemləşdirir
- “Növbəti addım nədir?” sualını verir
- Hərəkət planı yazılı şəkildə bərqərar edilir

Sual nümunələri:

- “İlk addım nə olacaq və nə vaxt?”
- “Bu addımı atmaqda hansı çətinlik ola bilər?”
- “Sən bu planın nə qədər real olduğunu düşünürsən?”

Praktik tapşırıq:

Klient “özünə inamsızlıq” haqqında danışır. Planlama mərhələsində ona nə təklif etməyəcəksiniz? Nəyi mütləq onun özündən eşitməlisiniz?

4. BAĞLANIŞ – Yekun və Daxili İnkişafın Gücləndirilməsi

Məqsəd:

- Sessiyanın əsas nəticələrini yekunlaşdırmaq
- Klientin öyrəndiklərini səsləndirmək
- Növbəti görüş üçün keçid yaratmaq

Kouç nə edir?

- Əsas məqamları xatırladır
- Klientin öz dilindən dəyişiklikləri səsləndirir
- Sessiyanın dəyərini klientin özü ilə bağlayır

Sual nümunələri:

4. “Bugünkü sessiyadan nə ilə ayrılırsan?”
5. “Bu gün sənə ən faydalı olan hissə nə oldu?”
6. “Növbəti seans üçün nə üzərində işləmək istəyirsən?”

Praktik tapşırıq:

Klient sessiya boyunca çoxlu içgörülər yaşayıb. Bu mərhələdə onu necə təşviq edərdiniz?
Hansı ifadələrlə bağlayardınız?

III. YEKUN BAXIŞ: KOUÇUN ROLU

Mərhələ	Kouçun vəzifəsi	Uğur meyarı
Açılış	Dinləmək, maraqlanmaq, məqsədi tapmaq	Klientin diqqəti və inamı artır
Araşdırma	Dərinləşdirmək, empatiya, suallar	Yeni baxış, fərqiindəlik və anlayış
Planlama	Struktur yaratmaq, seçimləri stimullaşdırmaq	Öz resursuna güvənən klient və aydın plan
Bağlanış	Yekunlaşdırmaq, əks-səda, təşəkkür	Klientin enerjili və yönümlü ayrılması

Kouçluq Müqaviləsi və Məqsədyönlülük

Kouçluq Bacarıqları və Kommunikasiya

Təlimin növü: Nəzəri + Praktiki

Hədəf: Kouçluq təlim iştirakçılarının kouçluq müqaviləsi və məqsədyönlülük anlayışlarını mənimsəməsi, tətbiq etməsi

I. MÖVZUNUN ƏHƏMİYYƏTİ

Kouçluq münasibəti təsadüfi və sərbəst axan söhbət deyil. Onun peşəkar çərçivəsi, sərhədləri və məqsədə fokuslanmış strukturu var. Bu çərçivə “kouçluq müqaviləsi” və “məqsədyönlülük” anlayışları ilə başlayır. Müqavilə — tərəflər arasında şəffaflıq, məqsəd isə nəticəyə yönəlik fokus yaradır.

II. KOUÇLUQ MÜQAVİLƏSİ (COACHING AGREEMENT)

1. Tərif:

Kouç və klient arasında razılaşdırılmış çərçivədir. Sessiyaların məqsədi, müddəti, etik sərhədlər və qarşılıqlı öhdəliklər bu çərçivədə müəyyən edilir.

2. Müqavilənin Forması:

Kouçluq müqaviləsi **şifahi və ya yazılı** ola bilər. İki əsas forması var:

Forması	Məzmunu
a) Program müqaviləsi	Sessiyalar başlamazdan əvvəl ümumi çərçivə və razılaşmalar (məsələn, 10 sessiya, 60 dəq, həftəlik)
b) Sessiya müqaviləsi	Hər sessiyanın əvvəlində o görüşə xüsusi fokusun razılaşdırılması (sessiya məqsədi)

3. Kouçluq Müqaviləsinin Tərkib Hissələri:

- Sessiyaların məqsədi və gözləntilər
- Məxfilik və etik prinsiplər
- Vaxt, tezlik, davamiyyət
- Əlaqə və texniki format (onlayn/oflayn)
- Ləğv şərtləri və qaydalar
- Klientin və kouçun rolu və məsuliyyəti
- Ödəniş və logistik məsələlər (əgər varsa)

4. Niyə Müqavilə Vacibdir?

- Şəffaf və güvənə əsaslanan başlanğıc yaradır
- Gözləntiləri və məsuliyyətləri dəqiqləşdirir
- Peşəkar və etik çərçivəni qoruyur

- Sessiyaların strukturunu və istiqamətini müəyyənləşdirir
- Potensial anlaşılmazlıqların qarşısını alır

III. MƏQSƏDYÖNLÜLÜK (GOAL ORIENTATION)

1. Tərif:

Kouçluğun əsas funksiyası — **klientin hədəflərinə çatmasına dəstək olmaqdır**. Buna görə də hər kouçluq prosesində **nəticə yönümlülük və məqsəd aydınlığı** olmalıdır.

2. Məqsəd növləri:

Məqsəd Növü İzahı

Qısa müddətli Sessiyadan sessiyaya dəyişən, konkret və gündəlik hədəflər

Uzunmüddətli Proqram boyunca izlənən, dərin inkişaf məqsədləri

Şəxsi/Peşəkar Klientin fərdi və ya iş həyatına dair məqsədləri

3. Məqsədin qurulmasında istifadə olunan modellər:

SMART model:

- **S** – Specific (Spesifik)
- **M** – Measurable (Ölçülə bilən)
- **A** – Achievable (Əldə edilə bilən)
- **R** – Relevant (Əlaqəli, məqsədə uyğun)
- **T** – Time-bound (Zamana bağlı)

Misal:

- ☐ “Mən daha yaxşı olmaq istəyirəm” – qeyri-SMART
- ☐ “3 ay ərzində həftədə 3 dəfə idman zalına gedəcəyəm” – SMART

4. Məqsəd qurmaq üçün kouçun istifadə edə biləcəyi suallar:

- “Nəyə çatmaq istəyirsən?”
- “Bu məqsədə çatmaq sənin üçün nəyi dəyişəcək?”
- “Bu məqsəd nə qədər real və əldə ediləndir?”
- “Bu məqsədə çatmaq üçün nə qədər vaxt planlaşdırırsan?”
- “Əldə etdiyini necə biləcəksən?”

IV. MÜQAVİLƏ VƏ MƏQSƏD ARASINDA ƏLAQƏ

- **Müqavilə** – çərçivə və struktur
- **Məqsəd** – fokus və istiqamət

İkisi birlikdə kouçluq prosesinin **etibarlı və nəticəyönlü** aparılmasını təmin edir.

V. PRAKTİKİ TƏLİM TƏKLİFLƏRİ

Tapşırıq 1: Kouçluq Müqaviləsinin hazırlanması

- İştirakçılar cüt-cüt işləyərək **kouç-klient razılaşması** hazırlayırlar.
- Şablon: məqsəd, vaxt, məsuliyyət, məxfilik, etik sərhədlər

Tapşırıq 2: SMART məqsəd qurma məşqi

- Kouç rolu oynayan şəxs klientdən bir həyat sahəsi seçməsinə istəyir və SMART modelinə uyğun məqsəd qurur.

VI. DİSKUSSİYA SUALLARI (Təlim üçün)

- Sizcə, yazılı müqavilə və şifahi razılaşma arasında nə fərq var?
- Klient qeyri-real məqsəd qoyarsa, kouç necə davranmalıdır?
- Məqsədi olmayan kouçluq prosesi effektiv ola bilərmi?

Hədəf Qurmaq və Hərəkətə Keçmənin Planlaması

1. Mövzunun Əhəmiyyəti

Hədəf qurmaq və hərəkət planı yaratmaq kouçluğun əsas məqsədyönlü mərhələlərindəndir. Kouç, müştərinin istəklərini konkret məqsədlərə çevirməsinə və bu məqsədlərə çatmaq üçün aydın, ölçülə bilən, reallaşdırıla bilən addımlar planlaşdırmasına kömək edir.

Əgər məqsəd və plan aydın deyilsə:

- Müştəri motivasiyasını tez itirə bilər.
- İrəliləyiş ölçülə bilməz.
- Proses dağınıq və təsirsiz olur.

2. Hədəf Qurma Prinsipləri

Hədəf qurmaqda beynəlxalq kouçluq təcrübəsində ən çox istifadə olunan yanaşma SMART modelidir:

Hərf	İzah	Suallar nümunəsi
S – Specific (Konkret)	Məqsəd dəqiq, aydın ifadə olunmalıdır.	“Tam olaraq nə etmək istəyirsən?”
M – Measurable (Ölçülə bilən)	İrəliləyiş və nəticə ölçülə bilməlidir.	“Nə zaman və hansı göstəricilərlə nəticəni görəcəksən?”
A – Achievable (Reallaşdırıla bilən)	Məqsəd real imkanlar daxilində olmalıdır.	“Bu məqsədə çatmaq üçün resursların varmı?”
R – Relevant (Əlaqəli, məqsədə uyğun)	Məqsəd şəxsi dəyərlər və uzunmüddətli hədəflərlə uyğun olmalıdır.	“Bu hədəf sənə niyə vacibdir?”
T – Time-bound (Zaman çərçivəli)	İcra üçün konkret vaxt müəyyən olunmalıdır.	“Bu məqsədə nə vaxt çatmaq istəyirsən?”

3. Hədəf Qurma Prosesi (Kouçluq Addımları)

1. Arzunun və məqsədin müəyyənləşdirilməsi
 - Klientin istəklərini səsəndirməsi.
 - Qısa və uzunmüddətli məqsədlərin fərqləndirilməsi.
2. Dəyərlərlə uyğunluğun yoxlanılması
 - Məqsəd müştərinin əsas dəyərlərinə uyğundurmu?
 - Uyğunluq motivasiyanı gücləndirir.
3. Məqsədin ölçülə bilən göstəricilərinin müəyyən edilməsi
 - İrəliləyiş necə izləniləcək?
 - Hər addım üçün uğur meyarları.

4. Resursların və məhdudiyyətlərin təhlili
 - Mövcud imkanlar (vaxt, bilik, maliyyə, dəstək).
 - Qarşıya çıxacaq biləcək əngəllərin siyahısı.
5. Addım-addım hərəkət planının qurulması
 - İri məqsədin kiçik, idarə edilə bilən tapşırıqlara bölünməsi.
6. Motivasiya və öhdəlik mexanizmlərinin yaradılması
 - Müştərinin məsuliyyətini artıracaq razılaşmalar (kouç müqaviləsi, öz-özünə öhdəlik, tərəfdaş dəstəyi).

4. Hərəkətə Keçmənin Planlanması

Planlama sadəcə “necə edəcəyini” yazmaq deyil — həm də nə zaman, harada və nə ilə edəcəyini aydınlaşdırmaqdır.

Kouçluqda hərəkət planı aşağıdakı elementləri əhatə etməlidir:

- Konkret addımlar: Hər addım aydın şəkildə təsvir edilməlidir.
- Vaxt çərçivəsi: Başlama və bitmə tarixləri müəyyən olunmalıdır.
- Resurs planı: Hər addım üçün lazım olan resurslar (insan, material, bilik).
- Əngəllərin idarə olunması: Potensial risklər və onların qarşısını alma yolları.
- İzləmə və geribildirim: İrəliləyişin yoxlanılması üçün periodik görüşlər.

5. Kouçun İstifadə edə biləcəyi Güclü Suallar

- “Bu məqsədə çatmaq sənə nə verəcək?”
- “İlk addım olaraq nə edə bilərsən?”
- “Əgər heç bir məhdudiyyət olmasaydı, nə edərdin?”
- “Bu məqsədə çatmaq üçün kimlərin dəstəyinə ehtiyacın var?”
- “Planın həyata keçmədiyi halda hansı alternativin olacaq?”

6. Məsuliyyət və Öhdəlik

Hədəf qurmaq prosesi öhdəlik olmadan nəticə vermir.

Kouç burada müştəriyə:

- Müntəzəm hesabat vermək,
- İrəliləyişləri qeyd etmək,
- Maneələri vaxtında bölüşmək,
- Planı lazımi halda yeniləmək üçün dəstək olur.

7. Vizual Alətlər

Hədəf qurma və planlamada tez-tez aşağıdakı alətlərdən istifadə olunur:

- Hədəf Xəritəsi (Goal Map)
- Gantt Qrafiki
- İrəliləyiş Ölçü Cədvəli
- Motivasiya Lövhəsi (Vision Board)

8. Nümunə – Kouçluqda Hədəf Qurma və Planlama

Məqsəd: 6 ay ərzində İngilis dilində danışmaq səviyyəsini B2-dən C1-ə qaldırmaq.
Plan:

1. Həftədə 3 dəfə danışmaq dərslərinə qatılmaq.
2. Hər gün 20 dəqiqə söz ehtiyatını artırmaq.
3. Ayda bir dəfə ingilisdilli tədbirdə iştirak etmək.
4. Hər ay sonu səviyyə testi etmək.

Uğur meyarı: IELTS Speaking 7.0 və üzəri.

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Mövzu: Hədəf Qurmaq və Hərəkətə Keçmənin Planlaması

Müddət: ~60 dəqiqə

Metod: SMART model + hərəkət planı strukturu

1. Sessiyanın Açılışı (Rapport və Məqsəd Aydınlaşdırma)

Kouç: Salam, xoş gördük! Bugünkü sessiyamızda məqsədiniz — sizin istəyini dəqiq bir hədəfə çevirmək və bu hədəfə çatmaq üçün addım-addım plan qurmaqdır. Səncə, bu sizin üçün faydalı olar?

Klient: Bəli, çox faydalı olar. Çünki beynimdə çox fikir var, amma hansı istiqamətdən başlamağı bilmirəm.

Kouç: Aydınır. O zaman əvvəlcə istəyirəm ki, mənə hazırda həyatında dəyişmək və ya inkişaf etdirmək istədiyini ən vacib sahəni desən.

Klient: Karyeramda irəliləmək istəyirəm, konkret olaraq vəzifə yüksəlişi almaq.

2. Məqsədin Formalaşdırılması (SMART Yanaşması)

Kouç: Əla, gəlin bu məqsədi daha konkretləşdirək. Sən dedin ki, vəzifə yüksəlişi istəyirsən.

- Specific (Konkret): Hansı vəzifəyə yüksəlmək istəyirsən?

Klient: İndiki vəzifəm menecer köməkçisidir, mən isə menecer olmaq istəyirəm.

- Measurable (Ölçülə bilən): Bu yüksəliş baş verəndə bunu necə anlayacaqsan?

Klient: Rəsmi təyinat məktubu alacağam və maaşım artacaq.

- Achievable (Reallaşdırıla bilən): Bu məqsəd realdır mı? Hazırkı bacarıqların və təcrübən kifayətdirmi?

Klient: Bəzi bacarıqlarım var, amma liderlik təcrübəm azdır.

- Relevant (Əlaqəli): Bu hədəf uzunmüddətli karyera məqsədlərinə uyğundur mu?

Klient: Bəli, mən idarəçilik sahəsində uzun müddət çalışmaq istəyirəm.

- Time-bound (Zaman): Bu hədəfə nə vaxt çatmaq istəyirsən?

Klient: 1 il ərzində.

3. Resursların və Maneələrin Analizi

Kouç: Bu məqsədə çatmaq üçün hansı resursların var?

Klient: Təhsil və sahə üzrə təcrübəm var, həmçinin iş yoldaşlarım məni dəstəkləyir.

Kouç: Əla. Bəs sizin qarşılaşa biləcəyiniz çətinliklər nələrdir?

Klient: Vaxt azlığı və liderlik bacarıqlarımın tam formalaşmaması.

Kouç: Bunların öhdəsindən gəlmək üçün nə edə bilərsiniz?

Klient: Vaxtımı daha yaxşı idarə edə bilərəm və liderlik təlimlərinə yazıla bilərəm.

4. Addım-addım Hərəkət Planının Qurulması

Kouç: İndi gəlin konkret hərəkət planı yaradaq.

- Addım 1: 1 ay ərzində liderlik bacarıqları üzrə onlayn kurs bitirmək.
- Addım 2: İşdə daha çox təşəbbüs göstərmək və kiçik layihələrdə liderlik rolunu üzərinə götürmək.
- Addım 3: Müdirdən inkişaf sahələrimlə bağlı geribildirim almaq.
- Addım 4: Şirkət daxilində digər menecerlərlə əlaqə qurmaq və onlardan təcrübə öyrənmək.

Kouç: Bu addımlar sənə real görünürmü?

Klient: Bəli, amma vaxt planını dəqiq yazmaq lazımdır.

5. Motivasiya və Öhdəlik

Kouç: Bu məqsədə çatmaq sənə nə verəcək?

Klient: Özümə inamımı artıracaq, daha yaxşı maaşım olacaq və karyeramda mühüm addım atacağam.

Kouç: Səncə, bu məqsədinə sadıq qalmaq üçün hansı üsullardan istifadə edə bilərsən?

Klient: Təqvimdə izləmə cədvəli aparmaq və hər ay özümə hesabat vermək.

Kouç: Əla, mən də hər görüşümüzdə sənə irəliləyişini yoxlayacağam.

6. Sessiyanın Bağlanması və Yekunlaşdırma

Kouç: Bugünkü sessiyamızda:

1. Hədəfini dəqiq müəyyən etdik.
2. SMART modeli ilə konkretləşdirdik.
3. Resurslarını və çətinliklərini təhlil etdik.
4. Addım-addım hərəkət planı qurduq.

Klient: Bəli, artıq hədəfim daha aydındır və nədən başlayacağımı bilirəm.

Kouç: Əla, irəliləyişini izləmək üçün gələn görüşümüzdə bu planın ilk addımlarını necə həyata keçirdiyini müzakirə edəcəyik.

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Mövzu: *Kouçluq Sessiyasının Quruluşu*

Alt mövzu: *Simulyasiya Sessiyaları – Fərqli Sessiya Mərhələlərində Təcrübə*

Mövzunun məqsədi:

İştirakçılar kouçluq sessiyasının 4 əsas mərhələsini praktiki simulyasiya şəklində tətbiq edəcək və mərhələlərin məqsədini, üslubunu və alətlərini təcrübədən keçirəcək.

Müddət: 90 dəqiqə

Sessianın Gedişi və Tapşırıqlar

1. Təlimçidən Qısa Təqdimat (10 dəq)

Təlimçi kouçluq sessiyasının dörd mərhələsini qısaca xatırladır:

Mərhələ Məqsəd

Açılış Təhlükəsiz münasibət qurmaq, məqsədi müəyyənləşdirmək

Araşdırma Klientin mövzusunu dərinlən anlamaq

Planlama Nəticə və fəaliyyət addımlarını müəyyən etmək

Bağlanış Sessiyayı yekunlaşdırmaq, öhdəlikləri dəqiqləşdirmək

2. İştirakçılarla Simulyasiya Tapşırıqları (70 dəq)

Tapşırıq: İştirakçılar 3 nəfərlik qruplara bölünürlər: biri **kouç**, biri **klient**, biri isə **müşahidəçi** rolunu oynayır. Hər mərhələ üçün ayrıca simulyasiya icra olunur.

Mərhələ 1: Açılış

- **Ssenari:** Klient kouça yeni müraciət edib. Sessiyanın məqsədi və qaydaları hələ müəyyən olunmayıb.
- **Kouçun vəzifəsi:** Etibarlı mühit yaratmaq, məqsədi soruşmaq, gündəmi aydınlaşdırmaq, seansı strukturlaşdırmaq.
- **Vaxt:** 10 dəq simulyasiya + 5 dəq refleksiya

Mərhələ 2: Araşdırma

- **Ssenari:** Klient “özünə güvən problemi” mövzusunu gündəmə gətirir.
- **Kouçun vəzifəsi:** Mövzunun dərinliyini anlamaq üçün güclü suallar vermək, aktiv dinləmə göstərmək, metafor və pauzadan istifadə etmək.
- **Vaxt:** 10 dəq simulyasiya + 5 dəq refleksiya

Mərhələ 3: Planlama

- **Ssenari:** Klient artıq nə üzərində işləmək istədiyini anlayır, hədəfə yönəlmək istəyir.
- **Kouçun vəzifəsi:** SMART modelinə uyğun məqsəd formalaşdırmağa yardım etmək, real addımların planını hazırlamaq.

- **Vaxt:** 10 dəq simulyasiya + 5 dəq refleksiya

Mərhələ 4: Bağlanış

- **Ssenari:** Sessiyanın sonuna yaxınlaşmışıq. Klientin müəyyən etdiyi fəaliyyət planı var.
- **Kouçun vəzifəsi:** Sessiyanı xülasə etmək, əsas fikirləri vurğulamaq, öhdəlikləri dəqiqləşdirmək, təşəkkür və bağlanış etmək.
- **Vaxt:** 10 dəq simulyasiya + 5 dəq refleksiya

3. Refleksiya və Qrup Paylaşımı (10 dəq)

İştirakçılar aşağıdakı suallara cavab yazırlar və könüllü şəkildə paylaşırırlar:

- Hər mərhələdə hansı bacarığım daha güclü idi?
- Nəyi fərqli edə bilərdim?
- Müşahidəçi olaraq nə öyrəndim?

Əlavə Resurslar:

- **Sessiya Müşahidə Forması** (hər mərhələ üçün)
- **Simulyasiya üçün rol kartları**
- **Refleksiya forması (A4)**
- **Qiymətləndirmə meyarları (təlimçi üçün)**

NÜMUNƏ CAVAB

İştirakçı: Aytac Əliyeva

Rollar: Kouç → Klient → Müşahidəçi (hər birini sımayıb)

Mərhələ 1: Açıliş (Simulyasiya Nəticəsi)

Kouçun tətbiqi:

- Klienti səmimi salamladım, sessiyanın məqsədini soruşdum:
“Bu gün bizim görüşümüzə sən üçün ən dəyərli olan nəyə fokuslansaq, sənə faydalı olar?”
- Sessiyanın strukturunu izah etdim: *“İlk 5 dəqiqədə mövzunu müəyyən edək, sonra 15 dəqiqə araşdırma aparırıq və sonda planlama edərək.”*
- Klient öz mövzunu konkretləşdirdi (iş yerində motivasiyanın itməsi).

Refleksiya: Açılişda güclü ünsiyyət qurdum, amma vaxtı idarə etməkdə bir az çətinlik çəkdim.

Mərhələ 2: Araşdırma (Simulyasiya Nəticəsi)

Kouçun tətbiqi:

- Klienti dinlədim, hisslərini təsdiqləyən suallar verdim:
“Motivasiyanı itirdiyini dedin. Bu vəziyyət sən üçün nələri dəyişdirir?”
“Bu motivasiya düşüşünün səbəbləri nə ola bilər?”
- Aktiv dinləmə və güzgüləmə tətbiq etdim. Klientin danışarkən səsinə və emosiyasını izlədim.
- Klientin əsas problemi “görünməz hiss etməsi” oldu.

Refleksiya: Güclü sualvermə ilə klientin dərin hisslərini aşkar etdim, lakin bəzən çox sürətli suallar verdiyimi hiss etdim.

Mərhələ 3: Planlama (Simulyasiya Nəticəsi)

Kouçun tətbiqi:

- Klientdən “istədiyi motivasiya səviyyəsinə çatmaq üçün ilk addımın nə ola biləcəyini” soruşdum.
- SMART məqsəd qurmasına yardım etdim:
“Növbəti 2 həftə ərzində hər gün iş gününün əvvəlində 10 dəqiqəlik prioritet plan hazırlayacağam.”
- Klient addımı özü seçdi və tətbiq planını yazdı.

Refleksiya: SMART modelini tətbiq edə bildim, amma alternativ variantların daha çox müzakirəsinə vaxt ayırmalıydım.

Mərhələ 4: Bağlanış (Simulyasiya Nəticəsi)

Kouçun tətbiqi:

- Sessiyanı belə yekunlaşdırdım:
“Bu gün hansı nəticələrə gəldin və özün üçün nə kəşf etdin?”
Klient: “Motivasiyama artırmaq üçün kiçik addımların gücünü gördüm.”
- Öhdəliklərini təkrar səsləndirdim və təşəkkür etdim.
- Gələcək sessiya üçün fokuslu suallar verdim.

Refleksiya: Bağlanış hissəsini təbii və pozitiv edərək klienti gücləndirdim.

Müşahidəçi Qeydləri (Özüm və digərləri haqqında):

Mezon	Qiymət (0–2)	Qeydlər
Açılış – məqsədin dəqiqliyi	2	Kouç struktur təqdim etdi, klientin məqsədi aydın oldu
Araşdırma – güclü suallar	2	Dərin suallar motivasiya mövzusunı açdı
Planlama – fəaliyyət addımı	1	SMART addımlar qismən dəqiqləşdi
Bağlanış – yekunlaşdırma	2	Klient öz nəticəsini səsləndirdi
Ünsiyyət və dinləmə	2	Empatik və fokuslu

PRAKTİKİ SESSİYA NÜMUNƏSİ

Mövzu: *Kouç Planı Yazmaq və Təqdim Etmək*

Təlim Tipi: Praktiki sessiya, fərdi və qrup işi

Təlimin Məqsədi:

- İştirakçılar kouç–klient əməkdaşlığının məqsədinə uyğun olaraq strukturlaşdırılmış kouç planı hazırlamağı və təqdim etməyi öyrənirlər.
- Təlimin sonunda hər iştirakçı özünün və ya təqdim olunan bir ssenari üzrə **kouçluq planını** yazır və qrup qarşısında təqdim edir.

Müddət: 90–120 dəqiqə

Lazım olan resurslar: A4 plan şablonları, flipchart, təqdimat vərəqləri, ssenari kartları

Sessiyanın Gedişi və Tapşırıqlar

1. Təlimçidən Giriş və İzahlı Təqdimat (20 dəq)

Təlimçi izah edir:

Kouç Planı nədir?

Kouç planı kouç və klientin əməkdaşlığı əsasında məqsədlərin, mərhələlərin, fəaliyyətlərin və gözlənilən nəticələrin qeyd olunduğu yazılı çərçivədir.

Kouç Planının Əsas Elementləri:

- Klient haqqında ümumi məlumat (ad, sahə, əsas məqsəd)
- Kouçluq məqsədi (SMART formatında)
- Sessiyaların sayı və tezliyi
- Əsas fokus sahələri
- Sessiya üzrə mövzu başlıqları və gözlənilən nəticələr
- Məsuliyyət bölgüsü
- Qiymətləndirmə və inkişaf göstəriciləri

2. Praktiki Tapşırıq 1: Kouç Planının Yazılması (40 dəq)

İştirakçılara iki seçim verilir:

- **A:** Öz seçdikləri və ya real klient təcrübəsi əsasında kouç planı yazmaq
- **B:** Təlimçi tərəfindən verilmiş bir kouç ssenarisinə əsasən kouç planı yazmaq

Hər iştirakçıya **kouç planı şablonu** verilir.

Ssenari nümunəsi (təlimçi verə bilər):

Klient: Rauf, 28 yaş, sahibkar.

Mövzu: İş–həyat balansı pozulub, ailəsi ilə vaxt keçirmək çətindir.

Hədəf: Balansı bərpa etmək və həftəlik iş rejimini yenidən tənzimləmək.

3. Praktiki Tapşırıq 2: Kouç Planının Təqdimatı (25–40 dəq)

- Hər iştirakçı (və ya kiçik qruplar) öz kouç planını **3–5 dəqiqəlik təqdimatla** paylaşır.
- Digər iştirakçılar “3 baxış bucağı” ilə rəy verir:
 - Güclü tərəf
 - İnkişaf etdirilə biləcək sahə
 - Tətbiq realılığı

4. Refleksiya və Qiymətləndirmə (10–15 dəq)

İştirakçılara refleksiya sualları verilir:

- Kouç planı yazarkən nəyi asan/həssas hiss etdin?
- Hədəfləri yazmaqla tətbiq planını necə əlaqələndirdin?
- Bu bacarığı real sessiyalarda necə tətbiq edəcəksən?

Əlavə Materiallar:

- **Kouç Planı Şablonu (.doc format)**
- **Ssenari Kartları (4–5 müxtəlif kouç mövzusu)**
- **Qiymətləndirmə forması (təlimçiyə)**
- **Refleksiya sualları formu (A4)**
- **Təqdimat rəy forması (digər iştirakçılar üçün)**

NÜMUNƏ KOUÇ PLAN

Mövzu: İş–Həyat Balansının Bərpası

Klient: Rauf Məmmədli, 28 yaş, startap rəhbəri

Kouç: Aytac Əliyeva

Sessiya sayı və tezliyi: Həftədə 1 dəfə, ümumilikdə 6 sessiya

1. Klient haqqında ümumi məlumat

Rauf öz startap şirkətini idarə edir. Uğur qazansa da, iş saatlarının uzunluğu, daimi məsuliyyət hissi və komanda idarəsi onun şəxsi həyatına mənfi təsir edib. Ailəsi ilə keyfiyyətli vaxt keçirə bilmədiyindən narahatdır və emosional tükənmə hiss edir.

2. Kouçluq məqsədi (SMART modelinə əsasən):

“Rauf 6 həftə ərzində həftəlik iş–həyat balansı planı hazırlayacaq və gündəlik rejimini elə tənzimləyəcək ki, hər gün ailəsi ilə minimum 1 saat birlikdə vaxt keçirsin.”

3. Əsas fokus sahələri:

- Prioritetlərin müəyyən edilməsi
- Zamanın idarə olunması
- Emosional tükənmə ilə mübarizə
- Ailə dəyərləri və şəxsi ehtiyacların balansı
- Sərhəd qoymaq və "yox demək"

4. Sessiya Planı və Gözlənilən Nəticələr

Sessiya	Mövzu	Məzmun	Gözlənilən Nəticə
1	Giriş və balansın diaqnostikası	Dəyərlərin və hazırkı rejimin araşdırılması	Klient öz prioritetlərini və balanssız sahələri müəyyən edir
2	Zaman və enerji axınının təhlili	“Time tracking” texnikası tətbiqi	Klient gününü necə keçirdiyini dərk edir
3	Ailəyə zaman ayırmaq – niyə və necə	Dəyərlər, emosional ehtiyaclar, fəaliyyət ideyaları	Şəxsi ehtiyaclar siyahısı + mümkün həftəlik rejim
4	Yeni rejim modeli qurmaq	SMART məqsədlərlə hərəkət planı	Klient həftəlik rejim cədvəli hazırlayır
5	Dayaqlarla işləmək: Sərhədlər və “yox” demək	İnanc və limitlərlə kouçluq	Klient 3 konkret sərhəd müəyyən edir
6	Nəticələrin integrasiyası və bağlanış	İnkişafın nəzərdən keçirilməsi, geribildirim	Klient real dəyişiklikləri və öz qazanımlarını paylaşır

5. Məsuliyyət bölgüsü

Tərəf Məsuliyyətlər

Klient Tapşırıqları vaxtında yerinə yetirmək, refleksiya aparmaq, açıq və dürüst olmaq

Kouç Dinləmə, güclü sualvermə, şəffaf proses idarəçiliyi, mütəmadi geribildirim

6. İzləmə və qiymətləndirmə üsulları

- Sessiyadan əvvəl və sonra **özünüqiymətləndirmə sorğuları**
- Klientin hazırladığı həftəlik planın tətbiq olunma səviyyəsi
- Ailə üzvləri ilə olan əlaqənin öz-özünə təsviri
- Sessiyalarda reflektiv paylaşım dərinliyi
- Son sessiyada **“əvvəl–sonra” müqayisə təhlili**

7. Qısa Təqdimat Mətni (Klient qarşısında təqdimat nümunəsi):

“Rauf, bu kouç planımız 6 həftəlik əməkdaşlığımızın xəritəsidir. Məqsədimiz sənə dəyər verdiyin ailə münasibətini və şəxsi rifahını qorumaqla yanaşı, iş fəaliyyətini də balanslı saxlamağı öyrətməkdir. Burada həm struktur var, həm də sənin fərdi ehtiyaclarına uyğun çeviklik. Bu planla sən öz həyatının lideri olaraq həm peşəkar, həm şəxsi uğur balansını bərpa edəcəksən.”

Nəticə:

Bu kouç planı, kouçluq sessiyalarının məqsədli və ardıcıl aparılmasına, eyni zamanda kouç–klient münasibətinin etibarlı və ölçülə bilən nəticələrə əsaslanmasına xidmət edir.

GROW, TGROW, CLEAR, OSKAR modelləri

1. GROW Modeli

Açılış:

GROW modeli John Whitmore tərəfindən hazırlanıb və ən çox tanınan kouçluq modelidir. Sadə və effektiv quruluşu sayəsində xüsusilə fərdi kouçluq sessiyalarında geniş tətbiq olunur.

Akronimin açılışı:

Faza	İngiliscə	Azərbaycan dilində açıqlama
G	Goal	Məqsədin müəyyən edilməsi
R	Reality	Mövcud vəziyyətin araşdırılması
O	Options	Variantların müəyyən edilməsi
W	Will (və ya Way Forward)	Hərəkət planı və iradənin gücləndirilməsi

Suallara nümunələr:

- **Goal:** “Sənin bu sessiyadan konkret gözləntin nədir?”
- **Reality:** “Hazırda vəziyyət necədir?”
- **Options:** “Sənin üçün başqa hansı yollar mümkündür?”
- **Will:** “Bunlardan hansını ilk addım olaraq seçirsən?”

2. TGROW Modeli

Açılış:

TGROW modeli GROW modelinin daha da genişləndirilməsi məqsədilə hazırlanıb və **mövzuya fokuslanmanı (Topic)** əlavə edir. Daha çox spesifik fokus tələb olunan kouçluq sahələrində (məsələn, karyera, liderlik) tətbiq olunur.

Struktur:

Faza	İzah
T – Topic	Sessiyanın ümumi mövzusu və konteksti müəyyən olunur
G – Goal	Sessiyanın məqsədi formalaşdırılır
R – Reality	Cari vəziyyət öyrənilir
O – Options	Alternativ yollar və seçimlər araşdırılır
W – Will	Konkret addım və öhdəlik müəyyən edilir

Tətbiq üstünlüyü:

TGROW modelində müzakirə “mövzu” səviyyəsindən başlayır və daha fokuslanmış kouçluq dinamikası yaradır.

3. CLEAR Modeli

Açılış:

CLEAR modeli Peter Hawkins tərəfindən hazırlanmışdır. Bu model daha çox **emosiya, münasibət və refleksiyaya** yönəlik kouçluq yanaşması üçün istifadə olunur. Komanda kouçluğu və liderlik kouçluğu üçün uyğundur.

Akronimin açılışı:

Faza	İngiliscə	Azərbaycanca izah
C	Contracting	Müqavilə və gözləntilərin razılaşdırılması
L	Listening	Dərin dinləmə və diqqət yönəltmə
E	Exploring	Problemin və ehtiyacların dərin araşdırılması
A	Action	Real hərəkət planının formalaşdırılması
R	Review	Əldə edilən nəticələrin nəzərdən keçirilməsi və refleksiya

Tətbiq sahələri:

- Dərin emosional kouçluq
- Dəyərlər üzərində işləmə
- Liderlik kouçluğu

4. OSKAR Modeli

Açılış:

OSKAR modeli **həll yönümlü (solution-focused)** kouçluq yanaşmasına əsaslanır. Bu model xüsusilə **resursların aktivləşdirilməsi, müsbət fokus və güclü tərəflərlə işləmə** baxımından faydalıdır.

Akronimin açılışı:

Faza	İngiliscə	Azərbaycanca izah
O	Outcome	Sessiyanın və prosesin nəticə məqsədlərinin müəyyən olunması
S	Scaling	Hal-hazırkı vəziyyətin və istənilən vəziyyətin qiymətləndirilməsi (1-10 miqyasında)
K	Know-How Resources	& Klientin bacarıqları, resursları, əvvəlki uğurları
A	Affirm & Action	Müsbət təsdiq və konkret hərəkət planı
R	Review	İrəliləyişin monitorinqi və yenidən baxış

Tətbiq sahələri:

- Təşkilati kouçluq
- Stress və motivasiya mövzuları
- Resurs bazlı fərdi inkişaf

Model Seçimində Nəyi Nəzərə Almalı?

Model	Üstünlükləri	Tətbiq sahələri
GROW	Sadə, çevik, praktik	Fərdi sessiyalar
TGROW	Mövzuya fokuslu	Peşə və performans kouçluğu
CLEAR	Reflektiv və emosional dərinlik	Komanda, liderlik
OSKAR	Resurs və nəticə yönümlü	Həll yönümlü kouçluq, qısa müddətli sessiyalar

I. GROW Modelinə Giriş

GROW modeli ilk dəfə **Sir John Whitmore** tərəfindən tanındılmışdır və kouçluq sahəsində **ən geniş tətbiq olunan** strukturlaşdırılmış yanaşmalardan biridir. Modelin əsas üstünlüyü onun sadəliyi, tətbiq rahatlığı və nəticə yönümlü olmasıdır.

GROW — dörd mərhələdən ibarət bir kouçluq prosesidir:

Mərhələ	İngiliscə	Azərbaycan dilində açıqlama
G	Goal	Məqsəd
R	Reality	Reallıq (mövcud vəziyyət)
O	Options	Seçimlər və imkanlar
W	Will / Way Forward	İradə və hərəkət planı

2. Hər mərhələnin izahı və nümunə sualları

G – Goal (Məqsəd müəyyənləşdirmə)

Bu mərhələdə klientin bu sessiyadan və ümumilikdə kouçluq prosesindən **nə əldə etmək istədiyi** aydınlaşdırılır.

Təlim məqsədi: Klientin konkret, ölçülə bilən, realist və zaman baxımından məhdudlaşdırılmış məqsədi müəyyən edilməlidir (SMART məqsəd).

Nümunə suallar:

- “Bu sessiyadan konkret olaraq nə əldə etmək istəyirsən?”
- “Bu məqsəd sənin üçün niyə vacibdir?”
- “Bu məqsəd reallaşsa, həyatında nə dəyişərdi?”
- “Bu məqsədə çatdığını necə anlayacaqsan?”

R – Reality (Mövcud vəziyyəti araşdırma)

Klientin hal-hazırda harada olduğunu, hansı çətinliklərlə üzləşdiyini və prosesə necə təsir edən amilləri olduğu öyrənilir.

Təlim məqsədi: Reallıqla üzləşmək və klişelərdən uzaq, dürüst vəziyyət analizi aparmaq.

Nümunə suallar:

- “Hazırda vəziyyət necədir?”
- “Bu məqsədə yaxınlaşmaq üçün bu günədək nələr etmisən?”
- “Nələr səni irəliləməyə mane olur?”
- “Ətrafındakıların bu vəziyyətdə rolu nədir?”

O – Options (Seçim və alternativlərin araşdırılması)

Klientlə birlikdə müxtəlif alternativ yollar müəyyən edilir. Bu mərhələdə kreativ düşüncə təşviq olunur.

Təlim məqsədi: Klientin öz resurslarını və potensial imkanlarını araşdırmasına dəstək olmaq.

Nümunə suallar:

- “Bu məqsədə çatmaq üçün hansı yollar mümkündür?”
- “Əgər heç bir məhdudiyyət olmasaydı, nə edərdin?”
- “Əvvəllər bu tip problemlə necə mübarizə aparmısan?”
- “Ən təsirli və real seçim sənə hansıdır?”

W – Will / Way Forward (Hərəkət planı və iradə)

Klient qərar verir və hərəkətə keçmək üçün ilk addımı müəyyən edir. Bu mərhələ **öhdəlik və iradə** hissəsinin formalaşdırılmasına fokuslanır.

Təlim məqsədi: Klientin seçdiyi istiqamətdə konkret addım atmasına dəstək olmaq.

Nümunə suallar:

- “İlk olaraq nə edəcəksən və nə zaman?”
- “Bu addımı atmaqda nə qədər motivasiyalısan (0–10)?”
- “İrəliləyişi necə ölçəcəksən?”
- “Səni motivasiyada saxlamaq üçün nə lazımdır?”

3. GROW Modelinin Üstünlükləri

- ☐ Sadə və yadda qalan struktura malikdir
- ☐ Həm fərdi, həm də komanda kouçluğu üçün istifadə oluna bilər
- ☐ Klientin problemini həll etməyə deyil, **resurslarını aktivləşdirməyə** fokuslanır
- ☐ Strukturlaşdırılmış düşüncə və planlaşdırma bacarıqlarını gücləndirir

4. Tətbiq Nümunəsi

Klient: Aysel, 32 yaşlı satış meneceri

Məsələ: İşdən tez-tez gec çıxır, şəxsi həyata vaxt ayıra bilmir

Mərhələ Nümunə cavab

- G “Hər həftə axşam saat 19:00-da işdən çıxmaq istəyirəm”
- R “Hal-hazırda hər gün saat 21:00-dan tez çıxmıram”
- O “Gündəlik tapşırıqları prioritetləşdirmək, həftəlik planlama, bəzi görüşləri online keçirmək”
- W “Sabahdan tapşırıqları ABC prioritetinə görə qruplaşdırmağa başlayacam. Cümə axşamı ilk planlaşdırma cədvəlini tamamlayacam.”

5. Təlim Məşqi

Təlimçi yönləndirici olaraq bu sualları verə bilər:

- “Bir cütlik təşkil edin: biri kouç, biri klient olsun.”

- “GROW modelinin dörd mərhələsini keçərək 10 dəqiqəlik simulyasiya edin.”
- “Hər mərhələdə hansı suallar faydalı oldu?”
- “Müşahidəçi olan şəxs qrup ilə öz qeydlərini paylaşsın.”

II. TGROW Modelinə Giriş

TGROW modeli, John Whitmore-un GROW modelinin daha strukturlaşdırılmış və fokuslanmış versiyasıdır. Burada əlavə olunan “**T – Topic (Mövzu)**” mərhələsi, kouçluq sessiyasının başlanğıcında klientin gündəmini və həyat sahələrini aydınlaşdırmaq üçün vacib addımdır.

TGROW modelində beş mərhələ var:

Mərhələ	İngiliscə	Azərbaycan dilində açıqlama
T	Topic	Mövzu və kontekstin müəyyən edilməsi
G	Goal	Sessiyanın məqsədinin müəyyənləşdirilməsi
R	Reality	Cari vəziyyətin araşdırılması
O	Options	Seçim və alternativ yollar
W	Will / Way Forward	İradə və hərəkət planı

2. TGROW Mərhələlərinin Təfərrüatı

T – Topic (Mövzu)

Niyə əlavə olunub?

Klientin gündəmində bir neçə məsələ ola bilər və GROW modeli bəzən bu müxtəlifliyi nəzərə almadan dərhal məqsədə yönəlir. **Topic** mərhələsi klientin nəyin üzərində işləmək istədiyini ayırd etməsinə imkan yaradır.

Nümunə suallar:

- “Bugünkü sessiyada danışmaq istədiyiniz mövzular hansılardır?”
- “Həyatınızın hansı sahəsində dəyişiklik etmək istəyirsiniz?”
- “Bunların içində ən vacib olanı hansıdır?”
- “Bu mövzu niyə indi sizin üçün aktualdır?”

G – Goal (Məqsəd)

Nəyi istəyirsiniz?

Bu mərhələdə klientin bu sessiyadan nə əldə etmək istədiyi müəyyənləşdirilir. Bu məqsəd spesifik, ölçülə bilən və real olmalıdır.

Nümunə suallar:

- “Bu mövzu üzərində işləyərək nəyi dəyişmək istəyirsiniz?”
- “Bu sessiyanın sonunda nəyə çatmaq istəyirsiniz?”
- “Bu nəticə sənə nə verəcək?”

R – Reality (Reallıq)

Hazırda vəziyyət necədir?

Klientin mövcud vəziyyəti, daxili və xarici resursları, çətinlikləri analiz edilir.

Nümunə suallar:

7. “Hazırda bu vəziyyətdə haradasan?”
8. “Hansı uğurların və çətinliklərin olub?”
9. “Səni nələr irəliləməyə mane edir?”

O – Options (Seçimlər)

Nə edə bilərsən?

Bu mərhələdə müxtəlif alternativlər, yanaşmalar və yollar müzakirə olunur. Klient öz resurslarını və perspektivlərini araşdırır.

Nümunə suallar:

- “Bu problemi həll etmək üçün hansı variantlar mövcuddur?”
- “Əgər cəsarətli olsaydın, nə edərdin?”
- “Ətrafında bu vəziyyətlə üzləşmiş və uğurlu olan kim var?”

W – Will / Way Forward (Hərəkət Planı və Öhdəlik)

İndi nə edəcəksən?

Klient öz seçdiyi yolla konkret addımlar atmaq üçün qərar verir. İradə, motivasiya və davamlılıq təmin edilir.

Nümunə suallar:

- “İlk olaraq nə edəcəksən və nə zaman?”
- “Bu qərarı həyata keçirməkdə nə qədər əminsən?”
- “Bununla bağlı sənə kimin dəstəyi lazım olacaq?”

3. TGROW Modelinin Üstünlükləri

Üstünlük	Təsviri
☐ Fokuslanma bacarığı	Klientin düşüncəsini bir neçə mövzu arasında aydınlaşdırmağa kömək edir
☐ Strukturlu dinamika	Hər mərhələ bir-birini tamamlayaraq nəticə yönümlü proses yaradır
☐ Sessiyanın dərinliyi	Klientin mövzu və məqsədi arasında əlaqə qurmasına imkan verir
☐ Özünüdərk prioritetləşdirmə	və Klient nə istədiyini və nəyi istəmədiyini aydınlaşdırır

4. Tətbiq Nümunəsi

Klient: İlham, 30 yaşlı marketinq mütəxəssisi
Kouç sessiyasının konteksti: İşindən narazıdır, amma nə istədiyinə əmin deyil

TGROW Mərhələsi

Klientin cavab nümunəsi

T “Karyeramın gələcəyini düşünürəm, amma qarışıq hisslərim var”

TGROW
Mərhələsi

Klientin cavab nümunəsi

G	“Bu sessiyanın sonunda özüm üçün 3 mümkün peşə istiqaməti müəyyənləşdirmək istəyirəm”
R	“İşdən yorulmuşam, amma sabitlikdən çıxmaqdan qorxuram”
O	“Daxili rotasiya, təhsil almaq, könüllü olaraq fərqli sahələrdə təcrübə qazanmaq”
W	“Bu gün 3 insanla danışacağam və LinkedIn-də maraqlı peşələri araşdıracağam”

5. Təlimdə İstifadə Üçün Tapşırıq

Tapşırıq:

Təlim iştirakçıları cütlüklərə bölünür. Biri kouç, biri klient rolunu alır. Verilən situasiya və şəxsi təcrübə əsasında **TGROW modelinə əsaslanan 15 dəqiqəlik simulyasiya sessiyası** aparılır.

Qiymətləndirmə meyarları:

- Klientin mövzusunun aydınlaşdırılması
- Məqsədin SMART şəkildə müəyyən edilməsi
- Reallığın düzgün analizi
- Variantların araşdırılması
- Hərəkət planının dəqiq ifadəsi

III. CLEAR Modelinə Giriş

CLEAR modeli ilk dəfə **Peter Hawkins** tərəfindən yaradılıb. Bu model liderlik kouçluğu və menecer kouçluğu kontekstində hazırlanıb və emosional zəka ilə struktur arasında tarazlıq yaradır.

CLEAR beş mərhələdən ibarətdir:

Mərhələ İngiliscə Azərbaycan dilində tərcüməsi

C	Contract	Müqavilə
L	Listen	Dinləmək
E	Explore	Araşdırmaq
A	Action	Hərəkət planı
R	Review	Yoxlama və refleksiya

2. CLEAR Mərhələlərinin İzahı

C – Contract (Müqavilə)

Bu mərhələ sessiyanın məqsədini, sərhədlərini və qarşılıqlı gözləntiləri müəyyən edir. İştirakçı (klient) və kouç arasında etibarlı, aydın çərçivə formalaşdırılır.

Nümunə suallar:

- “Bugünkü sessiyada nəyə fokuslanmaq istəyirsən?”
- “Bu danışığımızda sənə necə dəstək ola bilərəm?”
- “Hansı nəticəyə nail olmaq sənin üçün vacibdir?”

L – Listen (Aktiv dinləmə)

Bu mərhələdə kouç klienti mühakimə etmədən, tam diqqətlə və empatik şəkildə dinləyir. Klientin emosional vəziyyəti, daxili ehtiyacları və sözləti mesajları diqqət mərkəzindədir.

Əsas bacarıqlar:

- Sözsüz ünsiyyətə diqqət
- Güzgü texnikası
- Empatik refleksiya

E – Explore (Araşdırmaq)

Bu mərhələdə kouç klientə vəziyyəti daha dərinləndirən anlamağa kömək edir. Klientin dəyərləri, emosiyaları, inancları və resursları üzə çıxarılır.

Nümunə suallar:

- “Bu vəziyyətdə sənə ən çox nə təsir edir?”
- “Bu məsələ ilə bağlı dərinlikdə nə hiss edirsən?”
- “Sənin üçün bu nəyi təmsil edir?”

- “Ən böyük qorxun və ya istədiyin nədir?”

A – Action (Hərəkət planı)

Klient öz daxilindən çıxan biliklərlə konkret qərarlar qəbul edir. Bu mərhələdə kouç yön göstərmək əvəzinə, klientin öz yolunu tapmasına şərait yaradır.

Nümunə suallar:

- “Növbəti addım olaraq nə etmək istəyirsən?”
- “Bu addımı həyata keçirmək üçün nəyə ehtiyacın var?”
- “Bu hərəkəti nə zaman reallaşdıracaqsan?”

R – Review (Refleksiya və dəyərləndirmə)

Sessiyanın sonunda kouç və klient əldə olunan nəticələri, öyrənilən dərsləri və prosesə dair hissləri dəyərləndirir. Refleksiya, gələcək sessiyalar üçün zəmin yaradır.

Nümunə suallar:

- “Bugünkü danışığıdan nə ilə ayrılırsan?”
- “Sənin üçün ən vacib aha-anı nə oldu?”
- “Bu sessiya sənə nələri aydınlaşdırdı?”
- “Gələn sessiyaya qədər nəyi izləmək?”

3. CLEAR Modelinin Üstünlükləri

Üstünlük	İzah
☐ Emosional zəka ilə zəngindir	Klientin hisslərini və inanclarını dərinlikdə kəşf edir
☐ Əlaqə və güvən mərkəzlidir	Etibarlı münasibət və razılaşma üzərində qurulur
☐ Liderlik və təşkilat kouçluğu üçün uyğundur	Struktur və insan yönümlü yanaşmanın balansı mövcuddur
☐ Refleksiv öyrənməyə təşviq edir	Sessiya sonundakı "Review" mərhələsi davamlı inkişafı dəstəkləyir

4. Tətbiq Nümunəsi

Klient: Vüsal, 28 yaşlı yeni rəhbər

Mövzu: Komandasının motivasiyasını artırmaqda çətinlik çəkir

Mərhələ Nümunə Yanaşma

C – Contract “Bu sessiyada komanda ilə liderlik münasibətlərini analiz edək”

L – Listen Vüsal danışır: “Bəzən komandamla məsafəli olduğumu hiss edirəm...”

E – Explore Kouç soruşur: “Sənə görə əsl lider kimdir?” “Bu məsafənin səbəbi nə ola bilər?”

A – Action “Həftədə bir dəfə 1:1 görüşlər planlaşdıracağam və rəy soruşacağam”

R – Review “Bu sessiyada liderlik anlayışıma fərqli baxışla yanaşdım”

5. Təlim Tapşırığı – Təcrübə üçün Sınıf İşi

Tapşırıq:

Təlim iştirakçıları cüt-cüt bölünür. Biri kouç, biri klient rolunu oynayır. Kouç, CLEAR modelinin mərhələlərini tətbiq edərək 15 dəqiqəlik sessiya aparır. Üçüncü şəxs müşahidəçi kimi qeydlər aparır.

Refleksiya sualları:

- Hansı mərhələni keçmək daha asan oldu?
- Klientin emosional cavablarını necə müşahidə etdiniz?
- Hərəkət planı real idimi?

Nəticə

CLEAR modeli:

- İnsan mərkəzli,
- Emosional olaraq zəngin,
- Strukturlaşdırılmış,
- Liderlik kouçluğu və dərin fərdi dəyişikliklər üçün **təsirli bir yanaşmadır.**

IV. OSKAR Modelinə Giriş

OSKAR modeli, Mark McKergow və Paul Z Jackson tərəfindən yaradılmış, **solution-focused** (həll yönümlü) kouçluq yanaşmasına əsaslanan bir modeldir.

Bu modelin əsas fərqi ondan ibarətdir ki, o, **problemin səbəbləri** ilə deyil, **istənilən vəziyyətə necə çatmaq** olar sualı ilə maraqlanır. Fokus: **mövcud resurslar, uğurlar, istəklər və real addımlar** üzərindədir.

Modelin adı beş mərhələnin baş hərflərindən ibarətdir:

Mərhələ	İngiliscə	Azərbaycan dilində
O	Outcome	Nəticə (hədəf)
S	Scaling	Ölçüləmə
K	Know-how	Bacarıqlar / Bilik
A	Affirm + Action	Gücləndirmə və Hərəkət planı
R	Review	Baxış və qiymətləndirmə

2. OSKAR Mərhələlərinin Təfərrüatı

O – Outcome (Nəticə / Məqsəd)

Klientin arzuladığı nəticə və bu sessiyanın məqsədi müəyyən edilir. Bu mərhələ pozitiv dil, ümid və vizyon ilə işləyir.

Nümunə suallar:

- “Bu sessiyanın sonunda nəyə çatmaq istəyirsən?”
- “Hansı dəyişiklik sənin üçün uğur sayılır?”
- “Bu problemi həll etdiyini təsəvvür etsək, nə fərqli olar?”

S – Scaling (Ölçüləmə)

Klientin mövcud vəziyyəti və məqsədə nə qədər yaxın olduğu müəyyən edilir. 0-dan 10-a qədər olan şkala üzrə özünüdəyərləndirmə aparılır.

Nümunə suallar:

- “Hazırda 0 ilə 10 arasında hansı nöqtədəsən?”
- “Niyə 3, amma 2 deyil?”
- “10-a yaxınlaşmaq üçün hansı kiçik addımı atmaq olar?”

K – Know-how (Bilik və bacarıqlar)

Klientin resursları, keçmişdəki uğurları və vəziyyəti yaxşılaşdırmaq üçün nəyə sahib olduğu üzə çıxarılır.

Nümunə suallar:

- “Bu günə qədər bu sahədə nələrini düzgün etmişən?”

- “Hansı bacarıqlar sənə kömək edir?”
- “Ətrafında kimlər bu sahədə səni dəstəkləyə bilər?”

A – Affirm & Action (Gücləndirmə və Hərəkət Planı)

Klientin uğurlarını tanımaq, özünə inamını artırmaq və konkret fəaliyyət planı qurmaq məqsədi daşıyır.

Nümunə suallar:

- “Səninlə qürur duyduğun hansı xüsusiyyətin var?”
- “İndi kiçik bir addım olaraq nə edə bilərsən?”
- “Bu həftə ərzində hansı addımı atacaqsan?”

R – Review (Yoxlama və Refleksiya)

Növbəti sessiyada ilkin hərəkətlərin nəticələri dəyərləndirilir. Klientin irəliləyişi tanınır və yeni hədəflər təyin olunur.

Nümunə suallar:

- “Keçən dəfə planladığın addımı yerinə yetirdinmi?”
- “Nə işlədi, nə işləmədi?”
- “İndi daha irəli getmək üçün nə etmək istəyirsən?”

3. OSKAR Modelinin Üstünlükləri

Üstünlük	İzah
☐ Həll yönümlüdür	Problemi deyil, həlli axtırır
☐ Resurslara fokuslanır	Klientin bacarıqları və güclü tərəflərini aktivləşdirir
☐ Real və ölçülə biləndir	Ölçüləmə metodu ilə konkret irəliləyiş izlənilir
☐ Sadə və praktikdir	Menecerlər və qısa kouçluq sessiyaları üçün idealdır

4. Tətbiq Nümunəsi

Klient: Aygün, 34 yaşlı layihə rəhbəri

Mövzu: Komanda üzvlərinin iş bölgüsündə çətinliklər

Mərhələ	Nümunə cavab
O – Outcome	“Komandada balanslı və şəffaf iş bölgüsü istəyirəm”
S – Scaling	“Hazırda 4-də olduğumu düşünürəm”
K – Know-how	“Əvvəllər iş bölgüsü siyahıları hazırlayırdım və effektiv olmuşdu”
A – Action	“Bu gün hər kəslə fərdi mini-görüşlər edəcəyəm”
R – Review	“Planı yerinə yetirdim və daha az anlaşılmazlıq oldu”

5. Təlim Tapşırığı

Təlim məşqi üçün təlimat:

Təlim iştirakçıları cütlərə bölünür və biri kouç, digəri klient olur. Klient real və ya simulyasiya edilmiş bir məsələ təqdim edir. Kouç **OSKAR modelinə** əsaslanaraq **15 dəqiqəlik sessiya** aparır.

Müşahidə edən şəxslər aşağıdakılara diqqət yetirir:

- Mərhələlərin düzgün keçilməsi
- Həll yönümlü sualların istifadəsi
- Müsbət dil və gücləndirmə yanaşması

6. Refleksiya Sualları

1. Həll yönümlü yanaşma ilə problemin dərinliyinə getmədən effektiv olmaq mümkündürmü?
2. Klientin resurslarını üzə çıxarmaq prosesi nə dərəcədə rahat idi?
3. Ölçüləmə metodu kouçluq dinamikasına necə təsir etdi?

Nəticə

OSKAR modeli:

- **Pozitiv dilə və gələcəyə** yönəlir
- Klienti öz güc və imkanlarını tanımağa təşviq edir
- **Qısa, strukturlaşdırılmış və məqsədyönlü** kouçluq prosesləri üçün idealdır
- Təşkilat içi kouçluqda, menecer kouçluğunda, performans inkişafında effektiv şəkildə istifadə olunur

GROW, TGROW, CLEAR və OSKAR Modellərinin Güclü və Zəif Tərəfləri

Təlimin Məqsədi:

Təlim iştirakçıları GROW, TGROW, CLEAR və OSKAR kouçluq modellərini sistemli şəkildə müqayisə etməyi, hər bir modelin kontekstdən asılı tətbiq imkanlarını və məhdudiyyətlərini təhlil etməyi öyrənir.

GİRİŞ

Kouçluq praktikası bir sıra modellərə əsaslanaraq strukturlaşır. Bu modellər kouçluq sessiyalarını məqsədyönlü şəkildə idarə etmək, klienti aydınlıq və fəaliyyətə yönəltmək üçün əsas mexanizmlər təqdim edir. Ancaq hər modelin üstünlükləri ilə yanaşı müəyyən məhdudiyyətləri də mövcuddur.

1. GROW Modeli

Qısa xülasə:

- G – Goal (Məqsəd)
- R – Reality (Reallıq)
- O – Options (Variantlar)
- W – Will (İradə / Hərəkət)

Güclü tərəfləri:

- ☐ Sadə və universal – istənilən kouç kontekstində tətbiq oluna bilər
- ☐ Məqsədyönlü – klienti konkret nəticəyə yönəldir
- ☐ Strukturlu və izlənməsi asan
- ☐ Təşkilat kouçluğu üçün uyğundur

Zəif tərəfləri:

- ☐ Emosional dərinlik azdır, hisslərə və inanclara fokuslanmır
- ☐ Klientin resurslarını və daxili güclərini araşdırmaq üçün məhdud çərçivə yaradır
- ☐ Birbaşa nəticəyə yönəlik olduğu üçün bəzən “səthi” qavranıla bilər

2. TGROW Modeli

Qısa xülasə:

TGROW, GROW modelinin təkmilləşdirilmiş versiyasıdır və “Topic (mövzu)” mərhələsi əlavə olunub:

- T – Topic (Mövzu)

- G – Goal (Məqsəd)
- R – Reality (Reallıq)
- O – Options (Variantlar)
- W – Will (Hərəkət)

Güclü tərəfləri:

- ☐ Sessiyanın mövzu seçiminə diqqət ayırır (səmərəli fokuslanmanı təmin edir)
- ☐ GROW-un bütün üstünlüklərini qoruyur
- ☐ Klientin əsl ehtiyacına uyğun başlanğıc yaradır

Zəif tərəfləri:

- ☐ Əlavə mərhələ yeni başlayan kouçlar üçün qarışıqlıq yarada bilər
- ☐ Emosional və münasibət yönümlü sessiyalar üçün hələ də kifayət qədər dərin deyil
- ☐ GROW ilə müqayisədə daha çox hazırlıq tələb edə bilər

3. CLEAR Modeli

Qısa xülasə:

- C – Contract (Müqavilə)
- L – Listen (Dinləmək)
- E – Explore (Araşdırmaq)
- A – Action (Hərəkət)
- R – Review (Baxış, Refleksiya)

Güclü tərəfləri:

- ☐ Emosional zəka və dərin dinləməyə fokuslanır
- ☐ Münasibət qurulmasına və inam atmosferinə şərait yaradır
- ☐ Liderlik kouçluğu və uzunmüddətli inkişaf üçün uyğundur
- ☐ Refleksiya və davamlı öyrənməni təşviq edir

Zəif tərəfləri:

- ☐ Yeni başlayan kouçlar üçün çox "abstrakt" və emosional çətin ola bilər
- ☐ Daha çox zaman və emosional dayanıqlılıq tələb edir
- ☐ Qısa, nəticəyönümlü sessiyalar üçün çox çevik olmaya bilər

4. OSKAR Modeli

Qısa xülasə:

- O – Outcome (Nəticə)
- S – Scaling (Ölçüləmə)
- K – Know-how (Bacarıq və Resurslar)
- A – Action (Hərəkət)
- R – Review (Refleksiya)

Güclü tərəfləri:

- ☐ Həll yönümlü yanaşma: problemin səbəbi deyil, çıxış yolu araşdırılır
- ☐ Klientin mövcud bacarıqlarını aktivləşdirir
- ☐ Qısa müddətli və performans mərkəzli kouçluq üçün idealdır
- ☐ Ölçüləmə texnikası ilə inkişafı vizuallaşdırır

Zəif tərəfləri:

- ☐ Duyğu və inanc səviyyəsində dəyişikliklər üçün zəifdir
- ☐ Dərin kəşf üçün yetərli deyil (kognitiv səviyyədə qalır)
- ☐ Transformativ kouçluq və şəxsiyyət dəyişiklikləri üçün uyğun deyil

5. Müqayisəli Cədvəl: GROW / TGROW / CLEAR / OSKAR

Model	Güclü tərəflər	Zəif tərəflər	Ən uyğun kontekstlər
GROW	Sadə, strukturlu, universal	Duyğusal dərinlik azdır	İdarəetmə, qısa sessiyalar
TGROW	Fokuslanma daha güclü	Emosional zəiflik davam edir	Performans, məqsəd qoyma
CLEAR	Emosional zəka, münasibət, refleksiya	Yeni başlayanlar üçün çətin	Liderlik, dərin kouçluq
OSKAR	Həll yönümlü, qısa, resurs mərkəzli	Transformativ dəyişiklik azdır	Menecer kouçluğu, HR

6. Refleksiya və Müzakirə üçün Suallar

- Hansı model sizin kouçluq stilinizə daha çox uyğundur? Niyə?
- Klient emosional yük və qeyri-müəyyənliklə gəldikdə hansı modeli seçərdiniz?
- OSKAR modelində “ölçüləmə” metodunu digər modellərlə necə birləşdirmək olar?

Nəticə

Hər kouçluq modeli özünəməxsus güclü və zəif cəhətlərə malikdir. Peşəkar kouç üçün əsas bacarıq — **fərqli modelləri kontekstə uyğun seçmək və uyğunlaşdırmaqdır**. Bu yanaşma kouçluq prosesini daha çevik, təsirli və ehtiyac yönümlü edir.

GROW Modeli əsasında Kouçluq Praktikasi

Mövzu: Karyera Dəyişimi ilə bağlı Qərarlıqlıq

Sessiya Formatı: 1 kouç – 1 klient (rol oyunu və ya real tətbiq)

Məqsəd: GROW modelindən istifadə edərək kouçun klientə strukturlaşdırılmış şəkildə dəstək verməsi

KONTEKST / Ssenari:

Klientin adı: Fərid

Yaş: 34

Hazırkı vəziyyət:

Fərid 8 ildir maliyyə sahəsində çalışır. Peşəkar olaraq artıq motivasiyasını itirdiyini, işinə qarşı marağının azaldığını deyir. Son aylarda fərqli sahəyə — təlimçilik və fərdi inkişaf sahəsinə keçmək barədə düşünür, lakin qərarlıqdır. Ailəsi və dostları bu ideyanı riskli hesab edir. O, gələcəyi ilə bağlı daha aydın vizyona sahib olmaq və öz qərarını vermək istəyir.

GROW Modeli üzrə Sessiyanın Quruluşu:

G – Goal (Məqsəd müəyyənləşdirmə):

Kouç sualları:

- Bu sessiyadan sonra hansı nöqtəyə çatmaq istədin?
- Sənin üçün ideal iş həyatı necə görünür?

Klientin cavabı:

“İstəyirəm bu sessiyanın sonunda bu dəyişiklik üçün hazırammı, yoxsa hazır deyiləmmi – bunu dəqiq biləm.”

R – Reality (Reallığın təhlili):

Kouç sualları:

- Hazırda özünü harada görürsən?
- Bu dəyişiklik barədə nə qədər məlumat toplamısan?
- Bu qərara təsir edən əsas qorxular nələrdir?

Klientin cavabı:

“İşim stabil və maaşı yaxşıdır, amma ruhdan düşmüşəm. Digər tərəfdən, təlimçilik sahəsi daha məni cəlb edir, amma sabit gəlir olmayacağı fikri məni qorxudur.”

O – Options (Seçim imkanlarının araşdırılması):

Kouç sualları:

- Bu sahəyə keçmək üçün hansı yollar mümkündür?
- Hansı addımları paralel olaraq ata bilərsiniz?
- Bu prosesi daha az riskli etmək üçün hansı dəstəyə ehtiyacın var?

Klientin cavabı:

“Gecə kurslarına başlaya bilərəm. Paralel şəkildə hazırkı işimi davam etdirib yeni sahəni yoxlaya bilərəm. Təlimçilərlə tanış ola bilərəm.”

W – Will (Əzm və Hərəkət Planı):**Kouç sualları:**

- İlk addım olaraq bu həftə nə edəcəksən?
- Bu qərarı davam etdirmək üçün səni motivasiya edən əsas səbəb nədir?
- Səni nə geridə saxlaya bilər və bununla necə mübarizə apararsan?

Klientin cavabı:

“Bu həftə bir təlimçiyə yazacam və bir onlayn kursa baxacam. Eyni zamanda həyat yoldaşım ilə bu qərar barədə daha açıq danışacam.”

Sessiyanın Məqsədinə Nailiyyət:

- Fərid öz daxili motivasiyasını kəşf etdi
- Mümkün riskləri və fürsətləri gördü
- Qorxularını ifadə edib rəasional seçim planı qurdu
- İlk konkret addımlarını müəyyənləşdirdi

Refleksiya üçün əlavə suallar:

- Bu sessiyada səni ən çox nə düşündürdü?
- Növbəti sessiyada nəyə fokuslanmaq istədin?
- Bu yanaşmanı gələcək qərarlarında necə tətbiq edə bilərsən?

Nümunə Cavab

Mövzu: Karyera Dəyişimi ilə bağlı Qərarlıqlıq – GROW Modeli üzrə Kouçluq Sessiyası

G – Goal (Məqsəd):

Kouç sualları:

- “Bu sessiyanın sonunda konkret olaraq nəyə aydınlıq gətirmək istəyirsiniz?”
- “Sizin üçün ‘uğurlu bir karyera’ nə deməkdir?”

Klient (Fərid) cavabı:

“İstəyirəm aydınlaşdırım ki, bu sahə dəyişikliyi qərarını verməyə hazırammı, yoxsa hələ vaxtı deyil. Eyni zamanda özümə daha uyğun sahəni təsəvvür edə bilim.”

Analiz:

Kouç burada məqsədin SMART prinsiplərinə uyğun olmasına diqqət edir: spesifik, ölçüləbilən, reallaşdırıla bilən, realistik və zamana bağlı. Məqsəd aydın və yönlü şəkildə müəyyən edilir.

R – Reality (Reallıq):

Kouç sualları:

- “Hal-hazırda işinizdə sizi nə motivasiya edir və nə tükəndirir?”
- “Bu sahə dəyişikliyi ilə bağlı hansı konkret addımları atmısınız?”
- “Ətraf mühitin bu qərarınıza təsiri nə qədər güclüdür?”

Klient cavabı:

“İşim sabit və maaşı yaxşıdır, amma özümü həvəsdən düşmüş hiss edirəm. Yeni sahə haqqında maraqlanıram, bəzi bloqlar oxumuşam, amma peşəkarlarla danışmamışam. Ailəm bu dəyişikliyi çox riskli sayır.”

Analiz:

Bu mərhələdə kouç aktiv dinləmə və güzgülmə texnikasından istifadə edir. Klientin düşüncə və hissləri, daxili və xarici faktorları sistematik şəkildə üzə çıxarılır. Reallığın aydın görünməsi qərar verməyə zəmin yaradır.

O – Options (Seçimlər):

Kouç sualları:

- “Bu keçidi daha təhlükəsiz etmək üçün hansı addımlar mümkündür?”
- “Hazırkı sahədə çalışaraq paralel olaraq yeni sahəni necə yoxlaya bilərsiniz?”
- “Əgər heç bir məhdudiyyət olmasaydı, nə edərdiniz?”

Klient cavabı:

“Yeni sahədə onlayn kurslara yazıla bilərəm. Təlim sahəsində çalışanlarla ünsiyyət qurub təcrübə toplaya bilərəm. Hətta könüllü əsasda təcrübə də qazana bilərəm. Hazırkı işimi saxlayaraq bu prosesi yavaş-yavaş aparmaq mümkündür.”

Analiz:

Kouç burada beyin fırtınası metodu ilə klientin düşünmədiyi imkanları da araşdırmasına yardım edir. Fokus “doğru yol” tapmaqdan çox “mümkün yolları” genişləndirməyə yönəldilir.

W – Will (Əzm və Hərəkət Planı):**Kouç sualları:**

- “İlk konkret addımınız nə olacaq və nə vaxt atacaqsınız?”
- “Bu addımı atmaq üçün nə sizi motivasiya edəcək?”
- “Əgər bu addımı atmasanız, nəticəsi nə ola bilər?”

Klient cavabı:

“Bu həftə ən azı bir təlimçiyə yazacağam və bir onlayn kurs araşdıracağam. Paralel olaraq həyat yoldaşım ilə bu qərarı daha açıq danışacağam. Əgər indi başlamasam, 1 il sonra da eyni yerdə qalacağam.”

Analiz:

Burada kouç klienti konkret, ölçülə bilən və reallaşdırıla bilən addımlar üzərində düşünməyə təşviq edir. Həmçinin daxili motivasiyanın və nəticə məsuliyyətinin gücləndirilməsi məqsəd qoyulur.

Sessiyanın nəticəsi:

- Fərid real ehtiyaclarını və emosional durumunu daha yaxşı dərk etdi.
- Karyera dəyişikliyi ilə bağlı daha rəşional və planlı baxış formalaşdırdı.
- Riskləri minimuma endirmək üçün alternativ yollar kəşf etdi.
- Öz üzərinə konkret öhdəliklər götürdü və onları zamana bağladı.

Əlavə Refleksiya Sualları (Təlimdən sonra istifadə üçün):

- Bu sessiyada ən çox nə sizə güc verdi?
- Gələcəkdə bu modeli hansı başqa qərar növlərində istifadə edə bilərsiniz?
- Özünüə verdiyiniz cavablarda sizi təəccübləndirən nə oldu?

TGROW Modeli əsasında Kouçluq Praktikasi

Mövzu: Özünü ifadə etməkdə çətinlik – Şəxsi inkişaf məqsədli kouçluq
Sessiya növü: Kouç–Klient rolu ilə rollu oyun və ya real tətbiq
Məqsəd: TGROW modelindən istifadə edərək kouçun strukturlaşdırılmış şəkildə klientə dəstək verməsi

Ssenari / Kontekst:

Klientin adı: Aytac

Yaş: 28

Vəziyyət:

Aytac bir IT şirkətində layihə rəhbəridir. Komanda iclaslarında ideyalarını paylaşmaqda və açıq şəkildə fikirlərini ifadə etməkdə çətinlik çəkir. Bu səbəbdən həm komandası ilə həm də rəhbərliyi ilə münasibətlərdə özünü qapalı hiss edir. O, fikirlərini daha cəsarətlə ifadə edə bilməyi və sosial özünəinamını artırmağı hədəfləyir.

TGROW Modeli üzrə Sessiyanın Quruluşu:

TGROW modeli, klassik GROW modelinin "Topic" – **mövzu seçimi** mərhələsini əlavə etməklə daha dəqiq fokuslanmağa imkan verir.

T – Topic (Mövzu):

Kouç sualları:

- “Bu gün hansı mövzudan danışmaq istəyirsiniz?”
- “Sizə bu sessiyanı ayırmağa vadar edən əsas səbəb nədir?”

Klientin cavabı:

“Son vaxtlar iclaslarda danışmaqda çətinlik çəkirəm. Fikrim olsa belə paylaşmıram. Bu hal məni peşəkar olaraq yavaşladır və narahat edir.”

G – Goal (Məqsəd):

Kouç sualları:

- “Bu sessiyanın sonunda hansı dəyişikliyi görmək istərdiniz?”
- “Özünüzü necə ifadə edə bilsəniz, nə dəyişər?”

Klientin cavabı:

“İstəyirəm bu sessiyada nədən çəkinirəm, onu başa düşüm və ən azı bir real addım qərarlaşdırım.”

R – Reality (Reallıq):

Kouç sualları:

- “İndiyə qədər nə zaman özünüzü ifadə etmək istəmişiniz, amma edə bilməmişiniz?”
- “Bu zaman sizdə hansı hisslər yaranır?”
- “İfadə etdiyiniz zaman uğurlu təcrübəniz olubmu?”

Klientin cavabı:

“Çox vaxt səhv deyəcəyimdən qorxuram. Bəzən ağılıma gələn ideya sonra başqası tərəfindən deyilir. Həmin anda özümə hirsələnirəm. Amma bir dəfə rəhbərə bir təşəbbüsümü izah etmişdim və o qəbul etmişdi.”

O – Options (Seçimlər):**Kouç sualları:**

- “Bu çətinliyi aşmaq üçün hansı yolları sınaya bilərsiniz?”
- “Nə sizi daha rahat ifadə etməyə sövq edə bilər?”
- “Kiçik addımlarla başlamaq üçün nə edə bilərsiniz?”

Klientin cavabı:

“İclasdan əvvəl danışmaq istədiyim fikirləri qeyd edə bilərəm. Hər iclasda ən azı bir dəfə danışmaq məqsədi qoya bilərəm. Kiçik qruplarla məşq edə bilərəm.”

W – Will (Əzm və Hərəkət Planı):**Kouç sualları:**

- “İlk olaraq nə zaman, harada və necə bu addımı atacaqsınız?”
- “Sizi bu planı həyata keçirməyə nə motivasiya edəcək?”
- “Əgər bu addımı atmasanız, nə dəyişməz qalacaq?”

Klientin cavabı:

“Bu həftəki iclasa 1 ideya ilə hazırlaşacam. Həmin iclasda danışmağa qərar vermişəm. Əgər başlamasam, bu qorxu mənim inkişafımın qarşısını alacaq.”

Sessiya nəticələri:

- Aytac öz qorxusunun səbəbini və kök emosiyalarını dərk etdi
- Real addım olaraq danışmaq üçün hazırlıq strategiyası qurdu
- Kiçik addımlarla inamını artırmaq üçün planlaşdırılmış fəaliyyət seçdi
- Özünü uğurlu və inkişafda hiss etməsi üçün daxili səbəbləri müəyyənləşdirdi

Refleksiya və növbəti sessiyaya hazırlıq sualları:

- Bu sessiyada sənin üçün ən önəmli an hansıdır?
- Ən çox nəyi özündə dəyişməyə hazırsan?
- Növbəti görüşümüzə hansı nəticələri müzakirə edək?

Nümunə Cavab

TGROW modeli əsasında mini kouçluq sessiyası

Mövzu: Özünü ifadə etməkdə çətinlik

T – Topic (Mövzu seçimi):

Kouçun sualı:

“Bu gün hansı mövzu üzərində işləmək istərdiniz və bu sizin üçün niyə vacibdir?”

Klientin cavabı:

“İclaslarda və komanda ilə ünsiyyətdə fikirlərimi açıq deyə bilmirəm. Bu məndə daxili narahatlıq yaradır. Düşünürəm ki, bu, mənim liderlik bacarıqlarıma və peşəkar inkişafıma mane olur.”

Təhlil:

Klient öz narahatlığını konkret situasiya üzərində qurur: komanda iclaslarında danışmamaq. Bu, sessiyanın fokusunu müəyyənləşdirir. Kouç burada aktiv dinləmə ilə klientin səmimiyyətini gücləndirir və mövzuya tam fokuslanmağa yardım edir.

G – Goal (Məqsəd müəyyənləşdirmə):

Kouçun sualı:

“Bu sessiyanın sonunda hansı nəticəyə çatmaq istəyirsiniz? Hansı dəyişikliyi görsəniz, bunun uğurlu bir sessiya olduğunu düşünərsiniz?”

Klientin cavabı:

“İstəyirəm özümə sual verim: Niyə bu qədər çəkinirəm? Bunu aydınlaşdırmaq və konkret addım planı ilə sessiyadan çıxmaq istəyirəm. Ən azı gələn iclasa qədər danışmaq üçün hazır olmaq.”

Təhlil:

Klientin məqsədi həm reflektiv, həm də davranış yönümlüdür. Bu, TGROW modelinin G mərhələsində məqsədin aydın və tətbiqə yönəlik olmasına xidmət edir.

R – Reality (Reallığın araşdırılması):

Kouçun sualları:

“İclasda danışmaq istədiyiniz, amma susduğunuz bir nümunəni paylaşa bilərsinizmi?”

“Bu zaman bədən reaksiyanız və düşüncələriniz necə olurdu?”

“Əvvəllər uğurla ifadə etdiyiniz vəziyyətlər olubmu?”

Klientin cavabı:

“Ən son iclasda yeni layihə üçün fikrim var idi, amma onu deyə bilmədim. Sonra eyni fikri həmkarım dedi və çox bəyəndilər. Bu, məni məyus etdi. Danışmaq istəyəndə boğazım quruyur, ürəyim tez-tez döyünür. Amma keçən il təqdimat zamanı çıxış etmişdim və rəhbərim çox bəyənmişdi.”

Təhlil:

Klient emosional və fiziki reallığı dərk edir. Kouçun məqsədi burada yalnız problemə fokuslanmaq deyil, həm də klientin güclü təcrübələrini üzə çıxarmaqdır. Bu da inamın yenidən qurulmasına dəstək olur.

O – Options (Seçimlərin tədqiqi):**Kouçun sualları:**

“Bu vəziyyəti dəyişmək üçün hansı alternativləri düşünürsünüz?”
“Hansı kiçik addımlar sizə daha az stresli görünür?”
“Hansı resurslardan və ya insanlardan dəstək ala bilərsiniz?”

Klientin cavabı:

“İclaslardan əvvəl demək istədiyim fikirləri yazmaq qərarına gəldim. Bunu etdiyimdə daha hazırlıqlı oluram. Əlavə olaraq, dostlarımla kiçik qruplarda məşq edə bilərəm. Mentoruma da bu barədə danışmaq niyyətindəyəm.”

Təhlil:

Klient həm öz güc resurslarını, həm də sosial dəstək şəbəkəsini müəyyən edir. Kouç seçimləri təhlil etməklə klientin qərar vermə bacarığını gücləndirir.

W – Will (Əzm və Hərəkət Planı):**Kouçun sualları:**

“Bu seçimlərdən hansını bu həftə ərzində həyata keçirməyi düşünürsünüz?”
“Bunu nə vaxt, harada və necə edəcəksiniz?”
“Bu planı yerinə yetirmək üçün hansı motivasiya sizi irəli aparacaq?”

Klientin cavabı:

“İclasdan əvvəl 2 ideya yazacam və niyyətlə həmin ideyanı paylaşacağam. Özümə söz vermişəm ki, bu dəfə danışacam. Bu, mənim şəxsi və peşəkar inkişafım üçün vacibdir. Bu, mənim liderlik yolumun başlanğıcıdır.”

Təhlil:

Klient konkret fəaliyyət planı hazırlayır və motivasiya içdən gəlir. Kouç bu mərhələdə məsuliyyət hissini gücləndirir və dəyişimi başlatmaq üçün daxili niyyəti möhkəmləndirir.

Sessiya Nəticəsi və Dəyərləndirmə:

- Klient narahatlığının səbəbini aydın şəkildə dərk etdi
- Öz güc təcrübələrini yenidən tanıdı və onlara bağlandı
- Kiçik, real və zamanla bağlı addımlar müəyyənləşdirdi
- Dəyişimin motivasiyası daxildən gəlirdi üçün davranış dəyişikliyinə hazır idi

Refleksiya Sualları (təlim sonrası üçün):

- Bu sessiyada hansı sual sizi ən çox düşündürdü?

- Gələcəkdə bu metodu hansı digər sahələrdə tətbiq edə bilərsiniz?
- Sizin üçün “özünü ifadə etmək” bundan sonra nə deməkdir?

CLEAR Modeli üzrə Kouçluq Praktikasi

Mövzu: İş və şəxsi həyat balansının pozulması

Model: CLEAR Kouçluq Modeli (Contracting – Listening – Exploring – Action – Review)

Sessiya növü: Kouç-klient simulyasiyası və ya real oyun

Kontekst:

Klient: İlkin

Yaş: 35

Peşə: Bank sektorunda idarəçi

Çətinlik: İlkin son aylarda həm iş, həm ailə həyatında balansı saxlaya bilmir. İşdə artan məsuliyyətlər səbəbilə ailəsinə və şəxsi ehtiyaclarına vaxt ayıra bilmir. Bu, onun psixoloji vəziyyətinə və performansına təsir edir. İndi isə həyatını daha tarazlı qurmaq üçün dəstək istəyir.

CLEAR Modeli üzrə Sessiya Quruluşu:

1. C – Contracting (Müqavilə qurmaq və məqsədi müəyyənləşdirmək)

Kouçun sualları:

- “Bu günkü sessiyadan nə gözləyirsiniz?”
- “Nə üzərində işləmək istərdiniz?”
- “Bu məsələyə toxunmaq sizin üçün nə qədər vacibdir?”

Klientin cavabı:

“İstəyirəm gündəlik həyatıma balans gətirim. İşə çox vaxt ayırıram, ailəmlə vaxt keçirmək və özümə baxmaq üçün zamanım qalmır. Bu, məni tükəndirir. Sessiyanın sonunda nə edə biləcəyimlə bağlı bir planım olsun istəyirəm.”

2. L – Listening (Aktiv dinləmə və empatiya qurmaq)

Kouç davranışları:

- Klientin hisslərini sözlərindən və səs tonundan oxuyur
- Emosional aspektləri dinləyərək güzgüləmə (refleksiya) edir
- Sözləri kəsmədən, qiymətləndirmədən sadəcə müşahidə edir

Misal:

“İşin ailə həyatına və ruh halına təsiri barədə danışdığınız zaman bir az yorğun səsləndiniz. Bu, sizi daxildən necə təsir edir?”
“O səssizlikdə bəlkə çox şey var idi. Buyurun, davam edin.”

3. E – Exploring (Dərinlikli araşdırma və mənalardan açılması)

Kouçun sualları:

- “Bu vəziyyətdə ən çox sizi yoran nədir?”

- “Tarazlıq sizin üçün nə deməkdir?”
- “Nə zaman özünüzü balansda hiss etdiyinizi xatırlayırsınız?”
- “Hazırda nə sizi saxlayır?”

Klientin cavabı:

“Ən çox problem odur ki, sanki heç bir sahədə tam deyiləm. İşdə performans gözlənilir, evdə isə atalıq və ər olaraq diqqət gözlənilir. Mən isə hər yerdə hiss edirəm ki, çatmıram.”

4. A – Action (Seçim və fəaliyyət planı)

Kouçun sualları:

- “Gələn həftə üçün hansı dəyişiklikləri sınamaq istərdiniz?”
- “Hər gün 15 dəqiqə özünüz üçün nə edə bilərsiniz?”
- “Ailənizlə həftəlik sabit bir görüş və ya fəaliyyət planlaya bilərsinizmi?”

Klientin cavabı:

“Gündə ən azı 20 dəqiqə telefonumu söndürüb özümə vaxt ayıracağam. Cümə axşamları isə uşaqlarımla birlikdə oyun saatı təşkil edəcəyəm.”

5. R – Review (Yekunlaşdırma və öhdəlik)

Kouçun sualları:

- “Bu gündən nə ilə çıxırsınız?”
- “Bunu həyata keçirmək üçün nə sizə dəstək olacaq?”
- “Növbəti görüşə qədər özünü hansı sualı vermək istərdiniz?”

Klientin cavabı:

“Artıq başa düşürəm ki, bu tükənmənin səbəbi yalnız vaxt azlığı deyil, həm də prioritetləri qarışdırmağımdır. Balans mənim seçimlərimdə başlayır. Bu planı həyata keçirmək üçün qətiyyətim var.”

Sessiyanın nəticələri:

- İlk öz emosiyalarını ifadə edə bildi və psixoloji yüklənməsinin mənbəyini anladı
- Fəaliyyət planı sadə, tətbiq edilə bilən və real həyatla uyğunlaşdırıldı
- Sessiyanın sonunda motivasiya, rahatlama və öhdəlik hissi müşahidə olundu

Refleksiya və müşahidə sualları (təlim iştirakçıları üçün):

- Kouç sessiya boyunca hansı mərhələdə ən çox empati göstərdi?
- “Exploring” mərhələsində kouç hansı suallar ilə dərinlik yaratdı?

- Klientin cavabları hansı mərhələdə transformasiya hissi yaratdı?

Nümunə Cavab

Klientin adı: Günay

Peşə: HR mütəxəssisi

Mövzu: Özünü ifadə etməkdə çətinlik və təşəbbüs göstərməmək

Sessiya müddəti: ~30–40 dəqiqə

Model: CLEAR (Contracting – Listening – Exploring – Action – Review)

1. Contracting (Müqavilə və Sessiya Məqsədinin Müəyyənləşdirilməsi)

Kouç:

“Günay, bu gün burada nə üzərində işləmək istəyirsən və sessiyanın sonunda nəyə nail olmaq sənin üçün faydalı olar?”

Klient:

“Mən tez-tez icaslarda susuram, baxmayaraq ki, demək istədiyim fikirlər var. Amma təşəbbüs göstərməkdən çəkinirəm. Bu məndə peşəkar olaraq çatışmazlıq hissi yaradır. İstəyirəm bunun səbəbini aydınlaşdırım və üzərində işləməyə başlamaq üçün konkret addım atım.”

Təhlil:

Bu mərhələdə kouç sessiyanın fokusunu müəyyənləşdirir. Klientin hədəfi aydın və şəxsi inkişaf yönümlüdür. Kouç və klient arasında qarşılıqlı razılaşma yaradılır.

2. Listening (Aktiv Dinləmə və Hisslərin Təsbiti)

Kouç:

“Sən bu haqda danışarkən səsinin tonunda bir tərəddüd hiss etdim. Bu vəziyyət sənin üçün nə qədər dərin bir narahatlıq yaradır?”

Klient:

“Hər dəfə danışmaq istədiyimdə ürəyim döyünür, bəzən sanki boğazımda düyün olur. Bilirəm ki, fikrim dəyərlidir, amma onu deməyə güc tapmıram.”

Kouç (refleksiya):

“Bu, sanki içində dəyərləli bir fikrin səsləndirilməyi gözləməsi, amma qorxunun onun önünü kəsməsi kimidir.”

Təhlil:

Kouç burada reflektiv dinləmə və güzgüləmə texnikası ilə klientin emosional dərinliyini hiss edir və onu güvənli şəkildə ifadə etməyə təşviq edir.

3. Exploring (Dərinlikli Araşdırma və Məsələnin Kökünə Enmə)

Kouç:

“Bu vəziyyəti nə qədər tez-tez yaşayırsan və ilk dəfə nə vaxt xatırlayırsan?”

“Bu çəkinmə hissinin altında hansı inanc və ya qorxu ola bilər?”

“Sənin üçün təşəbbüs göstərmək nə ilə bərabərdir?”

Klient:

“Düşünürəm ki, səhv danışacağam və insanlar mənə güləcəklər. Düzgün ifadə edə bilməsəm, hörmətimi itirəcəyəm kimi gəlir.”

“Uşaq vaxtı nənəm ‘qız uşağı çox danışmaz’ deyirdi, bəlkə bu da təsir edib.”

Kouç:

“Bu, çox dərin bir kökə sahibdir. Görünür, bu inanc indi də səni susmağa məcbur edir, amma eyni zamanda səni sıxır və məhdudlaşdırır.”

Təhlil:

Klient məsələnin kökündə olan qorxunu və keçmişdə formalaşmış inancı aşkar edir. Bu mərhələ, transformativ dəyişimin təməlidir.

4. Action (Hərəkət və Addım Planı)

Kouç:

“Bu həftə üçün hansı konkret bir addımı atmaq istədin ki, bu dəyişimin başlanğıcı olsun?”

“Sənin üçün çətin olmayan, amma irəliləyiş sayılacaq nə edə bilərsən?”

Klient:

“Gələn iclasdan əvvəl iki əsas fikrimi yazacağam və birini mütləq deyəcəyəm.

Əvvəlcədən hazırlıqlı olmaq daha güvənli hiss etdirir.”

“Həmçinin, bir dostumla bu mövzuda ssenari məşqi edəcəyəm.”

Kouç:

“Əla plan! Bunu konkretləşdirək: hansı gün, hansı saatda məşq edəcəksən və iclasa necə hazırlaşacaqsan?”

Klient:

“Çərşənbə axşamı saat 20:00-da dostumla Zoom görüşü planlayıram. Çərşənbə günü isə iclas üçün fikirlərimi 3 maddəlik şəkildə yazacağam.”

5. Review (Sessiyanın Yekun Dəyərləndirilməsi və Öhdəlik)

Kouç:

“Bugünkü sessiyadan nə ilə ayrılırsan?”

“Bu planı yerinə yetirmək üçün səni nə motivasiya edəcək?”

Klient:

“Özümə söz verdim ki, fikirlərimə dəyər verəcəm. Bu gün burada bunu demək belə mənim üçün addımdır. Düşünürəm ki, bu prosesi davam etdirməklə özümə daha çox güvənəcəyəm.”

Kouç:

“Əla. Dəyişiklik səssizcə deyil, addım-addım başlayır. Sən artıq başladın.”

Sessiya Nəticələri:

- Klient çəkinmə və qorxu ilə bağlı fərqiindəlik qazandı
- Özündəki daxili gücü və dəyərli fikir sahibliyini tanıdı
- Kiçik, real və ölçülə bilən addımlarla plan qurdu
- Sessiya sonunda motivasiya və öhdəlik hissi gücləndi

OSKAR Modeli üzrə Kouçluq Sessiyası

Model: OSKAR (Outcome – Scaling – Know-how – Affirm & Action – Review)

Sessiya Mövzusu: Özünəinamın artırılması və liderlik təşəbbüslərinin inkişafı

Klient: Rövşən

Peşə: Gənc layihə rəhbəri

Müddət: 30–40 dəqiqə

Format: Kouç – Klient simulyasiyası və ya real praktiki məşq

OSKAR Modelinin Mərhələləri üzrə Sessiya Quruluşu

1. O – Outcome (Gözlənilən nəticə)

Kouç:

“Bu günkü sessiyadan hansı nəticə ilə ayrılmaq istərdiniz?”
“Sizin üçün ideal nəticə nə olardı?”

Klient (Rövşən):

“Əsas problemim rəhbərlik etdiyim komanda qarşısında özümü kifayət qədər güvənli və təsirli şəkildə ifadə edə bilməməyimdir. Sessiyanın sonunda nə edəcəyimlə bağlı aydın yolum olsun istəyirəm.”

Təhlil:

Burada kouç sessiyanın məqsədini dəqiqləşdirir və nəticəyə fokuslanır. Klientin konkret hədəfi: **özünəinamı artırmaq və liderlikdə təşəbbüs göstərməkdir.**

2. S – Scaling (Mövcud vəziyyətin qiymətləndirilməsi)

Kouç:

“Özünəinamınızı 0-dan 10-a qədər qiymətləndirsəniz, indi neçə verərdiniz?”
“Bu rəqəmin daha yüksək olmamasına nələr mane olur?”
“Daha əvvəl bu sahədə özünü daha yaxşı hiss etdiyiniz vaxt olubmu?”

Klient:

“Hazırda 4 deyirdim. Hiss edirəm ki, komandam mənə hörmət etsə də, özüm danışarkən çox tərəddüd edirəm.”
“Amma keçən ay bir təqdimat etdim və çox uğurlu keçdi. Həmin an özümə güvəndim.”

Təhlil:

Kouç, dəyişimin ölçüləbilən mərhələdə başa düşülməsini təmin edir. Klient keçmişdəki güclü təcrübəni xatırlayır.

3. K – Know-how & Resources (Bacarıqlar və resurslar)

Kouç:

“Keçən ayki uğurlu təqdimatın hansı tərəfləri sənə güvən verdi?”

“Hansı bacarıqların bu sahədə sənin köməyinə çatır?”

“Özünəinamı artırmaq üçün artıq səndə olan resurslar hansılardır?”

Klient:

“Təqdimatdan öncə yaxşı hazırlaşmışdım. Ssenarini yazmışdım, məşq etmişdim və bir həmkarımla sınaq danışığı etmişdim. Planlı olmaq mənə güvən verir.”

“Mən yaxşı dinləyirəm və fikirlərimi yazılı şəkildə yaxşı ifadə edə bilirəm.”

Təhlil:

Klient öz daxili resurslarını tanıyır və bununla motivasiyası artır.

4. A – Affirm & Action (Təsdiqləmə və fəaliyyət planı)

Kouç:

“Sən artıq uğur qazanmışsan və planlı hazırlığın sənə güvən verdiyini bilirsən. İndi bunun üzərində daha nə əlavə edə bilərsən?”

“Növbəti həftə hansı addımı atmağı düşünürsən?”

“Bu addım sənə neçə güvən gətirə bilər?”

Klient:

“İki gün sonra bir qısa komanda iclasımız olacaq. Orada çıxışımı əvvəlcədən planlayacağam və bir cümləlik əsas mesajı yazacağam.”

“Bundan əvvəl özümə güvən mesajları yazıb hər səhər oxuyacağam.”

Kouç:

“Bu çox konkret və tətbiq oluna bilən plandır. Öz gücünü ortaya çıxarmağa artıq başlamısan.”

5. R – Review (Yekun və öhdəliklərin təsdiqi)

Kouç:

“Bu sessiyadan hansı anlayışlarla ayrılırsan?”

“Nəyi fərqli görürsən?”

“Səni bu planı yerinə yetirməyə təşviq edən nə olacaq?”

Klient:

“Düşünürəm ki, artıq problemi özüm formalaşdırmıram. Bacarıqlarım var və sadəcə onları tətbiq etmək üçün planlı olmalıyam. Növbəti addım üçün motivasiyam yüksəkdir.”

Sessiya Yekunu:

- Klient özündə olan resursları və əvvəlki uğurları xatırladı

- Özünəinam üçün planlaşdırmanın təsirini başa düşdü
- Tətbiq edilə bilən və real fəaliyyət addımı müəyyənləşdirdi
- Sessiyadan motivasiya və aydın planla ayrıldı

Nümunə Cavab

Klientin adı: Rövşən

Peşə: Layihə rəhbəri

Mövzu: Özünəinamın artırılması və liderlik təşəbbüslərinin inkişafı

Model: OSKAR

Sessiya müddəti: ~35 dəqiqə

1. O – Outcome (Nəticə: Gözləntilərin müəyyən edilməsi)

Kouç:

“Bu günkü sessiyadan necə bir nəticə ilə ayrılmaq istədin, Rövşən?”
“Əgər bu sessiya uğurlu keçsə, sənə nə verməlidir?”

Klient:

“Əsas istəyim budur ki, komandam qarşısında daha inamlı və təşəbbüskar olum. İclaslarda özümü ifadə etməkdən çəkinirəm, amma bu vərdişi dəyişmək istəyirəm. Sessiyanın sonunda bunun üçün hansı addımları ata biləcəyimi bilmək istədim.”

Təhlil:

Klient sessiyanın məqsədini dəqiq ifadə etdi: **özünəinam və təşəbbüskarlığın inkişafı**. Bu, ölçülə bilən və kouçluq üçün uyğun hədəfdir.

2. S – Scaling (Qiymətləndirmə: Cari vəziyyətin təhlili)

Kouç:

“Hazırda özünəinam səviyyənə 0-dan 10-a qədər qiymətləndirsən, neçə verərdin?”
“Bu səviyyənə 1 pillə artırmaq üçün nəyə ehtiyacın var?”
“Bu sahədə daha öncə özünü güclü hiss etdiyin bir an yadına düşürmü?”

Klient:

“İndi 4 deyərdim. Amma keçən ay təqdimatım oldu və çox yaxşı keçdi. O zaman özümü güclü hiss etdim. Bunu komanda iclaslarında da edə biləcəyimə əmin olmaq istəyirəm.”
“Bir pillə artım üçün daha çox hazırlıq və əvvəlcədən planlaşdırma lazımdır.”

Təhlil:

Klient özündə olan güclü təcrübəni tanıdı və inkişaf üçün sadə və real resurslar (hazırlıq, planlaşdırma) müəyyənləşdirdi.

3. K – Know-how & Resources (Bacarıqlar və daxili resurslar)

Kouç:

“Keçən ayki təqdimatın uğurlu keçməsinin səbəbi nə idi?”
“Bu uğuru təkrarlamaq üçün hansı bacarıqların var?”
“Hansı resursları bu sahədə istifadə edə bilərsən?”

Klient:

“Hazırlıq çox önəmli idi. Slaydları qabaqcadan hazırlamışdım və təqdimatdan öncə bir dostumla məşq etmişdim. Mən həm də yazılı şəkildə özümü yaxşı ifadə edirəm.”
“Gələcəkdə də eyni texnikanı istifadə edə bilərəm – əvvəlcədən ssenari qurmaq, məşq etmək və dəstək almaq.”

Təhlil:

Klient özünün artıq sahib olduğu bacarıqları (məşq, yazılı ifadə, planlama) tanıdı və güvən qazandı. Bu mərhələ özünə inamın bərpası üçün kritikdir.

4. A – Affirm & Action (Təsdiq və fəaliyyət planı)

Kouç:

“Bunlar əla resurslardır. İndi isə yaxın gələcəkdə hansı konkret addımı ata bilərsən?”
“Bu addım sənə özünü necə hiss etdirəcək?”
“Bunu nə zaman və necə edəcəksən?”

Klient:

“Bu cümə komandamla iclas olacaq. Orada bir ideyayı paylaşmaq istəyirəm. İclasdan əvvəl bu fikri dəftərimə yazacağam və ssenariləşdirəcəyəm.”
“Dostumla bu gün qısa məşq də edəcəyəm. Bu addım mənə güc verəcək və özümü təsirli lider kimi hiss etməyə başlayacağam.”

Kouç:

“Bu, konkret və uğura aparan bir addımdır. Təcrübə ilə sən daha da güvənli olacaqsan.”

5. R – Review (Yekun refleksiya və öhdəlik)

Kouç:

“Bu sessiyadan nələr öyrəndin?”
“Özünü necə hiss edirsən?”
“Bu planı həyata keçirmək üçün səni nə motivasiya edəcək?”

Klient:

“Hiss edirəm ki, bu çətinlik sadəcə qorxudan yaranıb və onunla işləyə bilərəm. Əslində, kifayət qədər bacarığım var. Əvvəlcədən hazırlaşmaq və məşq etmək mənə rahatlıq verir.”
“Növbəti iclas üçün planım var və motivasiyam yüksəkdir.”

Nəticə:

Kateqoriya	Qazanılan Bacarıq / Tətbiq
Özünüdərk	Klient öz emosional bloklarını və inam ehtiyacını müəyyən etdi
Güclü təcrübə xatırlatma	Keçmişdəki uğurları dəyərləndirdi və onlardan resurs kimi istifadə etdi
Planlaşdırma	Qısa müddətli və konkret addımlar formalaşdırdı
Təsir	Klient sessiyadan güclənmiş və motivasiyalı ayrıldı

Kouçluq Alətləri və Praktiki Sessia Nümunələri

Nö	Kouçluq Aləti	Qısa Təsviri	İstifadə Sahələri
1□	GROW Modeli (Goal – Reality – Options – Will)	Sessiyanın strukturlaşdırılması və məqsədə yönəlik kouçluq üçün ən geniş yayılmış alətdir.	Həyat, karyera, biznes
2□	Wheel of Life (Həyat Çarxı)	Müştərinin həyat balansını və prioritet sahələrini vizual şəkildə analiz etməyə imkan verir.	Həyat kouçluğu
3□	SMART Goals	Konkret, ölçülə bilən və reallaşdırıla bilən məqsədlərin formalaşdırılması üçün klassik modeldir.	Hər sahədə məqsəd qoyma
4□	Values Clarification Cards / Dəyərlər Kartları	Müştərinin əsas dəyərlərini üzə çıxarmaq və qərarlarına bu dəyərləri integrasiya etmək üçün alətdir.	Həyat, liderlik, münasibət kouçluğu
5□	SABOTAGE VOICES – Daxili Səslərlə İş	Müştərinin özünə əngəl törədən daxili dialoqlarını müəyyən edib neytrallaşdırmaq üçün istifadə olunur.	Şəxsi inkişaf və blokajların qaldırılması
6□	Metaphor Work – Metafora ilə İş	Müştərinin iç dünyasını metaforalarla ifadə etməyə və onunla işləməyə imkan verir.	Emosional, intuitiv kouçluq
7□	Disney Perspectives (Xəyalpərəst – Realist – Tənqidçi)	Fikirləri, planları və qərarları fərqli perspektivlərdən araşdırmaq üçün kreativ texnikadır.	Yaradıcı kouçluq, strategiya
8□	Laddering Technique ("Niyə?" pillələmə texnikası)	Dərin inancları və motivasiyaları araşdırmaq üçün "nə üçün bu sənin üçün vacibdir?" suallar seriyasıdır.	Dəyərlərlə və inamlarla iş
9□	ABC Model (CBT əsası)	Düşüncə – Emosiya – Davranış zəncirini təhlil etmək və inanc sistemlərini dəyişdirmək üçün modeldir.	İnanc transformasiyası
10	OSKAR Modeli (Outcome – Scaling – Know-how – Affirm & Action – Review)	Resurs-yönümlü və həllə fokuslanmış kouçluq modeli.	Həll yönümlü kouçluq (solution-focused coaching)

GROW Modeli ilə Kouçluq Sessiyası

Kontekst: Müştəri karyerasında dəyişiklik etmək istəyir, lakin qərarlılıq və qorxu hissi yaşayır.

G – Goal (Məqsəd)

Kouç: Bu günkü sessiyamızdan nə ilə ayrılmaq istəyirsən?

Klient: Mən karyeramda dəyişiklik etməyi düşünürəm, amma tam qərar verə bilmirəm. Bunu aydınlaşdırmaq istəyirəm.

Kouç: Sessiyanın sonunda hansı nəticəni əldə etmək sənə faydalı olar?

Klient: Hansı istiqamətə gedəcəyimi və ilk addımımın nə olacağını bilmək istəyirəm.

Kouç: Yəni məqsədin, karyera keçidi ilə bağlı özünə aydınlıq gətirmək və konkret addımı müəyyənləşdirməkdir, doğru anladım?

Klient: Bəli, tam olaraq.

R – Reality (Reallıq)

Kouç: İndi olduğun vəziyyəti bir az araşdırmaq. Hazırda nə işlə məşğulsan?

Klient: Marketing şöbəsində çalışıram, amma son bir ildə işimdən zövq almıram. Daha yaradıcı işlər etmək istəyirəm.

Kouç: Maraqlıdır. Bu istəyi sənin üçün vacib edən nədir?

Klient: Özümü ifadə edə bilmirəm, inkişaf etmədiyimi hiss edirəm.

Kouç: Hazırda hansı imkanların var?

Klient: Grafik dizayn üzrə onlayn kurslara başlamışam və bəzi portfoliolarım var. Amma iş dəyişmək qorxuludur, çünki stabil maaşım var.

Kouç: Qorxularına baxsaq... nədən qorxursan?

Klient: Yeni sahədə uğurlu ola bilməməkdən. Bəlkə də bu sadəcə xəyaldır.

Kouç: Bu düşüncəni hansı faktlar dəstəkləyir və hansı faktlar əksini göstərir?

Klient: Faktlar... Kursda yaxşı nəticələr almışam, tanışlarım işlərimi bəyənir. Amma özümə güvənmirəm.

O – Options (Seçimlər)

Kouç: İndi isə gəlin görək hansı seçimlərin var. Alternativləri bir yerdə toplayaq.

Klient: 1. İndiki işimdə qalmaq və sadəcə hobb kimi dizayna davam etmək.

2. Freelancer kimi kiçik layihələrə başlamaq.

3. Tam işimi dəyişmək və dizayna keçmək.

Kouç: Bu üç seçimi ayrıca baxaq. Hər birinin üstünlükləri və çətinlikləri nələrdir?

Klient:

– İndiki işimdə qalmaq – sabitlik var, amma narazılıq da davam edir.

– Freelancer – az riskli keçid, amma qeyri-müəyyən gəlir.

– Tam keçid – risklidir, amma daha çox inkişaf ola bilər.

Kouç: Daha hansı alternativləri araşdırmaqla bilərik?

Klient: Hibrid model – gündüz işində qalım, axşamlar freelance işləyim.

Kouç: Çox gözəl. Bu alternativ səni daha balanslı hiss etdirirmi?

Klient: Bəli, bu daha real görünür.

W – Will (İradə / Yol xəritəsi)

Kouç: İndi isə hansı konkret addımı atmaq istəyirsən?

Klient: Bu həftə bir freelance layihə axtarıb müraciət edəcəm.

Kouç: Bu addımı nə vaxtadək reallaşdırmaq istəyirsən?

Klient: Cümə gününə qədər.

Kouç: Bu addımın uğurlu olacağına 0-dan 10-a qədər nə qədər əminsən?

Klient: 8 deyərdim.

Kouç: Bu əminliyi 10-a çıxarmaq üçün nə əlavə etməlisən?

Klient: Portfoliomu bir az yeniləsəm, daha güvənli olaram.

Kouç: Möhtəşəm. Səni bu addımı atmaqda motivasiya edən əsas dəyər nədir?

Klient: Yaradıcı olmaq və potensialımı tam göstərmək.

Kouç: Bunu özünə xatırlatmağın üçün nə edə bilərsən?

Klient: Kompüterimə “Potensialım üçün bir addım” yazısı qoyacağam.

Sessiya Yekunu

Kouç: Bu sessiyada nələri kəşf etdin?

Klient: Mənim üçün ən balanslı yolun freelance-dan başlamaq olduğunu anladım. Özümə inamım bir az da artdı.

Kouç: Bu səni növbəti səviyyəyə daşıyacaq. Təbrik edirəm!

Həyat Çarxı (Wheel of Life) Kouçluq Sessiyası

Mövzu: Müştəri həyatındakı balanssızlıq hissindən narahatdır və yön axtarır.

Sessiyanın Açılışı

Kouç: Salam, xoş gəldin. Bugünkü sessiyamızda həyatının müxtəlif sahələrinə daha dərinləndirən baxacaşıq. Hazırsanmı?

Klient: Bəli, hazıram. Həyatımda bir qarışıqlıq hiss edirəm və hara fokuslanmalı olduğumu bilmirəm.

Kouç: Bunun üçün “Həyat Çarxı” adlı vizual bir alətdən istifadə edəcəyik. Bu, həyatının əsas sahələrini qiymətləndirməyə və balans səviyyəsini görməyə kömək edəcək. Sənin üçün əsas olan 8 sahəni birgə müəyyənəldirək.

Sahələrin Seçimi və Dəyərləndirmə

Kouç: Adətən sahələr bunlardır: Sağlamlıq, İş/Karyera, Maliyyə, Münasibətlər, Sosial Həyat, Şəxsi İnkişaf, Emosional Rifah və Asudə Vaxt. Sən bu sahələrlə razısanmı, yoxsa dəyişiklik etmək istəyirsən?

Klient: Bəli, bunlar mənə uyğundur.

Kouç: Gəlin indi 0-dan 10-a qədər şkala üzrə bu sahələrin hər birini qiymətləndirək. 0 – tam narazı, 10 – tam razı.

(Birlikdə çarx vizuallaşdırılır – dairə 8 bərabər hissəyə bölünür)

- Sağlamlıq – 6
- İş/Karyera – 8
- Maliyyə – 5
- Münasibətlər – 7
- Sosial həyat – 4
- Şəxsi inkişaf – 3
- Emosional rifah – 4
- Asudə vaxt və hobbilər – 2

Refleksiya və Təhlil

Kouç: Çarxa birlikdə baxanda, hansı hissələr daha balanssız görünür?

Klient: Ən çox asudə vaxt və şəxsi inkişaf sahələrində narazıyam.

Kouç: Bu iki sahə sənin həyat keyfiyyətinə necə təsir edir?

Klient: Əslində bu sahələr məni enerjiləndirir. Amma uzun müddətdir özümə vaxt ayırmamışam. Bu da emosional rifahıma təsir edir.

Kouç: Bəs ən yüksək qiymət verdiyin sahə hansıdır?

Klient: İşimdən məmnunam, orada uğurluyam.

Kouç: Maraqlıdır. Uğurlu olduğun bu sahənin balanssız sahələrə təsiri necədir?

Klient: İş çox vaxtımı alır. Bəlkə də ona görə hobbilərimə və şəxsi inkişafıma vaxt çatmır.

Fokus və Seçimlər

Kouç: Hazırda səni ən çox narahat edən 1-2 sahəyə fokuslansaq, hansılarını seçərsən?

Klient: Şəxsi inkişaf və asudə vaxt.

Kouç: Gəlin şəxsi inkişaf sahəsindən başlayaq. Nə dəyişsə, bu sahədə 3-dən 6-ya qalxa bilər?

Klient: Məsələn, ayda 1 kitab oxumağa başlasam və ya onlayn kursa qoşulsam.

Kouç: Bu dəyişiklik sənə nə qazandırar?

Klient: Daha çox özümə dəyər verərəm və motivasiyam artar.

Kouç: İndi isə asudə vaxtla bağlı. Səncə burada 2-dən 5-ə qalxmaq üçün nə edə bilərsən?

Klient: Həftədə bir dəfə gəzintiyə çıxmaq və ya rəsm çəkmək – əvvəllər bu mənə həzz verirdi.

Kouç: Bu sadə addımlar həyata necə təsir edər?

Klient: Daha yüngül və balanslı hiss edərəm.

Addımlaşdırma və İradə

Kouç: Bu həftə üçün konkret hansı addımı atmaq istəyirsən?

Klient: Bu həftə bir kitab seçib oxumağa başlayacağam və şənbə günü 1 saatlıq parkda tək gəzintiyə çıxacağam.

Kouç: Bu addımların həyata keçəcəyinə nə qədər əminsən (0–10)?

Klient: 9 deyərdim. Həqiqətən ehtiyacım var.

Kouç: Əla. Bəs bu sahələrdə dəyişiklik baş verdikcə hansı hissi yaşamaq istəyirsən?

Klient: Daha mərkəzli və balanslı olmaq.

Sessiyanın Yekunu

Kouç: Bu sessiyada sənə ən çox nə aydın oldu?

Klient: Həyatımda balanssızlıq hissimin səbəbi konkret sahələrdəki boşluqlardan qaynaqlanırmış. Bunu görmək rahatladıcı oldu.

Kouç: Təbrik edirəm. Özün üçün daha balanslı bir həyat yaratmağa doğru addım atırsan.

SMART Goals modeli ilə Kouçluq Sessiyası

Mövzu: Müştəri həyatında konkret məqsədini daha dəqiq və reallaşdırıla bilən formada müəyyənləşdirmək istəyir.

Sessiyanın Açılışı

Kouç: Salam, xoş gördük. Bugünkü sessiyamızda SMART modeli ilə məqsədini daha konkret və ölçülə bilən şəkildə formalaşdıracağıq. Hazırsanmı?

Klient: Bəli, hazıram. Çox istərdim ki, məqsədim daha aydın olsun.

Kouç: Əla. İstədiyən məqsədi qısaca desən, nədir?

Klient: Mən arıqlamaq istəyirəm.

S — Specific (Konkret)

Kouç: “Arıqlamaq” kifayət qədər geniş ifadədir. SMART-ın ilk mərhələsində məqsədi konkretləşdiririk. Sənin üçün “arıqlamaq” nə deməkdir?

Klient: Daha sağlam görünmək, özümü yüngül hiss etmək və paltarlarımın üzərimə yaxşı oturması.

Kouç: Rəqəmlə desək, neçə kiloqram çəkiyə düşmək istəyirsən?

Klient: Hazırda 78 kiloqramam, 68 kiloqrama düşmək istəyirəm.

M — Measurable (Ölçülə bilən)

Kouç: İkinci mərhələdə məqsəd ölçülə bilən olmalıdır. Biz hansı göstəriciyə baxaraq irəliləyişini təqib edəcəyik?

Klient: Çəkimi həftədə bir dəfə ölçəcəyəm. Əlavə olaraq bədən ölçülərimdən də istifadə edə bilərəm.

Kouç: Bəs ara məqsədlər müəyyənləşdirsək? Məsələn, hər ay 2 kiloqram?

Klient: Bəli, bu mənə motivasiya verir.

A — Achievable (Əldə edilə bilən)

Kouç: İndi baxaq görək bu məqsəd real olaraq mümkündürmü? Hazırkı həyat tərzin və imkanlarınla 10 kiloqram arıqlamaq sənin üçün mümkündürmü?

Klient: Məncə mümkündür, amma yemək vərdişlərimi dəyişməli və idman etməliyəm.

Kouç: Bəs idmana həftədə neçə dəfə vaxt ayıra bilərsən?

Klient: Həftədə 3 dəfə idman zala gedə bilərəm.

R — Realistic / Relevant (Realistik və Əlaqəli)

Kouç: Məqsədin həyat prioritetlərinə və motivasiyana nə qədər uyğundur?

Klient: Çox uyğundur. Sağlam olmaq mənim üçün önəmlidir və bu məqsəd həm də özümə inamımı artıracaq.

Kouç: Əla. Deməli, bu məqsəd sənin dəyərlərlə üst-üstə düşür.

T — Time-bound (Zaman çərçivəli)

Kouç: Məqsədinə çatmaq üçün konkret tarix təyin edək. Nə vaxt 68 kiloqram olmaq istəyirsən?

Klient: 5 ay ərzində, yəni noyabrın sonuna qədər.

Kouç: Əla. Deməli, 5 ay ərzində ayda təxminən 2 kiloqram arıqlamaq planın var.

Formalaşdırılmış SMART Məqsəd

Kouç: Sənin məqsədin indi belə səslənir:

“Hazırda 78 kiloqramam. Həftədə 3 dəfə idman zalı gedərək və yemək vərdişlərimi sağlamlaşdıraraq, noyabrın sonuna qədər 68 kiloqrama düşəcəyəm. İrəliləyişimi hər həftə çəki və bədən ölçüləri ilə təqib edəcəyəm.”

Klient: Bəli, indi məqsədim çox daha aydındır.

Sessiyanın Yekunu

Kouç: Bugünkü sessiyadan hansı nəticəni götürürsən?

Klient: Məqsədi konkretləşdirməyin nə qədər vacib olduğunu anladım. İndi nə edəcəyimi bilirəm.

Kouç: Əla. İnanıram ki, bu planla məqsədinə çatacaqsan.

Dəyərlər Kartları ilə Kouçluq Sessiyası

Mövzu: Müştərinin şəxsi və peşəkar həyatında ona istiqamət verən əsas dəyərləri müəyyənləşdirmək.

Sessiyanın Açılışı

Kouç: Salam, xoş gəldin. Bugünkü sessiyamızda sənin üçün ən vacib olan şəxsi dəyərlərini müəyyənləşdirəcəyik. Bu, gələcəkdə qərarlarını daha asan verməyinə kömək edəcək. Hazırsanmı?

Klient: Bəli, hazıram.

Kouç: Əla. Mənim qarşımda müxtəlif dəyərlərin yazıldığı kartlar var — məsələn, dürüstlük, ailə, azadlıq, yaradıcılıq, uğur, sağlamlıq və sair. Bu kartlardan sənin üçün ən vacib 10 dəyəri seçməyini xahiş edəcəyəm.

Dəyərlərin İdentifikasiyası (Seçim mərhələsi)

Kouç: Buyur, kartlara bax və ilk təəssüratla sənin üçün ən vacib olan 10 dəyəri seç.

Klient: (Kartlara baxır və seçir) Mənim seçdiklərim: Sağlamlıq, Ailə, Uğur, Azadlıq, Təhlükəsizlik, İnkişaf, Səmimiyyət, Dostluq, Yaradıcılıq, Hörmət.

Kouç: Gözəl. İndi isə bu 10 dəyəri əhəmiyyət sırasına görə prioritetləşdirək.

Prioritetləşdirmə mərhələsi

Kouç: Səncə, bunlardan ən birincisi hansıdır?

Klient: Ailə.

Kouç: İkinci?

Klient: Sağlamlıq.

Kouç: Belə davam etsək, sənin siyahın belə oldu:

- Ailə
- Sağlamlıq
- Uğur
- Azadlıq
- İnkişaf
- Təhlükəsizlik
- Hörmət
- Dostluq

- Səmimiyyət
- Yaradıcılıq

Dəyərlərin Dərinləşdirilməsi (Güclü Sualvermə)

Kouç: Ailə sənin üçün nə ifadə edir?

Klient: Mənim üçün ailə dəstək, sevgi və təhlükəsizlik deməkdir.

Kouç: Sağlamlıq niyə bu qədər önəmlidir?

Klient: Sağlamlıq olmazsa, nə ailəmdən, nə də işimdən həzz ala bilərəm.

Kouç: Uğur deyəndə nəyi nəzərdə tutursan?

Klient: Öz məqsədlərimə çatmaq, inkişaf etmək və cəmiyyətə töhfə vermək.

Dəyərlərin Həyat Qərarlarına İnkişafı

Kouç: İndi isə düşünək: bu dəyərlər gündəlik həyatında və qərarlarında necə təzahür edir?

Klient: Məsələn, iş seçərkən ailəmə zaman ayıra biləcəyim və sağlam həyat tərzini davam etdirəcəyim bir iş istəyirəm.

Kouç: Əgər bu dəyərlərin pozulsa, sənin üçün nəticə nə olar?

Klient: Məmnuniyyətsizlik, stres və peşmanlıq hiss edəərəm.

Sessiyanın Yekunu

Kouç: Bugünkü sessiyadan hansı nəticəni çıxarırsan?

Klient: Mənim üçün ən vacib olanların nələr olduğunu dəqiqləşdirdim və indi seçimlərimi bu dəyərlərə görə edə biləcəyəm.

Kouç: Əla. Növbəti sessiyada bu dəyərləri necə gündəlik fəaliyyətlərinə inteqrasiya edə biləcəyinə baxa bilərik.

“SABOTAGE VOICES – Daxili Səslərlə İş”

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Bu model beynəlxalq kouçluq təlimlərində “Saboteur Voices” və ya “Inner Critic Work” kimi öyrədilir və müştərinin daxili maneə yaradan düşüncə və hisslərini tanımasına, onları neytrallaşdırmasına kömək edir.

Sessiyanın Məqsədi

- Müştərinin daxili sabotajçı səslərini (məsələn, “Bacarmayacaqsan”, “Yetərinə yaxşı deyilsən”, “İndi doğru zaman deyil”) müəyyən etmək.
- Onların təsirini anlamaq və neytrallaşdırmaq.
- Gücləndirici alternativ “Daxili Dəstək Səsi” yaratmaq.

Dialog Forması

Kouç: Xoş gəlmisən. Bugünkü sessiyada istərdim ki, həyatında və ya karyeranda qarşıya qoyduğun bir məqsədə baxaq. Hazırda hansı məqsəd üzərində işləmək istəyirsən?

Klient: Mən yeni bir işə keçmək istəyirəm, amma addım atmaqda çətinlik çəkirəm.

Kouç: Təşəkkür edirəm. İndi sənə bir sual verəcəyəm: Bu məqsədini həyata keçirmək barədə düşündüyündə, beynində hansı daxili səs və ya düşüncə səni saxlayır?

Klient: Daxilimdə bir səs deyir ki, “Sən kifayət qədər təcrübəli deyilsən, yeni işdə uğursuz ola bilərsən.”

Kouç: Gözəl. Bu səsi bir adla çağırmaq. Ona hansı adı verərdin?

Klient: “Tənqidçi” deyə bilərəm.

Kouç: Əla. İndi bu “Tənqidçi”nin sənə dediyi sözləri bir-iki cümlə ilə təsvir et.

Klient: O deyir ki, “Sən öz işində yaxşısan, amma yeni mühitdə bacarmayacaqsan. Risk etmə.”

Kouç: Sənə bu səsin məqsədi nə ola bilər? O, sənə zərər vermək istəyir, yoxsa qorumağa çalışır?

Klient: Elə bil qorumağa çalışır, amma çox həddindən artıq ehtiyatlıdır.

Kouç: Gözəl müşahidədir. İndi bu “Tənqidçi”yə təşəkkür et və ona de ki, sən riskləri nəzərə alırsan, amma irəli getməyin də vacibdir.

Klient: (Təsəvvür edir) Təşəkkür edirəm, amma mən irəli getmək istəyirəm.

Kouç: Əla. İndi gəlin “Daxili Dəstək Səsi” yaradaq. Bu səs sənə nə deyirdi?

Klient: “Sən öyrənə bilirsən, adaptasiya qabiliyyətin var, bacaracaqsan.”

Kouç: Əla. İndi bu dəstək səsinə gücləndirək. Onu bir metafora ilə təsvir et. Məsələn, mentor, dost və ya məşqçi kimi.

Klient: O mənim kimi inanan bir dost kimidir.

Kouç: İndi məqsədinə doğru hərəkət edərkən, “Tənqidçi”nin səsi eşidiləndə, dərhal “Dost”un səsinə xatırlayacaqsan. Bunun üçün bir vizual və ya yazılı xatırlatma hazırlaya bilərsən.

Klient: Bəli, telefonumda motivasiya verən sözləri yazacağam.

Kouç: Çox gözəl. Sənin üçün bu günün ən böyük fərqi nə oldu?

Klient: Mən anladım ki, o mənfi səs düşmən deyil, sadəcə qorumağa çalışır. Amma qərarı mən verirəm.

Sessiya Strukturu

- Məqsədin müəyyən edilməsi
- Daxili sabotaj səsinin identifikasiyası
- Səsin niyyətini anlama
- Təşəkkür və sərhəd qoyma
- Daxili dəstək səsinin yaradılması
- Metafora və vizuallaşdırma
- Dəstək səsinə gündəlik həyatda aktivləşdirmək üçün plan

Qısa Qeydlər

- Kouç neytral qalır, səsi “pis” və ya “yaxşı” kimi etiketləmir.
- Məqsəd müştərinin daxili dialoqlarını **beyinlə bədən arasında əməkdaşlığa çevirməkdir.**

Metaphor Work – Kouçluq Sessiyası

Nümunəsi

Mövzu: İşdə motivasiyanın azalması və irəliləyə bilməmək hissi

Müddət: Təxminən 60 dəqiqə

Format: Dialoq

1. Sessiyanın Açılışı və Mövzunun Dəqiqləşdirilməsi

Kouç: Xoş gəldin. Bu gün hansı mövzu üzərində işləmək istəyirsən?

Klient: Son vaxtlar işdə irəliləyə bilmirəm. Hiss edirəm ki, sanki yerimdə sayıram.

Kouç: Bu “yerində saymaq” ifadəsini bir az daha açsan, necə hisslər gəlir ağlına?

Klient: Sanki qarşıma görünməz bir divar çəkilib.

2. İlk Metaforanın Aşkara Çıxarılması

Kouç: Əgər bu hissi bir obrazla təsvir etsən, bu necə görünər?

Klient: Böyük, boz rəngli, çox hündür bir daş divar. Arxasını görə bilmirəm.

Kouç: Haradasan sən bu divarın qarşısında?

Klient: Tam qarşıdayam, amma keçmək mümkün deyil.

Kouç: Orada özünü necə hiss edirsən?

Klient: Çarəsiz. Yorgun.

3. Metaforanın Detallı Araşdırılması

Kouç: Bu divarın materialı necədir?

Klient: Çox möhkəm daş, çatları var amma qalındır.

Kouç: Ətrafda nə var?

Klient: Sol tərəfdə dar bir yol var, amma qaranlıqdır. Sağ tərəfdə isə uçurum kimi görünür.

Kouç: Divarın arxasında nə ola biləcəyini təsəvvür edirsən?

Klient: Günəşli, açıq bir meydan. Orada azadlıq hissi var.

4. Metaforanın Mesajının Açılması

Kouç: Sənin həyatında bu divar nəyi simvolizə edir?

Klient: Qorxularımı və özümə inamsızlığı.

Kouç: Divarın dediyi bir söz olsaydı, sənə nə deyərdi?

Klient: “Sən hazır deyilsən.”

5. Metaforanı Dəyişdirmə Prosesi

Kouç: İndi təsəvvür et ki, sən bu divarı dəyişdirə bilərsən. Onu keçmək və ya aradan qaldırmaq üçün nə edərsən?

Klient: Bir nərdivan tapıb üstünə çıxaram.

Kouç: Nərdivanı haradan taparsan?

Klient: Öz biliklərimdən və dostlarımla dəstəyindən.

Kouç: İndi o nərdivanı təsəvvür et. Necə görünür?

Klient: Taxtadan hazırlanmış, möhkəm bir nərdivan.

Kouç: İndi nərdivanı divara söykə və yuxarı qalx. Orada nələr görürsən?

Klient: Günəşli meydan, çoxlu insan, gülüş səsləri.

6. Yeni Metaforanın Yaradılması

Kouç: Əvvəlki divar metaforasını indi necə dəyişmək istədin?

Klient: Artıq divar yoxdur. Sadəcə bir qapı var və mən onu açə bilərəm.

Kouç: Bu yeni obraz sənə nə mesaj verir?

Klient: Mən maneələrimi kiçik hissələrə bölüb aşə bilərəm.

7. Real Həyat Planına Keçid

Kouç: Bu gün həyatında hansı real addımı atsan, bu “divarı aşmaq” prosesinə oxşayar?

Klient: İşdə yeni təlim proqramına yazılmaq.

Kouç: Bunu nə vaxt edəcəksən?

Klient: Bu həftənin sonunadək qeydiyyatdan keçəcəyəm.

8. Sessiyanın Bağlanması

Kouç: Bu gün sənə ən çox təsir edən nə oldu?

Klient: Problemlərimi keçilməz divar kimi yox, açılacaq qapı kimi görmək.

Kouç: Səncə, bu yanaşma gələcəkdə sənə necə kömək edəcək?

Klient: Daha az qorxacağam və daha çox hərəkət edəcəyəm.

Sessiya Strukturu Qısa xülasə

- Mövzunun müəyyənləşdirilməsi
- Metaforanın yaradılması

- Metaforanın vizual və emosional təfərrüatları
- Mesajın açılması
- Dəyişiklik prosesi (resurs əlavə etmə)
- Yeni metaforanın yaradılması
- Real həyat addımlarının planlaşdırılması
- Sessiyanın bağlanması və öyrənilən dərslər

Disney Perspectives – Kouçluq Sessiyası

Nümunəsi

Mövzu: Yeni onlayn təlim platforması yaratmaq

Müddət: Təxminən 75 dəqiqə

Format: Dialoq

1. Sessiyanın Açılışı və Texnikanın İzahı

Kouç: Bugünkü sessiyamızda “Disney Perspektivləri” texnikasını istifadə edəcəyik. Bu üsul bizə məsələyə üç fərqli baxış bucağından yanaşmağa imkan verir:

- **Xəyalpərəst** – sərhədsiz ideyalar, vizyon, yaradıcı yanaşma.
- **Realist** – planlaşdırma, resurslar, addımlar.
- **Tənqidçi** – risklər, boşluqlar, çətinliklər.

Sonda isə hər üçünü birləşdirib balanslı fəaliyyət planı çıxaracağıq.

Hazırsan?

Klient: Bəli, çox maraqlıdır.

2. Xəyalpərəst Perspektivi – “Hər şey mümkündür”

Kouç: İndi təsəvvür et ki, hər şey mümkündür. Məhdudiyyət, pul, zaman, resurs problemi yoxdur. Xeyallarının sərhədini genişləndir. Bu platformanı necə təsəvvür edirsən?

Klient: Bu, dünyanın hər yerindən insanların qoşula biləcəyi, fərqli dillərdə təlimlər olan, interaktiv və motivasiyaedici bir platformadır. İstənilən mövzuda təlimləri real vaxtda izləmək və həmçinin yazılı materiallarla işləmək olar.

Kouç: Platformanda hansı xüsusiyyətlər olacaq?

Klient:

- Canlı video dərslər.
- Təlim sonrası interaktiv testlər.
- İştirakçılar üçün şəxsi inkişaf izləmə paneli.
- Mentor dəstəyi.
- Dünyanın hər yerindən mütəxəssislərlə görüşlər.

Kouç: Bu sənin üçün nə dəyişəcək?

Klient: Mənim vizyonumu reallaşdıracaq, daha çox insana fayda verəcəyəm.

3. Realist Perspektivi – “Plan və Addımlar”

Kouç: İndi realist mövqeyə keçək. Mövcud resurs və imkanlarla bunu necə həyata keçirə bilərsən?

Klient: İlk mərhələdə Azərbaycan və türk dilində məzmunla başlaya bilərəm. Mövcud əlaqələrimdən istifadə edərək 5-6 təlimçi ilə əməkdaşlıq edəərəm.

Kouç: İlk konkret addım nə ola bilər?

Klient:

- Platformanın texniki tələblərini müəyyənləşdirmək.
- Vebsayt və mobil tətbiq üçün texniki tərəfdaş tapmaq.
- 3 ay ərzində ilkin versiyayı istifadəyə vermək.

Kouç: Resurslar necə təmin olunacaq?

Klient: Şəxsi yığımımın bir hissəsini və kiçik investor dəstəyini istifadə edəcəyəm.

4. Tənqidçi Perspektivi – “Risklər və Maneələr”

Kouç: İndi tənqidçi mövqeyinə keçək. Məsələyə soyuq başla baxaq: nələr sənə mane ola bilər?

Klient:

- Texniki problemlər və gecikmələr.
- Təlimçilərin davamlı məzmun təmin edə bilməməsi.
- Rəqabətli bazarda fərqlənməmək riski.
- Maliyyə planının reallığa uyğun olmaması.

Kouç: Bunlara qarşı hansı qabaqlayıcı tədbirlər görə bilərsən?

Klient:

- Təcrübəli texniki komanda ilə müqavilə imzalamaq.
- Əvvəlcədən məzmun planı hazırlamaq.
- Unikal fərqləndirici konsept qurmaq.
- Büdcəni 20% ehtiyatla planlaşdırmaq.

5. Perspektivlərin Birləşdirilməsi

Kouç: İndi gələn üç baxış bucağını birləşdirək. Xəyalpərəst hissən sənə motivasiya verdi, realist hissən plan qurdu, tənqidçi hissən riskləri gördü. Bunu necə yekunlaşdırmaq istədin?

Klient: Mən ilkin mərhələdə 3 ay ərzində Azərbaycan və Türk dilində məzmunla platformanı açacam. Texniki tərəfdaşla müqavilə bağlayacağam, fərqləndirici xüsusiyyət kimi isə “mentor dəstəyi”ni xüsusi vurğulayacağam.

6. Sessiyanın Bağlanması

Kouç: Bu texnika sənə nə verdi?

Klient: Xəyallarımı qorumaqla yanaşı, real addımlar atmaq və riskləri nəzərə almağı öyrətdi.

Kouç: İndi ən yaxın 1 həftə ərzində atacağın ilk addım nədir?

Klient: Texniki tərəfdaş axtarışına çıxmaq.

Sessiya Axışının Strukturu

- **Giriş** – Texnikanın izahı, mövzunun seçilməsi.
- **Xəyalpərəst mərhələ** – Məhdudiyyətsiz vizyon yaratmaq.
- **Realist mərhələ** – Plan, resurs, vaxt çərçivəsi.
- **Tənqidçi mərhələ** – Risklərin və boşluqların analizi.
- **Birləşdirmə** – Üç baxışın sintezi.
- **Bağlanış** – Ən yaxın addımın müəyyənləşdirilməsi.

Laddering Technique – “Niyə?” pillələmə texnikası Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Mövzu: Karyera istiqamətinin dəyişdirilməsi ilə bağlı motivasiyanın kök səbəbini tapmaq

Sessiya müddəti: ~60 dəqiqə

Format: Kouç – Klient dialoqu

Məqsəd: Klientin ifadə etdiyi məqsədin arxasında duran dərin dəyərləri, inamları və motivasiyaları ortaya çıxarmaq.

1. Sessiyanın Açılışı və Texnikanın İzahı

Kouç: Bugünkü sessiyada “Niyə?” pillələmə texnikasından istifadə edəcəyik. Bu üsul sənə bir məqsədin və ya problemin arxasında duran kök dəyərləri tapmağa kömək edir. Mən sənə ardıcıl olaraq “Niyə bu sənə vacibdir?” sualını müxtəlif bucaqlardan verəcəyəm. Məqsədiniz səthdə olan səbəbdən dərinliyə, ən əsas motivasiyaya qədər enməkdir. Hazırsanmı?

Klient: Bəli, başlayaq.

2. İlk Məqsədin İfadəsi

Kouç: Sən indi həyatında ən çox nəyə nail olmaq istəyirsən?

Klient: Mən işimi dəyişib, öz biznesimi qurmaq istəyirəm.

3. “Niyə?” pillələmə prosesi – Dərinləşmə mərhələləri

Kouç: Niyə bu sənə üçün vacibdir?

Klient: Çünki daha sərbəst olmaq istəyirəm.

Kouç: Niyə sənə üçün sərbəst olmaq önəmlidir?

Klient: Çünki öz vaxtımı və işimi idarə etmək mənə daha rahat hiss etdirir.

Kouç: Niyə vaxtını və işini idarə etmək sənə bu qədər rahatlıq gətirir?

Klient: Çünki indi işlədiyim yerdə məndən asılı olmayan qərarlar verilir və mən öz ideyalarımı həyata keçirə bilmirəm.

Kouç: Niyə öz ideyalarımı həyata keçirmək sənə bu qədər vacibdir?

Klient: Çünki yaradıcılıq mənim üçün əsas dəyərlərdən biridir və bu, məni motivasiya edir.

Kouç: Niyə yaradıcılıq sənin üçün bu qədər güclü dəyərdir?

Klient: Çünki mən həyatım boyu fərqli şeylər yaratmaqdan zövq almışam və bununla insanlara təsir edə bilmişəm.

Kouç: Niyə insanlara təsir etmək sənə bu qədər önəmli gəlir?

Klient: Çünki mən başqalarının həyatında müsbət dəyişiklik yaratmaq istəyirəm. Bu mənə mənalı bir həyat hissi verir.

Kouç: Deməli, işini dəyişmək və biznes qurmaq istəyinin kökündə insanların həyatına təsir etmək, yaradıcılığını istifadə etmək və sərbəst olmaq dayanır. Bu sənin üçün doğrudurmu?

Klient: Tamamilə doğrudur, indi səbəbi çox daha aydın görürəm.

4. İnsaytların Yekunlaşdırılması

Kouç: Görürsən, səthdəki “işimi dəyişmək istəyirəm” fikrinin arxasında “yaradıcılıq, təsir etmək, azadlıq” kimi dəyərlər var. Bu motivasiyanı bilməyin sənə gələcəkdə daha davamlı addımlar atmağa kömək edəcək.

Klient: Bəli, əvvəllər bunu sadəcə iş mühitimdən narazılıq kimi görürdüm, amma indi arxasında dəyərlərimin olduğunu başa düşdüm.

5. Fəaliyyət Addımlarının Müəyyənləşdirilməsi

Kouç: İndi sənə, bu dəyərlərə uyğun olaraq biznesini qurmaq üçün ilk 3 addım nə ola bilər?

Klient:

- Öz yaradıcılığımı istifadə edə biləcəyim biznes sahəsini seçmək.
- İnsanlara fayda verəcək xidmət və ya məhsul dizayn etmək.
- Zamanımı sərbəst idarə edə biləcəyim iş modelini qurmaq.

6. Sessiyanın Bağlanması

Kouç: Bugünkü “Niyə?” pillələmə texnikyası sənə nə qazandırdı?

Klient: Mən motivasiyamın əsasını anladım. İndi bilirəm ki, biznesimdə yaradıcılıq, təsir gücü və azadlıq olmazsa, uzun müddət motivasiyalı qala bilmərəm.

Sessiya Strukturu

- **Giriş:** Texnikanın izahı və məqsədin seçilməsi.
- **İlkin məqsədin ifadəsi.**

- Ardıcıl “Niyə?” sualları ilə pillələmə (5-7 dəfə).
- Kök dəyərlərin və inancların aşkarlanması.
- Motivasiya əsaslı fəaliyyət addımlarının qurulması.
- Sessiyanın bağlanması və əsas insaytların vurğulanması.

ABC Modeli üzrə Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Mövzu: İş yerində tənqiddə emosional reaksiya vermək

Müddət: ~60 dəqiqə

Format: Kouç – Klient dialoqu

Məqsəd: Hadisə, inanc və nəticə arasındakı əlaqəni görmək, məhdudlaşdırıcı inancı dəyişdirmək.

1. Sessiyanın Açıliş və Modelin İzahı

Kouç: Bugünkü sessiyada **ABC Modeli** ilə işləyəcəyik. Bu model bizə göstərir ki, emosional reaksiyalarımızı hadisənin özü deyil, hadisə haqqında inancımız formalaşdırır. “A” – hadisəni (Activating Event), “B” – inancı (Belief), “C” isə nəticəni (Consequence) ifadə edir. Biz addım-addım bunları təhlil edəcəyik. Hazırsanmı?

Klient: Bəli, başlayaq.

2. A – Activating Event (Hadisə)

Kouç: Son günlərdə səni narahat edən bir hadisəni təsvir edə bilərsinizmi?

Klient: Keçən həftə rəhbərim iclasda mənim təqdimatımı tənqid etdi. Həmin an çox pis oldum.

Kouç: Hadisəni konkret olaraq necə baş verdi deyə bilərsiniz?

Klient: Təqdimatı bitirdim, rəhbər dedi ki, “Bu plan yetərinə detallı deyil, daha yaxşı hazırlaşmalı idin.” Bunu komanda qarşısında dedi.

3. B – Belief (İnanc)

Kouç: Bu hadisə baş verəndə ağılından hansı fikir keçdi?

Klient: Düşündüm ki, “Deməli, mən kifayət qədər yaxşı deyiləm.”

Kouç: Yəni bu tənqidi eşidəndə ağılında avtomatik olaraq “yaxşı deyiləm” inancı aktivləşdi, düzdür?

Klient: Bəli, elə hiss etdim ki, dəyərim azaldı.

Kouç: Səncə, bu inancın əsası hardan gəlir?

Klient: Uşaq vaxtından atam hər işimi çox tənqid edirdi, ona görə bəlkə də belə reaksiya verirəm.

4. C – Consequence (Nəticə)

Kouç: Bu inancı düşündüyün zaman özünü necə hiss etdin?

Klient: Çox məyus oldum, motivasiyam düşdü, hətta işdən çıxmağı düşündüm.

Kouç: Bəs davranış baxımından nə etdin?

Klient: İclasdan sonra heç kimlə danışmadım, ertəsi gün də daha az aktiv idim.

5. İnancları Yenidən Çərçivələmə (Reframing)

Kouç: İndi gəlin həmin hadisəni eyni vəziyyətdə fərqli bir inancla təsəvvür edək. Məsələn, “Bu sadəcə işin təkmilləşdirilməsi üçün verilən geribildirimin bir hissəsidir” inancı ilə baxsaq, nə hiss edərdin?

Klient: Onda daha az inciməzdim, hətta bunu öyrənmək fürsəti kimi görə bilərdim.

Kouç: Gözəl. Hissin necə dəyişərdi?

Klient: Daha sakit və açıq fikirli olardım. Daha yaxşı hazırlıq üçün motivasiyam artardı.

6. Alternativ İncanın Formalaşdırılması

Kouç: O zaman hadisəni belə ifadə edə bilərik: “Rəhbərin tənqidi mənim dəyərimi göstərmir, sadəcə layihəni inkişaf etdirmək məqsədi daşıyır.” Bu inancı qəbul etmək sənin üçün mümkündürmü?

Klient: Bəli, bu mənə daha realist gəlir.

Kouç: İndi eyni hadisə yenidən baş versə, reaksiyan necə olar?

Klient: Müdafiəyə keçmək əvəzinə sual verib, daha çox məlumat almağa çalışaram.

7. Sessiyanın Yekun İnsaytları

Kouç: Bugünkü sessiyadan ən böyük nəticən nə oldu?

Klient: Hadisələrdən çox, onlar haqqında düşündüyüm incanın məni necə təsirləndirdiyini anladım. İnancı dəyişmək, hissimi və davranışımı da dəyişir.

Kouç: Bu yanaşmanı gələcəkdə necə tətbiq edəcəksən?

Klient: Hər dəfə güclü emosional reaksiya hiss edəndə özümə soruşacağam: “Mən indi hansı inancı əsas götürürəm?”

Sessiya Strukturu – ABC Modeli

- **Giriş:** Modelin izahı.
- **A – Hadisə:** Konkret faktlar.
- **B – İncə:** Avtomatik düşüncə və mənalandırma.
- **C – Nəticə:** Hisslər və davranışlar.
- **Alternativ İncə:** Yenidən çərçivələmə.
- **Tətbiq Planı:** Gələcəkdə tətbiq addımları.
- **Yekunlaşdırma:** Əsas insaytların vurğulanması.

OSKAR Modeli üzrə Kouçluq Sessiyası

Nümunəsi

Mövzu: İşdə məhsuldarlığın artırılması

Müddət: ~60 dəqiqə

Format: Kouç – Klient dialoqu

Məqsəd: Klientin mövcud resurslarını aşkarlamaq, konkret fəaliyyət planı qurmaq və motivasiyasını gücləndirmək.

1. O – Outcome (Nəticə / Məqsəd)

Kouç: Bugünkü sessiyamızda OSKAR modeli ilə işləyəcəyik. İlk addım — sən bu sessiyadan və ümumilikdə məqsədindən nə gözləyirsən?

Klient: Mən işdə daha məhsuldar olmaq istəyirəm. Çox vaxt gün sonunda hədəflərim yarımçıq qalır.

Kouç: Sənin üçün “məhsuldar olmaq” nə deməkdir? Konkret təsvir edə bilərsənmi?

Klient: İş günümün sonunda planlaşdırdığım 80–90% tapşırığı bitirmək və artıq təxirə salmamaq.

Kouç: Əgər bu məqsədə çatsan, həyatında nə dəyişəcək?

Klient: Daha az stress hiss edəcəyəm, rəhbərimlə münasibətim yaxşılaşacaq və işdən məmnuniyyətim artacaq.

2. S – Scaling (Şkala üzrə Qiymətləndirmə)

Kouç: Hazırda 0-dan 10-a qədər bir şkala təsəvvür edək. 0 — heç məhsuldar olmadığın, 10 — tam məqsədinə çatdığın vəziyyətdir. Sən indi haradasan?

Klient: Təxminən 5-də.

Kouç: 5-də olmağın nə təmin edir? Yəni hansı bacarıq və resurslar sənə bunu verir?

Klient: Planlaşdırma bacarığım var, iş siyahısı hazırlayıram, amma icra zamanı çox vaxt diqqətim dağılır.

Kouç: Əgər 6 və ya 7-yə qalxsaydın, hansı fərqli addımlar atardın?

Klient: Gün ərzində sosial şəbəkədə az vaxt keçirmək, öncə ən vacib tapşırıqları yerinə yetirmək.

3. K – Know-how (Bilik və Bacarıqlar)

Kouç: Məhsuldarlığını artırmaq üçün sən artıq nələri bilirsən və edə bilirsən?

Klient: Vaxt idarəçiliyi üsullarını bilirəm, məsələn, “Pomodoro” texnikasını. Həm də prioritetləri ayırd etməyi bacarıram.

Kouç: Bunları daha ardıcıl tətbiq etməyinə nə mane olur?

Klient: Bəzən motivasiyam azalır və öz-özümə “sonra edərəm” deyirəm.

Kouç: Motivasiya üçün indiyə qədər sənin üçün nə yaxşı işləyib?

Klient: Kiçik nailiyyətlər üçün özümü mükafatlandırmaq.

4. A – Affirm & Action (Təsdiqləmə və Fəaliyyət Planı)

Kouç: Sənin güclü tərəflərin — planlama bacarığı, prioritetləşdirmə və motivasiya üsullarını bilməyindir. İndi gəl, növbəti həftə üçün konkret fəaliyyət planı yaradaq.

Klient: Əla, hazıram.

Kouç: Hər günün əvvəlində 3 əsas prioritet yazmaq necə olar?

Klient: Bəli, və günün sonunda onları qiymətləndirmək.

Kouç: Sosial şəbəkəyə vaxt məhdudiyyəti qoymağı planına əlavə edək?

Klient: Hə, gündə maksimum 20 dəqiqə.

Kouç: Motivasiya üçün mükafat sistemi necə olacaq?

Klient: Əgər həftə ərzində 90% tapşırığı bitirsəm, özümə istirahət günü verəcəyəm.

5. R – Review (İcmal / Yoxlama)

Kouç: Bu planı tətbiq etdikdən sonra uğuru necə ölçəcəksən?

Klient: Hər günün sonunda prioritetləri işarələyəcəyəm və həftə sonunda ümumi nəticəni çıxaracağam.

Kouç: Əgər planın işləmədiyi hiss olunsaydı, nə edəcəksən?

Klient: Maneələri analiz edəcəyəm və lazım olsa yeni üsullar əlavə edəcəyəm.

Kouç: Bugünkü sessiyadan ən böyük nəticənə nə oldu?

Klient: Məqsədimə çatmaq üçün artıq bir çox resursum olduğunu gördüm. Sadəcə onları daha sistemli tətbiq etməliyəm.

Sessiya Strukturu – OSKAR Modeli

- **Outcome:** Konkret nəticəni müəyyən etmək.
- **Scaling:** İndiki vəziyyətin ölçülməsi və kiçik addımların planlanması.
- **Know-how:** Mövcud bilik və bacarıqları aktivləşdirmək.
- **Affirm & Action:** Güclü tərəfləri təsdiqləmək və konkret fəaliyyət addımları yaratmaq.
- **Review:** İrəliləyişi izləmək və lazım olduqda dəyişiklik etmək.

TRANSFORMATİV MODELƏR

Mövzular:

- Gestalt Kouçluğu
- Transformativ Kouçluq
- Ontoloji Kouçluq

1. GESTALT KOUÇLUĞU

Qısa Tərif:

Gestalt kouçluğu, fərdin “burada və indi” olan təcrübəsini və fərqindəliyini artırmağa yönəlmiş bir yanaşmadır. Bu metod şəxsiyyətin parçalanmış hissələrini birləşdirməyə və bütövləşməyə yardım edir.

Əsas Prinsiplər:

- “İndi və burada”ya diqqət
- Duyğu və davranışların müşahidəsi
- Məsuliyyətin fərd tərəfindən alınması
- Eksperimentlər və rolu oynama texnikaları

Kouçluqda Tətbiqi:

- Klient öz daxili hissələrini və bədənindəki reaksiyaları müşahidə edir
- Davranışların və düşüncə nümunələrinin fərqi varılır
- Kouç suallar vasitəsilə fərqindəliyi artırır, lakin istiqamət vermir

Alətlər:

- “Sən indi nə hiss edirsən?”
- Boş stul texnikası
- Duyğu-ifadə çevrəsi

Nəticə:

Klient öz davranışlarının və qərarlarının məsuliyyətini özünə götürür, daha şəffaf və dürüst münasibətlər qurur.

2. TRANSFORMATİV KOUÇLUQ

Qısa Tərif:

Transformativ kouçluq, fərdin daxili inanc sistemlərini və şəxsiyyət kimliyini dəyişdirməyə yönəlmiş, dərin inkişaf prosesidir. Məqsəd müştərinin düşüncə, hiss və davranış səviyyələrində “içdən xaricə doğru” dəyişimi təşviq etməkdir.

Əsas Prinsiplər:

- Özünü dərk etmə və refleksiya

- Mənlik anlayışının gücləndirilməsi
- İnancların və identikliklərin dəyişdirilməsi
- Dəyişimin dərin səviyyədə baş verməsi

Kouçluqda Tətbiqi:

- Klientin qorxuları, limitləyici inancları və daxili tənqidçi səsləri araşdırılır
- Yeni şəxsiyyət modeli qurulur (məsələn, “qorxan” deyil, “cəsarətli və öyrənən” mənlik)
- Sessiyalar arasında dərindən təfəkkür və öz müşahidəsi təşviq olunur

Alətlər:

- Kimlik və dəyərlər ilə bağlı metaforik suallar
- Tərəddüdləri araşdırma texnikaları
- “Əgər artıq dəyişmiş olsaydın, necə davranardın?” yanaşması

Nəticə:

Klient köhnə mənlik strukturundan çıxaraq özünü yeni bir şəkildə qurur. Düşüncə və davranışlarında davamlı dönüşüm yaranır.

3. ONTOLOJİ KOUÇLUQ

Qısa Tərif:

Ontoloji kouçluq insanın varlıq halını (being) dəyişməklə, onun fəaliyyət (doing) nəticələrini dəyişməyə yönəlir. Bu kouçluq dil, duyğular və bədən koordinasiyası arasında olan əlaqəyə əsaslanır.

Əsas Prinsiplər:

- İnsan bir varlıq halıdır: necə varsan, elə də davranırsan
- Dil – dünya ilə münasibətimizi formalaşdırır
- Duyğular – imkan və məhdudiyyət yaradır
- Bədən – münasibətlər və ifadənin vasitəsidir

Kouçluqda Tətbiqi:

- Klientin danışmaq tərzini və daxili dialoqları müşahidə olunur
- Duyğuların yaranma səbəbləri və onların yaratdığı imkanlar təhlil edilir
- Bədən mövqeləri və gərginliklər araşdırılır

Alətlər:

- Duyğu tiplərinin (məsələn: ümitsizlik, ümid, həyəcan) təhlili
- “Mən kiməm və necə görünürəm?” sual çevrələri
- Duruş və nəfəs müşahidələri

Nəticə:

Klient öz varlıq halını dəyişərək daha uyğun, adaptiv və təsirli davranışlar nümayiş etdirməyə başlayır.
Yəni: **varlıq** → **davranış** → **nəticə** zənciri qurulur.

Müqayisəli Cədvəl: Üç Modelin Xüsusiyyətləri

Model	Fokusu	Əsas Tətbiq Yeri	Nəticə Yönümlülük
Gestalt Kouçluğu	“Burada və indi” təcrübəsi	Davranış və fərqiindəliyi	hiss Fərdi məsuliyyət
Transformativ Kouçluq	Kimlik və inanclar	dərin İnanç dəyişikliyi və özünü tanıma	Davamlı transformasiya
Ontoloji Kouçluq	Varlıq halı (being)	Dil, duyğu və bədən birliyi	Daxili uyğunlaşma və harmoniya

Gestalt Kouçluğu

I. Giriş: Gestalt nə deməkdir?

"Gestalt" sözü alman dilindən tərcümədə "forma", "bütövlük" mənasına gəlir. Gestalt psixologiyası XX əsrin əvvəllərində yaranmış və insan təcrübəsinin yalnız tərkib hissələrinə deyil, bütöv olaraq necə qəbul edildiyinə fokuslanan bir yanaşmadır.

Gestalt kouçluğu bu yanaşmanı əsas alaraq fərdin "burada və indi" olan vəziyyətini dərk etməsinə və daxili bütövlüyə çatmasına kömək edir.

II. Gestalt Kouçluğunun Fəlsəfəsi

Gestalt kouçluğu aşağıdakı əsas prinsiplərə əsaslanır:

Prinsip	Açıqlama
İndi və burada	Keçmişə və ya gələcəyə fokuslanmaq əvəzinə, indiki anın fərqlində olmaq.
Fərqləndəlik (Awareness)	Fərd öz hissələrinin, düşüncələrinin və davranışlarının fərqlində olduqca dəyişə bilər.
Məsuliyyət	İnsan öz həyatındakı seçimlərin və nəticələrin məsuliyyətini qəbul etməlidir.
Eksperiment və oyunlar	Davranışların və hissələrin canlı şəkildə araşdırılması üçün praktiki metodlar tətbiq edilir.

III. Kouçluqda Gestalt Yanaşmasının Məqsədi

- Fərdin daxili parçalanmalarını müəyyən etmək
- Davranış və emosiyaları təcrübə etmək
- Fərdin özünü tam və bütöv hiss etməsinə şərait yaratmaq
- Fərqləndəliyi artıraraq dəyişimi mümkün etmək

IV. Gestalt Kouçluğunun Strukturu

1. Kontakt Qurmaq

Kouç və klient arasında şəffaf, autentik və təbii bir əlaqə formalaşdırılır.

2. Fərqləndəlik Yaratmaq

Kouç klientin danışığında, bədən dilində və emosiyalarında nə baş verdiyini müşahidə edir və suallar vasitəsilə fərqləndəlik yaradır:

- "Hazırda nə hiss edirsiniz?"
- "Bədənində hansı hiss var?"

3. Təcrübə və Eksperiment

- “Boş stul” texnikası ilə daxili dialoqlar canlandırılır
- Rol oynama ilə alternativ davranış nümunələri yoxlanılır
- Səssiz qalmaq, bədən səsini qulaq asmaq təşviq edilir

4. Məsuliyyətin Qəbul Edilməsi

Klientin verdiyi qərarlar, davranışlar və münasibətlərə görə məsuliyyəti özü daşdığına dair fərqindəlik inkişaf etdirilir.

V. Kouç üçün Rəhbər Prinsiplər

Prinsip	Kouç necə tətbiq edir?
Təhlükəsiz sahə yaratmaq	Klientin özünü ifadə edə biləcəyi mühit yaratmaq
Müdaxilə etməmək	Klientin təcrübəsinə mane olmamaq, dəyişməyə imkan yaratmaq
Müşahidə və refleksiya	Bədən dili, mimikalar, pauzalar üzərindən suallar vermək
Dil istifadəsi	“Mən” dili ilə danışmağa təşviq etmək (məsələn, “Mən qorxuram” əvəzinə “Bəzi insanlar qorxur” deməkdən çəkinmək)

VI. Tipik Gestalt Texnikaları

Texnika	İstifadə sahəsi
Boş stul	Klient daxili dialoqu və ya konflikt yaşadığı bir şəxslə simulyasiya qurur
İfadə məşqləri	Klient hiss etdiyi duyğuları bədən dili, səs tonu və hərəkətlərlə ifadə edir
Tamamlama cümlələri	“Mən indi...” / “Mən istəyirəm ki...” ilə başlayaraq hissələrini tamamlayır
Duyğu dairəsi	Klientin hissələrini tanımasına və ifadə etməsinə yardım edir

VII. Gestalt Kouçluğu ilə Digər Modellərin Fərqi

Xüsusiyyət	Gestalt Kouçluğu	Klassik Model (məs. GROW)
Fokus	İndi və burada	Məqsədyönlü planlama
Proses	Təcrübə və eksperiment	Strukturlaşdırılmış suallar
Dərinlik	Duyğu və bədən fərqindəliyi	Düşüncə səviyyəsində təhlil
Nəticə	Bütövləşmə və fərqindəlik	Plan və fəaliyyət addımları

VIII. Gestalt Kouçluğunun Tətbiq Sahələri

- Emosional zəkada inkişaf
- Münaqişələrin həlli
- Özünüifadə bacarıqlarının inkişafı

- Şəxsi qərarların qəbul olunması
- Stress və daxili narahatlıqların tənzimlənməsi

IX. Klientlərə Dəstək Üçün Gestalt Sualları

- “Hazırda bədənində nə baş verir?”
- “Bu hissi harada hiss edirsən?”
- “Bu hiss sənin üçün nə deməkdir?”
- “Əgər bu duyğunu bir forma və ya rənglə təsvir etsəydin, necə olardı?”
- “Bu anda sənə nə baş verdiyini səsləndirə bilərsənmi?”

Nəticə

Gestalt kouçluğu, kouç və klient arasında dərin və şəffaf bir əlaqə quraraq, fərdin emosional və davranış səviyyəsində dəyişimini təşviq edir. Bu model, yalnız nəticəyə yox, daxili və fərdi transformasiyaya yönəlmiş bir yanaşmadır.

Gestalt Kouçluğunda Ən Çox İstifadə Edilən Texnikalar

1. Boş Stul Texnikası (Empty Chair Technique)

Məqsəd:

Klientin öz daxilindəki müxtəlif tərəflərlə (emosiyalar, daxili konfliktlər, keçmişdəki şəxslər, qərar dilemması və s.) dialoquna imkan yaratmaq.

İcra qaydası:

- İki stul qarşı-qarşıya qoyulur.
- Klient bir stulda özünü, digərində isə məsələyə bağlı olan fərdi və ya hissəni (məsələn, qorxu, öfke, keçmiş təcrübə və s.) təmsil edir.
- Klient bir stuldan danışaraq sonra digər stula keçir və cavab verir.
- Bu dialoq davam edir və kouç suallar vasitəsilə prosesi dəstəkləyir.

Fayda:

- Emosiyaların səsləndirilməsi,
- İç dialoqun görünür hala gəlməsi,
- “Tamamlanmamış işlərin” bağlanması.

2. “Burada və İndi” (Here and Now) Yanaşması

Məqsəd:

Klientin keçmişə və ya gələcəyə deyil, indiki ana fokuslanmasına kömək etmək.

İcra qaydası:

4. Kouç klientin hal-hazırda nə hiss etdiyini, bədənində nə baş verdiyini, nə düşündüyünü soruşur:

“Hazırda bunu deyərkən bədənində nə baş verir?”

“Bunu deyəndə səsinde bir titrəmə hiss etdim, sən fərqləndəsənmi?”

Fayda:

- Klientin təcrübəsinin indiki andakı təsirini dərk etməsi,
- Özünə daha dərinlən bağlanması.

3. Şəfqətli Konfrontasiya (Compassionate Confrontation)

Məqsəd:

Klientin dedikləri ilə bədən dili, duyğuları və davranışları arasında uyğunsuzluqları üzə çıxarmaq və fərqindəlik yaratmaq.

İcra qaydası:

- Kouç ziddiyyətli siqnalları müşahidə edərək bunu klientə şəfqətli və neytral dildə bildirir:
“Sən ‘bunun sənin üçün əhəmiyyətsiz olduğunu’ deyirsən, amma bunu deyərkən səsin titrədi və gözlərin doldu. Səncə bu nə ilə bağlı ola bilər?”

Fayda:

- Daxili konfliktlərin səthi çıxması,
- Emosional fərqindəliyin artması.

4. Bədən Fərqindəliyi Texnikası (Body Awareness)

Məqsəd:

Klientin bədənində baş verən duyğusal siqnalları tanıması və onlarla əlaqəyə keçməsi.

İcra qaydası:

- Kouç klientdən emosional təcrübəsi zamanı bədənində nə hiss etdiyini soruşur.
- Sessiyada nəfəs, gərginlik, istilik, ağrı və s. müşahidə olunur.
- Kouç sadə, yönləndirici suallarla klienti bədən təcrübəsinə yönəldir.

Nümunə suallar:

“Bu məsələni düşünəndə sinə nahiyəndə nə hiss edirsən?”
“Ayaqların yerə necə təmas edir?”
“Bədənində hansı hissə daha çox diqqətini çəkir?”

Fayda:

- Somatik (bədənə bağlı) fərqindəliyin inkişafı,
- Duyğuların bədən üzərindən çıxarılması.

5. Dilin Fərqindəliyi və Yenidən Qurulması

Məqsəd:

Klientin danışdığı dilindəki avtomatik, məhdudlaşdırıcı və məsuliyyətdən qaçan ifadələri fərqləndirmək və onları transformasiya etmək.

İcra qaydası:

- Kouç klientin ifadələrinə diqqət yetirir və onları “fərqindəliklə” dəyişməyə təşviq edir.

Misal dəyişikliklər:

- “Məcbur idim” → “Seçim etdim”
- “Onlar məni hirsləndirdilər” → “Hirsli oldum”
- “Nə deyəcəyimi bilmirdim” → “Özümü ifadə etməyə cəkindim”

Fayda:

- Dilin məsuliyyət daşıyan formaya keçməsi,
- Öz gücünün fərqinə varmaq.

6. Tamamlanmamış İşlərin Aşkara Çıxarılması

Məqsəd:

Keçmişdə baş vermiş və emosional olaraq tamamlanmamış hadisələrin indi təsirini dərk etmək.

İcra qaydası:

- Kouç klientin tez-tez təkrar etdiyi emosional mövzulara diqqət yetirir.
- Bu təcrübələrə qaydaraq fərqişdəlik və emal yaratmağa kömək edir.

Nümunə sual:

“Bu hiss sənin həyatında daha əvvəl hansı anlarda baş vermişdi?”

Fayda:

- Keçmişlə barışmaq,
- İndiki an üçün emosional boşluqları bağlamaq.

Nəticə

Gestalt kouçluğunun texnikaları birbaşa təcrübəyə, bədənə, duyğuya və dilə əsaslanır. Bu texnikalar kouçluq sessiyalarını sadəcə “söhbət” deyil, **transformasiyaya aparan təcrübə** halına gətirir.

Transformativ Kouçluq

I. Giriş: Transformativ Kouçluğa Baxış

Transformativ kouçluq — adından da göründüyü kimi — şəxsin **daxili dəyişimini və dərin dönüşümünü** hədəfləyən bir kouçluq yanaşmasıdır. Bu model yalnız davranış səviyyəsində dəyişikliklə kifayətlənmir, fərdin **düşüncə tərzində, mənlilik anlayışında və həyatla münasibətində əsaslı dəyişiklik** yaratmağa fokuslanır.

II. Transformativ Kouçluğun Məqsədi

Transformativ kouçluq:

- Fərdin **kim olduğunu** kəşf etməsinə,
- Öz dəyərləri, inanc sistemləri və mənalı həyat anlayışı üzərində düşünməsinə,
- Daxili blokajları və limitləyici inancları aşmasına,
- Həyatında **daha yüksək məqsəd** və mənəvi inteqrasiya yaratmasına şərait yaradır.

III. Əsas Prinsipləri

Prinsip	Açıqlama
Kimlik və Özünüdərkətmə	Klient öz dərin mənliliyini və həyat məqsədini sorğulayır
Məna yönümlü yanaşma	Davranışlar və qərarlar dəyər sisteminə və mənalı yaşam təməlinə qiymətləndirilir
Düşüncə dəyişimi	Fərd reallığı necə qavradığını yenidən nəzərdən keçirir
İnancların qurulması	yenidən Limitləyici inanclar təhlil olunur və çevrilir
Duyğusal dayanıqlılıq	şəffaflıq və Duyğularla sağlam əlaqə qurmaq və emosional çevikliyi inkişaf etdirmək təşviq edilir

IV. Transformativ Kouçluğun Strukturu

1. Reflektiv Dinləmə və Özünə Baxış

Klientin dediklərini sadəcə eşitmək yox, onun arxasındakı **dəyərləri, qorxuları və motivasiyaları** dərk etmək hədəflənir.

2. Daxili Dialoqun Aydınlaşdırılması

Klientin daxilindəki “tənqidçi”, “qorxan”, “mükəmməlçi” kimi səs və kimliklərlə işlənir.

3. Kimlik Vəziyyətləri ilə İş

- “Mən kiməm?”

- “Həyatda nə üçün burdayam?”
- “Mənim gerçək potensialım nədir?” kimi suallar işlənir.

4. İnancların Transformasiyası

Limitləyici inanclar (məs. “Mən buna layiq deyiləm”) kouçluq texnikaları ilə aşkarlanır və dəyişdirilir.

5. Yeni Perspektivlərin Qurulması

Klient öz vəziyyətinə yeni, gücləndirici baxış bucağı ilə yanaşmağa təşviq olunur.

V. Transformativ Kouçun Rolu

Transformativ kouç:

- Bələdçi və güzgü funksiyası daşıyır — **yol göstərməz, dərinliyi işıqlandırır**
- Klienti düşündürmək üçün dərin və açıq suallar verir
- Özünüdərkətmə üçün **təhlükəsiz və şəffaf məkan** yaradır
- Emosional prosesləri müşahidə edib, şəfqətlə müşayiət edir
- Fərdin dəyərlərini və həyat məqsədini ortaya çıxarmağa yardım edir

VI. Transformativ Kouçluqda İstifadə Olunan Alətlər

Texnika / Alət	Tətbiq məqsədi
Güclü metaforlarla işləmək	Klientin vəziyyətini daha vizual və simvolik ifadə etməsinə imkan verir
Kölgə işi (Shadow work)	Daxili qorxular və basdırılmış duyğularla işləmək
Limitləyici inancların xəritəsi	Düşüncə bloklarını müəyyənləşdirmək
İçsəl Uşaqla iş	Köhnə emosional nümunələrin qaynağını tapmaq
Təkrarlanan hekayələrin analizi	Klientin yaratdığı hekayələri və onların onu necə formalaşdırdığını araşdırmaq

VII. Transformativ Kouçluğun Tətbiqi Nümunələri

- **Liderlik kouçluğunda:** Liderin daxili dəyərləri ilə xarici davranışlarını uyğunlaşdırmaq
- **Həyat kouçluğunda:** Klientin “mən kiməm?” sualına cavab tapmaq
- **Məqsəd böhranı yaşayan şəxslərlə:** Yeni həyat vizyonu yaratmaq
- **Karyera yönümü ilə bağlı çaşqınlıq yaşayanlarla:** Öz kimliyi və istəkləri ilə uyğun iş sahəsi tapmaq

VIII. Kouçlar üçün Nümunəvi Transformativ Suallar

- “Bu vəziyyətdə sənin üçün dəyərli olan nədir?”
- “Sənin özünə dair inandığın hansı fikir bu vəziyyətdə səni saxlayır?”

- “Əgər bu inam doğru olmasaydı, nə dəyişərdi?”
- “Daxilində səni çağıran hansı səs var?”
- “Həyatının bu anına baxanda, bu təcrübədən nə öyrənə bilərsən?”

IX. Transformativ Kouçluq vs. Digər Modellər

Xüsusiyyət	Transformativ Kouçluq	Klassik GROW modeli
Fokus	Daxili transformasiya	Məqsəd və fəaliyyət planı
Müddət	Dərin, bəzən daha uzun proses	Nisbətən qısa və nəticəyönümlü
Mərkəz	Öz kimliyinin və anlamın yenidən qurulması	Konkrekt nəticələr və strategiyalar
Suallar	Kimlik və inam əsaslı	Məqsəd, reallıq, imkanlar əsaslı

Transformativ Kouçluğun Əsas Texnikaları

1. Dərin Dinləmə (Deep Listening)

Məqsəd: Klientin sadəcə dediklərini deyil, həm də **dediklərində gizli olan emosional və kimlik səviyyəli mesajları** anlamaq.

- Sözlərdən daha çox **ton, pauza, bədən dili və hiss** izlənilir.
- Kouç, öz fikirlərini deyil, klientin “**həqiqi daxili səsini**” eşitməyə çalışır.
- Dərin dinləmə klientin özünü "görülmüş" və "anlaşılmış" hiss etməsini təmin edir — bu da transformasiyanın başlanğıcıdır.

2. Limitləyici İnancların Aşkara Çıxarılması (Belief Excavation)

Məqsəd: Klientin həyat keyfiyyətinə mane olan **dərin köklənmiş inancları** müəyyənləşdirmək və onları sorğulamaq.

- Suallar vasitəsilə inancın **mənşəyi** (uşaqlıq, ailə, cəmiyyət) araşdırılır.
- “Sənə kim dedi ki...?”, “Bu fikir sənə öz fikrindir, yoxsa öyrəndiyin bir şey?” kimi güclü kouçluq sualları istifadə olunur.
- İnanc dəyişmədən davranış dəyişikliyi mümkün olmadığından, bu texnika çox əsaslıdır.

3. Səssizliklə İş (Holding Space / Silence as a Tool)

Məqsəd: Klientin öz daxilindəki cavabları tapması üçün ona **düşünmə və hiss etmə boşluğu** yaratmaq.

- Kouç hər suala cavab vermək yerinə, **məkan və sakitlik təmin edir**.
- Bu zaman klientdə daxili təbəqələrə enmə, öz suallarına cavab tapma və “aha” anı yaşamaq imkanı yaranır.

4. Kimliklə İş (Identity Inquiry)

Məqsəd: Klientin özünü necə tanıdığını, necə tanıtdığını və bu obrazın onun üçün nə dərəcədə autentik olduğunu araşdırmaq.

- Suallar: “Sən özünü necə birisi kimi görürsən?”, “Əgər bu roldan çıxmalı olsan, nə baş verər?”
- Kimlik və rol ziddiyyətləri transformativ kouçluqda tez-tez işlənən mövzudur.

5. Dəyərlərlə İş (Values Clarification)

Məqsəd: Klientin əsas dəyərlərini tapmaq, onun həyatı və qərarlarının bu dəyərlərlə nə qədər uyğun olduğunu göstərmək.

- Dəyərlər müəyyənləşdirildikdən sonra bu suallar verilir:
 - “Bu qərar sənə hansı dəyərinə xidmət edir?”
 - “Hazırkı həyatınla dəyərlərin arasında nə qədər uyğunluq var?”
- Uyğunluq yoxdursa, dəyişiklik üçün güclü motivasiya yaranır.

6. Daxili Uşaqlıqla İş (Inner Child / Parts Work)

Məqsəd: Klientin travmatik və ya şəxsiyyət formalaşmasında rol oynayan erkən təcrübələrinə toxunmaq.

- “Bu hissi ilk dəfə nə zaman yaşamışdın?”, “O anda sənə nəyə ehtiyacın var idi?” kimi suallarla daxili uşaqla əlaqə qurulur.
- Şəfqət və özünü qəbul vasitəsilə şəfa və transformasiya mümkün olur.

7. Reframing (Baxış bucağını dəyişmək)

Məqsəd: Klientin vəziyyətə və özünə dair təkrar edən və limitləyici baxışlarını daha gücləndirici bir formaya çevirmək.

- Məsələn: “Mən uğursuzam” → “Mənim təcrübə qazandığım yollar var və bu, mənə böyümək imkanı verir.”
- Bu, həm emosional, həm də davranışsal dəyişiklik üçün təməl yaradır.

8. Ayna tutmaq (Mirroring & Confronting Compassionately)

Məqsəd: Klientin öz sözlərindəki ziddiyyətləri, gizli emosiyaları və fərqləndirdiyi davranışlarını ona şəfqətlə göstərmək.

- “Sən ‘hər şey yaxşıdır’ deyirsən, amma gözlərin doludur – bu barədə nə deyə bilərsən?”
- Bu, fərqləndirici artıran güclü bir texnikadır.

9. Simulyasiya və rol oyunu (Role Playing / Voice Dialogue)

Məqsəd: Müxtəlif daxili tərəflərlə (məsələn: qorxan tərəf, lider tərəf) dialoq quraraq qərar və emosiyaları araşdırmaq.

- “Əgər qorxan tərəfin danışsaydı, nə deyərdi?” və ya “İçindəki lider sənə yerinə danışsa nə deyərdi?”

10. Metaforalarla İş

Məqsəd: Klientin daxili təcrübəsini simvolik dillə ifadə etməsinə və yeni baxış bucağı ilə tanış olmasına kömək etmək.

- “Bu vəziyyəti bir filmlə/metafora ilə ifadə etsən, necə təsvir edərdin?”
- Metaforalar klientin şüuraltı ilə daha asan işləməyə imkan yaradır.

Cədvəl Formatında:

Texnika

Dərin dinləmə

Limitləyici inancın araşdırılması

Səssizliklə iş

Kimliklə iş

Dəyərlərlə iş

Daxili uşaqlıqla iş

Reframing

Ayna tutmaq (mirroring)

Simulyasiya/rol oyunu

Metaforalarla iş

Məqsəd

Klientin dediklərindən daha çoxunu eşitmək

İnancı tanımaq və dəyişmək üçün fərqiindəlik yaratmaq

Klientin daxili səsinə qulaq asması üçün məkan yaratmaq

Klientin kimliyi və rolu arasındakı fərqliliyi ortaya çıxarmaq

Yaşayış tərzinin dəyərlərlə uyğunluğunu araşdırmaq

Daxili şəfa və qəbul prosesi

Baxış bucağının dəyişdirilməsi

Klientin sözləri ilə davranışı arasındakı ziddiyyəti göstərmək

Alternativ baxışların təcrübəsi

Emosiyaları simvolik formada ifadə etmək

Ontoloji Kouçluq

I. Ontoloji Kouçluğa Giriş

“Ontologiya” – fəlsəfədə varlıq, mövcudluq və gerçəkliyin təbiətini öyrənən sahədir. **Ontoloji kouçluq** isə fərdin **düşüncə tərzini, dilini, duyğularını və bədənini** analiz edərək onun kimliyini və həyatla münasibətini dərinlən dərk etməsini hədəfləyən bir kouçluq modelidir.

Bu yanaşma “insan necə dəyişir?” sualına ontoloji (varlıq əsaslı) cavab verir.

II. Ontoloji Kouçluğun Məqsədi

Ontoloji kouçluğun əsas məqsədi:

- Fərdin öz varlığını və davranış köklərini anlamasını təmin etmək
- Onun dil, emosiya və bədən koordinasiyasını gücləndirmək
- Həyatda daha səmərəli və mənalı nəticələrə çatmasını təmin etmək
- Davranışların və reaksiyaların daxili mənbələrini aşkarlamaq

III. Ontoloji Kouçluğun Üç Əsas Komponenti

Ontoloji kouçluq varlığın 3 əsas sahəsini nəzərə alır:

Komponent	İzah
Dil (Language)	Düşüncə və reallıq yaratma vasitəsidir. İnsan öz reallığını danışaraq formalaşdırır.
Duyğular/Emosiyalar (Emotions)	Hərəkətə keçmək və ya dayanmaq üçün daxili motivasiya mənbəyidir. Emosiyalar bizə hansı imkanların açıq, hansılarının qapalı olduğunu göstərir.
Bədən (Body)	Fərdin emosional və zehni vəziyyətini fiziki şəkildə əks etdirir. Bədən dili, duruş və hərəkətlər daxili vəziyyətlə uyğundur.

Bu üç komponent bir-biri ilə **bütünlük içindədir** və birindəki dəyişiklik digərinə də təsir edir.

IV. Ontoloji Kouçluğun Əsas Prinsipləri

Prinsip	Açıqlama
İnsanlar öz dilləri ilə reallıq yaradır	Dil yalnız ünsiyyət vasitəsi deyil, həm də düşüncə və reallıq formalaşdırma vasitəsidir.
Emosiyalar hərəkətə keçməyə imkan verir və ya mane olur	Daxili emosional vəziyyətlər qərar vermə və davranışda əsas rol oynayır.
Bədən vəziyyəti mənəvi və emosional durumu əks etdirir	Bədənlə işləmək daxili dəyişimi sürətləndirə bilər.
Varlığın bütöv analizi	İnsan yalnız məqsəd yönü sistem deyil, həm də dərin anlam daşıyan canlıdır.

V. Kouçluq Sessiyasında Ontoloji Yanaşma

Kouç sessiyası necə aparılır:

- **Dinləmə və müşahidə:**
 - Klientin sözlərindən çox onun **bədən dili**, **emosional vəziyyəti** və **dil strukturu** müşahidə olunur.
- **Dəyişmək istənilən sahənin müəyyən edilməsi:**
 - Klientin hazırkı dil, emosional və bədən kontekstində hansı nəticələrə çatmadığı təhlil olunur.
- **Yeni ehtimal yaratmaq:**
 - Klientin danışiq tərzində dəyişikliklər edilir (məs., “bacarmaram” yerinə “öyrənə bilərəm”).
 - Klientin bədən duruşu ilə rahatlıq və güvən yaradılır.
 - Emosional vəziyyətlər fərqləndirilir və təmizlənir.

VI. Ontoloji Kouçluqda Sual Nümunələri

- “Bu vəziyyətdə hansı emosiyanı hiss edirsiniz?”
- “Bədənində bu hiss harada yerləşir?”
- “Bu barədə danışarkən necə görünürsən?”
- “Səncə bu fikri yaratmağa səbəb olan dil və inanc nədir?”
- “Bu emosiyaya hansı imkanlar bağlıdır, hansılar açıqdır?”
- “Sənin reallığını formalaşdıran hekayə nədir?”

VII. Ontoloji Kouçluqda Kouçun Rolu

Kouç aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

- Sadəcə danışığı deyil, **bütöv insanı – dili, bədəni, duyğuları** ilə birlikdə dinləyir.
- Klientin danışiq tərzindəki **məhdudlaşdırıcı strukturları** fərqləndirir.
- Emosional vəziyyətləri **şəfqətlə tanıyır və adlandırır**.
- Klientin bədəni ilə işləyərək yeni “varlıq vəziyyəti” yaratmasına kömək edir.

VIII. Ontoloji Kouçluğun Digər Modellərlə Müqayisəsi

Yanaşma	Fokus	Dərinlik
GROW	Məqsəd və fəaliyyət	Səthi–funksional
Transformativ	İnanc, kimlik və mənalar	Dərin
Ontoloji	Varlıq, dil, bədən, emosiyalar	Çox dərin və sistemli

IX. Tətbiq Sahələri

Ontoloji kouçluq:

- **Liderlik inkişafı**
- **Komanda dinamikaları**
- **Emosional zəkanın artırılması**
- **Stressin idarə olunması**
- **Şəxsi inkişaf və mənəvi integrasiya sahələrində geniş istifadə olunur.**

Nəticə

Ontoloji kouçluq, fərdin özünü **bütünlüyü ilə dərk etməsi və dəyişdirməsi** üçün güclü və dərin bir yanaşmadır. Bu model insanın yalnız nə etdiyini deyil, **niyə və necə etdiyini** də dəyişmək üçün imkan yaradır.

Ontoloji Kouçluğa Aid Əsas Texnikalar

1. Dil-Fakt və Şərh Ayırımı (Speech Act Distinction)

- **Təsviri:** İnsanların reallığı necə qurduğunu araşdırmaq üçün istifadə olunur.
- **Tətbiqi:** Kouç klientin dediklərini analiz edir: bunlar **faktdır**, yoxsa **şərh**?
- **Nümunə:**
 - Fakt: “Rəhbərim 10 dəqiqə gec gəldi.”
 - Şərh: “Rəhbərim mənə hörmətsizlik etdi.”

2. Beş Nitq Aktı Modeli (Five Speech Acts)

- **Deklarasiya** – Reallığı dəyişən cümlələr: “Mən artıq bu işi görmək istəmirəm.”
- **İddia (assertion)** – Faktlar və ya məlumat bildirişi.
- **İstək (request)** – Ehtiyacın ifadəsi.
- **Təklif (offer)** – Digərinə yardım və ya xidmət təklifi.
- **Vəd (promise)** – Gələcəkdə ediləcək fəaliyyətə öhdəlik.

Bu model ilə kouç klientin hansı nitq aktlarına üstünlük verdiyini və ya hansılarını istifadə etmədiyini təhlil edir.

3. Emosional Mövqələrin Tanınması və Dəyişdirilməsi

- **Təsviri:** Emosiyalar davranışı formalaşdırır. Ontoloji kouçluqda klientin emosional vəziyyəti araşdırılır və ehtiyac varsa dəyişdirilir.
- **Tətbiqi:**
 - Klient hansı emosional “mərtəbədə” dayanır: qəzəb, utanc, ümid, sakitlik?
 - Bu emosiyanın **faydalı** və ya **limitləyici** olduğunu müəyyən etmək.

4. Bədən Dili və Somatik Şüurluluq (Somatic Awareness)

- **Təsviri:** Bədən mövqeyi, tənəffüs, gərginlik sahələri və fiziki ifadələr analiz olunur.
- **Tətbiqi:**
 - Bədənin reaksiyalarına diqqət vermək.
 - Bədənə fərqli pozalar, nəfəs texnikaları, səs tonu ilə yeni “olma halı” tanıtmmaq.

Nəticə: Bədənin dəyişməsi zehni və emosional vəziyyəti dəyişə bilər.

5. Özünüdərsivrlərin və Kimlik Nümunələrinin Təhlili

- **Təsviri:** Klientin “mən kiməm” inancı üzərində işlənilir.
- **Suallar:**
 - “Sən bu vəziyyətdə özünü kim kimi hiss edirsən?”
 - “Bu kimlik sənə hansı gücü və ya məhdudiyyəti verir?”

6. Güc (Power) və Mövqelilik Yanaşması (Standing)

- **Təsviri:** Klientin öz həyatına necə sahib çıxdığı analiz olunur.
- **Texnika:** Klientin “qurban” və ya “yaradıcı” mövqeyində olub-olmaması təhlil edilir.

7. Ontoloji Refleksiya

- **Təsviri:** Sessiyalarda yaranan fərqiindəliklərin reflektiv dəyərləndirilməsi.
- **Tətbiqi:**
 - Sessiya sonunda klientin öz olma halında nələr dəyişdi?
 - Bu fərqiindəlik gələcək seçimlərini necə təsir edir?

Kouçun Varlığı və Güzgüləmə Bacarığı

I. Kouçun Varlığı nədir?

Kouçun varlığı — kouçun tam diqqət, həssaslıq və şüurluluqla klientin yanında olması halıdır. Bu, yalnız fiziki varlıq deyil, **enerji, niyyət və tam diqqətlə “burada və indi” olmaq** bacarığıdır.

Kouçun varlığı aşağıdakıları əhatə edir:

- Aktiv və təmkinli dinləmə
- Daxili sakitlik və tələsmədən uzaq münasibət
- Klientin ritminə uyğunlaşmaq
- Mühakiməsiz və qərəzsiz yanaşmaq
- Klientin emosional halına empatik şəkildə qoşulmaq
- Bilinməzliyə və qeyri-müəyyənliyə açıq olmaq

Kouçluq Kompetensiyasında bu necə ifadə olunur?

Kompetensiya 5: Kouçun Varlığını Yaratmaq

“Kouç, spontan, açıq, çevik və özünəməxsus şəkildə kouçluq əlaqəsini idarə edir.”

II. Kouçun Varlığını Gücləndirən Elementlər

Element	Təsviri
Şüurlu nəfəs	Kouçun öz diqqətini indiki ana gətirməsi üçün sadə vasitə.
Təmkinli dinləmə	Kouç, danışmaq üçün deyil, anlamaq üçün dinləyir.
Ağlın səssizliyi	Kouç daxili dialoqu dayandırır, sadəcə müşahidə edir.
Empatiya	Klientin emosional halına daxil olur, amma boğulmur.
Bədən dili ilə uyğunluq	Kouç, klientin emosiyasına uyğun bədən dili ilə rezonans yaradır.

III. Güzgüləmə (Mirroring) nədir?

Güzgüləmə, kouçun klientin dediklərini, hiss etdiklərini və bəzən davranışlarını **şəfqətli və neytral** şəkildə ona geri əks etdirməsi texnikasıdır.

Güzgüləmə kouçluqda necə işləyir?

- Klientin dediyini **eyni və ya sinonim sözlərlə** təkrar etmək
- Klientin **bədən dilini** və ya **emosiyasını yumşaq formada əks etdirmək**
- Klientin içində olan, amma özü fərqləndirə bilmədiyi **düşüncə və emosiyaları səthə çıxarmaq**

Güzgüləmənin növləri:

Növ	İzahat	Nümunə
Verbal (Sözlü) güzgüləmə	Klientin dediyini təkrar etmək və ya parafraz etmək	Klient: “Çox çətinidir.” → Kouç: “Sən bu vəziyyətdə özünü çətinlik içində hiss edirsən.”
Emosional güzgüləmə	Klientin emosional halını geri əks etdirmək	“Bu barədə danışarkən üzündə narahatlıq hiss edirəm, bu doğrudurmu?”
Somatik güzgüləmə	Klientin bədən dili və duruşunu uyğun şəkildə əks etdirmək	Klient oturarkən qollarını sinəsində bağlayıbsa, kouç da sakit şəkildə bənzər mövqe tutur.
Mənanı güzgüləmək	Klientin dərin inanclarını və ya əsas mövzunu əks etdirmək	“Görünür, sən öz dəyərini başqasının rəyinə əsaslandırırsan.”

IV. Güzgüləmənin Faydaları

- Klient özünü eşidilmiş və dəyərli hiss edir.
- Klientin emosional fərqləndirici artır.
- Daxili fikirlər aydınlaşır.
- Təhlükəsiz və etibarlı əlaqə yaranır.
- Klient öz dediklərini kənardan eşidərək yeni anlayışlara çatır.

V. Güzgüləmə ilə Kouçun Varlığı arasında əlaqə

Kouçun Varlığı	Güzgüləmə
“Burada və indi” olmaq	Klientin indiki halını əks etdirmək
Şüurlu diqqət	Klientin dediklərinə və hiss etdiklərinə cavab vermək
Empatik yanaşma	Emosiyaları və hissləri üzə çıxarmaq
Səssizlik və dinləmə	Klientin daxili səsini eşitməsinə şərait yaratmaq

VI. Təlim Tapşırığı (Tövsiyə olunan)

İkili məşq:

Bir iştirakçı kouç, digəri klient rolunu alsın. Klient gündəlik həyatında yaşadığı bir vəziyyəti danışsın. Kouç yalnız güzgüləmə və varlıq istifadə edərək qarşılıqlı münasibət qursun (suallar olmadan).

Refleksiya: Klient özünü necə hiss etdi? Kouç nələri fərqləndirdi?

VII. Nəticə və Mesaj

Kouçun varlığı və güzgüləmə bacarığı, kouçluğun texnikadan daha çox insani və əlaqə əsaslı tərəfini təşkil edir. Texnika və suallar olmadan belə, bir kouç sadəcə varlığı ilə şəfa və transformasiya mühiti yarada bilər.

“Kouçluqda bəzən ən güclü alət, sadəcə tam var olmaqdır.”

Kouçluq Sessiyası Simulyasiyası

Mövzu: “Peşə dəyişimi qərarını verməkdə tərəddüd”

Müddət: 45–60 dəq.

Kouçluq Yanaşması: GROW modeli + Transformativ elementlər + İntuitiv dinləmə

1. Sessiyanın Açılışı (Rapport və Kontekst yaratmaq)

Kouç:

“Xoş gəlmisən. Başlamazdan əvvəl istəyirəm ki, bir neçə dərin nəfəs alaqsan və diqqətimizi bu anın üzərinə gətirək. Bu sessiyadan nə əldə etmək istədin?”

Klient:

“İşimi dəyişmək istəyirəm, amma qərarlıyam. Mövcud işimdə artıq motivasiyam qalmayıb, amma yeni sahəyə keçmək də riskli gəlir.”

Texnika:

- **Şüurlu nəfəs məşqi** (kouçun varlığını və klientin fokusunu artırmaq üçün)
- **Açıq sual** (sessiyanın məqsədini aydınlaşdırmaq üçün)

2. Məqsədin Dəqiqləşdirilməsi (Goal)

Kouç:

“Bu sessiyanın sonunda nəyi əldə etsən, sənə üçün faydalı olar?”

Klient:

“Ən azı hansı istiqamətdə getməli olduğuma dair aydınlıq qazanmaq.”

Texnika:

- **Məqsədyönlü suallar** (Goal Setting kompetensiyası)
- **Parafraz** – klientin məqsədini təkrar təsdiqləmək

3. Mövcud Reallığın Araşdırılması (Reality)

Kouç:

“Mövcud vəziyyətini təsvir edə bilərsənmi? İşində nə səni motivasiyasız edir?”

Klient:

“İşimdə yaradıcılıq imkanları azdır. Üstəlik rəhbərlikdən dəyər verildiyimi hiss etmirəm.”

Kouç:

“Bunu deyərkən səndə bir qırğınlıq hiss edirsən. Bu sənə necə təsir edir?” (*emosional güzgüləmə*)

Klient:

“Motivasiya olmur, iş günlərim uzanır kimi gəlir.”

Texnikalar:

- **Aktiv dinləmə**

- **Emosional güzgüləmə (mirroring)**
- **Dərinləşdirici suallar** (“Bu sənə necə təsir edir?”)

4. İmkanların Araşdırılması (Options)

Kouç:

“Təsəvvür et ki, heç bir məhdudiyyət yoxdur. İş həyatında hansı variantları nəzərdən keçirərdin?”

Klient:

- Mövcud şirkətdə yeni vəzifə
- Başqa şirkətə keçmək
- Tamamilə sahə dəyişmək
- Öz biznesimi qurmaq

Kouç:

“Hər bir variantın sənə verdiyi hissi bir sözlə ifadə etsən, nə deyərdin?” (*metafora texnikası*)

Klient:

- Yeni vəzifə – “təhlükəsiz”
- Başqa şirkət – “həyəcanlı”
- Sahə dəyişmək – “riskli”
- Öz biznesim – “azad”

Texnikalar:

- **Beyin fırtınası (brainstorming)**
- **Metafora ilə işləmək**
- **Genişləndirici suallar**

5. İradə və Planlama (Will)

Kouç:

“Bu variantlardan hansı sənə ən çox enerji verir?”

Klient:

“Öz biznesimi qurmaq fikri məni həyəcanlandırır, amma qorxudur.”

Kouç:

“Əgər kiçik bir addım atmaq istəsən, bu nə ola bilər?” (*kiçik addım texnikası*)

Klient:

“Təlim proqramı araşdırıb qeydiyyatdan keçmək.”

Texnika:

- **Kiçik addım metodu** (small steps)
- **Güclü suallar** (“Bu addımı nə vaxt atacaqsan?”)
- **Öhdəlik alma** (commitment)

6. Bağlanış və Refleksiya

Kouç:

“Bu sessiyadan nə ilə gedirsən?”

Klient:

“Artıq dəqiq bilirəm ki, öz biznesimi sınamaq istəyirəm. Ən azından ilk addımı atmağa hazıram.”

Kouç:

“Sənin enerji səviyyədəki dəyişimi hiss edirəm. Uğurlar, bu sənin seçimin və sənin yolundur.”

Texnika:

- **Reflektiv dinləmə**
- **Müsbət gücləndirmə**
- **Sessiya yekunlaşdırma**

İstifadə olunan əsas kouçluq texnikaları:

- Aktiv dinləmə
- Emosional güzgüləmə (mirroring)
- Açıq güclü suallar
- Metafora ilə işləmək
- Kiçik addımlar metodu
- Beyin fırtınası (options)
- Reflektiv yekun

Məqsədlərlə İşləmək və Motivasiya Alətləri

SMART və PURE Modelləri

I. Məqsədlərlə İşləməyin Əhəmiyyəti

Kouçluqda məqsədlərlə işləmək — kouçluq prosesinin əsasını təşkil edən mərhələlərdən biridir. Dəqiq müəyyən edilmiş məqsəd:

- Klientin fokusunu qoruyur
- Ölçülə bilən irəliləyişə imkan yaradır
- Motivasiya səviyyəsini yüksəldir
- Kouç və klient arasında aydın gözlənti yaradır

Kouç, məqsədlərin düzgün müəyyən olunması üçün müxtəlif **strukturlaşdırılmış modellərdən** istifadə edə bilər. Ən çox istifadə olunanlardan ikisi **SMART** və **PURE** modelləridir.

II. SMART Modeli

SMART modeli məqsədlərin **konkret, ölçülə bilən və real** şəkildə müəyyən edilməsinə kömək edən bir çərçivədir. İngilis dilindəki beş açar sözün baş hərflərindən yaranır.

Hərflər	Açıqlama	Kouçluqda Tətbiqi	Nümunə
S – Specific (Konkret)	Məqsəd aydın və dəqiq olmalıdır	Klientin məqsədini qeyri-müəyyən ifadələrdən çıxararaq konkretləşdirmək	“Daha sağlam olmaq” → “Həftədə 3 dəfə idmana getmək”
M – Measurable (Ölçülə bilən)	İrəliləyişi ölçmək mümkün olmalıdır	Ölçü meyarı müəyyən edilir	“Gündəlik 8 stəkan su içmək”
A – Achievable (Əldə edilə bilən)	Məqsəd real imkanlar çərçivəsində olmalıdır	Klientin resurslarını və imkanlarını nəzərə almaq	“1 ayda 2 kilo arıqlamaq”
R – Relevant (Uyğun)	Məqsəd klientin dəyərlərinə və ümumi hədəflərinə uyğun olmalıdır	Dəyərlər və uzunmüddətli planlarla əlaqələndirmək	“Sağlam qidalanma” – sağlamlıq dəyərinə uyğundur
T – Time-bound (Zaman çərçivəsi)	Məqsəd üçün bitmə tarixi müəyyən olunmalıdır	Vaxt məhdudiyyəti qoymaq	“6 ay ərzində yeni sertifikat almaq”

SMART Modelinin üstünlükləri

- Məqsədlər **açıq və izlənilə bilən** olur
- İrəliləyişin qiymətləndirilməsi asanlaşır
- Klientdə **motivasiya və fokus** artır

III. PURE Modeli

PURE modeli, məqsədlərin yalnız texniki deyil, **etik və dəyər yönümlü** olmasına diqqət çəkir. Bu model, xüsusilə **dəyərlərə əsaslanan kouçluq** yanaşmalarında önəmlidir.

Hərflər	Açıqlama	Kouçluqda Tətbiqi	Nümunə
P – Positively Stated (Müsbət olunmuş)	Məqsəd müsbət ifadə formasında edilməlidir	“Siqareti istəmirəm” → “Sağlam nəfəs almaq istəyirəm”	
U – Understood (Anlaşılan)	Məqsəd kouç və klient tərəfindən anlaşılmalıdır	Gözləntilərin aydın şəkildə yazılması	“Gəlirimi artırmaq” → “Aylıq gəliri 2000 AZN-ə çatdırmaq”
R – Relevant (Uyğun)	Məqsəd klientin əsas dəyərlərinə uyğun olmalıdır	Şəxsi və peşəkar dəyərlərlə əlaqələndirmək	“Ailəyə daha çox vaxt ayırmaq” – ailə dəyərinə uyğundur
E – Ethical (Etik)	Məqsəd prinsiplərə uyğun olmalıdır	etik Başqasına zərər verməmək	“Rəqabətdə qalib gəlmək” – etik çərçivədə olmalıdır

PURE Modelinin üstünlükləri

- Məqsəd yalnız “nəticə” yönümlü deyil, həm də **dəyər və etika** yönümlü olur
- Klientin **motivasiya mənbəyini** dəyərlərə bağlayır
- Kouçluq prosesinin etik çərçivədə qalmasını təmin edir

IV. SMART və PURE Modellerinin Müqayisəsi

Xüsusiyyət	SMART	PURE
Fokus	Dəqiqlik, ölçülə bilənlik, vaxt	Dəyərlər, etik uyğunluq
Güclü tərəf	İrəliləyişin izlənməsi	Motivasiya və mənalı məqsədlər
İstifadə sahəsi	Qısa və orta müddətli məqsədlər	Dəyərlərə uyğun uzunmüddətli məqsədlər
Kouçluqda istifadəsi	Konkret fəaliyyət planı yaratmaq	Klientin dəyərlərini gücləndirmək

V. Kouçluqda Tətbiq Addımları

- **Məqsədin ilkin ifadəsini dinləmək**
→ Klientdən məqsədini ümumi şəkildə ifadə etməsini xahiş edin.
- **Modeli seçmək (SMART və ya PURE)**
→ Məqsədin xarakterinə görə uyğun modeli tətbiq edin.
- **Sualvermə texnikası ilə dərinləşdirmək**
→ Məsələn, SMART üçün “Bu məqsədi necə ölçəcəksən?”, PURE üçün “Bu məqsəd sənin dəyərlərinə necə uyğundur?”
- **Plan yaratmaq və öhdəlik almaq**
→ Klientdən kiçik addımlar və vaxt çərçivəsi təyin etməsini istəyin.

- **İzləmə və adaptasiya**

→ Hər sessiyada irəliləyişi qiymətləndirin və lazım gəldikdə məqsədi yenidən formalaşdırın.

1. GROW modeli

- **İzah:** Məqsəd qoymaq və fəaliyyət planı hazırlamaq üçün ən çox istifadə olunan kouçluq modeli.
- **Açılımı:**
 - **G – Goal (Məqsəd)** – İstənilən nəticə
 - **R – Reality (Reallıq)** – Hazırkı vəziyyətin analizi
 - **O – Options (Seçimlər)** – Mümkün yollar
 - **W – Will (İradə)** – Fəaliyyət planı və öhdəlik
- **Üstünlüyü:** Strukturlaşdırılmış və praktikdir, addım-addım irəliləmək imkanı yaradır.

2. CLEAR modeli

- **İzah:** Daha çox uzunmüddətli və əlaqə yönümlü məqsədlərdə işlənir.
- **Açılımı:**
 - **C – Contract (Razılaşma)**
 - **L – Listen (Dinləmə)**
 - **E – Explore (Araşdırma)**
 - **A – Action (Fəaliyyət)**
 - **R – Review (Yoxlama)**
- **Üstünlüyü:** Kouç–klient münasibətinə və prosesin davamlı monitorinqinə üstünlük verir.

3. OSKAR modeli

- **İzah:** Həll yönümlü kouçluq modelidir.
- **Açılımı:**
 - **O – Outcome (Nəticə)**
 - **S – Scaling (Qiymətləndirmə şkalası)**
 - **K – Know-how (Bilik və resurslar)**
 - **A – Affirm & Action (Təsdiq və fəaliyyət)**

- **R – Review (Yoxlama)**
- **Üstünlüyü:** İrəliləyişin ölçülməsinə xüsusi diqqət yetirir.

4. WOOP modeli

- **İzah:** Motivasiya psixologiyası üzərində qurulub.
- **Açılımı:**
 - **W – Wish (Arzu)**
 - **O – Outcome (Nəticə)**
 - **O – Obstacle (Maneə)**
 - **P – Plan (Plan)**
- **Üstünlüyü:** Maneələrin əvvəlcədən müəyyən olunması və onlara qarşı plan hazırlanması.

5. ACHIEVE modeli

- **İzah:** Ən çox biznes və liderlik kouçluğunda istifadə olunur.
- **Açılımı:**
 - **A – Assess the situation (Vəziyyəti qiymətləndir)**
 - **C – Creative brainstorming (Kreativ beyin fırtınası)**
 - **H – Hone goals (Məqsədləri incəlt)**
 - **I – Initiate options (Seçimləri başlat)**
 - **E – Evaluate options (Seçimləri qiymətləndir)**
 - **V – Valid action plan (Doğrulanmış fəaliyyət planı)**
 - **E – Evaluate & review (Yekun qiymətləndirmə və baxış)**
- **Üstünlüyü:** Kompleks məqsəd və layihələr üçün uyğundur.

Dəyərlərlə Uyğunluq və Daxili Motivasiya

I. Dəyərlər nədir və niyə vacibdir?

Dəyərlər — insanın qərar və davranışlarını formalaşdıran **əsas inanc və prinsipləridir**. Onlar bizim “kompasımız” kimidir və həyatımızdakı seçimlərin çoxu (şüurlu və ya şüursuz) dəyərlərə əsaslanır.

Dəyərlərə nümunələr: dürüstlük, azadlıq, ailə, yaradıcılıq, inkişaf, təhlükəsizlik, sağlamlıq, müstəqillik, hörmət.

□ **Kouçluqda dəyərlərin rolu:**

- Klientin **motivasiya mənbəyini** tapmaq
- Məqsədlərin **daha mənalı** olmasını təmin etmək
- Daxili ziddiyyətləri **üzə çıxarmaq və həll etmək**
- Uzunmüddətli davamlı motivasiyanı təmin etmək

II. Dəyərlərlə Uyğunluq nə deməkdir?

Dəyərlərlə uyğunluq — insanın fəaliyyətlərinin və qərarlarının onun əsas dəyərlərinə **harmoniyada** olmasıdır.

Uyğunluq olduqda:

- İnsan özünü **məmnun** və **məna dolu** hiss edir.
- Enerji və motivasiya **daxildən gəlir**.
- Qərar vermək daha asan olur.

Uyğunsuzluq olduqda:

- İnsanda **narazılıq, stress, motivasiya itkisi** yaranır.
- İş və şəxsi həyat arasında gərginlik ola bilər.
- Özünü itirmiş və ya boş hiss edə bilər.

III. Daxili Motivasiya nədir?

Daxili motivasiya — insanın fəaliyyəti **öz marağı, zövqü, öyrənmə həvəsi və mənəvi məmnuniyyət** səbəbilə etməsidir.

Xarici motivasiya — insanın fəaliyyəti mükafat, status, pul, başqalarının təsdiqi üçün etməsidir.

Araşdırmalar göstərir ki, **daxili motivasiya uzunmüddətli nəticələr** üçün daha güclü və davamlıdır.

IV. Dəyərlərlə Uyğunluq və Daxili Motivasiya arasındakı əlaqə

Dəyərlərlə Uyğunluq

“Mənim üçün önəmli olan şeyləri edirəm”

Həyatda istiqamət verir

Özünə hörmət hissini artırır

Daxili Motivasiya

“Mən bunu sevdiyim və istədiyim üçün edirəm”

Enerjini və davamlılığını təmin edir

İşə bağlılığı gücləndirir

V. Kouçluqda tətbiq mərhələləri

1. Dəyərləri müəyyənləşdirmək

- Açıq suallar: “Sənin üçün həyatda ən önəmli olan 5 şey nədir?”
- Dəyərlər siyahısından seçim metodu
- Hekayə danışma metodu (“Səni həqiqətən xoşbəxt edən bir anı təsvir et”)

2. Məqsədləri dəyərlərlə əlaqələndirmək

- Sual: “Bu məqsəd sənin hansı dəyərinə xidmət edir?”

3. Uyğunsuzluqları aşkara çıxarmaq

- Sual: “Hazırda həyatının hansı sahələri dəyərlərinlə uyğun deyil?”

4. Daxili motivasiya mənbəyini gücləndirmək

- Güclü suallar:
 - “Əgər heç kim səni qiymətləndirməsə də, hansı işi edərdin?”
 - “Bunu etdiyində sənə hansı hiss gəlir?”

5. Davamlılıq planı yaratmaq

- Klientin dəyərlərinə uyğun **kiçik addımlar** planlaşdırmaq

VI. Praktiki Məşq – “Dəyərlər Xəritəsi”

Addımlar:

- İştirakçılara 30–40 dəyərdən ibarət siyahı verilir.
- Onlardan **ən önəmli 5 dəyəri** seçmələri istənilir.
- Hər dəyərin yanında həyatdakı **real nümunəni** yazırlar.
- Bu dəyərlərin **hansı məqsədlərlə uyğun gəldiyini** müəyyən edirlər.

Məqsəd: Klientin motivasiya mənbələrini dəyərlərə bağlamaq.

VII. Kouç üçün nümunə suallar

- “Bu məqsəd sənin hansı dəyərlərini həyata keçirir?”
- “Hazırda hansı dəyərlərin kölgədə qalır?”

- “Bu dəyərə uyğun yaşadığında həyatında nə dəyişir?”
- “Motivasiyanı itirdiyində bu dəyərlərə necə qayıda bilərsən?”

VIII. Nəticə

Dəyərlərlə uyğunluq və daxili motivasiya kouçluqda **dərin və davamlı dəyişiklik yaratmaq** üçün güclü vasitədir.

Kouçun rolu — klientə öz “niyə”sini tapmaqda kömək etmək və onu gündəlik həyat və məqsədlərlə əlaqələndirməkdir.

“Motivasiya hədəflə başlayır, amma dəyərlərlə davam edir.”

Həyat Çarxı (Wheel of Life)

1) Həyat Çarxı nədir?

Həyat Çarxı insanın həyatının əsas sahələrində məmnunluq səviyyəsini vizual şəkildə qiymətləndirməyə kömək edən **özünüdərk və planlama alətidir**. Adətən 6–10 sahə seçilir, hər sahə 0–10 şkala üzrə dəyərləndirilir, sonra nəticələr dairəvi diaqramda (çarxda) göstərilir.

Məqsədi:

- Ümumi mənzərəni bir baxışda görmək
- Prioritetləri dəqiq seçmək
- Hədəfləri (SMART/PURE) daha real və dəyərlərə uyğun qurmaq
- İrəliləyişi izləmək

2) Nə vaxt istifadə olunur?

- Kouçluq prosesinin **başlanğıcında** baza diaqnostika kimi
- **Dəyişiklik və keçid** dövrlərində (iş, yaşam tərz, münasibətlər)
- **Motivasiya düşərkən** fokusun yenilənməsi üçün
- **Yekun/follow-up** sessiyalarında tərəqqinin müqayisəsi

3) Əsas sahə nümunələri

Çarx sahələri iştirakçının həyat prioritetlərinə görə seçilir. Məşhur nümunələr:

- **Sağlamlıq & Enerji**
- **Karyera/İş**
- **Maliyyə**
- **Münasibətlər & Ailə**
- **Dostlar & Sosial həyat**
- **Şəxsi inkişaf & Öyrənmə**
- **Emosional rifah & Stress idarəsi**
- **Asudə vaxt & Hobbiləri**
- **Ruhsallıq/Məna**
- **Mühit (Ev/Şəhər/Ofis)**

Qeyd: 8 sahə praktikdir. 6–10 arasından seçmək tövsiyə olunur.

4) Şkalanın kalibrlənməsi (0–10)

Sabit meyarlar təyin edin ki, cavablar tutarlı olsun:

- **0–2:** Zəif/çox narazı
- **3–4:** Aşağı səviyyəli məmnunluq
- **5–6:** Orta, dalğalanan məmnunluq
- **7–8:** Yaxşı, davamlı irəliləyiş var
- **9–10:** Çox yüksək məmnunluq və sabitlik

Təlimçi qeydi: “Məmnunluq” – nəticə + proses + dəyərlərlə uyğunluq kombinasiyasıdır.

5) Addım-addım tətbiq prosesi (fərdi və qrup)

Addım 1 – Sahələri seç & təriflə

- İştirakçı öz reallığına uyğun 8 sahə seçir.
- Hər sahə üçün **bir cümləlik tərif** yazdırın (məs.: “Sağlamlıq: yuxu, qidalanma, hərəkət, tibbi baxım”).

Addım 2 – Özünüqiymətləndirmə (0–10)

- Hər sahəni ayrı-ayrılıqda qiymətləndirsin.
- Sürətli yoxlama sualları:
 - “Son 3 ayda bu sahədə məmnuniyyətim neçədir?”
 - “Bu rəqəmi 1 pillə artırmaq üçün nə kifayət edər?”

Addım 3 – Vizualizasiya

- Diaqramda hər sahəyə uyğun nöqtəni işarələ və nöqtələri birləşdirin.
- “**Çarx nə dərəcədə simmetrikdir?**” – balans hissini yoxlayın.

Addım 4 – Refleksiya

- Hansı sahələr **ən aşağı**dır? Niyə?
- Hansı sahələr **ən yüksək**dir? Nə işləyir?
- **Dəyərlərlə uyğunluq:** Aşağı sahələrdə hansı dəyərlər kölgədədir?

Addım 5 – Prioritet seçimi (2–3 sahə)

- **Təsir x Tələb olunan səy** matrisindən istifadə:
 - Yüksək təsir + orta səy = tez-tez **birinci prioritet**.

Addım 6 – Hədəflərin qurulması

- Seçilmiş sahələr üçün **SMART** (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) və **PURE** (Positively stated, Understood, Relevant, Ethical) ilə hədəf yazın.

Addım 7 – Fəaliyyət planı & öhdəlik

- Hər sahə üçün 1–3 **kiçik addım** (first steps).
- Maneə-Plan (WOOP) yanaşması: potensial əngəli və cavab planını yazın.

Addım 8 – İzləmə & yeniləmə

- 4–6 həftədən bir çarxı yeniləyin, dəyişimi müqayisə edin.
- Mikroseviyədə qazancları qeyd edin (wins log).

6) Kouçun istifadə edəcəyi nümunə suallar

Ümumi:

- “Bu sahə sənin üçün nə deməkdir?”
- “İndi neçə verərsən? Niyə bu rəqəm?”
- “Bir pillə artırmaq üçün **ən kiçik addım** nə ola bilər?”

Dəyərlərlə əlaqə:

- “Bu sahədə hansı dəyərlərin həyata keçmir?”
- “Hədəfi o dəyərlə necə daha uyğun qura bilər?”

SMART/PURE:

- “Bu hədəfi **necə ölçəcəyik?**” (M)
- “Bu hədəf **niyə önəmlidir?**” (R)
- “Positiv cümlə ilə ifadə edək?” (P – PURE)

Maneə & Resurs:

- “Səni saxlayan nədir?”
- “Sənə kömək edən nə var/kim var?”

7) Nəticələrin şərhı və prioritetləndirmə

- **Aşağı bal ≠ pis insan** – sadəcə sistem signalıdır.
- “Ən aşağı bal” həmişə birinci prioritet deyil: bəzən **tez qalxan** sahədən başlamaq motivasiyanı artırır.
- “Dərin səbəb” axtarışı: aşağı sahə bəzən başqa sahənin simptomudur (məs.: “Münasibətlər”dəki gərginlik “Stress” balını düşürür).

8) Tez-tez rastlanan səhvlər və necə önləmək olar

- **Çox sahə seçmək (10+)** → fokus dağılır. (8 kifayətdir)
- **Şkalanı kalibrləməmək** → qiymətləndirmə tutarsız olur. (ən əvvəl meyarları açıqlayın)
- **Mövsümi/krizis təsiri** → “Son 3 ay” deməklə konteksti bərabərləşdirin.
- **Özünü tənqid** → “1 pillə artım” fəlsəfəsini vurğulayın.
- **Yalnız nəticəyə fokus** → proses göstəriciləri də seçin (məs.: “həftəlik 3 yürüş”).

9) Workshop dizaynı (60–90 dəq)

- **Giriş (10 dəq):** Məqsəd, qaydalar, xəritə
- **Sahələrin seçimi & tərif (10 dəq)**
- **Qiymətləndirmə & çarxın çəkilməsi (10–15 dəq)**
- **Cütlərlə paylaşım (10 dəq)** – refleksiya sualları
- **Prioritet & hədəf qurmaq (15–20 dəq)** – SMART/PURE
- **Kiçik addımlar & öhdəlik (10 dəq)**
- **Yekun (5 dəq)** – növbəti yoxlama tarixi

Qrup işində məxfiliyi qoruyun; paylaşım könüllüdür.

10) İrəliləyişi ölçmək: metriklər

- **Nəticə metrikləri:** çəki, gəlir, sertifikat sayı
- **Proses metrikləri:** həftəlik məşq sayı, oxu saatı, görüş sayı
- **Ruh halı/enerji metrikləri:** subyektiv 1–10 şkala üzrə

11) Variantlar və inkişaf etmiş üsullar

- **İkili çarx:** “Cari vəziyyət” vs. “İdeal vəziyyət” – boşluq analizi
- **Rollar üzrə çarx:** Lider, valideyn, tələbə (hər rol üçün ayrı)
- **Komanda çarxı:** Komandanın sahələri (məs.: əlaqə, qərarvermə, öyrənmə)
- **Zaman müqayisəsi:** Hər 6–8 həftədən bir overlay müqayisəsi

12) Etik və mədəni həssaslıq

- Sahə adlarını, dəyərləri və məqsədləri **klientin mədəni kontekstinə** uyğunlaşdırın.
- Həyat çarxı diaqnostikadır, **diaqnoz** deyil. Zəruri hallarda (depressiya, travma şübhəsi) mütəxəssis yönləndirməsi edin.

13) Nümunə: Tam tətbiq

Seçilən 8 sahə və ballar (cari):

- Sağlamlıq 5
- Karyera 6
- Maliyyə 4
- Münasibətlər 7
- Sosial həyat 6
- Şəxsi inkişaf 3
- Stress idarəsi 4
- Asudə vaxt 5

Refleksiya: Şəxsi inkişaf (3) və Stress (4) aşağıdır. Dəyərlər: öyrənmə, azadlıq, balans.

Prioritetlər: 1) Şəxsi inkişaf, 2) Stress idarəsi, 3) Maliyyə.

SMART hədəflər:

- **Şəxsi inkişaf:** 8 həftə ərzində seçdiyim kursu bitirmək; həftədə **2x60 dəq** öyrənmə.
- **Stress:** Həftədə **3 dəfə 20 dəq** gəzinti; hər iş gününün sonunda **5 dəq** nəfəs məşqi.
- **Maliyyə:** 6 həftə ərzində xərcləri kateqoriyalasdırıb 10% azaldan plan hazırlamaq.

WOOP (maneə–plan):

- Maneə: vaxt çatışmazlığı → Plan: təqvim bloklama, 2 “yalnız özüm üçün” vaxt pəncərəsi.
- Maneə: motivasiya düşməsi → Plan: həftəlik “kiçik qələbə” qeydi, dostla yoxlama mesajı.

İzləmə: 6 həftə sonra çarxı yenilə və müqayisə et.

14) İştirakçı üçün İş Vərəqi (qısa şablon)

A. Sahələr və təriflərim (8 sahə):

- ... 2) ... 3) ... 4) ... 5) ... 6) ... 7) ... 8) ...

B. Cari ballar (0–10):
S1: _ S2: _ ... S8: _

C. Refleksiya:

- Ən aşağı 2–3 sahə: ... Niyə? ...
- Ən yüksək sahələr: ... Nə işləyir? ...

D. Prioritetlər: 1) ... 2) ... 3) ...

E. Hədəflər (SMART + PURE yoxlaması):

5. Hədəf 1: ... (ölçü, vaxt, dəyər, etik)

6. Hədəf 2: ...

F. Kiçik addımlar (bu həftə):

- ... 2) ... 3) ...

G. Növbəti yoxlama tarixi: ... / ... / ...

15) Təlimçiyə praktiki ipucları

- Sessiyanın əvvəlində **şkalanı izah edin** və “1 pillə artım” dilini vurğulayın.
- “Mükəmməl balans” illüziyası yaratmayın; **real həyat dalğalanır**.
- Qrupda gizlilik qaydasını razılaşdırın.
- Hədəfləri **dəyərlərlə bağlamadan** çıxmayın: bu, davamlı motivasiya yaradır.

Həyat Çarxı – Kouçluq Seans Nümunəsi

Seans müddəti: 45–60 dəq

Məqsəd: Klientin həyat sahələrində məmnunluq səviyyəsini qiymətləndirmək, prioritetləri seçmək və ilkin fəaliyyət planı yaratmaq

Model: Wheel of Life + SMART/PURE integrasiyası

1. Açılış və Kontekst Yaratmaq (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün Həyat Çarxı aləti ilə həyatının müxtəlif sahələrinə baxacağıq. Məqsədimiz — balansını görmək, prioritetləri müəyyən etmək və konkret addımlar planlamaqdır. Başlayırıq?”

Klient:

“Bəli, maraqlıdır.”

2. Sahələrin Seçilməsi (5 dəq)

Kouç:

“İndi həyatını 8 əsas sahəyə böləcəyik. Mən nümunələr deyə bilərəm, amma sən özün üçün önəmli olanları seçəcəksən. Məsələn: Sağlamlıq, Karyera, Maliyyə, Münasibətlər, Dostlar, Şəxsi İnkişaf, Asudə vaxt, Ruhsallıq.”

Klient:

“Mənim üçün belə olsun: Sağlamlıq, İş, Maliyyə, Münasibətlər, Sosial Həyat, Şəxsi İnkişaf, Emosional Rifah, Asudə Vaxt.”

3. Özünü Qiymətləndirmə (10 dəq)

Kouç:

“Hər sahəni 0–10 arası qiymətləndir. 0 — tam narazı, 10 — tam məmnun. Düşün ki, son 3 ayda vəziyyət necə idi.”

Klientin cavabları:

- Sağlamlıq: 5
- İş: 6
- Maliyyə: 4
- Münasibətlər: 7
- Sosial Həyat: 6
- Şəxsi İnkişaf: 3
- Emosional Rifah: 4
- Asudə Vaxt: 5

4. Vizual Çarxın Çəkilməsi və Təhlili (5 dəq)

Kouç:

“İndi bu rəqəmləri çarx üzərində qeyd edib birləşdirək. Görürsən ki, bəzi sahələr yüksək, bəziləri isə aşağıdır. Çarxın forması balanslı deyil, bu da həyatında bəzi boşluqları göstərir.”

5. Refleksiya və Dərinləşdirmə (10 dəq)

Kouçun güclü sualları:

- “Ən aşağı bal verdiyin sahələr hansılardır və niyə?”
- “Ən yüksək bal verdiyin sahələrdə nə işləyir?”
- “Əgər bir sahəni 1 pillə yüksəltəsən, ümumi həyat keyfiyyətinə ən çox təsir edən hansıdır?”

Klient:

“Şəxsi İnkişaf (3) və Emosional Rifah (4) ən aşağıdır. İşdə çox yoruluram, özümə vaxt ayıra bilmirəm. Ən yüksək Münasibətlərdir (7), çünki ailəmlə münasibətlərim yaxşıdır. Ən çox təsir edəcək sahə isə Şəxsi İnkişafdır.”

6. Prioritet Seçimi və Hədəf Qurma (10 dəq)

Kouç:

“Deməli, prioritet sahəmiz Şəxsi İnkişafdır. Bu sahədə məmnuniyyət səviyyəsini 3-dən 5-ə qaldırmaq üçün nə edə bilərsiniz?”

Klient:

“Həftədə 2 dəfə kitab oxumaq və hər ay yeni bir onlayn dərse yazılmaq.”

Kouç:

“Gəlin bunu SMART modeli ilə konkretləşdirək:

‘Növbəti 2 ay ərzində hər həftə 2 dəfə, ən az 30 dəqiqə kitab oxuyacağam və ayda bir yeni onlayn dərse başlayacağam.’
Bu sənin üçün həm real, həm də motivasiyaedici görünürmü?”

Klient:

“Bəli.”

7. Fəaliyyət Planı və Bağlanış (5 dəq)

Kouç:

“İlk addımını nə vaxt atacaqsan?”

Klient: “Bu gün kitab oxumağa başlayıram.”

“Çox yaxşı. 4 həftə sonra Həyat Çarxını yenidən çəkəcəyik və dəyişiklikləri görəcəyik.”

Sessiyada istifadə olunan texnikalar:

- Açıq güclü suallar

- Özünüqiymətləndirmə şkalası
- Dəyərlərlə əlaqələndirmə
- SMART hədəf qurma
- Kiçik addımlar planı
- Vizual balans analizi

Transaksional Analiz (TA)

1. Ümumi Giriş

Transaksional Analiz — 1950-ci illərdə psixiatr **Eric Berne** tərəfindən yaradılmış bir psixoloji modeldir. TA, insanların ünsiyyət formalarını, münasibət dinamikalarını və daxili psixoloji vəziyyətlərini anlamağa kömək edir. Kouçluqda TA, müştərinin ünsiyyət üslubunu, daxili dialoqlarını və münasibətlərdə təkrar olunan naxışları aşkar etmək üçün güclü bir alətdir.

2. TA-nın Əsas Prinsipi

TA-nın əsas ideyası odur ki, **hər bir insan ünsiyyət zamanı üç psixoloji vəziyyətdən (ego vəziyyəti) birində olur:**

1. Valideyn (Parent)

- **Tərbiyə edən, qoruyan** (nurturing) və **tənqidçi, qaydalar qoyan** (critical) formaları var.
- Qayda: “Belə olmalıdır”, “Bu, düzgün deyil”.

2. Böyük (Adult)

- Məntiq, faktlar, balanslı qərarvermə.
- Qayda: “Hazırda faktlar nədir?”, “Ən rəşional seçim hansıdır?”.

3. Uşaq (Child)

- **Azad, yaradıcı** (free) və **təsəlim olan, qorxan** (adapted) formaları var.
- Qayda: “İstəyirəm / istəmirəm”, “Qorxuram / həyəcanlıyam”.

3. TA-nın Kouçluqda Əhəmiyyəti

Kouç, TA-nı istifadə edərək:

- Müştərinin hansı ego vəziyyətindən danışdığını müəyyən edə bilər.
- Davranış və münasibət təkrarlarını görə bilər.
- Müştərini “Böyük” vəziyyətinə gətirərək rəşional və balanslı qərar verməsinə dəstək ola bilər.

4. Transaksiyalar (Ünsiyyət Mübadilələri)

Ünsiyyət iki insan arasında **transaksiyalar** vasitəsilə qurulur.

4.1. Növlər

1. Komplementar (Uyğun) Transaksiya

- Məs: Böyük → Böyük (fakt əsaslı dialoq).
- Sakit, effektiv ünsiyyət yaradır.

2. Çarpaz (Crossed) Transaksiya

- Məs: Böyük → Böyük sual, amma cavab Uşaq → Valideyn tipində.
- Qərarsızlıq, konflikt yaradır.

3. Gizli (Ulterior) Transaksiya

- İki səviyyəli mesaj: səthdə bir məna, altında başqa niyyət.
- Məs: Zarafat arxasında tənqid.

5. Kouçluqda TA Tətbiq Addımları

1. **Dinlə və müşahidə et** — Müştərinin dili, tonlaması, bədən dili hansı ego vəziyyətini göstərir?
2. **Ego vəziyyətini tanı** — Müştəri hazırda Valideyn, Böyük, yoxsa Uşaq mövqeyindədir?
3. **Uyğun cavab ver** — Mümkün qədər Böyük-Böyük dialoqu qorumaq.
4. **Refleksiya etdir** — Müştəriyə “Hazırda hansı mövqedən danışırısan?” sualı ilə fərqindalık yaratmaq.
5. **Davranış seçimini dəyişdir** — Müştərini adaptiv olmayan Uşaq və ya sərt Valideyn vəziyyətindən çıxarıb Böyük vəziyyətinə gətirmək.

6. TA Kouçluqda İstifadə Ssenarisi

- **Karyera kouçluğu:** Müştəri rəhbərinə qarşı həddindən artıq itaətkar (Uşaq) və ya üsyankar (Uşaq) davranırsa, Böyük vəziyyətə keçid.
- **Münasibət kouçluğu:** Valideyn–Uşaq ünsiyyətindən çıxaraq bərabər səviyyəli dialoq yaratmaq.
- **Liderlik kouçluğu:** Liderin sərt Valideyn rolundan empatik Böyük roluna keçməsi.

7. TA ilə İntegrasiya Olunan Digər Kouçluq Alətləri

- **GROW Modeli** — Məqsədyönlü dialoq qurmaq.
- **Dinləmənin 3 səviyyəsi** — Ego vəziyyətinə uyğun dinləmə.
- **Reframing** — Ego dəyişimini asanlaşdırmaq.

8. TA-nın Kouç üçün Faydaları

- Müştərinin ünsiyyət tərzini tez anlama imkanı.
- Konfliktlərin səbəbini açmaq.
- Müştərinin özünüdərkini artırmaq.
- Davranış dəyişikliklərinə zəmin yaratmaq.

9. TA Diaqramı (Sadə Vizual)

Valideyn	Böyük	Uşaq
Qayda	Fakt	Hiss
Tənqid	Analiz	Yaradıcılıq
Qoruma	Real	Emosional

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi – Transaksional Analiz (TA)

Mövzu: İş yerində ünsiyyət çətinlikləri

Müddət: 60 dəqiqə

Kontekst: Müştəri rəhbəri ilə tez-tez gərginlik yaşayır və özünü qiymətləndirilməmiş hiss edir.

1. Sessiyanın Açılışı

Kouç: Salam, xoş gəlmisən. Bugünkü sessiyada nəyə fokuslanmaq istərsən?

Klient: Çox sağ olun. Mən işdə rəhbərimlə olan münasibətləri müzakirə etmək istəyirəm. Daim mənə tənqidi yanaşır, bu da məni əsəbiləşdirir.

2. Məsələni Dinləmə və Ego Vəziyyətini Tanıma

Kouç: Bu vəziyyətdə özünüzü necə hiss edirsiniz?

Klient: Elə bil ki, mən bir uşaq kimi danlanıram. İcimdən ya susmaq, ya da sərt cavab vermək keçir.

Kouç (daxili müşahidə): Klientin dili “Uşaq” ego vəziyyətini göstərir (təslim olan + üsyankar qarışıq).

3. Ego Vəziyyətlərinin Açıqlanması

Kouç: Eric Berne-in Transaksional Analiz modelinə görə, biz ünsiyyət zamanı 3 fərqli psixoloji vəziyyətdən danışırıq: **Validəyn**, **Böyük** və **Uşaq**. Sizin təsvir etdiyiniz hisslər “Uşaq” vəziyyətinə uyğundur.

Klient: Bəli, tam elədir.

4. Hal-hazırkı Transaksiyanın Analizi

Kouç: Rəhbəriniz sizinlə necə danışır?

Klient: Adətən “Bunu düzgün etməmisən, belə olmalı idi” kimi sözlər deyir.

Kouç: Bu, çox vaxt “Tənqidçi Validəyn” mövqeyidir. Siz isə “Uşaq” mövqeyindən cavab verirsiniz. Bu qarşılıqlı ünsiyyət çox vaxt konflikt yaradır.

5. Alternativ Ego Vəziyyətinə Keçid

Kouç: Gəlin bir nümunə üzərində işləyək. Mən rəhbərinizin dediyi bir cümləni deyəcəm, siz isə əvvəlcə adətən verdiyiniz cavabı deyin.

Klient: Oldu.

Kouç (Validəyn rolunda): “Bu layihəni vaxtında bitirməmisən.”

Klient (Uşaq kimi): “Onsuz da həmişə çox iş verirsiniz, necə çatdırım ki?”

6. Yenidən Qurma (Böyük Mövqeyi)

Kouç: İndi isə eyni cümləyə “Böyük” mövqeyindən cavab verin — yəni faktlara əsaslanın, sakit tonla danışın.

Klient: “Bəli, layihə hələ tamamlanmayıb. Hazırda 80%-i bitib, qalan hissə üçün əlavə 2 gün lazımdır.”

Kouç: Əla! Bu cavab nə hiss etdirdi?

Klient: Daha güclü və nəzarətdə hiss etdim.

7. Perspektiv Dəyişməsi

Kouç: Deməli, əsas məqsəd — “Uşaq”dan “Böyük” mövqeyinə keçmək. Bu, həm sizə emosional sabitlik verir, həm də rəhbərlə münasibəti daha konstruktiv edir.

Klient: Razıyam, amma bunu hər dəfə xatırlamaq çətin ola bilər.

8. Praktiki Plan

Kouç: Gəlin bir “Böyük vəziyyət xatırladıcısı” hazırlayaq. Nə vaxt tənqid eşitsəniz, üç addımı yadınıza salın:

1. Dərin nəfəs alın (emosiyaları sakitləşdirin).
2. Faktı təkrar edin (“Layihə hələ tamamlanmayıb”).
3. Reallığı və həlli bildirin (“Qalan iş üçün 2 gün lazımdır”).

Klient: Çox yaxşı, mən bunu yazacam və masamda saxlayacam.

9. Sessiyanın Bağlanması

Kouç: Bugünkü sessiyadan ən çox nə götürdünüz?

Klient: Ən böyük dərsim odur ki, rəhbərlə dialoqu Böyük-Böyük səviyyəsində saxlamaq lazımdır.

Kouç: Əla. Növbəti dəfə bu texnikanı işdə tətbiq edəndə nəticəni birlikdə təhlil edərək.

Nəticə:

Bu sessiyada TA alətindən istifadə edərək:

- Ego vəziyyətləri müəyyən olundu.
- Müştəri çarpaz transaksiyaları anladı.
- “Böyük” mövqeyinə keçid üçün praktiki addımlar planlaşdırıldı.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Mövzu: Sandwich Feedback Modeli (Müsbət – İnkişaf üçün sahə – Müsbət)

Müddət: ~45 dəqiqə

Konsept: Geribildirimi yumşaq və konstruktiv formada təqdim etmək üçün “sendviç” yanaşması.

1. Sessiyanın Açılışı və Kontekstin Qurulması

Kouç: Salam, xoş gördük. Bugünkü görüşümüzdə sənə iş fəaliyyətinlə bağlı geribildirim vermək istərdim. Məqsədim sənənin güclü tərəflərini vurğulamaq, inkişaf üçün sahələri aydınlaşdırmaq və gələcəkdə uğurlarını necə artırmaq barədə danışmaqdır. Sən buna hazırsan?

Klient: Bəli, çox yaxşı olar.

2. 1-ci Qat: Müsbət Geribildirim (Üst “çörək”)

Kouç: İlk öncə sənə təşəkkür etmək istəyirəm. Son üç ayda layihə idarəetməsində göstərdiyin təşəbbüskarlıq diqqətimdən yayınmayıb. Xüsusilə son təqdimat zamanı komandanın motivasiyasını qorumağın və vaxtında işi təhvil verməyin çox dəyərli idi. Sən komanda üzvləri ilə ünsiyyət qurmaqda doğrudan da güclü bacarıqlara maliksən.

Klient: Çox sağ olun, bunu eşitmək xoşdur.

3. 2-ci Qat: İnkişaf Üçün Sahə (Orta “dolğu”)

Kouç: İndi isə inkişaf etdirə biləcəyin bir sahədən danışmaq istərdim. Bəzən iş bölgüsündə detallar tam aydın olmur, bu da kiçik gecikmələrə səbəb olur. Məsələn, son layihədə dizayn mərhələsində 2 günlük gecikmə oldu, çünki kiminsə məsuliyyət sahəsi tam izah edilməmişdi.

Klient: Düzdür, bəlkə də təlimatları daha dəqiq verməli idim.

Kouç: Əlbəttə, bu böyük problem deyil, amma əgər iş bölgüsünü daha detallı yazılı şəkildə etsən, bu cür gecikmələrin qarşısını ala bilərsən.

4. 3-cü Qat: Müsbət Bağlanış və Motivasiya (Alt “çörək”)

Kouç: Ümumiyyətlə, sənənin enerjin, məsuliyyətin və komanda ruhun iş mühitinə çox müsbət təsir edir. Sənənin liderlik potensialın var və düşünürəm ki, kiçik bu təkmilləşmə ilə daha da uğurlu nəticələr əldə edəcəksən. Sənə tam güvənirəm.

Klient: Çox sağ olun, dediklərinizi tətbiq etməyə çalışacağam.

5. Fəaliyyət Planı

Kouç: Gəlin kiçik bir fəaliyyət planı quraq:

1. Layihə iş bölgüsünü yazılı şəkildə paylaşmaq.
2. Həftəlik qısa status görüşləri keçirmək.
3. Komanda ilə geribildirim dövrünü ayda bir dəfə təkrarlamaq.

Klient: Bəli, bunlar mənim üçün uyğundur.

6. Sessiyanın Bağlanması

Kouç: Yekun olaraq, sənin güclü tərəflərini qoruyaraq kiçik inkişaf addımları atmaqla daha yüksək nəticələr əldə edə biləcəyinə inanıram. Biz də gələcək görüşlərdə irəliləyişini birlikdə təhlil edəcəyik.

Klient: Raziyam, təşəkkür edirəm.

Dinləmənin 3 Səviyyəsi (Co-Active Modeli)

Giriş

Kouçluqda dinləmə bacarığı yalnız sözləri eşitməkdən ibarət deyil — məqsəd, qarşı tərəfin dediklərinin mənasını, hisslərini və ehtiyaclarını tam şəkildə anlamaqdır.

Co-Active Coaching yanaşmasına görə dinləmə **3 səviyyədə** baş verir:

1. Səviyyə 1 – Daxili Dinləmə (Internal Listening)
2. Səviyyə 2 – Fokuslanmış Dinləmə (Focused Listening)
3. Səviyyə 3 – Qlobal Dinləmə (Global Listening)

Bu səviyyələri anlamaq, kouçun **dərin əlaqə qurmasına, etibarını artırmasına** və **klientin özünü daha yaxşı ifadə etməsinə** şərait yaradır.

Səviyyə 1 – Daxili Dinləmə (Internal Listening)

Təsviri:

Diqqət əsasən **özündədir**. Dinləyərkən, qarşı tərəfin dediklərini öz təcrübən, fikirlərin, hisslərin prizmasından qiymətləndirirsən. Burada əsas sual:

"Bu mənim üçün nə deməkdir?"

Xüsusiyyətlər:

- Dinləyici diqqətini öz fikirlərinə yönəldir.
- Qarşı tərəfin dediklərini öz həyat təcrübəsi ilə müqayisə edir.
- Məqsəd, məlumatı **özün üçün anlam** yaratmaqdır.

Nümunə:

- Klient: "İşimi dəyişmək istəyirəm, amma tərəddüd edirəm."
- Kouç (daxildə düşünür): "Mən də bir dəfə işimi dəyişmişdim, necə hiss etmişdim?.."

Kouçluqda istifadəsi:

Səviyyə 1 dinləmə **ilk təmas** üçün normaldır, amma peşəkar kouçluqda burada ilişib qalmamaq vacibdir.

Səviyyə 2 – Fokuslanmış Dinləmə (Focused Listening)

Təsviri:

Diqqət **tamamilə qarşı tərəfdədir**. Dinləyici, danışanın sözlərinə, səsinin tonuna, emosiyalarına və sözlər arxasındakı mənanaya fokuslanır. Burada əsas sual:

"Bu onun üçün nə deməkdir?"

Xüsusiyyətlər:

- Qarşı tərəfin **hisslərinə və ehtiyaclarına** diqqət yönəlir.

- Sualvermə və parafraz texnikası aktiv istifadə olunur.
- Danışanın ifadə tərzini və bədən dili də izlənilir.

Nümunə:

- Klient: “İşimi dəyişmək istəyirəm, amma tərəddüd edirəm.”
- Kouç: “Tərəddüd hissinin səbəbi, yeni mühitə uyğunlaşmaq qorxusudurmu?”

Kouçluqda istifadəsi:

Səviyyə 2, kouçluğun əsas dinləmə formasıdır və **etibarlı, fokuslanmış əlaqə** yaradır.

Səviyyə 3 – Qlobal Dinləmə (Global Listening)

Təsviri:

Diqqət yalnız qarşı tərəfin dediklərində deyil, həm də **ətraf mühitdəki siqnallarda, intuisiya və emosional atmosferdədir**. Kouç həm sözləri, həm də **sözsüz mesajları** hiss edir. Burada əsas sual: *"Burada nələr baş verir?"*

Xüsusiyyətlər:

- Danışanın **bədən dili, nəfəs ritmi, pauzalar** və **enerji səviyyəsi** nəzərə alınır.
- Ətraf mühitin təsiri (otağın havası, enerji, səslər) müşahidə edilir.
- Kouç intuitiv olaraq “görünməyən” mesajları da dəyərləndirir.

Nümunə:

- Klient: “İşimi dəyişmək istəyirəm, amma tərəddüd edirəm.” (pauza edir, gözlərini aşağı salır)
- Kouç: “Elə bilirəm ki, bu qərar səni həm həyəcanlandırır, həm də içində bir qorxu var. Düz hiss edirəmmi?”

Kouçluqda istifadəsi:

Səviyyə 3, kouçun **dərin empatiya** və **intuisiya** ilə işləməsinə imkan verir.

3 Səviyyənin Müqayisəsi

Səviyyə	Diqqət Harada?	Məqsəd	Kouçluqda Rolu
1 – Daxili Dinləmə	Özündə	Məlumatı özün üçün anlamaq	İlk reaksiya, lakin uzunmüddətli dinləmə üçün uyğun deyil
2 – Fokuslanmış Dinləmə	Qarşı tərəfdə	Onu anlamaq	Əsas kouçluq dinləmə forması
3 – Qlobal Dinləmə	Qarşı tərəf + mühit + intuisiya	Dərin mənanı hiss etmək	Ən yüksək səviyyə, empatiya və anlayış yaradır

Kouçlar üçün Təvsiyələr

1. **Sessiyanın əvvəlində** Səviyyə 2 dinləmə ilə başla, çünki bu, etibarlı əlaqə qurur.
2. **İntuisiyanı işə salmaq üçün** Səviyyə 3 dinləməyə keç — bədən dili, enerji və pauzaları müşahidə et.
3. **Səviyyə 1** dinləmədən qaçmağa çalış, amma öz hisslərini müşahidə etmək üçün qısa anlarda istifadə oluna bilər.
4. **Sözləri deyil, mənanı dinlə** – dediklərinin arxasında hansı ehtiyac və hisslər olduğunu anlamağa çalış.
5. **Yansıtma və parafraz** texnikaları ilə dinlədiyini təsdiqlə.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Mövzu: Karyera dəyişikliyi ilə bağlı qərar vermək.

Alət: Dinləmənin 3 səviyyəsi (Co-Active modeli).

Sessiyanın məqsədi: Klientin qərar vermə prosesində öz prioritetlərini və hisslərini aydınlaşdırmaq.

1-ci mərhələ — Sessiyanın açılışı

Kouç: Salam, xoş gəlmisən. Bu gün hansı mövzunu müzakirə etmək istəyirsən?

Klient: Salam. Mən artıq bir müddətdir işimi dəyişmək barədə düşünürəm, amma qərar verə bilmirəm.

Kouç: Demək, iş dəyişikliyi mövzusu sənin üçün vacibdir və qərar verməkdə tərəddüd hiss edirsən.

2-ci mərhələ — Səviyyə 1 Dinləmə (Daxili Dinləmə) nümunəsi

(Burada kouç daxildə öz təcrübəsini düşünür, amma bunu çox uzatmır)

Kouç (daxildə düşünür): “Mən də bir dəfə işimi dəyişmişdim, necə hiss etmişdim?..”

Kouç (səslə): Bu qərarı vermək sənin üçün şəxsi və peşəkar həyatında böyük dəyişiklik deməkdir, eləmi?

Klient: Bəli, çünki uzun illərdir bu işdəyəm, amma artıq inkişaf edə bilmirəm.

3-cü mərhələ — Səviyyə 2 Dinləmə (Fokuslanmış Dinləmə)

(Kouç tamamilə klientin üzərində fokuslanır, onun dediklərini, hisslərini və tonunu izləyir)

Kouç: Sən deyirsən ki, artıq inkişaf edə bilmirsən. Bu “inkişaf edə bilməmək” sənin üçün nə deməkdir?

Klient: Mənə elə gəlir ki, öyrənəcəyim bir şey qalmayıb, iş rutin halına çevrilib.

Kouç: Sənə motivasiya verən yeni öyrənmə və inkişaf imkanlarıdır, eləmi?

Klient: Tamamilə. Mən dəyişiklik istədiyim üçün özümü həm həyəcanlı, həm də bir az qorxmuş hiss edirəm.

Kouç: Bu qarışıq hisslərdə hansı daha güclüdür – həyəcan, yoxsa qorxu?

Klient: Düşünürəm ki, qorxu bir az daha çoxdur, çünki yeni işin necə olacağını bilmirəm.

4-cü mərhələ — Səviyyə 3 Dinləmə (Qlobal Dinləmə)

(Kouç sözlərdən əlavə bədən dilini, pauzaları, enerji dəyişikliklərini də müşahidə edir)

Kouç: Sən “qorxu” deyəndə səs tonun bir qədər aşağı düşdü və baxışların yerə yönəldi. Mənə elə gəlir ki, bu qorxu yalnız yeni mühitə uyğunlaşmaqla bağlı deyil, həm də özünü itirmək qorxusudur. Düz hiss edirmən?

Klient: Bəli... Mən öz mövqeyimi, qazandığım statusu itirməkdən də narahatam.

Kouç: Hiss edirmən ki, bu məsələ sənə həm maddi, həm də mənəvi baxımdan təsir edir.

Klient: Tam olaraq. Yeni işdə mənəvi olaraq daha rahat olsam da, maddi tərəfi hələ də məni düşündürür.

5-ci mərhələ — Dərinləşdirici suallar və özünü dərk

Kouç: Əgər maddi tərəf sənə tam rahatlıq versəydi, bu dəyişikliyi nə qədər tez edərdin?

Klient: Düşünürəm ki, dərhal.

Kouç: O zaman, görünür, sənin əsas qərar meyarın maliyyə sabitliyi ilə bağlıdır.

Klient: Bəli, bu çox önəmlidir.

Kouç: Maliyyə təhlükəsizliyini təmin edərək bu dəyişikliyi necə edə biləcəyini araşdıraq?

Klient: Əla olar, çünki bu, mənə daha rahat qərar verməyə kömək edir.

6-cı mərhələ — Sessiyanın bağlanması

Kouç: Bu gün sənin hisslərini araşdırdıq — həm həyəcan, həm də qorxu var. Qorxunun əsas səbəbləri maliyyə və statusla bağlıdır. Bu mövzuda növbəti addımlarını müəyyənləşdirməyə hazırsan?

Klient: Bəli, indi daha aydın görürəm ki, əvvəl maliyyə planımı qurmaliyam.

Kouç: Əla. Gələn görüşümüzdə bu plan üzərində işləyərək.

Sessiyanın Təhlili

- **Səviyyə 1** qısa olaraq istifadə edildi (kouç öz təcrübəsini xatırladı, amma mərkəz klientdə qaldı).
- **Səviyyə 2** əsas hissəni təşkil etdi — fokuslanmış suallar, parafraz, hissləri aydınlaşdırmaq.
- **Səviyyə 3** isə sözsüz mesajların oxunması və intuisiya ilə daha dərin mənanın üzə çıxarılması üçün istifadə edildi.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi – Gələcək Mən Vizualizasiyası

Mövzu: Karyera və şəxsi inkişafda istiqamət tapmaq

Müddət: 60 dəqiqə

Kontekst: Müştəri hazırkı həyatında dəyişiklik etmək istəyir, amma hansı istiqamətə getməli olduğunu dəqiq bilmir.

1. Sessiyanın Açılışı

Kouç: Salam, xoş gəldin. Bugünkü sessiyada nəyə fokuslanmaq istəyirsən?

Klient: Mən gələcəkdə necə biri olmaq istədiyimi daha aydın görmək istəyirəm. Hiss edirəm ki, məqsədlərim var, amma qarışıqdır.

2. Texnikanın təqdimatı

Kouç: Bu gün “Gələcək Mən Vizualizasiyası” texnikasını tətbiq edəcəyik. Səni 5 il sonrakı həyatına aparacam. Orada özünün ən uğurlu, ən xoşbəxt versiyasını görəcəksən. Hazırsan?

Klient: Hazıram.

3. Rahatlama və fokus

Kouç: Rahat otur, gözlərini yum, dərin nəfəs al... İndi təsəvvür et ki, 5 il sonra bir gününə səyahət edirik. Özünü harada görürsən?

Klient: Mən böyük, işıqlı bir ofisdəyəm. Pəncərədən şəhər görünür. Öz şirkətim var.

4. Vizual detalları dərinləşdirmək

Kouç: Orada hansı işlə məşğulsan?

Klient: Mən lider kimi çıxış edirəm, komanda ilə iclas keçirirəm. İnsanlar mənim dediklərimdən ilham alır.

Kouç: Ətrafdakı mühit necədir?

Klient: Orada rahat atmosfer var, hamı bir-birinə hörmətlə yanaşır.

5. Emosiyaları və hissləri araşdırmaq

Kouç: O anda özünü necə hiss edirsən?

Klient: Qürurlu, inamlı və xoşbəxt.

Kouç: Bədənində hansı hisslər var?

Klient: Çiyinlərim rahatdır, üzüm gülümsəyir.

6. Gələcək Mən ilə dialoq

Kouç: İndi təsəvvür et ki, bu “Gələcək Mən” sənə baxır və gülümsəyir. Ondən soruş: “Bura necə gəldin?” O, sənə nə cavab verir?

Klient: Deyir ki, heç vaxt məqsədlərimdən vaz keçmədim, hər gün bir addım atdım. Özümə inandım.

7. Dəyərləri və resursları çıxarmaq

Kouç: Bu gələcək versiyanı yaratmaq üçün hansı dəyərlər əsas rol oynadı?

Klient: Azadlıq, yaradıcılıq, dürüstlük və davamlılıq.

Kouç: Hansı bacarıqlarını inkişaf etdirdin?

Klient: Liderlik, strateji düşünmə və ünsiyyət bacarıqları.

8. Keçid planı

Kouç: İndi gözlərini aç və bu təsəvvür etdiyin mənzərəni yazılı olaraq qeyd et. Hansı üç addımı bu gündən ata bilərsən ki, o gələcək mənə yaxınlaşasan?

Klient:

1. Həftədə bir dəfə liderlik mövzusunda kitab oxumaq.
2. İşdə daha çox təşəbbüs göstərmək.
3. Öz kiçik layihəmə başlamaq.

9. Sessiyanın bağlanması

Kouç: Bugünkü vizualizasiya sənə nə verdi?

Klient: Özümün ən yaxşı versiyasını gördüm və ona çatmağın mümkün olduğunu hiss etdim.

Kouç: Əla. Bu təsvir sənə motivasiya xəritən olacaq.

Nəticə:

Bu sessiyada müştəri:

- Öz gələcək ideal vəziyyətini aydın təsəvvür etdi.
- Əsas dəyərlərini və inkişaf etməli olduğu bacarıqları müəyyənləşdirdi.
- Konkret addımlar planlaşdırdı.

Motivasiya Dəyərləri Kartları

1) Alətin mahiyyəti və məqsədi

Motivasiya dəyərləri kartları — iştirakçının (və ya komandanın) əsas dəyərlərini **vizual və toxunulan** formada üzə çıxaran, prioritetləndirən və **hədəf/gedişat** ilə əlaqələndirən kouçluq alətidir.

Nəyə görə istifadə olunur?

- Daxili motivasiya mənbələrini tapmaq
- Məqsədləri dəyərlərlə hizalamaq (SMART/PURE)
- Qərarlılıq və “motivasiya düşməsi” zamanı fokus bərpası
- Karyera, liderlik, həyat balansı və komanda mədəniyyəti mövzularında “ortaq dil” yaratmaq

2) Niyə işləyir? (Qısa nəzəri baza)

- **Özünü-müəyyən etmə nəzəriyyəsi (SDT):** Avtonomiya, Səriştə, Aidlik tələbatları qarşılandığında daxili motivasiya yüksəlir. Dəyərlər bu tələbatları hansı yollarla qarşıladığınızı göstərir.
- **Dəyərlər–davranış uyğunluğu:** Dəyərlərlə uyğun fəaliyyət **davamlı motivasiya** və rifah yaradır; uyğunsuzluq isə sürətli yanma və narazılıq riskini artırır.
- **Koqnitiv aydınlıq və seçmə:** Kartların “məcburi seçimi” şüurun filtrini aktivləşdirir, prioritetləri kəskinləşdirir.

3) Kart dəsti necə hazırlanır?

Format: 6–8 kateqoriya × hər kateqoriyada 5–7 kart (cəmi 30–40 kart idealdır). 3 boş “öz dəyərini yaz” kartı əlavə edin.

Nümunə kateqoriyalar və kartlar:

- **Şəxsi inkişaf:** Öyrənmə, Yaradıcılıq, Avtonomiya, Cəsarət, Ustalıq
- **İş/karyera:** Təsir yaratmaq, Peşəkarlıq, Məsuliyyət, Liderlik, Nailiyyət
- **Münasibətlər:** Hörmət, Etibar, Empatiya, Dəstək, Komanda ruhu
- **Rifah/balans:** Sağlamlıq, Sakitlik, Sadəlik, Balans, Asudə vaxt
- **Maliyyə/təhlükəsizlik:** Sabitlik, Müstəqillik, Səmərəlilik, Planlılıq
- **Məna/ruhiyyət:** Məna, Xidmət, Ədalət, Minnətdarlıq, Tövhid/İnanc
- **Yaradıcı ifadə:** Estetika, Yenilik, Sərbəstlik, Risk alma, Kəşf
- **Cəmiyyət/təsir:** Işıq saçmaq, Davamlılıq, İctimai fayda, Mədəniyyət

Kart üzərində: dəyərin adı + 1 cümləlik tərif + kiçik nümunə davranış.

Rəng kodu: kateqoriyaya görə (vizual qruplaşdırma üçün).

4) Fərdi sessiya – addım-addım protokol (45–60 dəq)

0. Hazırlıq (kouç üçün): Məkan, məxfilik, kartların qarışdırılması, boş kartlar, marker.

1) Kontekst və razılaşma (5 dəq)

- Məqsəd: dəyərləri üzə çıxarmaq, prioritetləndirmək, hədəflərlə bağlamaq.
- Qayda: mühakiməsiz sahə, “düz-səhv dəyər” yoxdur.

2) İstiləşmə sualı (2 dəq)

- “Hazırda həyatında ən çox nəyə enerji xərcləyirsən?”
- “Hansı sahə dəyişsə səni yüngülləşdirər?”

3) Kartların ilkin seçimi (7–10 dəq)

- İştirakçı asan ritmlə **10–12 kart** seçir (“səni çağıran dəyərlər”).
- Qalanları kənara.

4) Daraltma və prioritet (10 dəq)

- 3 sütun: “**Mütləq**” / “**Vacib**” / “**Sonra**”.
- “Mütləq” sütununu **5 karta** endir.

5) Mənalandırma (10–12 dəq)

Hər “Top-5” üçün mini-dərinləşmə:

- “Bu dəyər sənin üçün nə deməkdir?”
- “Son 3 ayda bunu necə yaşatmısan?”
- “Bu dəyərlə **ziddiyyət** harada yaranır?”

6) Dəyər → Davranış Xəritəsi (8–10 dəq)

Hər dəyər üçün 1–2 konkret davranış:

- “Balans” → “Həftə içi 22:30-da ekranları söndürürəm”
- “Öyrənmə” → “Həftədə 2×45 dəq kurs”

7) Hədəf və öhdəlik (5–8 dəq)

Seçilən 1–2 dəyər üçün **SMART + PURE** hədəfi yazın.

- SMART: konkret, ölçülə bilən, real, uyğun, vaxtlı
- PURE yoxlaması: pozitiv, anlaşılan, dəyərlə uyğun, etik

8) Bağlanış (2–3 dəq)

10. “Bu sessiyadan nə ilə gedirsən?”
11. “1 həftə sonra nəyi gördükdə ‘irəliləmişəm’ deyəcəksən?”

5) İstifadə edilən əsas texnikalar

- **Forced-choice sort** (seçimi məcburi prioritetləndirmə)
- **Laddering sualları**: “Bu dəyər niyə vacibdir? Bu cavab niyə vacibdir?” (2–3 dəfə “niyə” dərinləşdirməsi)
- **Value → Behavior xəritəsi**: dəyər abstrakt qalmasın, davranışa çevrilsin
- **Dəyər konfliktləri**: “Azadlıq vs. Təhlükəsizlik” kimi ziddiyyətləri şüurlandırmaq
- **WOOP integrasiyası**: Arzu–Nəticə–Maneə–Plan
- **Güzgülmə & varlıq**: sözlü/emosional güzgülmə ilə dərinləşdirmə

6) Nümunə sessiya dialogu (qısa skript)

Klient: “Yorğunam, motivasiyam düşüb.”

Kouç: “Kartlardan sənə çağıran 10 dəyəri seç.”

(seçir: *Öyrənmə, Balans, Etibar, Avtonomiya, Yaradıcılıq, Sağlamlıq, Məsuliyyət, Ailə, Təsir, Sakitlik*)

Kouç: “İndi onları 3 sütuna düz. Top-5 hansılardır?”

Klient: “Öyrənmə, Balans, Ailə, Avtonomiya, Sağlamlıq.”

Kouç (laddering): “Məsələn, ‘Öyrənmə’ sənə üçün niyə bu qədər vacibdir?”

Klient: “Dayanmadan böyümək hissini sevirəm.”

Kouç: “Son 3 ayda bunu necə yaşatmısan?”

Klient: “Demək olar, yox.”

Kouç: “Bu dəyəri davranışa çevirək.”

- **Öyrənmə** → Həftədə 2×45 dəq onlayn kurs
- **Balans** → Gecə 22:30-dan sonra ekran yox
- **Sağlamlıq** → Həftədə 3×25 dəq gəzinti

Kouç (SMART + PURE):

“Gələn 6 həftə ərzində hər həftə 2×45 dəq kurs edəcəm; bu, **Öyrənmə** dəyərimlə uyğundur və realdır.”

Klient: “Bəli. Gələn həftə başlayıram.”

7) Komanda workshop-u (90–120 dəq) – qısa dizayn

- **Giriş & qaydalar** (məxfilik, hörmət)
- **Fərdi seçim (10–12 kart)** → **Top-5**
- **Cütlük paylaşımı** (niyə bu 5?)
- **Komanda “dəyər xəritəsi”**: divar lövhəsində “istilik xəritəsi” (hansı dəyərlər çox çıxır)

- **Komanda davranışları:** 3 seçilmiş dəyər üçün “Biz komandada bunu necə yaşayırıq?” qaydaları
 - **Ölçmə:** dəyərlərə uyğun 3 vərdis + sahiblər + tarix
- Qeyd: Komandada “dəyər məcburiyyəti” yaratmayın; ümumi prinsiplər, könüllü öhdəliklər.

8) Ölçmə və izləmə (Value-Behavior Index)

VBI (0–10) = seçilmiş hər dəyər üçün “indiki davranış uyğunluğu” balının ortalaması.

- Həftəlik mini-monitorinq: “Bu həftə Öyrənmə 6/10 idi – niyə?”
- 4–6 həftədən bir kartlara qayıdış və müqayisə

İş vərəqi nümunəsi (qısa):

- **Top-5 dəyər:** ...
- **Hər biri üçün 2 davranış:** ...
- **İlk addımlar (bu həftə):** ...
- **VBI (0–10):** ... / ... / ...

9) Tez-tez rastlanan səhvlər (və necə önləmək)

- **Çox kart** → **az fokus:** 10–12 → Top-5 qaydasına riayət edin.
- **Dəyəri davranışa çevirməmək:** hər dəyər üçün ən az 1 kiçik addım yazın.
- **Xarici motivasiya ilə qarışdırmaq:** “Niyə?” sualı ilə daxili səbəbi ayırd edin.
- **Kouçun yönləndirməsi:** dəyəri kouç seçmir; kouç yalnız sual və güzgüləmə ilə dəstəkləyir.
- **Müqayisə və mühakimə:** dəyərlər “düz/səhv” deyil; seçimlərə hörmət.

10) Etik və mədəni həssaslıq

- Dəyər adlarını **mədəniyyətə uyğunlaşdırın**; anlaşılmayan terminləri sadələşdirin.
- Məxfilik və könüllülük: paylaşım **məcburi deyil**.
- Travma/fobiya siqnalları varsa kouçluğun sərhədini qoruyun və yönləndirin.

11) Onlayn tətbiq üçün ipucları

- **Rəqəmsal kart lövhəsi:** onlayn “lövhe/sıralama” vasitəsi hazırlayın (kartları sürüşdürmə, sütunlara bölmə).
- Breakout-rooms ilə cütlük paylaşımı; sessiya əvvəlində qaydaları yazılı təsdiq edin.

12) Sürətli “starter” set (30 kart)

Öyrənmə, Yaradıcılıq, Avtonomiya, Ustalıq, Cəsarət, Liderlik, Məsuliyyət, Təsir, Hörmət, Etibar, Empatiya, Dəstək, Komanda ruhu, Sağlamlıq, Sakitlik, Sadəlik, Balans, Asudə vaxt, Sabitlik, Müstəqillik, Səmərəlilik, Planlılıq, Məna, Xidmət, Ədalət, Minnətdarlıq, Estetika, Yenilik, Risk alma, Davamlılıq

- 3 boş kart (öz dəyərini yaz)

13) Yekun

Kartlar dəyərləri görünən edir, dəyərlər isə motivasiya və davranışı yönəldir. Kouç prosesində kartlardan sonra SMART/PURE hədəf, kiçik addımlar, VBI izləmə ilə dövrü bağlayın. 4–6 həftədə bir qayıdış möhkəmləndirmə yaradır.

Praktiki Tapşırıq

Mövzu: Müştəri ilə məqsəd qurmaq və Həyat Çarxı istifadə etmək

Tip: Kouçluq simulyasiyası + yazılı tətbiq

Bal: 100

Tapşırıq Mətni:

Siz kouç rolundasınız. Klient sessiyada aşağıdakı fikri bildirir:

“Hiss edirəm ki, həyatım balanssızdır. İşim çox vaxtımı alır, amma digər sahələrə az enerji ayırıram.”

Tələb olunan addımlar:

- **Həyat Çarxı tətbiqi**
 - Klient üçün ən az **8 sahə** seçin (nümunə: Sağlamlıq, İş, Maliyyə, Münasibətlər, Sosial Həyat, Şəxsi İnkişaf, Emosional Rifah, Asudə Vaxt).
 - Hər sahəni 0–10 arası bal ilə qiymətləndirməsini istəyin.
- **Analiz və Refleksiya**
 - Ən yüksək və ən aşağı bal alan sahələri müəyyənəldirin.
 - Klientdən “**Niyə bu rəqəm?**” sualı ilə dərinləşmiş cavab alın.
- **Prioritet sahə seçimi**
 - Klientlə birlikdə **1–2 prioritet sahə** seçin.
- **Məqsəd qurma**
 - Seçilmiş sahələr üçün **SMART** və **PURE** kriteriyalarına uyğun **hədəf formalaşdırın**.
- **Fəaliyyət planı**
 - Klientin həmin hədəfə çatmaq üçün **ən az 2 kiçik addım** müəyyən etməsinə kömək edin.

Qiymətləndirmə Meyarları:

Bölmə	Bal
Həyat Çarxının düzgün tətbiqi	25
Analiz və refleksiya suallarının keyfiyyəti	25
SMART və PURE kriteriyalarına uyğun hədəf formalaşdırılması	20
Real və icra oluna bilən fəaliyyət planı	20
Sessiyanın məntiqi axını və kouç mövqeyi	10
Cəmi	100

Həyat Çarxı ilə Məqsəd Qurma – Sessiya Nümunəsi

Müddət: 45–50 dəqiqə

Kouç: Təlim iştirakçısı

Klient: Təlimdəki digər iştirakçı (rol oyunu)

Məqsəd: Klientin həyat sahələrində balansı qiymətləndirmək, prioritetləri seçmək, hədəf qurmaq və fəaliyyət planı hazırlamaq.

1. Sessiyanın Açılışı – Kontekst yaratmaq (3 dəq)

Kouç:

“Xoş gəlmisən. Dediynə görə, həyatında balans çatışmır, iş çox vaxtını alır. Bu gün Həyat Çarxı alətindən istifadə edərək həyatının müxtəlif sahələrinə baxacağıq və prioritetləri seçərək, konkret məqsəd və addımlar quracağıq. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, maraqlıdır.”

2. Həyat Çarxının qurulması (5 dəq)

Kouç:

“Gəlin həyatını 8 sahəyə bölsək, sənin üçün hansı sahələr ən vacib olar?”

Klient seçir:

- Sağlamlıq
- İş/Karyera
- Maliyyə
- Münasibətlər/Ailə
- Sosial həyat
- Şəxsi inkişaf
- Emosional rifah
- Asudə vaxt və istirahət

3. Qiymətləndirmə (5 dəq)

Kouç:

“İndi hər sahəni 0-dan 10-a qədər qiymətləndir. 0 – tam narazı, 10 – tam məmnun.”

Klient qiymətləndirir:

- Sağlamlıq: 5
- İş/Karyera: 7

- Maliyyə: 4
- Münasibətlər/Ailə: 8
- Sosial həyat: 6
- Şəxsi inkişaf: 3
- Emosional rifah: 4
- Asudə vaxt: 5

4. Analiz və refleksiya (10 dəq)

Kouç:

“Görürəm ki, ən aşağı ballar Şəxsi inkişaf (3), Emosional rifah (4) və Maliyyə (4)-dədir. Niyə bu rəqəmlər?”

Klient:

“Son illərdə özüm üçün yeni heç nə öyrənmirəm. Stress çoxdur, ona görə emosional durumum zəifdir. Maliyyədə isə qənaət planım yoxdur.”

Kouç:

“Bəs ən yüksək bal olan Münasibətlər sahəsində nə işləyir?”

Klient:

“Ailə ilə münasibətlərim yaxşıdır, çox dəstək olurlar.”

5. Prioritet seçimi (3 dəq)

Kouç:

“Əgər bu sahələrdən birini yaxşılaşdırmaq ümumi həyat keyfiyyətinə ən çox təsir etsəydi, bu hansı sahə olardı?”

Klient:

“Şəxsi inkişaf.”

Kouç:

“İkinci prioritet seçmək istəsən?”

Klient:

“Emosional rifah.”

6. Məqsəd qurma (SMART + PURE) (10 dəq)

Kouç:

“Şəxsi inkişafı artırmaq üçün konkret nə etmək istərdin?”

Klient:

“Həftədə 3 dəfə, hər dəfə 30 dəqiqə ingilis dili öyrənmək.”

Kouç (SMART yoxlaması):

- Specific (Konkret): İngilis dili öyrənmək
- Measurable (Ölçülə bilən): Həftədə 3 dəfə × 30 dəq
- Achievable (Real): Bəli, vaxt tapa bilər
- Relevant (Uyğun): Şəxsi inkişaf dəyərinə uyğundur
- Time-bound (Zaman çərçivəsi): 2 ay ərzində davamlı

Kouç (PURE yoxlaması):

- Positively stated: Bəli, müsbət ifadə olunub
- Understood: Dəqiq və aydın
- Relevant: Dəyərlə uyğun
- Ethical: Etikdir

Yekun məqsəd:

“2 ay ərzində həftədə 3 dəfə, hər dəfə 30 dəqiqə ingilis dili öyrənəcəyəm.”

7. Fəaliyyət planı (5 dəq)

Kiçik addımlar:

- Bu həftə onlayn kursa yazılmaq
- Təqvimdə həftənin öyrənmə saatlarını bloklamaq
- Hər həftə irəliləyişi qeyd etmək

8. Sessiyanın bağlanması və öhdəlik (4 dəq)

Kouç:

“Bu gün sessiyadan nə götürdün?”

Klient:

“Özümü hansı sahələrdə inkişaf etdirə biləcəyimi gördüm və konkret planım var.”

Kouç:

“4 həftədən sonra Həyat Çarxını yenidən edək və dəyişiklikləri qiymətləndirək.”

İstifadə olunan texnikalar:

- Həyat Çarxı (Wheel of Life)
- Açıq güclü suallar
- Refleksiya və güzgüləmə
- SMART və PURE hədəf qurma
- Kiçik addımlar planlaşdırma

- Öhdəlik gücləndirmə

Məqsədlərlə İşləmək və Motivasiya Alətləri

SMART və PURE Modelləri

I. Məqsədlərlə İşləməyin Əhəmiyyəti

Kouçluqda məqsədlərlə işləmək — kouçluq prosesinin əsasını təşkil edən mərhələlərdən biridir. Dəqiq müəyyən edilmiş məqsəd:

- Klientin fokusunu qoruyur
- Ölçülə bilən irəliləyişə imkan yaradır
- Motivasiya səviyyəsini yüksəldir
- Kouç və klient arasında aydın gözlənti yaradır

Kouç, məqsədlərin düzgün müəyyən olunması üçün müxtəlif **strukturlaşdırılmış modellərdən** istifadə edə bilər. Ən çox istifadə olunanlardan ikisi **SMART** və **PURE** modelləridir.

II. SMART Modeli

SMART modeli məqsədlərin **konkret, ölçülə bilən və real** şəkildə müəyyən edilməsinə kömək edən bir çərçivədir. İngilis dilindəki beş açar sözün baş hərflərindən yaranır.

Hərflər	Açıqlama	Kouçluqda Tətbiqi	Nümunə
S – Specific (Konkret)	Məqsəd aydın və dəqiq olmalıdır	Klientin məqsədini qeyri-müəyyən ifadələrdən çıxararaq konkretləşdirmək	“Daha sağlam olmaq” → “Həftədə 3 dəfə idmana getmək”
M – Measurable (Ölçülə bilən)	İrəliləyişi ölçmək mümkün olmalıdır	Ölçü meyarı müəyyən edilir	“Gündəlik 8 stəkan su içmək”
A – Achievable (Əldə edilə bilən)	Məqsəd real imkanlar çərçivəsində olmalıdır	Klientin resurslarını və imkanlarını nəzərə almaq	“1 ayda 2 kilo arıqlamaq”
R – Relevant (Uyğun)	Məqsəd klientin dəyərlərinə və ümumi hədəflərinə uyğun olmalıdır	Dəyərlər və uzunmüddətli planlarla əlaqələndirmək	“Sağlam qidalanma” – sağlamlıq dəyərinə uyğundur
T – Time-bound (Zaman çərçivəsi)	Məqsəd üçün bitmə tarixi müəyyən olunmalıdır	Vaxt məhdudiyyəti qoymaq	“6 ay ərzində yeni sertifikat almaq”

SMART Modelinin üstünlükləri

- Məqsədlər **açıq və izlənilə bilən** olur
- İrəliləyişin qiymətləndirilməsi asanlaşır
- Klientdə **motivasiya və fokus** artır

III. PURE Modeli

PURE modeli, məqsədlərin yalnız texniki deyil, **etik və dəyər yönümlü** olmasına diqqət çəkir. Bu model, xüsusilə **dəyərlərə əsaslanan kouçluq** yanaşmalarında önəmlidir.

Hərflər	Açıqlama	Kouçluqda Tətbiqi	Nümunə
P – Positively Stated (Müsbət olunmuş)	Məqsəd ifadə formasında edilməlidir	müsbət “Siqareti istəmirəm” → “Sağlam nəfəs almaq istəyirəm”	tərgitmək
U – Understood (Anlaşılan)	Məqsəd kouç və klient tərəfindən anlaşılmalıdır	Gözləntilərin aydın şəkildə yazılması	“Gəlirimi artırmaq” → “Aylıq gəliri 2000 AZN-ə çatdırmaq”
R – Relevant (Uyğun)	Məqsəd klientin əsas dəyərlərinə uyğun olmalıdır	Şəxsi və peşəkar dəyərlərlə əlaqələndirmək	“Ailəyə daha çox vaxt ayırmaq” – ailə dəyərinə uyğundur
E – Ethical (Etik)	Məqsəd prinsiplərə uyğun olmalıdır	etik Başqasına zərər verməmək	“Rəqabətdə qalib gəlmək” – etik çərçivədə olmalıdır

PURE Modelinin üstünlükləri

- Məqsəd yalnız “nəticə” yönümlü deyil, həm də **dəyər və etika** yönümlü olur
- Klientin **motivasiya mənbəyini** dəyərlərə bağlayır
- Kouçluq prosesinin etik çərçivədə qalmasını təmin edir

IV. SMART və PURE Modellerinin Müqayisəsi

Xüsusiyyət	SMART	PURE
Fokus	Dəqiqlik, ölçülə bilənlik, vaxt	Dəyərlər, etik uyğunluq
Güclü tərəf	İrəliləyişin izlənməsi	Motivasiya və mənalı məqsədlər
İstifadə sahəsi	Qısa və orta müddətli məqsədlər	Dəyərlərə uyğun uzunmüddətli məqsədlər
Kouçluqda istifadəsi	Konkret fəaliyyət planı yaratmaq	Klientin dəyərlərini gücləndirmək

V. Kouçluqda Tətbiq Addımları

- **Məqsədin ilkin ifadəsini dinləmək**
→ Klientdən məqsədini ümumi şəkildə ifadə etməsini xahiş edin.
- **Modeli seçmək (SMART və ya PURE)**
→ Məqsədin xarakterinə görə uyğun modeli tətbiq edin.
- **Sualvermə texnikası ilə dərinləşdirmək**
→ Məsələn, SMART üçün “Bu məqsədi necə ölçəcəksən?”, PURE üçün “Bu məqsəd sənin dəyərlərinə necə uyğundur?”
- **Plan yaratmaq və öhdəlik almaq**
→ Klientdən kiçik addımlar və vaxt çərçivəsi təyin etməsini istəyin.

- **İzləmə və adaptasiya**
→ Hər sessiyada irəliləyişi qiymətləndirin və lazım gəldikdə məqsədi yenidən formalaşdırın.

1. GROW modeli

- **İzah:** Məqsəd qoymaq və fəaliyyət planı hazırlamaq üçün ən çox istifadə olunan kouçluq modeli.
- **Açılımı:**
 - **G – Goal (Məqsəd)** – İstənilən nəticə
 - **R – Reality (Reallıq)** – Hazırkı vəziyyətin analizi
 - **O – Options (Seçimlər)** – Mümkün yollar
 - **W – Will (İradə)** – Fəaliyyət planı və öhdəlik
- **Üstünlüyü:** Strukturlaşdırılmış və praktikdir, addım-addım irəliləmək imkanı yaradır.

2. CLEAR modeli

- **İzah:** Daha çox uzunmüddətli və əlaqə yönümlü məqsədlərdə işlənir.
- **Açılımı:**
 - **C – Contract (Razılaşma)**
 - **L – Listen (Dinləmə)**
 - **E – Explore (Araşdırma)**
 - **A – Action (Fəaliyyət)**
 - **R – Review (Yoxlama)**
- **Üstünlüyü:** Kouç–klient münasibətinə və prosesin davamlı monitorinqinə üstünlük verir.

3. OSKAR modeli

- **İzah:** Həll yönümlü kouçluq modelidir.
- **Açılımı:**
 - **O – Outcome (Nəticə)**
 - **S – Scaling (Qiymətləndirmə şkalası)**
 - **K – Know-how (Bilik və resurslar)**
 - **A – Affirm & Action (Təsdiq və fəaliyyət)**

- **R – Review (Yoxlama)**
- **Üstünlüyü:** İrəliləyişin ölçülməsinə xüsusi diqqət yetirir.

4. WOOP modeli

- **İzah:** Motivasiya psixologiyası üzərində qurulub.
- **Açılımı:**
 - **W – Wish (Arzu)**
 - **O – Outcome (Nəticə)**
 - **O – Obstacle (Maneə)**
 - **P – Plan (Plan)**
- **Üstünlüyü:** Maneələrin əvvəlcədən müəyyən olunması və onlara qarşı plan hazırlanması.

5. ACHIEVE modeli

- **İzah:** Ən çox biznes və liderlik kouçluğunda istifadə olunur.
- **Açılımı:**
 - **A – Assess the situation (Vəziyyəti qiymətləndir)**
 - **C – Creative brainstorming (Kreativ beyin fırtınası)**
 - **H – Hone goals (Məqsədləri incəlt)**
 - **I – Initiate options (Seçimləri başlat)**
 - **E – Evaluate options (Seçimləri qiymətləndir)**
 - **V – Valid action plan (Doğrulanmış fəaliyyət planı)**
 - **E – Evaluate & review (Yekun qiymətləndirmə və baxış)**
- **Üstünlüyü:** Kompleks məqsəd və layihələr üçün uyğundur.

Dəyərlərlə Uyğunluq və Daxili Motivasiya

I. Dəyərlər nədir və niyə vacibdir?

Dəyərlər — insanın qərar və davranışlarını formalaşdıran əsas inanc və prinsipləridir. Onlar bizim “kompasımız” kimidir və həyatımızdakı seçimlərin çoxu (şüurlu və ya şüursuz) dəyərlərə əsaslanır.

Dəyərlərə nümunələr: dürüstlük, azadlıq, ailə, yaradıcılıq, inkişaf, təhlükəsizlik, sağlamlıq, müstəqillik, hörmət.

Kouçluqda dəyərlərin rolu:

- Klientin **motivasiya mənbəyini** tapmaq
- Məqsədlərin **daha mənalı** olmasını təmin etmək
- Daxili ziddiyyətləri **üzə çıxarmaq və həll etmək**
- Uzunmüddətli davamlı motivasiyanı təmin etmək

II. Dəyərlərlə Uyğunluq nə deməkdir?

Dəyərlərlə uyğunluq — insanın fəaliyyətlərinin və qərarlarının onun əsas dəyərlərinə **harmoniyada** olmasıdır.

Uyğunluq olduqda:

- İnsan özünü **məmnun** və **məna dolu** hiss edir.
- Enerji və motivasiya **daxildən gəlir**.
- Qərar vermək daha asan olur.

Uyğunsuzluq olduqda:

- İnsanda **narazılıq, stress, motivasiya itkisi** yaranır.
- İş və şəxsi həyat arasında gərginlik ola bilər.
- Özünü itirmiş və ya boş hiss edə bilər.

III. Daxili Motivasiya nədir?

Daxili motivasiya — insanın fəaliyyəti **öz marağı, zövqü, öyrənmə həvəsi və mənəvi məmnuniyyət** səbəbilə etməsidir.

Xarici motivasiya — insanın fəaliyyəti mükafat, status, pul, başqalarının təsdiqi üçün etməsidir.

Araşdırmalar göstərir ki, **daxili motivasiya uzunmüddətli nəticələr** üçün daha güclü və davamlıdır.

IV. Dəyərlərlə Uyğunluq və Daxili Motivasiya arasındakı əlaqə

Dəyərlərlə Uyğunluq

“Mənim üçün önəmli olan şeyləri edirəm”

Həyatda istiqamət verir

Özünə hörmət hissini artırır

Daxili Motivasiya

“Mən bunu sevdiyim və istədiyim üçün edirəm”

Enerjini və davamlılığını təmin edir

İşə bağlılığı gücləndirir

V. Kouçluqda tətbiq mərhələləri

1. Dəyərləri müəyyənləşdirmək

- Açıq suallar: “Sənin üçün həyatda ən önəmli olan 5 şey nədir?”
- Dəyərlər siyahısından seçim metodu
- Hekayə danışma metodu (“Səni həqiqətən xoşbəxt edən bir anı təsvir et”)

2. Məqsədləri dəyərlərlə əlaqələndirmək

- Sual: “Bu məqsəd sənin hansı dəyərinə xidmət edir?”

3. Uyğunsuzluqları aşkara çıxarmaq

- Sual: “Hazırda həyatının hansı sahələri dəyərlərinlə uyğun deyil?”

4. Daxili motivasiya mənbəyini gücləndirmək

- Güclü suallar:
 - “Əgər heç kim səni qiymətləndirməsə də, hansı işi edərdin?”
 - “Bunu etdiyində sənə hansı hiss gəlir?”

5. Davamlılıq planı yaratmaq

- Klientin dəyərlərinə uyğun **kiçik addımlar** planlaşdırmaq

VI. Praktiki Məşq – “Dəyərlər Xəritəsi”

Addımlar:

- İştirakçılara 30–40 dəyərdən ibarət siyahı verilir.
- Onlardan **ən önəmli 5 dəyəri** seçmələri istənilir.
- Hər dəyərin yanında həyatdakı **real nümunəni** yazırlar.
- Bu dəyərlərin **hansı məqsədlərlə uyğun gəldiyini** müəyyən edirlər.

Məqsəd: Klientin motivasiya mənbələrini dəyərlərə bağlamaq.

VII. Kouç üçün nümunə suallar

- “Bu məqsəd sənin hansı dəyərlərini həyata keçirir?”
- “Hazırda hansı dəyərlərin kölgədə qalır?”

- “Bu dəyərə uyğun yaşadığında həyatında nə dəyişir?”
- “Motivasiyanı itirdiyində bu dəyərlərə necə qayıda bilərsən?”

VIII. Nəticə

Dəyərlərlə uyğunluq və daxili motivasiya kouçluqda **dərin və davamlı dəyişiklik yaratmaq** üçün güclü vasitədir.

Kouçun rolu — klientə öz “niyə”sini tapmaqda kömək etmək və onu gündəlik həyat və məqsədlərlə əlaqələndirməkdir.

“Motivasiya hədəflə başlayır, amma dəyərlərlə davam edir.”

Həyat Çarxı (Wheel of Life)

1) Həyat Çarxı nədir?

Həyat Çarxı insanın həyatının əsas sahələrində məmnunluq səviyyəsini vizual şəkildə qiymətləndirməyə kömək edən **özünüdərk və planlama alətidir**. Adətən 6–10 sahə seçilir, hər sahə 0–10 şkala üzrə dəyərləndirilir, sonra nəticələr dairəvi diaqramda (çarxda) göstərilir.

Məqsədi:

- Ümumi mənzərəni bir baxışda görmək
- Prioritetləri dəqiq seçmək
- Hədəfləri (SMART/PURE) daha real və dəyərlərə uyğun qurmaq
- İrəliləyişi izləmək

2) Nə vaxt istifadə olunur?

- Kouçluq prosesinin **başlanğıcında** baza diaqnostika kimi
- **Dəyişiklik və keçid** dövrlərində (iş, yaşam tərz, münasibətlər)
- **Motivasiya düşərkən** fokusun yenilənməsi üçün
- **Yekun/follow-up** sessiyalarında tərəqqinin müqayisəsi

3) Əsas sahə nümunələri

Çarx sahələri iştirakçının həyat prioritetlərinə görə seçilir. Məşhur nümunələr:

- **Sağlamlıq & Enerji**
- **Karyera/İş**
- **Maliyyə**
- **Münasibətlər & Ailə**
- **Dostlar & Sosial həyat**
- **Şəxsi inkişaf & Öyrənmə**
- **Emosional rifah & Stress idarəsi**
- **Asudə vaxt & Hobbi**
- **Ruhsallıq/Məna**
- **Mühit (Ev/Şəhər/Ofis)**

Qeyd: 8 sahə praktikdir. 6–10 arasından seçmək tövsiyə olunur.

4) Şkalanın kalibrlənməsi (0–10)

Sabit meyarlar təyin edin ki, cavablar tutarlı olsun:

- **0–2:** Zəif/çox narazı
- **3–4:** Aşağı səviyyəli məmnunluq
- **5–6:** Orta, dalğalanan məmnunluq
- **7–8:** Yaxşı, davamlı irəliləyiş var
- **9–10:** Çox yüksək məmnunluq və sabitlik

Təlimçi qeydi: “Məmnunluq” – nəticə + proses + dəyərlərlə uyğunluq kombinasiyasıdır.

5) Addım-addım tətbiq prosesi (fərdi və qrup)

Addım 1 – Sahələri seç & təriflə

- İştirakçı öz reallığına uyğun 8 sahə seçir.
- Hər sahə üçün **bir cümləlik tərif** yazdırın (məs.: “Sağlamlıq: yuxu, qidalanma, hərəkət, tibbi baxım”).

Addım 2 – Özünüqiymətləndirmə (0–10)

- Hər sahəni ayrı-ayrılıqda qiymətləndirsin.
- Sürətli yoxlama sualları:
 - “Son 3 ayda bu sahədə məmnuniyyətim neçədir?”
 - “Bu rəqəmi 1 pillə artırmaq üçün nə kifayət edər?”

Addım 3 – Vizualizasiya

- Diaqramda hər sahəyə uyğun nöqtəni işarələ və nöqtələri birləşdirin.
- “**Çarx nə dərəcədə simmetrikdir?**” – balans hissini yoxlayın.

Addım 4 – Refleksiya

- Hansı sahələr **ən aşağı**dır? Niyə?
- Hansı sahələr **ən yüksək**dir? Nə işləyir?
- **Dəyərlərlə uyğunluq:** Aşağı sahələrdə hansı dəyərlər kölgədədir?

Addım 5 – Prioritet seçimi (2–3 sahə)

- **Təsir x Tələb olunan səy** matrisindən istifadə:
 - Yüksək təsir + orta səy = tez-tez **birinci prioritet**.

Addım 6 – Hədəflərin qurulması

- Seçilmiş sahələr üçün **SMART** (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) və **PURE** (Positively stated, Understood, Relevant, Ethical) ilə hədəf yazın.

Addım 7 – Fəaliyyət planı & öhdəlik

- Hər sahə üçün 1–3 **kiçik addım** (first steps).
- Maneə-Plan (WOOP) yanaşması: potensial əngəli və cavab planını yazın.

Addım 8 – İzləmə & yeniləmə

- 4–6 həftədən bir çarxı yeniləyin, dəyişimi müqayisə edin.
- Mikroseviyədə qazancları qeyd edin (wins log).

6) Kouçun istifadə edəcəyi nümunə suallar

Ümumi:

- “Bu sahə sənin üçün nə deməkdir?”
- “İndi neçə verərsən? Niyə bu rəqəm?”
- “Bir pillə artırmaq üçün **ən kiçik addım** nə ola bilər?”

Dəyərlərlə əlaqə:

- “Bu sahədə hansı dəyərlərin həyata keçmir?”
- “Hədəfi o dəyərlə necə daha uyğun qura bilər?”

SMART/PURE:

- “Bu hədəfi **necə ölçəcəyik?**” (M)
- “Bu hədəf **niyə önəmlidir?**” (R)
- “Positiv cümlə ilə ifadə edək?” (P – PURE)

Maneə & Resurs:

- “Səni saxlayan nədir?”
- “Sənə kömək edən nə var/kim var?”

7) Nəticələrin şərhı və prioritetləndirmə

- **Aşağı bal ≠ pis insan** – sadəcə sistem signalıdır.
- “Ən aşağı bal” həmişə birinci prioritet deyil: bəzən **tez qalxan** sahədən başlamaq motivasiyanı artırır.
- “Dərin səbəb” axtarışı: aşağı sahə bəzən başqa sahənin simptomudur (məs.: “Münasibətlər”dəki gərginlik “Stress” balını düşürür).

8) Tez-tez rastlanan səhvlər və necə önləmək olar

- **Çox sahə seçmək (10+)** → fokus dağılır. (8 kifayətdir)
- **Şkalanı kalibrləməmək** → qiymətləndirmə tutarsız olur. (ən əvvəl meyarları açıqlayın)
- **Mövsümi/krizis təsiri** → “Son 3 ay” deməklə konteksti bərabərləşdirin.
- **Özünü tənqid** → “1 pillə artım” fəlsəfəsini vurğulayın.
- **Yalnız nəticəyə fokus** → proses göstəriciləri də seçin (məs.: “həftəlik 3 yürüş”).

9) Workshop dizaynı (60–90 dəq)

- **Giriş (10 dəq):** Məqsəd, qaydalar, xəritə
- **Sahələrin seçimi & tərif (10 dəq)**
- **Qiymətləndirmə & çarxın çəkilməsi (10–15 dəq)**
- **Cütlərlə paylaşım (10 dəq)** – refleksiya sualları
- **Prioritet & hədəf qurmaq (15–20 dəq)** – SMART/PURE
- **Kiçik addımlar & öhdəlik (10 dəq)**
- **Yekun (5 dəq)** – növbəti yoxlama tarixi

Qrup işində məxfiliyi qoruyun; paylaşım könüllüdür.

10) İrəliləyişi ölçmək: metriklər

- **Nəticə metrikləri:** çəki, gəlir, sertifikat sayı
- **Proses metrikləri:** həftəlik məşq sayı, oxu saatı, görüş sayı
- **Ruh halı/enerji metrikləri:** subyektiv 1–10 şkala üzrə

11) Variantlar və inkişaf etmiş üsullar

- **İkili çarx:** “Cari vəziyyət” vs. “İdeal vəziyyət” – boşluq analizi
- **Rollar üzrə çarx:** Lider, valideyn, tələbə (hər rol üçün ayrı)
- **Komanda çarxı:** Komandanın sahələri (məs.: əlaqə, qərarvermə, öyrənmə)
- **Zaman müqayisəsi:** Hər 6–8 həftədən bir overlay müqayisəsi

12) Etik və mədəni həssaslıq

- Sahə adlarını, dəyərləri və məqsədləri **klientin mədəni kontekstinə** uyğunlaşdırın.
- Həyat çarxı diaqnostikadır, **diaqnoz** deyil. Zəruri hallarda (depressiya, travma şübhəsi) mütəxəssis yönləndirməsi edin.

13) Nümunə: Tam tətbiq

Seçilən 8 sahə və ballar (cari):

- Sağlamlıq 5
- Karyera 6
- Maliyyə 4
- Münasibətlər 7
- Sosial həyat 6
- Şəxsi inkişaf 3
- Stress idarəsi 4
- Asudə vaxt 5

Refleksiya: Şəxsi inkişaf (3) və Stress (4) aşağıdır. Dəyərlər: öyrənmə, azadlıq, balans.

Prioritetlər: 1) Şəxsi inkişaf, 2) Stress idarəsi, 3) Maliyyə.

SMART hədəflər:

- **Şəxsi inkişaf:** 8 həftə ərzində seçdiyim kursu bitirmək; həftədə **2x60 dəq** öyrənmə.
- **Stress:** Həftədə **3 dəfə 20 dəq** gəzinti; hər iş gününün sonunda **5 dəq** nəfəs məşqi.
- **Maliyyə:** 6 həftə ərzində xərcləri kateqoriyalasdırıb 10% azaldan plan hazırlamaq.

WOOP (maneə–plan):

- Maneə: vaxt çatışmazlığı → Plan: təqvim bloklama, 2 “yalnız özüm üçün” vaxt pəncərəsi.
- Maneə: motivasiya düşməsi → Plan: həftəlik “kiçik qələbə” qeydi, dostla yoxlama mesajı.

İzləmə: 6 həftə sonra çarxı yenilə və müqayisə et.

14) İştirakçı üçün İş Vərəqi (qısa şablon)

A. Sahələr və təriflərim (8 sahə):

- ... 2) ... 3) ... 4) ... 5) ... 6) ... 7) ... 8) ...

B. Cari ballar (0–10):

S1: _ S2: _ ... S8: _

C. Refleksiya:

- Ən aşağı 2–3 sahə: ... Niyə? ...
- Ən yüksək sahələr: ... Nə işləyir? ...

D. Prioritetlər: 1) ... 2) ... 3) ...

E. Hədəflər (SMART + PURE yoxlaması):

7. Hədəf 1: ... (ölçü, vaxt, dəyər, etik)

8. Hədəf 2: ...

F. Kiçik addımlar (bu həftə):

- ... 2) ... 3) ...

G. Növbəti yoxlama tarixi: ... / ... / ...

15) Təlimçiyə praktiki ipucları

- Sessiyanın əvvəlində **şkalanı izah edin** və “1 pillə artım” dilini vurğulayın.
- “Mükəmməl balans” illüziyası yaratmayın; **real həyat dalğalanır**.
- Qrupda gizlilik qaydasını razılaşdırın.
- Hədəfləri **dəyərlərlə bağlamadan** çıxmayın: bu, davamlı motivasiya yaradır.

Həyat Çarxı – Kouçluq Seans Nümunəsi

Seans müddəti: 45–60 dəq

Məqsəd: Klientin həyat sahələrində məmnunluq səviyyəsini qiymətləndirmək, prioritetləri seçmək və ilkin fəaliyyət planı yaratmaq

Model: Wheel of Life + SMART/PURE integrasiyası

1. Açılış və Kontekst Yaratmaq (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün Həyat Çarxı aləti ilə həyatının müxtəlif sahələrinə baxacağıq. Məqsədimiz — balansını görmək, prioritetləri müəyyən etmək və konkret addımlar planlamaqdır. Başlayırıq?”

Klient:

“Bəli, maraqlıdır.”

2. Sahələrin Seçilməsi (5 dəq)

Kouç:

“İndi həyatını 8 əsas sahəyə böləcəyik. Mən nümunələr deyə bilərəm, amma sən özün üçün önəmli olanları seçəcəksən. Məsələn: Sağlamlıq, Karyera, Maliyyə, Münasibətlər, Dostlar, Şəxsi İnkişaf, Asudə vaxt, Ruhsallıq.”

Klient:

“Mənim üçün belə olsun: Sağlamlıq, İş, Maliyyə, Münasibətlər, Sosial Həyat, Şəxsi İnkişaf, Emosional Rifah, Asudə Vaxt.”

3. Özünü Qiymətləndirmə (10 dəq)

Kouç:

“Hər sahəni 0–10 arası qiymətləndir. 0 — tam narazı, 10 — tam məmnun. Düşün ki, son 3 ayda vəziyyət necə idi.”

Klientin cavabları:

- Sağlamlıq: 5
- İş: 6
- Maliyyə: 4
- Münasibətlər: 7
- Sosial Həyat: 6
- Şəxsi İnkişaf: 3
- Emosional Rifah: 4
- Asudə Vaxt: 5

4. Vizual Çarxın Çəkilməsi və Təhlili (5 dəq)

Kouç:

“İndi bu rəqəmləri çarx üzərində qeyd edib birləşdirək. Görürsən ki, bəzi sahələr yüksək, bəziləri isə aşağıdır. Çarxın forması balanslı deyil, bu da həyatında bəzi boşluqları göstərir.”

5. Refleksiya və Dərinləşdirmə (10 dəq)

Kouçun güclü sualları:

- “Ən aşağı bal verdiyin sahələr hansılardır və niyə?”
- “Ən yüksək bal verdiyin sahələrdə nə işləyir?”
- “Əgər bir sahəni 1 pillə yüksəltəsən, ümumi həyat keyfiyyətinə ən çox təsir edən hansıdır?”

Klient:

“Şəxsi İnkişaf (3) və Emosional Rifah (4) ən aşağıdır. İşdə çox yoruluram, özümə vaxt ayıra bilmirəm. Ən yüksək Münasibətlərdir (7), çünki ailəmlə münasibətlərim yaxşıdır. Ən çox təsir edəcək sahə isə Şəxsi İnkişafdır.”

6. Prioritet Seçimi və Hədəf Qurma (10 dəq)

Kouç:

“Deməli, prioritet sahəmiz Şəxsi İnkişafdır. Bu sahədə məmnuniyyət səviyyəsini 3-dən 5-ə qaldırmaq üçün nə edə bilərsiniz?”

Klient:

“Həftədə 2 dəfə kitab oxumaq və hər ay yeni bir onlayn dərslə yazılmaq.”

Kouç:

“Gəlin bunu SMART modeli ilə konkretləşdirək:

‘Növbəti 2 ay ərzində hər həftə 2 dəfə, ən az 30 dəqiqə kitab oxuyacağam və ayda bir yeni onlayn dərslə başlayacağam.’
Bu sənin üçün həm real, həm də motivasiyaedici görünürmü?”

Klient:

“Bəli.”

7. Fəaliyyət Planı və Bağlanış (5 dəq)

Kouç:

“İlk addımını nə vaxt atacaqsan?”

Klient: “Bu gün kitab oxumağa başlayıram.”

“Çox yaxşı. 4 həftə sonra Həyat Çarxını yenidən çəkəcəyik və dəyişiklikləri görəcəyik.”

Sessiyada istifadə olunan texnikalar:

- Açıq güclü suallar

- Özünüqiymətləndirmə şkalası
- Dəyərlərlə əlaqələndirmə
- SMART hədəf qurma
- Kiçik addımlar planı
- Vizual balans analizi

Motivasiya Dəyərləri Kartları

Kouçlar üçün geniş öyrədici material

1) Alətin mahiyyəti və məqsədi

Motivasiya dəyərləri kartları — iştirakçının (və ya komandanın) əsas dəyərlərini **vizual və toxunulan** formada üzə çıxaran, prioritetləndirən və **hədəf/gedişat** ilə əlaqələndirən kouçluq alətidir.

Nəyə görə istifadə olunur?

- Daxili motivasiya mənbələrini tapmaq
- Məqsədləri dəyərlərlə hizalamaq (SMART/PURE)
- Qərarlılıq və “motivasiya düşməsi” zamanı fokus bərpası
- Karyera, liderlik, həyat balansı və komanda mədəniyyəti mövzularında “ortaq dil” yaratmaq

2) Niyə işləyir? (Qısa nəzəri baza)

- **Özünü-müəyyənətmə nəzəriyyəsi (SDT):** Avtonomiya, Səriştə, Aidlik tələbatları qarşılandığında daxili motivasiya yüksəlir. Dəyərlər bu tələbatları hansı yollarla qarşıladığınızı göstərir.
- **Dəyərlər–davranış uyğunluğu:** Dəyərlərlə uyğun fəaliyyət **davamlı motivasiya** və rifah yaradır; uyğunsuzluq isə sürətli yanma və narazılıq riskini artırır.
- **Kognitiv aydınlıq və seçmə:** Kartların “məcburi seçimi” şüurun filtrini aktivləşdirir, prioritetləri kəskinləşdirir.

3) Kart dəsti necə hazırlanır?

Format: 6–8 kateqoriya × hər kateqoriyada 5–7 kart (cəmi 30–40 kart idealdır). 3 boş “öz dəyərini yaz” kartı əlavə edin.

Nümunə kateqoriyalar və kartlar:

- **Şəxsi inkişaf:** Öyrənmə, Yaradıcılıq, Avtonomiya, Cəsarət, Ustalıq
- **İş/karyera:** Təsir yaratmaq, Peşəkarlıq, Məsuliyyət, Liderlik, Nailiyyət
- **Münasibətlər:** Hörmət, Etibar, Empatiya, Dəstək, Komanda ruhu
- **Rifah/balans:** Sağlamlıq, Sakitlik, Sadəlik, Balans, Asudə vaxt
- **Maliyyə/təhlükəsizlik:** Sabitlik, Müstəqillik, Səmərəlilik, Planlılıq
- **Məna/ruhiyyət:** Məna, Xidmət, Ədalət, Minnətdarlıq, Tövhid/İnanç
- **Yaradıcı ifadə:** Estetika, Yenilik, Sərbəstlik, Risk alma, Kəşf
- **Cəmiyyət/təsir:** İşıq saçmaq, Davamlılıq, İctimai fayda, Mədəniyyət

Kart üzərində: dəyər adı + 1 cümləlik tərif + kiçik nümunə davranış.
Rəng kodu: kateqoriyaya görə (vizual qruplaşdırma üçün).

4) Fərdi sessiya – addım-addım protokol (45–60 dəq)

0. Hazırlıq (kouç üçün): Məkan, məxfilik, kartların qarışdırılması, boş kartlar, marker.

1) Kontekst və razılaşma (5 dəq)

- Məqsəd: dəyərləri üzə çıxarmaq, prioritetləndirmək, hədəflərlə bağlamaq.
- Qayda: mühakiməsiz sahə, “düz-səhv dəyər” yoxdur.

2) İstiləşmə sualı (2 dəq)

- “Hazırda həyatında ən çox nəyə enerji xərcləyirsən?”
- “Hansı sahə dəyişsə səni yüngülləşdirər?”

3) Kartların ilkin seçimi (7–10 dəq)

- İştirakçı asan ritmlə **10–12 kart** seçir (“səni çağıran dəyərlər”).
- Qalanları kənara.

4) Daraltma və prioritet (10 dəq)

- 3 sütun: “**Mütləq**” / “**Vacib**” / “**Sonra**”.
- “Mütləq” sütununu **5 karta** endir.

5) Mənalandırma (10–12 dəq)

Hər “Top-5” üçün mini-dərinləşmə:

- “Bu dəyər sənin üçün nə deməkdir?”
- “Son 3 ayda bunu necə yaşatmısan?”
- “Bu dəyərlə **ziddiyyət** harada yaranır?”

6) Dəyər → Davranış Xəritəsi (8–10 dəq)

Hər dəyər üçün 1–2 konkret davranış:

- “Balans” → “Həftə içi 22:30-da ekranları söndürürəm”
- “Öyrənmə” → “Həftədə 2×45 dəq kurs”

7) Hədəf və öhdəlik (5–8 dəq)

Seçilən 1–2 dəyər üçün **SMART + PURE** hədəfi yazın.

- SMART: konkret, ölçülə bilən, real, uyğun, vaxtlı
- PURE yoxlaması: pozitiv, anlaşılan, dəyərlə uyğun, etik

8) Bağlanış (2–3 dəq)

12. “Bu sessiyadan nə ilə gedirsən?”

13. “1 həftə sonra nəyi gördükdə ‘irəliləmişəm’ deyəcəksən?”

5) İstifadə edilən əsas texnikalar

- **Forced-choice sort** (seçimi məcburi prioritetləndirmə)
- **Laddering sualları**: “Bu dəyər niyə vacibdir? Bu cavab niyə vacibdir?” (2–3 dəfə “niyə” dərinləşdirməsi)
- **Value → Behavior xəritəsi**: dəyər abstrakt qalmasın, davranışa çevrilsin
- **Dəyər konfliktləri**: “Azadlıq vs. Təhlükəsizlik” kimi ziddiyyətləri şüurlandırmaq
- **WOOP integrasiyası**: Arzu–Nəticə–Maneə–Plan
- **Güzgülmə & varlıq**: sözlü/emosional güzgülmə ilə dərinləşdirmə

6) Nümunə sessiya dialoqu (qısa skript)

Klient: “Yorğunam, motivasiyam düşüb.”

Kouç: “Kartlardan səni çağıran 10 dəyəri seç.”

(seçir: *Öyrənmə, Balans, Etibar, Avtonomiya, Yaradıcılıq, Sağlamlıq, Məsuliyyət, Ailə, Təsir, Sakitlik*)

Kouç: “İndi onları 3 sütuna düz. Top-5 hansılardır?”

Klient: “Öyrənmə, Balans, Ailə, Avtonomiya, Sağlamlıq.”

Kouç (laddering): “Məsələn, ‘Öyrənmə’ sənin üçün niyə bu qədər vacibdir?”

Klient: “Dayanmadan böyümək hissini sevirəm.”

Kouç: “Son 3 ayda bunu necə yaşatmısan?”

Klient: “Demək olar, yox.”

Kouç: “Bu dəyəri davranışa çevirək.”

- **Öyrənmə** → Həftədə 2×45 dəq onlayn kurs
- **Balans** → Gecə 22:30-dan sonra ekran yox
- **Sağlamlıq** → Həftədə 3×25 dəq gəzinti

Kouç (SMART + PURE):

“Gələn 6 həftə ərzində hər həftə 2×45 dəq kurs edəcəm; bu, **Öyrənmə** dəyərimlə uyğundur və realdır.”

Klient: “Bəli. Gələn həftə başlayıram.”

7) Komanda workshop-u (90–120 dəq) – qısa dizayn

- **Giriş & qaydalar** (məxfilik, hörmət)
- **Fərdi seçim (10–12 kart)** → **Top-5**
- **Cütlük paylaşımı** (niyə bu 5?)
- **Komanda “dəyər xəritəsi”**: divar lövhəsində “istilik xəritəsi” (hansı dəyərlər çox çıxır)

- **Komanda davranışları:** 3 seçilmiş dəyər üçün “Biz komandada bunu necə yaşayırıq?” qaydaları
 - **Ölçmə:** dəyərlərə uyğun 3 vərdis + sahiblər + tarix
- Qeyd: Komandada “dəyər məcburiyyəti” yaratmayın; ümumi prinsiplər, könüllü öhdəliklər.

8) Ölçmə və izləmə (Value-Behavior Index)

VBI (0–10) = seçilmiş hər dəyər üçün “indiki davranış uyğunluğu” balının ortalaması.

- Həftəlik mini-monitorinq: “Bu həftə Öyrənmə 6/10 idi – niyə?”
- 4–6 həftədən bir kartlara qayıdış və müqayisə

İş vərəqi nümunəsi (qısa):

- **Top-5 dəyər:** ...
- **Hər biri üçün 2 davranış:** ...
- **İlk addımlar (bu həftə):** ...
- **VBI (0–10):** ... / ... / ...

9) Tez-tez rastlanan səhvlər (və necə önləmək)

- **Çox kart** → **az fokus:** 10–12 → Top-5 qaydasına riayət edin.
- **Dəyəri davranışa çevirməmək:** hər dəyər üçün ən az 1 kiçik addım yazın.
- **Xarici motivasiya ilə qarışdırmaq:** “Niyə?” sualı ilə daxili səbəbi ayırd edin.
- **Kouçun yönləndirməsi:** dəyəri kouç seçmir; kouç yalnız sual və güzgüləmə ilə dəstəkləyir.
- **Müqayisə və mühakimə:** dəyərlər “düz/səhv” deyil; seçimlərə hörmət.

10) Etik və mədəni həssaslıq

- Dəyər adlarını **mədəniyyətə uyğunlaşdırın**; anlaşılmayan terminləri sadələşdirin.
- Məxfilik və könüllülük: paylaşım **məcburi deyil**.
- Travma/fobiya siqnalları varsa kouçluğun sərhədini qoruyun və yönləndirin.

11) Onlayn tətbiq üçün ipucları

- **Rəqəmsal kart lövhəsi:** onlayn “lövhe/sıralama” vasitəsi hazırlayın (kartları sürüşdürmə, sütunlara bölmə).
- Breakout-rooms ilə cütlük paylaşımı; sessiya əvvəlində qaydaları yazılı təsdiq edin.

12) Sürətli “starter” set (30 kart)

Öyrənmə, Yaradıcılıq, Avtonomiya, Ustalıq, Cəsarət, Liderlik, Məsuliyyət, Təsir, Hörmət, Etibar, Empatiya, Dəstək, Komanda ruhu, Sağlamlıq, Sakitlik, Sadəlik, Balans, Asudə vaxt, Sabitlik, Müstəqillik, Səmərəlilik, Planlılıq, Məna, Xidmət, Ədalət, Minnətdarlıq, Estetika, Yenilik, Risk alma, Davamlılıq

- 3 boş kart (öz dəyərini yaz)

13) Yekun

Kartlar dəyərləri görünən edir, dəyərlər isə motivasiya və davranışı yönəldir. Kouç prosesində kartlardan sonra SMART/PURE hədəf, kiçik addımlar, VBI izləmə ilə dövrü bağlayın. 4–6 həftədə bir qayıdış möhkəmləndirmə yaradır.

Praktiki Tapşırıq

Mövzu: Müştəri ilə məqsəd qurmaq və Həyat Çarxı istifadə etmək

Tip: Kouçluq simulyasiyası + yazılı tətbiq

Bal: 100

Tapşırıq Mətni:

Siz kouç rolundasınız. Klient sessiyada aşağıdakı fikri bildirir:

“Hiss edirəm ki, həyatım balanssızdır. İşim çox vaxtımı alır, amma digər sahələrə az enerji ayırıram.”

Tələb olunan addımlar:

- **Həyat Çarxı tətbiqi**
 - Klient üçün ən az **8 sahə** seçin (nümunə: Sağlamlıq, İş, Maliyyə, Münasibətlər, Sosial Həyat, Şəxsi İnkişaf, Emosional Rifah, Asudə Vaxt).
 - Hər sahəni 0–10 arasındakı bal ilə qiymətləndirməsini istəyin.
- **Analiz və Refleksiya**
 - Ən yüksək və ən aşağı bal alan sahələri müəyyənəldirin.
 - Klientdən “**Niyə bu rəqəm?**” sualı ilə dərinləşmiş cavab alın.
- **Prioritet sahə seçimi**
 - Klientlə birlikdə **1–2 prioritet sahə** seçin.
- **Məqsəd qurma**
 - Seçilmiş sahələr üçün **SMART** və **PURE** kriteriyalarına uyğun **hədəf formalaşdırın**.
- **Fəaliyyət planı**
 - Klientin həmin hədəfə çatmaq üçün **ən az 2 kiçik addım** müəyyən etməsinə kömək edin.

Qiymətləndirmə Meyarları:

Bölmə	Bal
Həyat Çarxının düzgün tətbiqi	25
Analiz və refleksiya suallarının keyfiyyəti	25
SMART və PURE kriteriyalarına uyğun hədəf formalaşdırılması	20
Real və icra oluna bilən fəaliyyət planı	20
Sessiyanın məntiqi axını və kouç mövqeyi	10
Cəmi	100

Həyat Çarxı ilə Məqsəd Qurma – Sessiya Nümunəsi

Müddət: 45–50 dəqiqə

Kouç: Təlim iştirakçısı

Klient: Təlimdəki digər iştirakçı (rol oyunu)

Məqsəd: Klientin həyat sahələrində balansı qiymətləndirmək, prioritetləri seçmək, hədəf qurmaq və fəaliyyət planı hazırlamaq.

1. Sessiyanın Açılışı – Kontekst yaratmaq (3 dəq)

Kouç:

“Xoş gəlmisən. Dediynə görə, həyatında balans çatışmır, iş çox vaxtını alır. Bu gün Həyat Çarxı alətindən istifadə edərək həyatının müxtəlif sahələrinə baxacağıq və prioritetləri seçərək, konkret məqsəd və addımlar quracağıq. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, maraqlıdır.”

2. Həyat Çarxının qurulması (5 dəq)

Kouç:

“Gəlin həyatını 8 sahəyə bölsək, sənin üçün hansı sahələr ən vacib olar?”

Klient seçir:

- Sağlamlıq
- İş/Karyera
- Maliyyə
- Münasibətlər/Ailə
- Sosial həyat
- Şəxsi inkişaf
- Emosional rifah
- Asudə vaxt və istirahət

3. Qiymətləndirmə (5 dəq)

Kouç:

“İndi hər sahəni 0-dan 10-a qədər qiymətləndir. 0 – tam narazı, 10 – tam məmnun.”

Klient qiymətləndirir:

- Sağlamlıq: 5
- İş/Karyera: 7

- Maliyyə: 4
- Münasibətlər/Ailə: 8
- Sosial həyat: 6
- Şəxsi inkişaf: 3
- Emosional rifah: 4
- Asudə vaxt: 5

4. Analiz və refleksiya (10 dəq)

Kouç:

“Görürəm ki, ən aşağı ballar Şəxsi inkişaf (3), Emosional rifah (4) və Maliyyə (4)-dədir. Niyə bu rəqəmlər?”

Klient:

“Son illərdə özüm üçün yeni heç nə öyrənmirəm. Stress çoxdur, ona görə emosional durumum zəifdir. Maliyyədə isə qənaət planım yoxdur.”

Kouç:

“Bəs ən yüksək bal olan Münasibətlər sahəsində nə işləyir?”

Klient:

“Ailə ilə münasibətlərim yaxşıdır, çox dəstək olurlar.”

5. Prioritet seçimi (3 dəq)

Kouç:

“Əgər bu sahələrdən birini yaxşılaşdırmaq ümumi həyat keyfiyyətinə ən çox təsir etsəydi, bu hansı sahə olardı?”

Klient:

“Şəxsi inkişaf.”

Kouç:

“İkinci prioritet seçmək istəsən?”

Klient:

“Emosional rifah.”

6. Məqsəd qurma (SMART + PURE) (10 dəq)

Kouç:

“Şəxsi inkişafı artırmaq üçün konkret nə etmək istərdin?”

Klient:

“Həftədə 3 dəfə, hər dəfə 30 dəqiqə ingilis dili öyrənmək.”

Kouç (SMART yoxlaması):

- Specific (Konkret): İngilis dili öyrənmək
- Measurable (Ölçülə bilən): Həftədə 3 dəfə × 30 dəq
- Achievable (Real): Bəli, vaxt tapa bilər
- Relevant (Uyğun): Şəxsi inkişaf dəyərinə uyğundur
- Time-bound (Zaman çərçivəsi): 2 ay ərzində davamlı

Kouç (PURE yoxlaması):

- Positively stated: Bəli, müsbət ifadə olunub
- Understood: Dəqiq və aydın
- Relevant: Dəyərlə uyğun
- Ethical: Etikdir

Yekun məqsəd:

“2 ay ərzində həftədə 3 dəfə, hər dəfə 30 dəqiqə ingilis dili öyrənəcəyəm.”

7. Fəaliyyət planı (5 dəq)

Kiçik addımlar:

- Bu həftə onlayn kursa yazılmaq
- Təqvimdə həftənin öyrənmə saatlarını bloklamaq
- Hər həftə irəliləyişi qeyd etmək

8. Sessiyanın bağlanması və öhdəlik (4 dəq)

Kouç:

“Bu gün sessiyadan nə götürdün?”

Klient:

“Özümü hansı sahələrdə inkişaf etdirə biləcəyimi gördüm və konkret planım var.”

Kouç:

“4 həftədən sonra Həyat Çarxını yenidən edək və dəyişiklikləri qiymətləndirək.”

İstifadə olunan texnikalar:

- Həyat Çarxı (Wheel of Life)
- Açıq güclü suallar
- Refleksiya və güzgüləmə
- SMART və PURE hədəf qurma
- Kiçik addımlar planlaşdırma

- Öhdəlik gücləndirmə

İnanclar və Düşüncə Çərçivələri

Kouçluq Təlimi üçün Nəzəri və Praktiki Material

1. İnanclar nədir?

İnanclar — insanın dünya, başqaları və özü haqqında qəbul etdiyi **daxili həqiqətlər** və ya **fikir sistemləridir**. Onlar bəzən faktlara deyil, təcrübə, tərbiyə, mədəniyyət və emosional təcrübələrə əsaslanır.

İnanclar **filtr** kimidir — dünyanı necə gördüyümüzü, necə dərk etdiyimizi və necə davrandığımızı müəyyən edir.

2. İnancların növləri

1. Gücləndirici inanclar (empowering beliefs)

- İnkişafa, motivasiyaya, hərəkətə sövq edən inanclar
- Məsələn: *“Mən öyrənərək inkişaf edə bilərəm.”*
- Təsiri: Özünəinamı artırır, resurslara çıxışı genişləndirir.

2. Məhdudlaşdırıcı inanclar (limiting beliefs)

- İnsanın potensialını məhdudlaşdıran, risk alma və dəyişməyə mane olan inanclar
- Məsələn: *“Mən bunu bacarmıram.”*, *“Mənim üçün artıq gecdir.”*
- Təsiri: Qorxu, təxirə salma, özünü sabotaj.

3. İnanclar necə formalaşır?

- Uşaq yaşında ailə və müəllimlərin mesajları (*“Sən sakit uşaqsan, çox danışma”*)
- Mədəniyyət və dini dəyərlər
- Şəxsi təcrübə və travmalar
- Mühit və sosial təsir (dost çevrəsi, media)
- Öz-özünə təkrar olunan düşüncələr (self-talk)

4. Düşüncə çərçivələri (mental frameworks)

Düşüncə çərçivələri — hadisələri şərh etdiyimiz və ona münasibətimizi formalaşdırdığımız **zehni “linzalar”**dır.

Əsas növlər:

- Statik düşüncə çərçivəsi (Fixed mindset)
 - “Mənim bacarığım doğuşdan gəlir, dəyişmir.”
 - Riskdən qaçma, uğursuzluq qorxusu.

- **İnkişaf yönümlü düşüncə çərçivəsi (Growth mindset)**
 - “Bacarıqlar öyrənmə və təcrübə ilə inkişaf edir.”
 - Uğursuzluğu öyrənmə fürsəti kimi görmə.
- **Defisit yönümlü çərçivə**
 - Çatışmazlığa fokus: “*Məndə bu yoxdur.*”
- **Resurs yönümlü çərçivə**
 - Mövcud imkan və güclərə fokus: “*Məndə nə var və necə istifadə edə bilərəm?*”

5. Kouçluqda inanclar və çərçivələrlə işin məqsədi

- Məhdudlaşdırıcı inancları üzə çıxarmaq
- Gücləndirici inancları aktivləşdirmək
- Çərçivəni dəyişdirmək (reframing) yolu ilə perspektiv genişləndirmək
- Yeni davranış və seçim imkanları yaratmaq

6. Məhdudlaşdırıcı inancları aşkar etmə üsulları

Güclü sual nümunələri:

- “Bu fikri sənə kim öyrədib?”
- “Bunun həmişə doğru olduğuna dair sübut varmı?”
- “Əgər bu inanc olmasaydı, nə edərdin?”
- “Bu inancı dəyişsən, həyatında nə dəyişər?”

Kouç üçün ipucu: İnanclar çox vaxt “*Mən bacarmıram...*”, “*Mən həmişə...*”, “*Mən heç vaxt...*” tipli ifadələrdə gizlənir.

7. Çərçivə dəyişdirmə (Reframing) texnikası

Məqsəd: Eyni hadisəyə fərqli perspektivdən baxaraq mənanı dəyişmək.

Addımlar:

- Mövcud inancı və ya şərh müəyyən et: “*Mən lider deyiləm.*”
- Alternativ baxış təklif et: “*Liderlik öyrənilə bilən bacarıqdır.*”
- Dəstəkləyici sübut və nümunələr tap.
- Kiçik addımlarla yeni çərçivəni tətbiq et.

8. İnanclar və davranış arasındakı əlaqə

- İncə → Düşüncə → Hiss → Davranış → Nəticə

- Məhdudlaşdırıcı inanc → Mənfi hiss → Çəkinmə davranışı → Zəif nəticə
- Gücləndirici inanc → Müsbət hiss → Aktiv davranış → Daha yaxşı nəticə

9. Kouçluqda istifadə olunan məşhur alətlər

- **Həyat Çarxı** (Wheel of Life) – sahələrdə inanc təsirini görmək üçün
- **ABC modeli** (Activating event – Belief – Consequence)
- **“Niyə?” pillələmə texnikası (Laddering)** – inancın kökünə enmək üçün
- **Reframing** – hadisəyə yeni baxış
- **“Əgər...” texnikası** – məhdudlaşdırıcı inancı yoxlama ssenariləri

Praktiki məşq nümunəsi – “İnanclar xəritəsi”

- Klientin bir məqsədini soruşun.
- Bu məqsədə mane ola biləcək düşüncələri yazdırın.
- Hər düşüncəni “Məhdudlaşdırıcı” və ya “Gücləndirici” kimi işarələyin.
- Məhdudlaşdırıcı olanları alternativ gücləndirici formaya çevirin.
- Yeni inanc üçün 1 kiçik addım seçdirin.

11. Nəticə

Kouçluqda inanclar və düşüncə çərçivələri ilə işləmək:

14. Klientin özünü daha dərinləndirən tanınmasına imkan verir
15. Məhdudiyyətləri görüb dəyişdirməsinə şərait yaradır
16. Davranış seçimlərini genişləndirir
17. Uzunmüddətli dəyişiklik üçün daxili motivasiyanı gücləndirir

Yadda saxla: İnanclar dəyişdirilə bilər – bunun üçün fərqiindəlik, yeni təcrübə və davamlı tətbiq lazımdır.

Həyat Çarxı + İnanc Analizi Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Müddət: 55–60 dəq

Məqsəd: Klientin həyat sahələrində məmnunluq səviyyəsini qiymətləndirmək, hər sahədəki əsas inancları üzə çıxarmaq, məhdudlaşdırıcı olanları yenidən çərçivələndirmək və inkişaf planı qurmaq.

Alət: Həyat Çarxı (Wheel of Life) + İnanc analizi (Belief Mapping)

Sessiya Tipi: Fərdi kouçluq

1. Sessiyanın Açılışı və Məqsədin İzahı (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün həyatının müxtəlif sahələrinə baxmaq üçün Həyat Çarxından istifadə edəcəyik. Amma yalnız məmnunluq səviyyələrinə deyil, hər sahəyə təsir edən inanclarına da diqqət edəcəyik. Çünki çox vaxt nəticələrimiz inanclarımızın birbaşa əksidir. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, maraqlıdır. Məncə bəzi inanclarım həqiqətən məni saxlayır.”

2. Sahələrin Seçilməsi (5 dəq)

Kouç:

“Sənin üçün ən vacib 8 həyat sahəsini seçək. Bu sahələr həyat keyfiyyətini necə hiss etdiyini əks etdirməlidir.”

Klient seçir:

- Sağlamlıq
- Karyera/İş
- Maliyyə
- Münasibətlər/Ailə
- Sosial həyat
- Şəxsi inkişaf
- Emosional rifah
- Asudə vaxt və hobbilər

3. Bal vermə (5 dəq)

Kouç:

“İndi hər sahəni 0-dan 10-a qədər qiymətləndir. 0 – tam narazı, 10 – tam məmnun.”

Klientin qiymətləndirməsi:

- Sağlamlıq: 6

- Karyera: 7
- Maliyyə: 4
- Münasibətlər: 8
- Sosial həyat: 5
- Şəxsi inkişaf: 3
- Emosional rifah: 4
- Asudə vaxt: 5

4. İnanc Analizi (15 dəq)

Kouç hər sahə üçün soruşur:

- “Bu sahə ilə bağlı ən güclü inancın nədir?”
- “Bu inanc səni irəli aparır, yoxsa saxlayır?”
- “Bu inanc həmişə doğru olubmu?”
- “Əgər bu inanc dəyişsəydi, nə baş verərdi?”

Nümunə (Maliyyə sahəsi – bal: 4):

- İnanc: “*Mən çox qazana bilmərəm, çünki biznes təcrübəm yoxdur.*” (Məhdudlaşdırıcı)
- Alternativ: “*Biznes təcrübəsi öyrənilə bilən bir bacarıqdır və mən bunu mərhələli şəkildə inkişaf etdirə bilərəm.*” (Gücləndirici)

Nümunə (Şəxsi inkişaf – bal: 3):

- İnanc: “*Mənim üçün yeni şeylər öyrənmək artıq gecdir.*” (Məhdudlaşdırıcı)
- Alternativ: “*Öyrənmək üçün heç vaxt gec deyil və kiçik addımlarla böyük nəticə əldə edə bilərəm.*” (Gücləndirici)

5. Prioritetlərin Seçilməsi (5 dəq)

Kouç:

“Əgər yalnız bir-iki sahəni yaxşılaşdırmaq ümumi həyat keyfiyyətinə ən çox təsir edərsəydi, bunlar hansılar olardı?”

Klient:

“Şəxsi inkişaf və Maliyyə.”

6. Məqsəd Qurma (SMART + PURE) (10 dəq)

Kouç:

“Bu sahələrdən hansından başlayaq?”

Klient: “Şəxsi inkişaf.”

Gücləndirici inanc əsasında məqsəd:

“Növbəti 2 ay ərzində hər həftə 2 dəfə, 45 dəqiqəlik onlayn kurs keçəcəyəm və öyrəndiklərimi gündəlik işimdə tətbiq edəcəyəm.”

SMART yoxlaması: Konkret, ölçülə bilən, real, uyğun, zaman çərçivəsi var.

PURE yoxlaması: Müsbət ifadə olunub, anlaşılan, dəyərli uyğun, etik.

7. Fəaliyyət Planı (5 dəq)

Klientin kiçik addımları:

- Bu həftə sonuna qədər onlayn kurs seçmək və qeydiyyatdan keçmək.
- Təqvimdə həftəlik iki öyrənmə vaxtı bloklamaq.
- Hər dərs sonrası öyrəndiyi 1 tətbiqi addımı işə keçirmək.

8. Sessiyanın Bağlanması (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün sən nə qazandın?”

Klient:

“Hansı sahələrdə məhdudlaşdırıcı inanclarım olduğunu gördüm və onları dəyişdirərək daha güclü perspektivlər yaratdım. İndi konkret fəaliyyət planım var.”

Kouç:

“Əla. 1 ay sonra çarxı yenidən çəkək və həm sahələrdəki, həm də inanclarındakı dəyişiklikləri müqayisə edək.”

İstifadə olunan texnikalar

- **Həyat Çarxı** – balans və məmnunluq səviyyələrinin vizuallaşdırılması
- **İnanc analizi sualları** – məhdudlaşdırıcı və gücləndirici inancların üzə çıxarılması
- **Reframing** – inancı dəyişdirərək perspektiv yaratmaq
- **SMART + PURE** – məqsəd qurma
- **Kiçik addımlar planı** – fəaliyyətə başlama

ABC Modeli ilə Kouçluq Sessiyası – Praktiki Nümunə

Müddət: 45–50 dəq

Məqsəd: Klientin müəyyən bir hadisəyə verdiyi reaksiyanın arxasında duran inancı aşkar etmək, məhdudlaşdırıcı inancı dəyişdirərək daha konstruktiv nəticələr yaratmaq.

Model: ABC – Activating Event (Hadisə) → Belief (İnanc) → Consequence (Nəticə)

Sessiya Tipi: Fərdi kouçluq

1. Sessiyanın Açılışı və Modelin İzahı (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün sənə bir model təqdim edəcəyəm — ABC modeli. Bu model hadisələrə verdiyimiz reaksiyanın çox vaxt hadisənin özündən deyil, onun haqqında olan inancımızdan qaynaqlandığını göstərir. Əgər inancı dəyişsək, nəticələrimiz də dəyişə bilər. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, çox maraqlı səslənir.”

Kouç (qısa izah):

- **A (Activating Event)** – Həyatında baş verən hadisə
- **B (Belief)** – Bu hadisə haqqında sənə məxsus inanc və ya düşüncə
- **C (Consequence)** – Bu inanc nəticəsində yaranan emosiyalar və davranışlar

2. Hadisənin Seçilməsi – Activating Event (10 dəq)

Kouç:

“Son zamanlar səni narahat edən və güclü emosional reaksiya yaratmış bir hadisəni düşün.”

Klient:

“İşdə təqdimat edəndə rəhbərim dediklərimi bəyənmədiyini bildirdi. Mən çox məyus oldum.”

Kouçun güclü sualları:

- “Hadisəni mümkün qədər fakt kimi, emosiyalar qatmadan necə təsvir edərsən?”
- “O an ətrafda nə baş verirdi?”

Klientin fakt təsviri:

“Təqdimatdan sonra rəhbərim dedi ki, daha detallı məlumat gözləyirdi.”

3. İnancın üzə çıxarılması – Belief (10 dəq)

Kouç:

“O hadisə baş verəndə ağılından ilk olaraq hansı fikir keçdi?”

Klient:

“Deməli, mən kifayət qədər yaxşı deyiləm.”

Kouç:

“Səncə bu həmişə doğru olubmu? Bunu dəstəkləyən sübutlar varmı? Əks nümunələr varmı?”

Klient:

“Yox, əslində, başqa təqdimatlarım uğurlu olub. Amma bu dəfə zəif hazırlıqlı idim.”

4. Nəticənin təhlili – Consequence (10 dəq)

Kouç:

“Bu inanc — *‘Mən kifayət qədər yaxşı deyiləm’* — sənə hansı hissləri yaşatdı?”

Klient:

“Motivasiyam düşdü, özümü kənara çəkmək istədim.”

Kouç:

“Bu inanc davranışlarına necə təsir etdi?”

Klient:

“Növbəti təqdimata həvəsim olmadı, gecikdirdim.”

5. İnancı dəyişmək və alternativ yaratmaq (10 dəq)

Kouç:

“İndi gəlin, bu hadisəyə başqa bir inanc prizmasından baxaq. Fakt dəyişməz, amma mənanı dəyişdirə bilərik.”

Alternativ inanc tapmaq üçün güclü suallar:

- “Bu hadisədən öyrənilə biləcək nə var?”
- “Bu vəziyyəti inkişaf fürsəti kimi görsən, hansı fərq yaranar?”
- “Ən uğurlu versiyandakı sən bu hadisəyə necə baxardın?”

Klientin alternativ inancı:

“Bu sadəcə bir təqdimat idi, mən bəzi sahələrdə təkmilləşə bilərəm və növbəti dəfə daha yaxşı edəcəyəm.”

6. Yeni nəticə (C) – davranış planı (5 dəq)

Kouç:

“Bu yeni inanc sənə hansı hissləri gətirir?”

Klient:

“Motivasiyam artdı, indi öyrənmək və yaxşılaşmaq istəyirəm.”

Kouç:

“Bu hisslərlə hansı addımı atmaq istərsən?”

Klient:

“Gələn həftəki təqdimata daha yaxşı hazırlaşmaq üçün həm mövzunu dərinləşdirəcəyəm, həm də sınaq məşqi edəcəyəm.”

7. Sessiyanın bağlanması və refleksiya (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün nə öyrəndin?”

Klient:

“Hadisələr deyil, onların haqqında düşündüklərim hisslərimi və davranışlarımı formalaşdırır. İnancı dəyişsəm, nəticəni də dəyişə bilərəm.”

Sessiyada istifadə olunan texnikalar

- ABC modeli (Hadisə → İnanc → Nəticə)
- Güclü sorğu sualları ilə inancın kökünü tapmaq
- Reframing (mənanı dəyişdirmə)
- Alternativ inanc formalaşdırma
- Kiçik addımlar strategiyası

“Niyə?” Pillələmə Texnikası – Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Müddət: 45–50 dəq

Məqsəd: Klientin bir məqsəd və ya inancının arxasındakı əsas motivasiyanı və dəyərləri ortaya

çıxarmaq.

Metod: Eyni sualı – “Niyə?” – fərqli formalarla təkrar soruşaraq pillə-pillə dərinləşmək.

Sessiya Tipi: Fərdi kouçluq

1. Sessiyanın Açılışı və Texnikanın İzahı (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün ‘Niyə?’ pillələmə texnikasından istifadə edəcəyik. Bu texnika bir məqsədin və ya inancın arxasındakı əsas motivasiyanı tapmağa kömək edir. Mən sənə eyni sualı – ‘Niyə?’ – bir neçə dəfə fərqli şəkildə verəcəyəm. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, hazıram.”

2. Mövzunun Seçilməsi (3 dəq)

Kouç:

“Hansı məqsəd və ya dəyişiklik üzərində işləmək istəyirsən?”

Klient:

“Mən xarici dil öyrənmək istəyirəm.”

3. Pillələmə Prosesi (20 dəq)

Kouçun sualları və dərinləşdirmə gedişi:

1-ci pillə

Kouç: “Niyə xarici dil öyrənmək istəyirsən?”

Klient: “Çünki xarici ölkədə işləmək imkanlarım artsın.”

2-ci pillə

Kouç: “Sənin üçün xarici ölkədə işləmək niyə vacibdir?”

Klient: “Orada daha yaxşı maaş və iş şəraiti var.”

3-cü pillə

Kouç: “Yaxşı maaş və iş şəraiti sənin üçün niyə önəmlidir?”

Klient: “Ailəmin rifahını yüksəltmək istəyirəm.”

4-cü pillə

Kouç: “Ailənin rifahını yüksəltmək sənin üçün niyə bu qədər vacibdir?”

Klient: “Onlara daha təhlükəsiz və rahat həyat vermək mənim məsuliyyətimdir.”

5-ci pillə

Kouç: “Bu məsuliyyət hissi səndə niyə var?”

Klient: “Çünki ailəm mənim üçün hər şeydir və onların xoşbəxtliyi mənim dəyərlərimdən biridir.”

4. Nəticənin Formalaşdırılması (5 dəq)

Kouç:

“Görürsən ki, dil öyrənmək arzun əslində sadəcə peşəkar inkişaf üçün deyil, dərinlikdə ailə dəyərlərin və onların xoşbəxtliyinə verdiyin önəmlə bağlıdır.”

Klient:

“Bəli, bu motivasiyanı indi daha güclü hiss edirəm.”

5. Reframing və Gücləndirmə (5 dəq)

Kouç:

“İndi məqsədinə bu yeni baxışla yanaşanda, səni nə qədər motivasiya edir?”

Klient:

“Çox daha çox motivasiya edir. Çünki indi bilirəm ki, hər dəfə öyrənəndə ailəm üçün bir addım atıram.”

Kouç:

“Bu dəyəərə uyğun olaraq, yaxın 1 ayda konkret hansı addımları atacaqsan?”

Klient:

“Həftədə 3 dəfə 1 saat dərs keçəcəyəm və hər dərsin sonunda ailəmə öyrəndiyim bir şey danışacağam.”

6. Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya (5 dəq)

Kouç:

“Bu texnika sənə nə verdi?”

Klient:

“Məqsədimin arxasındakı əsl səbəbi tapmaq motivasiyamı çox artırdı. İndi bilirəm ki, çətin anlarda belə davam etməyə dəyər.”

İstifadə olunan əsas texnikalar

- **Laddering (“Niyə?” pillələmə)** – ardıcıl “Niyə?” sualları ilə dərinləşmək
- **Reframing** – məqsədin mənasını dəyişdirərək daha güclü motivasiya yaratmaq
- **Dəyərlərlə əlaqələndirmə** – motivasiyanı şəxsi dəyərlərə bağlamaq
- **Fəaliyyət planı** – yeni motivasiyanı real addımlara çevirmək

Reframing – Hadisəyə Yeni Baxış

Geniş Praktiki Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Müddət: 45–50 dəq

Məqsəd: Klientin mənfi və ya məhdudlaşdırıcı baxış bucağını dəyişdirərək hadisəni daha konstruktiv, resurs yönümlü və inkişaf etdirici perspektivdən görməsinə kömək etmək.

Sessiya Tipi: Fərdi kouçluq

1. Sessiyanın Açılışı və Texnikanın İzahı (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün ‘Reframing’ texnikasından istifadə edəcəyik. Bu texnika bizə hadisənin özünü deyil, ona verdiyimiz mənanı dəyişməyə kömək edir. Çünki hadisə eyni qala bilər, amma ona baxışımız dəyişərsə, hisslərimiz və davranışlarımız da dəyişir. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, bu mənə maraqlı gəlir.”

2. Mövzunun Seçilməsi (5 dəq)

Kouç:

“Son zamanlar səni narahat edən və ya mənfi təsir edən bir hadisəni seçək.”

Klient:

“Mən işdə böyük bir layihə təklifimi rəhbərim rədd etdi. Mən çox məyus oldum.”

3. Mövcud Baxışın Aydınlaşdırılması (10 dəq)

Kouç:

“Bu hadisəyə necə baxırsan? Öz sözlərinlə təsvir et.”

Klient:

“Mənim işim dəyərli deyil, rəhbərim mənə inanmır.”

Kouçun güclü sualları:

- “Bu baxış sənə hansı hissləri gətirir?”
- “Bu inanc sənə kömək edir, yoxsa mane olur?”
- “Bu düşüncəni dəstəkləyən və ya təkzib edən sübutlar varmı?”

Klient:

“Bu baxış məni demotivasiya edir və özümə inamımı azaldır.”

4. Yeni Perspektivlərin Axtarışı (15 dəq)

Kouç:

“Gəlin bu hadisəyə başqa tərəfdən baxaq. Rəhbərin təklifini rədd etməsinin başqa səbəbi ola bilərmi?”

Klient:

“Bəlkə də layihə hələ hazır deyildi və başqa prioritetlər var idi.”

Kouç:

“Başqa hansı müsbət tərəfləri görə bilərsiniz?”

Klient:

“Bu, mənim layihəmi daha da inkişaf etdirməyim üçün fürsət ola bilər. Daha güclü arqumentlər hazırlaya bilərəm.”

Kouç:

“Ən uğurlu versiyadakı sənə bu hadisəyə necə baxardı?”

Klient:

“Uğurlu versiyam bunu bir öyrənmə təcrübəsi kimi görürdü və motivasiya ilə yenidən təqdim edərdi.”

5. Yeni Reframe-in Formalaşdırılması (5 dəq)

Kouç:

“Gəlin yeni bir baxış formalaşdıraq.”

Klientin yeni baxışı:

“Layihəmin rədd edilməsi mənim kifayət qədər yaxşı olmadığımı demək deyil. Bu, onu daha da təkmilləşdirib güclü təqdim etmək üçün fürsətdir.”

6. Yeni Baxış əsasında Davranış Planı (5 dəq)

Kouç:

“Bu yeni baxış sənə hansı addımları atmaq imkanı verir?”

Klient:

“Mövcud layihəni təkmilləşdirəcəyəm, rəhbərin geri bildirimlərini nəzərə alacağam və 3 həftə sonra yenidən təqdim edəcəyəm.”

7. Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya (5 dəq)

Kouç:

“Bu texnika sənə nə verdi?”

Klient:

“Hadisəni dəyişə bilməsəm də, ona verdiyim mənanı dəyişə biləcəyimi anladım. Bu, məni gücləndirdi.”

Sessiyada istifadə olunan əsas texnikalar:

- Hadisənin fakt kimi aydın təsviri

- Emosiyaların və inancın ayrılması
- Alternativ izahların araşdırılması
- Müsbət və resurs yönümlü perspektivlərin tapılması
- Yeni reframe-in davranış planına çevrilməsi

“Əgər...” Texnikası – Məhdudlaşdırıcı İnancı Yoxlama Ssenariləri

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Müddət: 45–50 dəq

Məqsəd: Klientin məhdudlaşdırıcı inancını fərqli ssenarilər vasitəsilə test etmək, alternativ baxışlar yaratmaq və yeni, gücləndirici inanc formalaşdırmaq.

Sessiya Tipi: Fərdi kouçluq

1. Sessiyanın Açılışı və Texnikanın İzahı (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün ‘Əgər...’ texnikasından istifadə edəcəyik. Məqsəd — məhdudlaşdırıcı inancını fərqli vəziyyət ssenarilərində yoxlamaqdır. Bəzən inancımızı gerçək kimi qəbul edirik, amma test etdikdə bunun tam doğru olmadığını görürük. Mən sənə ardıcıl ‘Əgər...’ sualları verəcəyəm, sən isə real cavablarını paylaşacaqsan. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli.”

2. Məhdudlaşdırıcı İnancın Müəyyənləşdirilməsi (5 dəq)

Kouç:

“Hansı fikir və ya inanc səni hazırda ən çox saxlayır?”

Klient:

“Mən rəhbərliyə yeni ideya təqdim etsəm, mütləq rədd ediləcək.”

3. İnancı Fakt və Təfsirə Ayırmaq (5 dəq)

Kouç:

“Bu inancın fakt hissəsi nədir, təfsir hissəsi nədir?”

Klient:

“Fakt: Rəhbərlik bəzən ideyaları rədd edir. Təfsir: Mənim ideyamı da mütləq rədd edəcəklər.”

Kouç:

“Deməli, bu daha çox bir ehtimaldır, amma mütləq deyil.”

4. “Əgər...” Ssenarilərinin Qurulması (15 dəq)

Kouç ardıcıl suallar verir:

- **Əgər** sən bu ideyanı təqdim etsən və qəbul etsələr, nə baş verər?
Klient: “Çox sevinərəm və layihəni həyata keçirməyə başlayaram.”
- **Əgər** sən təqdim etsən və qismən dəyişikliklərlə qəbul etsələr, nə baş verər?
Klient: “İdeyamın bir hissəsini həyata keçirərəm, təcrübə qazanaram.”
- **Əgər** rədd etsələr, amma səbəblərini açıqlasalar, nə baş verər?
Klient: “Geri bildirimdən istifadə edib ideyanı inkişaf etdirərəm.”
- **Əgər** rədd etsələr və səbəb deməsələr, sən nə edə bilərsən?
Klient: “Özüm soruşaram, ya da gələcəkdə daha uyğun ideyalar üzərində işləyərəm.”

5. Real Risk və Faydaların Qiymətləndirilməsi (8 dəq)

Kouç:

“İndi gördün ki, bütün ssenarilər mütləq uğursuzluqla bitmir. Səncə, bu inancını yenidən necə ifadə edə bilərsən?”

Klient:

“Mənim ideyam qəbul olunmaya da bilər, amma təqdim etməklə təcrübə qazanacağam və inkişaf edəcəyəm.”

6. Yeni İnanca Uyğun Fəaliyyət Planı (5 dəq)

Klientin addımları:

- İdeyanın təqdimatı üçün əsas məqamları hazırlamaq.
- Mümkün suallara cavab planı qurmaq.
- Gələn həftə rəhbərlik görüşündə təqdim etmək.

7. Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya (5 dəq)

Kouç:

“Bu texnika sənə nə verdi?”

Klient:

“Mənim ‘mütləq rədd ediləcək’ inancımın həqiqət olmadığını gördüm. Artıq riskin çox da böyük olmadığını hiss edirəm.”

Sessiyada istifadə olunan əsas texnikalar:

9. Məhdudlaşdırıcı inancı fakt və təfsirə ayırmaq
10. “Əgər...” ssenariləri ilə fərqli nəticə ehtimallarını test etmək
11. Real risk və fayda balansını qiymətləndirmək
12. Yeni, gücləndirici inanc formalaşdırmaq
13. Fəaliyyət planı yaratmaq

İnanclar Xəritəsi – Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Müddət: 45–55 dəq

Məqsəd: Klientin məqsədinə çatmaq üçün onu saxlayan məhdudlaşdırıcı inancları üzə çıxarmaq, alternativ gücləndirici inanclar yaratmaq və kiçik addımlarla fəaliyyətə keçmək.

Sessiya Tipi: Fərdi kouçluq

1. Sessiyanın Açılışı və Texnikanın İzahı (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün ‘İnanclar Xəritəsi’ texnikası ilə çalışacağıq. Məqsəd — sən bir məqsədin üzərində işləyərək, ona mane ola biləcək inancları tapmaq, onları gücləndirici formaya çevirmək və hər biri üçün konkret addım təyin etməkdir. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, maraqlıdır.”

2. Məqsədin Müəyyənləşdirilməsi (5 dəq)

Kouç:

“Hazırda həyata keçirmək istədiyin mühüm bir məqsədini paylaş.”

Klient:

“Mən öz şəxsi biznesimi başlamaq istəyirəm.”

3. Mane ola biləcək düşüncələrin yazılması (10 dəq)

Kouçun sualları:

- “Bu məqsədə çatmağına hansı düşüncələr mane ola bilər?”
- “Ağılına gələn bütün ehtimalları səsli deyək, mən yazacağam.”

Klientin cavabları:

- “Mənim kifayət qədər pulum yoxdur.”
- “Bazarda rəqabət çox güclüdür.”
- “Mən lazımi təcrübəyə sahib deyiləm.”
- “Mən çox çalışsam da, uğursuz ola bilərəm.”
- “Mən öyrənməyə açığam və tez uyğunlaşaram.”

4. Düşüncələrin təsnifatı (5 dəq)

Kouç:

“İndi hər düşüncəni ‘Məhdudlaşdırıcı’ və ya ‘Gücləndirici’ olaraq işarələyək.”

Təsnifat:

- Məhdudlaşdırıcı: 1, 2, 3, 4
- Gücləndirici: 5

5. Məhdudlaşdırıcı inancların çevrilməsi (10 dəq)

Kouçun sualları:

- “Bu inanc daha gücləndirici şəkildə necə ifadə edə bilərik?”
- “Faktlar və təcrübə ilə dəstəklənmiş alternativ nə ola bilər?”

Çevrilmiş inanclar:

- “*Mənim kifayət qədər pulum yoxdur*” → “*Mən başlanğıc üçün lazım olan resursları mərhələli şəkildə toplaya bilərəm.*”
- “*Bazarda rəqabət çox güclüdür*” → “*Rəqabət bazarda tələbatın olduğunu göstərir və mən fərqləndirici təklif yarada bilərəm.*”
- “*Mən lazımi təcrübəyə sahib deyiləm*” → “*Təcrübəni kiçik addımlarla qazana və mentor dəstəyindən yararlanıram.*”
- “*Mən çox çalışsam da, uğursuz ola bilərəm*” → “*Hər nəticə mənim üçün öyrənmə fərsətidir və uğursuzluq da təcrübə qazandırır.*”

6. Hər yeni inanc üçün 1 kiçik addım seçilməsi (10 dəq)

Kouçun sualı:

- “Bu yeni inanc gücləndirmək üçün hansı kiçik addımı atarsan?”

Klientin addımları:

- Resurs toplamaq üçün büdcə planı hazırlamaq.
- Rəqibləri araşdırıb unikal təklif siyahısı çıxarmaq.
- Bir təcrübəli sahibkarla görüş ayarlamaq.
- Kiçik pilot layihə ilə ideyanı test etmək.

7. Sessiyanın bağlanması və refleksiya (5 dəq)

Kouç:

“Bu proses sənə nə verdi?”

Klient:

“Məqsədimə mane olan düşüncələrin çoxunun əslində dəyişdirilə biləcəyini gördüm. Artıq daha real və motivasiyaedici addımlarım var.”

Sessiyada istifadə olunan əsas texnikalar

- Məqsəd müəyyənləşdirmə
- Məhdudlaşdırıcı və gücləndirici inancların fərqləndirilməsi
- İnanc çevrilməsi (reframing)
- Kiçik addımlar strategiyası
- Fəaliyyət planı

Emosional Zəka və EZ Bacarıqları

Mövzunun məqsədi:

Bu dərsin məqsədi kouçların öz emosional zəka (EZ) səviyyələrini tanımaları, inkişaf etdirmələri və müştəri ilə empatik, dərin və nəticəyönlü əlaqələr qurmaq üçün emosional bacarıqlardan istifadə etməyi öyrənmələridir.

1. EMOSİONAL ZƏKA NƏDİR?

Emosional zəka (EZ) — insanın həm öz, həm də başqalarının emosiyalarını tanıma, anlama, idarə etmə və uyğun reaksiya vermə qabiliyyətidir.

Daniel Goleman tərəfindən populyarlaşdırılmış EZ anlayışı, liderlik, münasibətlər, qərarvermə və stress idarəsi üçün həyati əhəmiyyət daşıyır — xüsusilə kouçluqda.

2. EQ və Kouçluq: Əlaqə Nədir?

- Kouç öz EZ bacarıqları sayəsində müştərinin daxili dünyasını anlama və onun emosional ehtiyaclarına uyğun reaksiya verə bilər.
- EZ, kouçluqda *empatik dinləmə*, *emosional tənzimləmə*, *sualların vaxtında verilməsi*, *geribildirim* və *güzgülmə* kimi bacarıqların əsasında dayanır.
- Yüksək EZ kouç müştəridə də bu bacarıqları gücləndirə bilər.

3. Daniel Golemanın 5 əsas EZ komponenti

Komponent	Təsviri	Kouçluqla əlaqəsi
Özünü tanıma	Öz emosiyalarını anlama və adlandırma bacarığı	Kouçun öz reaksiyalarının fərqləndirilməsi və neytrallığını qoruması
Özünü idarəetmə	Emosiyaları tənzimləmək, impulsiv reaksiyalara nəzarət	Kouçun sessiyada sakit, dayanıqlı və obyektiv qalması
Daxili motivasiya	Dəyərlərə əsaslanan davranış	Kouçun müştərinin dəyərlərini və məqsəd yönümlüyünü dəstəkləməsi
Empatiya	Başqalarının emosiyalarını anlaması və hiss etməsi	Kouçun müştərinin emosiyalarını "tutaraq" uyğun suallar verməsi
Sosial bacarıqlar	Səmərəli ünsiyyət, konfliktlərin idarə edilməsi	Sessiyada güclü əlaqə qurmaq və rahat atmosfer yaratmaq

4. EZ Bacarıqları və Kouç Praktikasi

EZ bacarıqları kouçda necə görünür?

EQ Bacarığı	Kouçda davranış nümunəsi
Emosional ayıqlıq	Müştərinin emosional halını tez hiss edir
Güzgülmə (Mirroring)	Müştərinin emosiyalarını sözlərlə və bədən dili ilə əks etdirir
Sakitlik	Sessiyada təzyiq və qarışıqlıq anlarında sakit və aydın qalır
Empatik suallar	“Bu vəziyyətdə özünü necə hiss etdin?” kimi suallar verir
Refleksiya	Müştərinin dediklərini və hiss etdiklərini ifadə edərək refleksiya edir

5. EZ səviyyəsini necə artırmaq olar?

Kouçlar və müştərilər üçün EZ inkişafı yolları:

- **Emosiya gündəliyi aparmaq** – gün ərzində hiss olunan emosiyaları yazmaq
- **Mindfulness və nəfəs məşqləri** – emosiyaları tənzimləməyi gücləndirir
- **Fərqli emosiyaları adlandırmaq** – “yaxşı deyiləm” yerinə “narahatam”, “ümitsizəm” demək
- **Empatiya məşqləri** – başqasının baxış bucağından vəziyyəti anlamağa çalışma
- **Aktiv dinləmə məşqləri** – sadəcə qulaq asmaq, şərh vermədən dinləmək

6. Kouçluqda EZ ilə bağlı tez-tez rast gəlinən çağırışlar

Çağırış	Nəticə	Kouçun yanaşması
Müştərinin emosiyaları ilə öz emosiyalarının qarışması	Neytrallığın itməsi	Özünü refleksiya etmək, fasilə vermək
Hisslərin düzgün tanınmaması	Dərin sessiya mümkün olmur	Empatik suallar və güzgülmə ilə hissələrin aydınlaşdırılması
Çətin emosiyalardan qaçmaq	Zəif əlaqə, nəticəsiz sessiya	Mühakiməsiz və dəstəkləyici şəkildə emosiyaların qəbul edilməsi

7. Sessiya üçün nümunə EZ yönümlü suallar

- “Hazırda bu vəziyyət səndə hansı hissi yaradır?”
- “Bu hiss sənə nə demək istəyir?”
- “Bu hiss sənə hansı ehtiyacının qarşılanmadığını göstərir?”
- “Sənin üçün bu hisslə qalmaq nə qədər asandır?”
- “Bu hiss səni necə hərəkətə keçirir, və ya durdurur?”

8. EZ bacarıqları ilə bağlı məşq

Tapşırıq:

- Bir real və ya simulyasiya sessiyasında müşahidə edin:
 - Kouç hansı anda empatiya göstərdi?
 - Hissləri necə tanıdı və əks etdirdi?
 - Emosiyalarla necə işləyərək müştərini irəlilədi?
- Sessiya sonrası kouç öz emosiyalarını necə idarə etdiyini qeyd etsin.

Nəticə

Emosional zəka yalnız müştəri ilə effektiv ünsiyyət vasitəsi deyil — bu, kouçun *varlıq halıdır*. EQ bacarıqları güclü bir kouçluq əlaqəsi qurmaq, dərin dəyişikliklər yaratmaq və müştərinin öz daxili resurslarını kəşf etməsinə yardım etmək üçün əsas dayaqlardan biridir.

Praktiki Sessiya Nümunəsi: Sabotajçılarla İş

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin daxilində ona mane olan “sabotajçı səsi” tanıması, onunla əlaqə qurması, bu səsin məqsədini başa düşməsi və onu transformasiya edərək daha funksional bir daxili resursa çevirməsi.

Sessiyanın Strukturu və Mərhələləri

1. Açılış və Məqsədin Müəyyənləşdirilməsi

Kouç: Bu günkü sessiyada gündəlik həyatında və qərarlarında səni geridə saxlayan daxili səsləri və onların təsirlərini araşdıracağıq. Hazırsanmı?

Klient: Bəli, xüsusilə özümə güvənmədiyim anlarda beynimdə bir səs dayanmadan mənə uğursuz olacağımı deyir.

Kouç: Gəlin bu “səs”lə daha yaxından tanış olaq.

2. Sabotajçının Təyini və Tanıdılması

Kouçun güclü sualları:

- O səni nə zaman narahat edir?
- Sənə nə deyir?
- Bu səsi bir varlıq şəklində təsəvvür etsək, necə görünərdi?
- Ona bir ad versən, nə ad qoyardın?

Klient: O mənə deyir: “Sən buna yaramırsan”. Sanki içimdəki “Tənqidçi”dir. Boğazımda sıxıntı yaradır.

Kouç: Yaxşı. Gəlin bu “Tənqidçi” ilə dialoqa girək.

3. Sabotajçının Niyətinin Araşdırılması

Kouç: Tənqidçi sənin həyatında niyə var? O sənə üçün nə etməyə çalışır?

Klient: O, məni səhvlərdən qorumaq istəyir. Amma bu şəkildə deməsi məni tam əksinə qorxudur və yerimdə saymağa məcbur edir.

Kouç: O səni qorumaq istəyir, amma bunu sərt üsullarla edir. Səncə, bu funksiyanı daha faydalı şəkildə yerinə yetirə bilərmisən?

4. Daxili Transformasiya

Kouç: Tənqidçini sənənin tərəfinə keçirmək üçün nə demək istərdin?

Klient: Ona demək istərdim ki, mən böyüməyə və səhvlərdən öyrənməyə hazıram. Onun dəstəyinə başqa formada ehtiyacım var.

Kouç: İndi həmin “Tənqidçi”yə başqa bir rol verə bilərsənmi? Bəlkə “Bələdçi” və ya “Dəstəkçi”?

Klient: Bəli, mən onunla dostlaşmaq istəyirəm. Adını “Yölgöstərən” qoyuram.

5. Yeni Resursun İnteqrasiyası və Planlama

Kouç: Gələcəkdə bu səs yenidən ortaya çıxanda onunla necə davranmaq istəyirsən?

Klient: Onun qorxularını dinləyəcəm, amma onlara əsir olmayacam. Onun narahatlığını fürsətə çevirəcəm.

Kouç: Əla. Gələcək 1 həftə ərzində bu bacarığı sınaqdan keçirəcəyin bir situasiya varmı?

Klient: Bəli, qarşıda bir təqdimatım var. Orada özümə güvənərək çıxış etməyə çalışacam.

Sessiya Qapanışı və Refleksiya

Kouç: Bu gün nələri fərqləndirdin?

Klient: Tənqidçinin düşmənim deyil, sadəcə qorxmuş bir hissəm olduğunu başa düşdüm. Onu dinləyib, dost çevirmək olar.

Kouç: Mükəmməl fərqləndirəlik. Bu çevrilmə gücləndirici olacaq.

Sessiyada İstifadə Olunan Texnikalar:

- Sabotajçı ilə şəxsiyyətləndirmə (personification)
- Güclü suallar
- Metafora ilə işləmə
- Transformasiya və daxili dialoq
- Resurs yönümlü reframe

ABC Modeli ilə Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Model xatırlatma:

- A – Activating event (Hadisə, Tətikləyici vəziyyət)
- B – Belief (İnanc, Düşüncə)
- C – Consequence (Nəticə – emosional və davranış reaksiyası)

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin yaşadığı bir vəziyyətdə emosional reaksiyasının altında yatan düşüncə və inancı tapmaq və bu inancı yenidən çərçivələyərək daha sağlam və konstruktiv bir inanca çevirmək.

Sessiya Axışı və Strukturu

1. Sessiyanın Girişi və Məqsədin Müəyyənləşdirilməsi

Kouç: Bu gün sənə təkrar-təkrar mənfi emosiyalar yaşadan bir vəziyyət və onunla bağlı hisslərini araşdıracağıq. Bu sənə uyğundur?

Klient: Bəli. İş yerində yeni ideyam rədd ediləndə çox məyus oldum və özümə inamım azaldı.

2. A (Activating Event) – Tətikləyici Vəziyyətin Tapılması

Kouç: Gəlin bu hadisəni detallı təsvir edək. Nə baş verdi?

Klient: Rəhbərə yeni layihə fikrimi təqdim etdim. Dinlədi, amma çox da əhəmiyyət vermədi. Sonda dedi ki, daha real ideyalar üzərində işləməliyik.

3. C (Consequence) – Emosional və Davranış Reaksiyası

Kouç: Bu hadisədən sonra nə hiss etdin və necə davrandın?

Klient:

- Hiss: Məyus oldum, özümü dəyərsiz hiss etdim.
- Davranış: O gündən bəri yeni ideya paylaşmağa çəkinirəm.

4. B (Belief) – İnanc və Düşüncənin Araşdırılması

Kouç: Bu vəziyyətdə içindən keçən əsas düşüncə nə idi?

Klient: “Fikirlərim kifayət qədər dəyərli deyil”, “Rəhbər məni ciddi qəbul etmir”.

Kouç: Səncə, bu düşüncələrin nə dərəcədə obyektiv və dəqiqdir?

Klient: İndi fikirləşəndə, rəhbərin həmin gün çox stresli olduğunu xatırlayıram. Ola bilər ki, fikir o qədər də pis deyildi.

5. Alternativ İnancın Qurulması (Reframing)

Kouç: Bu vəziyyətə başqa necə baxa bilərsən?

Klient: Ola bilər ki, rəhbər həmin gün başqa prioritetlərə fokuslanmışdı və mənim ideyam sadəcə vaxtında deyildi.

Kouç: Əgər bu inanca əsaslansan, növbəti dəfə necə davranarsan?

Klient: Yenə də yeni fikirlər paylaşaram. Bəlkə də, bu dəfə öncədən razılaşdırılmış bir vaxtda.

6. Fəaliyyət Planı və İnteqrasiya

Kouç: Bu yeni perspektivlə növbəti həftə hansı konkret addımı atmaq istədin?

Klient: Rəhbərimlə 10 dəqiqəlik rəy görüşü təyin edib yeni təkmilləşdirilmiş ideyamı təqdim edəcəm.

Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya

Kouç: Bu sessiyada nələri fərq etdin?

Klient: Mənfi emosiyalarımın əsas qaynağının daxili düşüncə olduğunu anladım. Daha obyektiv və özümə qarşı mehriban olmaq mümkündür.

Sessiyada İstifadə Olunan Texnikalar:

- ABC modeli (CBT)
- Güclü və yönləndirici suallar
- Reframing (yenidən çərçivələmə)
- Fərqiindəlik yaratma və planlama

Kouçluq Sessiyası: İnancların Çevrilməsi

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin uğuruna maneə yaradan bir **məhdudlaşdırıcı inancı** üzə çıxarmaq, onun yaranma səbəbini başa düşmək və onu **gücləndirici bir inanca** çevirmək.

Sessiya Strukturu və Gedişi

1. Sessiyanın Açılışı və Fokusun Müəyyənləşdirilməsi

Kouç: Bu gün uğuruna və həyat keyfiyyətinə təsir edən bir inancı araşdıraraq. Həyatında hansı mövzu üzrə çətinlik yaşayırsan?

Klient: Özümə inamsızlıq. Xüsusilə də, insanlara fikirlərimi açıq şəkildə ifadə etməkdə çətinlik çəkirəm.

2. Məhdudlaşdırıcı İnancın Təyini

Kouç: Səncə, bu davranışının altında hansı düşüncə və ya inanc dayanır?

Klient: “İnsanlar məni kifayət qədər ağıllı hesab etmirlər.”

Kouç: Bu fikrə hansı hallarda qapılırsan?

Klient: Toplantılarda danışarkən və ya yeni ideya təklif edəndə.

3. İnancın Köklərinin Araşdırılması

Kouç: Bu inancı ilk dəfə nə zaman hiss etdiyini xatırlayırsan?

Klient: Məktəbdə müəllimlər qarşısında danışarkən bir dəfə səhv elədim və dostlarım güldü. Ondan sonra daha az danışmağa başladım.

4. İnancın Reallıqla Test Edilməsi

Kouç: Bəs bu inanc hər zaman, hər yerdə keçərlidirmi?

Klient: Yox, bəzən fikirlərimi paylaşanda insanlar bəyənir.

Kouç: Deməli, bu düşüncə həmişə doğru olmur?

Klient: Düzdür. Bəzən də özümə təəccüblənirəm ki, necə yaxşı fikir demişəm.

5. Alternativ Gücləndirici İnancın Qurulması

Kouç: Bu məhdudlaşdırıcı inancın əvəzinə sənə daha faydalı və real olan hansı inancı seçə bilərik?

Klient: “Fikirlərim dəyərlidir və onların bölüşülməsi faydalıdır.”

Kouç: Bu yeni inanca inanmaq üçün hansı sübutlar var?

Klient: Keçən ay təqdimatımda menecerim məni təriflədi.

6. Yeni İnancı Gücləndirmək üçün Kiçik Addım

Kouç: Bu həftə bu yeni inancı dəstəkləyəcək hansı konkret addımı ata bilərsən?

Klient: Sabahkı komandamla görüşdə bir fikrimi paylaşacağam.

7. Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya

Kouç: Bu sessiyadan nə götürdün?

Klient: Əvvəllər avtomatik olaraq “pis danışacağam” deyə düşünürdüm. İndi bilirəm ki, bu keçmişin məhsuludur və dəyişdirilə bilər.

Sessiyada İstifadə Olunan Kouçluq Alətləri:

- İnancların təhlili (belief exploration)
- Reframing (yenidən çərçivələmə)
- Dəlil və alternativ inanc araşdırması
- Gücləndirici inanc formalaşdırma
- Kiçik davranış dəyişikliyi planı

Kouçluq Sessiyası: “Əngəlin səhnələşdirilməsi”

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin qarşısında dayanan daxili əngəli (məsələn, qorxu, daxili tənqidçi, tərəddüd və s.) şəxsiləşdirib canlandırmaq, onunla **rol oyunu** vasitəsilə ünsiyyət qurmaq və fərqlilik yaratmaq.

Sessiya Strukturu

1. Açılış və Fokusun Müəyyənləşdirilməsi

Kouç: Hazırda həyatında və ya məqsədinə gedən yolda səni ən çox nə əngəlləyir?

Klient: Mənim qorxularım. Xüsusilə də uğursuz olmaqdan qorxuram.

Kouç: Əla. Bu gün bu qorxunu səhnələşdirərək onunla üz-üzə gələcəyik. Bu sənin üçün uyğundurmu?

Klient: Bəli, maraqlıdır. Hazıram.

2. Əngəlin Şəxsiləşdirilməsi və Səhnələşdirilməsi

Kouç: Gəlin bu qorxunu bir personaj kimi təsəvvür edək. Onun adını nə qoymaq istəyirsən?

Klient: “Daxili Qorxucu Tənqidçi”.

Kouç: Onun görünüşünü necə təsəvvür edirsən? Harada dayanır?

Klient: Qara geyimlidir, dik baxır. Qarşımda dayanıb.

Kouç: İndi stulun birini onun üçün ayıraq. Ora otur və özünü onun yerinə qoy.

3. Rol Dəyişikliyi və Dialog

Kouç: İndi sən “Daxili Qorxucu Tənqidçisən”. Klientə nə deyirsən?

Klient (tənqidçi rolunda): Sən bacarmayacaqsan. Çox risklidir. Özünü biabır edəcəksən.

Kouç: İndi öz stuluna qayıt və cavab ver: Bu səsle razısanmı?

Klient: Artıq deyiləm. Mən bacararam. Mən əvvəllər də uğurlar əldə etmişəm.

4. Duyğuların İfadəsi və Yenidən Çərçivələmə

Kouç: Bu qorxu sənə nə deyir? Səni qorumağa çalışırmı?

Klient: Bəli, mənə o, mənim təhlükədə olmamağımı istəyir. Amma artıq mən bu riski dəyərləndirə bilirəm.

Kouç: Onun mesajını eşitdin. İndi bu qorxunu başqa bir formaya sala bilərikmi?

Klient: Bəli. Onu “Daxili Diqqətli Planlayıcı” kimi qəbul edə bilərəm.

5. Davranış Dəyişikliyi üçün Kiçik Addım

Kouç: Bu gün və ya bu həftə bu yeni baxışla hansı bir addımı atmaq istəyirsən?

Klient: Təqdimata yazılacağam. Qorxumun yaratdığı “biabır olarsan” səsini tanıyacağam, amma onun məni dayandırmasına icazə verməyəcəyəm.

6. Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya

Kouç: Bu gün səhnələşdirmə texnikası sənə nə verdi?

Klient: Daxili qorxuma forma verdim. Onunla üzləşdim və daha güclü hiss edirəm.

Sessiyada İstifadə Olunan Kouçluq Alətləri:

- Rol oyunu / səhnələşdirmə
- Gestalt “boş stul” texnikası
- Yenidən çərçivələmə (Reframing)
- Emosional fərqiindəlik və öz gücünün tanınması
- Transformativ kouçluq yanaşması

Perspektiv və Metafora Alətləri

Alt Mövzu: Düşüncə bucaqları ilə işləmək

Təlim Məqsədi

Bu mövzunun əsas məqsədi kouçların və kouçluq öyrənənlərin, klientlərin düşüncə çərçivələrini genişləndirmək, fərqli perspektivləri kəşf etdirmək və yaratdıqları mənalara fərqli metaforalarla işıq salmaq bacarığını inkişaf etdirməkdir.

I. PERSPEKTİV ALƏTİ – DÜŞÜNCƏ BUCAQLARI

Perspektiv nədir?

Perspektiv — bir şəraitə, hadisəyə və ya məsələyə baxış bucağıdır. İnsanlar hadisələrə öz təcrübələrinə, emosiyalarına və inanclarına əsasən fərqli rakurslardan yanaşırlar.

Kouçluqda perspektivlə işləmək:

Kouç, klientin hadisəyə bir tək bucaqdan baxmasını deyil, alternativ bucaqlardan da qiymətləndirməsini təşviq edir.

Kouçluqda Perspektivlərlə İşin Əsas Faydaları

- Klientin probleminə fərqli nöqteyi-nəzərdən baxmasını təmin edir.
- Emosional blokların və məhdud inancların yumşalmasına kömək edir.
- Yeni davranış seçimləri və qərar yolları açır.
- Daxili resursların aktivləşməsinə zəmin yaradır.

İşləmə Metodu – 3 Nümunə Perspektiv Sualları

Perspektiv Növü	Kouç Sualları
Real perspektiv (hal-hazırkı vəziyyət)	“Bu vəziyyəti hazırda necə görürsən?”, “Hazırda nə baş verir?”
Alternativ perspektiv	“Əgər bu hadisəyə dostunun gözü ilə baxsaydın, nə görərdin?”, “Səncə başqa necə yanaşmaq olar?”
Gələcək perspektivi	“Bir il sonra bu hadisəyə baxanda nə hiss edəcəyini düşünürsən?”, “10 il sonra bu barədə nə deyərdin?”

II. METAFORA ALƏTİ – DÜŞÜNCƏYƏ ŞƏKİL VERMƏK

Metafora nədir?

Metafora — bir anlayışı başqa bir anlayışla bənzətmə yolu ilə ifadə etməkdir. Məsələn: “Mən özümü sanki dənizdəki gəmi kimi hiss edirəm – külək məni haraya istəsə, ora aparır.”

Kouçluqda metaforalar:

Klientin daxili dünyasını, inanclarını və emosiyalarını vizuallaşdırmaq və işləmək üçün metaforalar çox güclü vasitədir.

Metafora ilə İşləməyin 5 addımı

- **Metaforanı müəyyən et:**
Klientin danışığında metaforik ifadələrə diqqət et (məs: “bataqlıqdakı kimiyyət”).
- **Metaforanı araşdır:**
“Bu bataqlıq necə bir yerdir?”, “Orada özünü necə hiss edirsən?”, “Kimlərlərsən?” kimi suallar ver.
- **Metaforanı dərinləşdir:**
Klientin metaforik dünyasını detallandırmasına şərait yarat. Bu, emosional inteqrasiyanı artırır.
- **Yeni metafora yarat:**
“Əgər bu vəziyyəti dəyişmək istəsəydin, hansı metafora ilə əvəz edərdin?”
- **Yeni metafora əsasında addım planlaşdır:**
Klientin yeni metaforik dünyası üzərindən konkret davranış planı qur.

III. PRAKTİK MİSAL – Perspektiv və Metafora

Vəziyyət:

Klient deyir: “Mən özümü qaranlıq bir tuneldə kimi hiss edirəm, heç bir çıxış yolu görmürəm.”

Kouçun sualları:

- “Bu tunel necə bir yerdir?”
- “Ətrafda nə görürsən, nə eşidirsən?”
- “Tunelin sonunda işıq varmı?”
- “Əgər bu tuneldən çıxsaydın, harada olardın?”
- “Bu vəziyyətə başqa necə baxa bilərsən?”

Yeni metafora:

“Mən bu tuneli arxada qoyub, geniş və işıqlı bir sahəyə çıxıram.”

Planlaşdırılan addım:

“Bu həftə özüm üçün bir ‘çıxış qapısı’ tapacağam – məsələn, bir mentorla görüş.”

IV. TƏLİM TAPŞIRIĞI (Qrupda və ya cütdə)

Tapşırıq:

- Klient rolundakı şəxs özündə qərarlılıq və ya qorxu yaradan bir mövzu seçir.
- Kouç:

- Əvvəl real perspektivdən soruşur.
- Sonra alternativ və gələcək perspektivləri araşdırır.
- Daha sonra klientdən bu vəziyyəti metaforla izah etməsini istəyir.
- Köhnə metaforanı yeni bir metafora ilə əvəz etməsinə dəstək olur.
- Son olaraq, yeni metafora əsasında bir addım planlaşdırılır.

V. YEKUN NƏTİCƏLƏR

Bacarıq	İnkişaf Səviyyəsi
Perspektivdən yanaşmaq	□□□□
Emosiyaların metaforalarla işlənməsi	□□□□□
Dinləmə və güclü sualvermə	□□□□□
Dəyişikliyə ilham vermək	□□□□□

KOUÇLUQ SESSİYASI NÜMUNƏSİ

Mövzu: Düşüncə bucaqları və metafora ilə işləmək

Texnikalar: Perspektiv dəyişdirmə + Metafora ilə işləmə

Sessiyanın Tipi: İndividual Kouçluq Sessiyası

Sessiyanın Müddəti: 45–60 dəqiqə

Klient haqqında qısa məlumat:

- **Adı:** Aysel
- **Yaşı:** 33
- **Peşəsi:** HR mütəxəssisi
- **Mövzusu:** İş yerində dəyərsiz hiss etmək, idarəçidən kifayət qədər tanınma və qiymətləndirilmə görməmək

1. Sessiyanın Açıliş (5 dəq)

Kouç:

“Bugünkü sessiyada səni narahat edən bir mövzunu araşdıracağıq. Hazırsansa, başlayaq. Bu gün nədən danışmaq istəyirsən?”

Klient (Aysel):

“İş yerində özümü dəyərsiz hiss edirəm. Sanki etdiyim işin heç bir əhəmiyyəti yoxdur və rəhbərim nə etdiyimi görmür.”

2. Araşdırma və Perspektiv Dəyişdirmə (20 dəq)

Kouç (real perspektiv):

- “Hazırda bu vəziyyətə necə baxırsan?”
- “Bu hiss sənə necə təsir edir?”
- “Səncə, rəhbərin səni niyə görmür?”

Klient:

“Düşünürəm ki, rəhbərim sadəcə məni görmək istəmir. Mən sanki görünməzəm.”

Kouç (alternativ perspektiv):

- “Əgər bu vəziyyətə sənin yaxın dostun baxsaydı, nə deyərdi?”
- “Əgər rəhbərini müdafiə etmək istəsəydin, hansı səbəbləri deyə bilərdin?”

Klient:

“Bəlkə də o, öz problemi ilə çox məşğuldur və bu səbəbdən kim nə edir görmür.”

Kouç (gələcək perspektiv):

- “6 ay sonra bu vəziyyəti necə xatırlayacağınızı düşünürsən?”
- “Bu hisslər davam etsə, həyatında nə dəyişə bilər?”

Klient:

“Əgər belə davam etsə, motivasiyam daha da azalacaq və işdən çıxmaq barədə düşünəcəyəm.”

3. Metafora ilə İş (15 dəq)

Kouç:

- “Bu vəziyyəti bir metafora ilə təsvir etsən, necə təsvir edərdin?”

Klient:

“Mən özümü divarın arxasında oturmuş bir aktyor kimi hiss edirəm. Səhnəyə çıxıram, oynayıram, amma pərdə qapalıdır – tamaşaçı (rəhbərim) baxmır.”

Kouç:

- “Bu səhnə nə ilə işıqlana bilər?”
- “Pərdə açılsa səni necə görəcəklər?”
- “Bu səhnədə nə dəyişməlidir ki, sən özünü daha görünən hiss edəsən?”

Klient:

“Bəlkə də öz səsimi daha aydın çıxartmalıyam. Görünmədiyimi düşünmək əvəzinə, gördüklərimi rəhbərimlə bölüşməliyəm.”

Yeni metafora yaratmaq:

Kouç: “Əgər bu köhnə metaforanı dəyişsəydin, yeni səhnəni necə qurardın?”

Klient: “Mən indi işıq altında çıxış edən bir aktyoram. Tamaşaçılar baxır və alqışlayırlar. Amma bu dəfə onları səhnəyə dəvət edirəm – onlarla əlaqə qururam.”

4. Planlama və Bağlanış (10 dəq)

Kouç:

- “Bu yeni metaforadan çıxış edərək, bu həftə nə edə bilərsiniz?”
- “Sənin daha görünən olmağın üçün ilk kiçik addım nə ola bilər?”

Klient:

“Bu həftə rəhbərimlə qısa bir görüş istəyəcəyəm və gördüyüm layihəni təqdim edəcəyəm. Sadəcə, paylaşmaq üçün.”

Kouç:

“Əla. Bu, həm görünməyə, həm də aktiv tanınmaya doğru ilk addımdır. Növbəti sessiyada bu addımın nəticələrinə baxırıq.”

Sessiyanın Qısa Yekunu və Refleksiya

- **Klient:** “Maraqlıdır, mən heç vaxt bu qədər sadə bir şəkildə baxmamışdım. Özümü o səhnədə xəyal etmək mənə güc verdi.”
- **Kouç:** “Sən artıq səhnədəsən – fərq sadəcə, hansı işıq altında olmağı seçməyindədir.”

Sessiya nəticələri

Bacarıq sahəsi	İnkişaf
Özünü ifadə etmə	☐
Fərqli perspektivlərdən yanaşmaq	☐
Simvolik düşüncə (metafora)	☐
Praktiki addım təyin etmə	☐

Metaforik və Vizual Alətlər

Mövzunun məqsədi:

Bu bölmənin məqsədi kouçlara **metafora və vizual alətlərdən** necə istifadə etməyi öyrətmək, bu vasitələrin kouçluq sessiyalarında **şüuraltı ilə əlaqə yaratmaq, daxili resursları ortaya çıxarmaq və perspektiv dəyişmək** üçün necə güclü vasitələr olduğunu izah etməkdir.

1. Metafora nədir və niyə effektivdir?

Metafora, mürəkkəb duyğuları və anlayışları daha sadə, vizual və təsirli formada ifadə etməyə kömək edən bənzətməli dil vasitəsidir.

☐ Kouçluqda metaforanın faydaları:

- Şüuraltına çıxış imkanı yaradır.
- Müştərinin özünü daha **təhlükəsiz və sərbəst ifadə etməsinə** şərait yaradır.
- **Daxili resurslara və emosiyalara** işarə edir.
- **Düşüncə sərhədlərini aşmağa** imkan verir.
- **Yeni yanaşmalar və perspektivlər** yaradır.

Sadə metafora nümunələri:

- “Mən həyatımı sanki bir labirint kimi hiss edirəm.”
- “Karyeram sanki tıxanmış bir yoldur.”
- “Həyatımda istiqamət itirmişəm, kompassım yoxdur.”

2. Vizual alətlər nədir?

Vizual alətlər, şəkillər, rəsmlər, diaqramlar, kartlar və qrafiklər kimi **vizual məlumat vasitələri**dir. Vizual öyrənən və hiss edən müştərilər üçün çox güclü stimula yaradır.

☐ Vizual alətlərin istifadəsi:

- Müştərinin **mövcud vəziyyətini və istədiyi gələcəyi təsvir** etməsinə kömək edir.
- **Qarışıqlığı sadələşdirir**, görünməyən nüansları görünən edir.
- **Daha dərin refleksiya** və vizuallaşdırma imkan verir.
- Kouç və klient arasında **ortaq anlayış və əlaqə** yaradır.

3. Ən çox istifadə edilən metaforik və vizual kouçluq alətləri

Alət Adı	Təsviri və İstifadə Qaydası	Nümunə
Həyat Çarxı (Wheel of Life)	Həyatın 8 sahəsinin balansını vizual olaraq ölçmək üçün dairəvi diaqram	Klient "Asudə vaxt – 2" deyirsə, bu sahədə inkişaf ehtiyacı olduğu görünür.
Metafora Təsvirləri (kartlar, şəkillər)	Müştəri təsadüfi və ya məqsədli şəkil seçir və onunla həyat vəziyyətini izah edir	"Bu sisli meşə şəkli, mənim qarışıq duyğularımı simvolizə edir."
Dəyişiklik Körpüsü	Mövcud vəziyyətdən ideal vəziyyətə keçidi bir körpü kimi vizuallaşdırmaq	"Hazırda çayın bu tərəfindəyəm, məqsədim o biri tərəfə keçməkdir."
Daxili Komanda	Müxtəlif daxili səsləri və tərəfləri fərqli personajlar kimi vizuallaşdırmaq	"Bir tərəfim cəsarətlidir, digər tərəfim qorxur. Sanki biri sürür, digəri əyləci tutur."
Metaforik Rəsm	Klient bir vəziyyəti təsvir edən rəsm çəkir və sonra onu analiz edir	"Bu qaranlıq otaq, özümü içində hiss etdiyim yerdir."
Gücləndirici Simvollar	Klient üçün güc və irəliləyiş təmsil edən simvol və obrazları seçmək	"Qartal mənim azadlıq arzumdur."

4. Metafora ilə işləmək mərhələləri

- **Metaforanın Aşkarlanması:**
Klientin ifadə etdiyi metaforik cümlələri tanımaq.
"Sanki divara dəyirəm..."
- **Dərinləşdirmə və Araşdırma:**
Metaforanın bütün elementlərini soruşmaq.
"Bu divar necə görünür?", "Divarın arxasında nə var?"
- **Transformasiya:**
Yeni metafora qurmaq və onunla müsbət dəyişiklik yaratmaq.
"Divarı qapıya çevirdik. O qapının açarı nə ola bilər?"
- **Əməli Addım Seçimi:**
Yaradılan yeni metaforanı real addıma çevirmək.
"Gəlin, qapını açmaq üçün ilk addımı təyin edək."

5. Sessiyada istifadəyə dair məsləhətlər

- Klienti **zorla metaforaya çəkməyin**. Onun özü bu yanaşmanı istəməlidir.
- Vizual vasitələri **şəffaf və neytral** seçin. Müştəri öz mənasını yükləməlidir.
- Sessiya sonunda metaforadan çıxaraq **real dünyaya və praktik addımlara** keçin.
- Metafora və vizual elementlərdən istifadə edərkən **emosional təhlükəsizliyi** qoruyun.

Yekun

Metaforik və vizual alətlər, kouçluqda **şüuraltına enmək**, **yaradıcılığı stimullaşdırmaq**, **daxili resursları üzə çıxarmaq** və **alternativ perspektivlər yaratmaq** üçün çox dəyərli vasitələrdir. Bu alətlərin doğru və etik istifadəsi kouçluq təcrübəsini daha təsirli və transformativ edir.

SOTE Metodu ilə Kouçluq Planı

1. Giriş

SOTE metodu, kouçluq sessiyalarını planlamaq və müştərinin inkişaf prosesini sistemli şəkildə izləmək üçün istifadə olunan praktik bir çərçivədir. Bu metod **Situation (Vəziyyət)**, **Objective (Məqsəd)**, **Tactics (Taktikalar)** və **Evaluation (Qiymətləndirmə)** mərhələlərindən ibarətdir. Metodun üstünlüyü ondan ibarətdir ki, həm **strategiya** (nə etmək), həm də **icra** (necə etmək) tərəflərini birləşdirir.

2. SOTE Metodunun Strukturu

S – Situation (Vəziyyətin Analizi)

- **Məqsəd:** Müştərinin hazırkı vəziyyətini, şəraitini, resurslarını və çətinliklərini müəyyən etmək.
- **Kouçun sual nümunələri:**
 - “Hazırda hansı vəziyyətdəsiniz?”
 - “Bu sahədə əsas güclü tərəfləriniz və resurslarınız hansılardır?”
 - “Sizi bu nöqtəyə gətirən nə oldu?”
- **Qiymətləndiriləcək sahələr:**
 - Cari performans
 - Mühit və şərtlər
 - Əsas maneələr
 - Motivasiya səviyyəsi

O – Objective (Məqsədin Müəyyənləşdirilməsi)

- **Məqsəd:** İstənilən nəticəni aydın, ölçüləbilən və reallaşdırıla bilən şəkildə müəyyən etmək.
- **Kouçun sual nümunələri:**
 - “Bu sessiyanın sonunda hansı nəticəni əldə etmək istəyirsiniz?”
 - “Bu məqsəd sizin üçün niyə vacibdir?”
 - “Bu məqsədin uğurlu olduğunu necə anlayacaqsınız?”

- **Əlavə:** Burada **SMART** kriteriyaları tətbiq edilə bilər (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

T – Tactics (Taktikaların Hazırlanması)

- **Məqsəd:** Müştərinin hədəfə çatmaq üçün atacağı addımların planlanması.
- **Kouçun sual nümunələri:**
 - “Bu məqsədə çatmaq üçün hansı addımları ata bilərsiniz?”
 - “Hansı resurslardan istifadə edə bilərsiniz?”
 - “Məncə yaransa, necə aradan qaldıracaqsınız?”
- **Burada istifadə oluna bilən texnikalar:**
 - Beyin fırtınası (Brainstorming)
 - Geri planlama (Backcasting)
 - Kiçik addımlar strategiyası

E – Evaluation (Qiymətləndirmə və İzləmə)

- **Məqsəd:** Prosesin gedişini izləmək, irəliləyişi ölçmək və lazım gələrsə, planı yenidən nəzərdən keçirmək.
- **Kouçun sual nümunələri:**
 - “Hədəfə doğru nə qədər irəliləmişsiniz?”
 - “İndiyə qədər nələr yaxşı işləyib?”
 - “Nələri dəyişmək və ya gücləndirmək lazımdır?”
- **İzləmə formatları:**
 - Sessiya sonrası yazılı hesabat
 - İrəliləyiş qrafiki
 - Davamlı geribildirim

3. SOTE Metodunun Kouçluqda Üstünlükləri

- **Strukturlaşdırılmış yanaşma** – hər addım aydın şəkildə müəyyən edilir.
- **Məqsədyönlülük** – nəticəyə fokuslanır.
- **Fleksibil planlama** – şərait dəyişdikdə taktikalara düzəliş etmək imkanı.

- **Ölçüləbilən nəticələr** – irəliləyişi qiymətləndirmək asandır.

4. SOTE Planı Nümunə Cədvəli

SOTE Addımı	Təsviri	Müştəri Cavabı
S – Situation	Hazırkı vəziyyət və resursların təhlili	“İşdə yeni vəzifəyə keçmişəm, amma komanda idarəçiliyində təcrübəm azdır.”
O – Objective	İstənilən nəticənin müəyyənləşdirilməsi	“3 ay ərzində komanda idarəçiliyində özümü güvənli hiss etmək.”
T – Tactics	Addım-addım fəaliyyət planı	“1. Liderlik kitabı oxumaq; 2. Təlimə yazılmaq; 3. Həftəlik geribildirim iclasları keçirmək.”
E – Evaluation	İrəliləyişin izlənməsi və qiymətləndirmə	“Hər ay komanda üzvlərindən anonim geribildirim toplamaq.”

5. Təlimdə Tətbiq

- SOTE metodu **kouçluq təlimlərində** praktik məşq kimi istifadə edilə bilər.
- Təlim iştirakçıları **real və ya simulyasiya olunmuş müştəri** ilə SOTE planı hazırlayır.
- Daha sonra plan **superviziya** zamanı təhlil olunur.

Kouçluq Sessiyası – SOTE Metodu

Kontekst: Klient karyerasını dəyişib IT sahəsinə keçmək istəyir, amma həm motivasiya, həm də planlama baxımından dəstəyə ehtiyacı var.

S – Situation (Vəziyyətin təhlili)

Kouç: Salam, Orxan. Bugünkü sessiyada SOTE metodunu tətbiq edəcəyik. Əvvəlcə mövcud vəziyyətdən başlayaq. Hazırda haradasan və nə edirsən?

Klient: Mən hazırda bank sektorunda işləyirəm. Artıq 8 ildir ki, bu sahədəyəm, amma IT sahəsinə keçmək istəyirəm. Proqramlaşdırmaya həvəsim var, amma necə başlamağımı bilmirəm.

Kouç: Səni bu dəyişikliyə aparan əsas motivasiya nədir?

Klient: Daha yaradıcı və gəlirli bir sahədə işləmək istəyirəm. Həm də uzaqdan işləmək imkanım olsun.

Kouç: Mövcud resursların nələrdir? Məsələn, bilik, təcrübə, əlaqələr...

Klient: Kompüter biliklərim orta səviyyədədir. Əlaqələrim çox deyil, amma öyrənməyə marağım çox böyükdür.

Kouç: Səni ləngidən və ya dayandıran əsas amillər hansılardır?

Klient: Zaman azlığı, maliyyə məsələləri və uğursuzluq qorxusu.

O – Objective (Məqsədin müəyyənləşdirilməsi)

Kouç: İndi gəlın məqsədini dəqiqləşdirək. Qısa müddətli məqsədin nədir?

Klient: 6 ay ərzində proqramlaşdırma üzrə başlanğıc səviyyə sertifikat almaq.

Kouç: Bəs uzun müddətli məqsəd?

Klient: 18 ay ərzində IT sahəsində junior developer kimi işə düzəlmək.

Kouç: SMART formatına görə məqsədlərin konkret, ölçülə bilən, real və zaman çərçivəsi olan hədəflərdir. Səncə, bu məqsədlər reallaşdırıla bilərmi?

Klient: Bəli, amma çox ciddi planlama lazımdır.

T – Tactics (Taktik planlama)

Kouç: Gəlin məqsədinə çatmaq üçün konkret taktikalara baxaq. Hansı addımları atmaq niyyətindəsən?

Klient:

1. **Təhsil:** Həftədə 10 saat proqramlaşdırma kursuna ayırmaq.
2. **Məşq:** Real layihələr üzərində təcrübə qazanmaq.
3. **Şəbəkə qurmaq:** LinkedIn və IT tədbirlərinə qoşulmaq.
4. **Maliyyə planlama:** Hər ay maaşımdan müəyyən məbləğ təlim və avadanlığa ayırmaq.

Kouç: Bu addımları həyata keçirmək üçün hansı dəstəyə ehtiyacın var?

Klient: Kurs müəllimi, motivasiya üçün mentor və dəstək verən dostlarım.

Kouç: Mümkün maneələri necə aradan qaldıracaqsan?

Klient: Zaman çatışmazlığını həftəlik dərş cədvəli ilə həll edəcəyəm, motivasiyanı isə kiçik uğurlarımı qeyd etməklə saxlayacağam.

E – Evaluation (Qiymətləndirmə)

Kouç: İndi isə irəliləyişini necə və nə zaman ölçəcəyimizi müəyyənləşdirək.

Klient:

- Hər ay öyrəndiyim mövzuların siyahısını yoxlayacağam.
- Sertifikat imtahanına qədər öyrənilən proqramlaşdırma dillərinin praktik testlərini edəcəyəm.
- 6 aydan sonra sertifikat imtahanına qatılmaq əsas yoxlama nöqtəsi olacaq.
- 18 ayın sonunda iş müəhəbəsinə qatılmaq və işə düzəlmək hədəfim olacaq.

Kouç: Hər ay sonunda 30 dəqiqəlik monitoring sessiyası ilə planı nəzərdən keçirə bilərik.

Klient: Bu, mənim üçün çox faydalı olar.

Sessiyanın Yekunu

Kouç: Deməli, bugün SOTE metodunu istifadə edərək mövcud vəziyyətini analiz etdik, məqsədlərini müəyyənləşdirdik, konkret taktika planı hazırladıq və qiymətləndirmə meyarlarını formalaşdırdıq. Sən indi daha aydın yoldasan.

Klient: Bəli, artıq nə etməli olduğumu dəqiq bilirəm. Motivasiya hissim artdı.

Kouç: Əla. Bu plan üzərində ardıcıl işləsən, məqsədinə vaxtında çatacaqsan.

Kouçluqda Əsas Vizual Alətlər və Onların İstifadəsi

1. Vizual alət nədir?

Vizual kouçluq alətləri, müştərinin daxili dünyasını daha **aydın, konkret və görünən** etmək üçün istifadə olunan **şəkil, sxem, diaqram, kart, obyekt və ya metaforik vasitələrdir**.

Bu alətlər kouç və klient arasında **daha dərinlən əlaqə qurmağa, mücərrəd düşüncələri vizuallaşdırmağa, və daxili aydınlıq yaratmağa** imkan verir.

2. Vizual alətlərin faydaları:

Faydası	İzahı
Şüuraltı ilə əlaqə	Vizual simvollar şüuraltı mesajları üzə çıxarmağa yardım edir.
Dəqiqlik və fokus	Klientin qarışıq düşüncələri konkret şəkillərlə fokuslanır.
Əlaqə və güvən	Vizual proseslər klientin daha çox paylaşmasına kömək edir.
Perspektiv dəyişikliyi	Müxtəlif baxış bucaqlarını açıq şəkildə göstərir.
İnkişafın ölçülməsi	Proqres və dəyişikliklər vizual olaraq izlənilə bilər.

3. Əsas Vizual Kouçluq Alətləri və İstifadəsi

Aşağıda ən çox istifadə edilən 8 vizual kouçluq aləti və onların istifadəsi təqdim olunur:

1. Həyat Çarxı (Wheel of Life)

Nədir?

Həyatın müxtəlif sahələrindəki məmnunluq səviyyəsini göstərən dairəvi diaqram.

İstifadə qaydası:

- Klient 8 sahəni seçir (sağlamlıq, maliyyə, münasibətlər və s.).
- Hər sahəni 1-dən 10-a qədər qiymətləndirir.
- Dairə üzərində qeyd olunur → balanssız sahələr görünür.
- Az bal verilən sahə üzrə kouçluq başlayır.

Təsir: Müştəri həyatındakı balanssızlıqları vizual olaraq görür və prioritetləri müəyyənləşdirir.

2. Metaforik Kartlar / Şəkillər

Nədir?

Rəngli şəkillər və ya metaforik vizual kartlar müştərinin duyğularını ifadə etməsinə kömək edir.

İstifadə qaydası:

- Müştəri bir şəkil seçir və öz vəziyyətini onunla əlaqələndirir.

- Suallar: “Bu şəkil sənə nəyi xatırladır?”, “Buradakı nə sənə bənzəyir?”

Təsir: Emosional ifadəni gücləndirir, şüuraltı mesajlar üzə çıxır.

3. Dəyişiklik Körpüsü (Bridge to Change)

Nədir?

Hazırkı vəziyyətdən ideal gələcəyə keçidi vizuallaşdıran sxem.

İstifadə qaydası:

- Klientin hazırkı vəziyyəti və gələcək arzusu yazılır.
- Arada "körpü" – lazım olan resurslar, dəstək, addımlar vizuallaşdırılır.
- Hər bir addım ayrı-ayrılıqda işlənir.

Təsir: Müştəri dəyişiklik yolunu konkret şəkildə görür.

4. Proqres Barı və Termometr

Nədir?

İrəliləyiş və motivasiyanı ölçmək üçün sadə vizual qrafik (bar/termometr şəkilli).

İstifadə qaydası:

- Klient məqsədinə doğru irəliləyişini 0-100% arası vizual olaraq qeyd edir.
- “Hazırda neçədəsiniz?” “Hansı səviyyəyə çatmaq istəyirsiniz?”

Təsir: Kiçik irəliləyiş belə motivasiya yaradır.

5. Şəxsi Simvol / Emblem Dizaynı

Nədir?

Klient öz gücünü, dəyərlərini və şəxsiyyətini ifadə edən simvol seçir və ya dizayn edir.

İstifadə qaydası:

- “Səni ən yaxşı təmsil edən heyvan, obyekt və ya simvol nədir?”
- Onun xüsusiyyətlərini araşdırın və müştərinin güclü tərəfləri ilə əlaqələndirin.

Təsir: Özünüdərk və daxili resurslara çıxış.

6. İç Səslər və Daxili Komanda (Inner Team)

Nədir?

Klientin içindəki müxtəlif rolları (məs. Tənqidçi, Cəsarətli, Qorxan və s.) vizuallaşdırmaq.

İstifadə qaydası:

- Hər "səs" ayrı personaj kimi yazılır və/və ya çəkilir.
- Onların dialoqu və münasibəti tədqiq olunur.

Təsir: Daxili qarşıdurmaların ayırd edilməsi və həlli.

7. Hədəf Kartları və Motivasiya Kartları

Nədir?

Hədəfləri və daxili motivasiyanı vizuallaşdıran qrafik və kartlar.

İstifadə qaydası:

- Klient üçün motivasiya verən sözlər, şəkillər və ya hədəf qrafikası seçilir.
- “Bu kart sənə nəyi xatırladır?”, “Bu hədəf səni necə hərəkətə gətirir?”

Təsir: Emosional təkan və diqqətin cəmlənməsi.

8. Səbəb Nəticə Şəbəkəsi (Cause–Effect Map)

Nədir?

Hadisələr və reaksiyalar arasındakı əlaqəni göstərən vizual alət.

İstifadə qaydası:

- Klient bir vəziyyət qeyd edir → səbəbləri və nəticələri vizual olaraq ayrılır.
- Hər səbəb və nəticə ayrıca təhlil olunur.

Təsir: Düşüncə çərçivələrinin və inanc sistemlərinin aydın görünməsi.

4. Praktiki sessiyada vizual alətlərdən istifadə üçün tövsiyələr:

Addım	Məsləhət
1. Seçim	Müştərinin öyrənmə stilinə uyğun vizual alət seçin.
2. Giriş	Alətin məqsədini sadə və rahat dildə izah edin.
3. Rəhbərlik	Açıq suallarla prosesi müşayiət edin, amma yönləndirməyin.
4. Refleksiya	Sessiyanın sonunda alətlə bağlı müşahidə və hissləri soruşun.
5. Yekun	Vizual simvolları real addımlara və məqsədlərə bağlayın.

Yekun

Vizual alətlər **kouçluq prosesini daha dərin, yaradıcı və təsirli** edir. Onlar müştəriyə:

- **özünü kəşf etməyə,**
- **problemləri aydınlaşdırmağa,**
- **və motivasiya ilə hərəkətə keçməyə** kömək edir.

Kouç üçün isə bu alətlər daha **təhlükəsiz, sürətli və yaradıcı kouçluq təcrübəsi** qurmağa imkan yaradır.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Sessiyanın Mövzusu: Həyatdakı balanssızlıq və motivasiya azlığı

Seansın Məqsədi: Müştərinin həyat sahələrindəki balanssızlığı vizual olaraq görməsi, əsas prioritet sahəni seçməsi və bu istiqamətdə konkret addım planlaması

Kouçluq Alətləri:

- Həyat Çarxı (Wheel of Life)
- Metaforik Kartlar
- Dəyişiklik Körpüsü (Bridge to Change)

Klient: Günel (32 yaş, HR mütəxəssisi)

Əsas şikayət: “Sanki həyatımda heç bir şeyə tam enerji ilə fokuslana bilmirəm, hər şey yarımqıq qalır.”

1. Sessiyanın Açıliş (Rapport, Fokuslanma)

Kouç: Günel, bu gün sənin üçün hansı mövzu üzərində işləmək faydalı olar?

Klient: Düşünürəm ki, motivasiyam aşağıdır. Hər şey başlayıb yarımqıq qalır.

Kouç: Gəlin bu duyğunu araşdıraraq və həyatınızın ümumi balansına bir baxış keçirək. Bu məqsədlə **Həyat Çarxı** alətindən istifadə edəcəyik. Hazırsınız?

Klient: Bəli, maraqlıdır.

2. Həyat Çarxı ilə işləmək

Kouç: Aşağıdakı 8 sahəni seçək. Hər sahəni 1-dən 10-a qədər dəyərləndirin. (Çarx vizual olaraq hazırlanır və qeyd olunur.)

Sahə	Dəyər
Sağlamlıq	5
Karyera	8
Maliyyə	6
Münasibətlər/Ailə	4
Sosial həyat	3
Şəxsi inkişaf	2
Emosional rifah	4
Hobbiylər/Asudə vaxt	1

Kouç: Çarxa baxanda nə hiss edirsiniz?

Klient: Elə bilirəm təkcə işə fokuslanıram, digər sahələrim unudulub. Xüsusilə özümə vaxt ayırmıram.

3. Metaforik Kartlarla Emosional Dərinləşmə

Kouç: İndi bu şəkillərdən birini seçin. Hansı biri sizin bu vəziyyətinizə daha çox bənzəyir?

(Klient bir kart seçir: Qaranlıq meşədə tək ağac)

Kouç: Bu şəkil sizə nə deyir?

Klient: Təkəm. Bütün enerjimi işə sərf edirəm, amma kök saldıığım yer qurudur.

Kouç: Əgər bu ağac danışsaydı, nə deyərdi?

Klient (emosional): "Sənəvi susuzluqdayam..."

(Bu mərhələ refleksiya və şüuraltı emosional əlaqənin qurulmasına xidmət edir.)

4. Dəyişiklik Körpüsü Aləti ilə Planlama

Kouç: Gəlin bu mənzərədən çıxmaq üçün bir körpü quraq.

- **Hazırkı vəziyyət:** "Enerjisiz, tək və boş hiss edən."
- **Arzulanan vəziyyət:** "Həyatın fərqli sahələrində aktiv, emosional və sosial baxımdan zəngin həyat tərzü."

Kouç: Bu dəyişiklik üçün hansı dayaqalara ehtiyacınız var?

Klient: Rutin dəyişiklik, yeni hobbilər, sosial dəstək, sağlamlıq planı...

Kouç: Bu həftə ilk addım olaraq nə edə bilərsiniz?

Klient: Fitnesə yazılacağam və həftəsonu bir dostumla görüş təşkil edəcəyəm.

5. Sessiyanın Bağlanması

Kouç: Bu günkü sessiyadan nə ilə ayrılırsınız?

Klient: Balanssızlığımı ilk dəfə bu qədər aydın gördüm. Artıq dəyişməyə motivasiyam var.

Kouç: Bu fikri simvolizə edən bir söz seçsəniz, hansı olar?

Klient: "Dirçəliş."

Yekun Qeyd:

Sessiya mərhələsi İstifadə edilən vizual alət Məqsəd

Diagnoz	Həyat Çarxı	Balanssız sahələri müəyyən etmək
Dərinləşmə	Metaforik Kart	Emosional əlaqə qurmaq
Planlama	Dəyişiklik Körpüsü	Gələcəyə baxış və konkret addım
Duyğusal bağlanış	Simvol/sözlə yekun	Sessiyanın emosional möhürlənməsi

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Kouçluq Aləti: *Disney Perspektivləri (The Disney Strategy)*

Sessiyanın Mövzusu: Yeni bir şəxsi biznes qurmaq

Kouç: Ziya

Klient: Elçin

Müddət: 60 dəqiqə

Sessiyanın Məqsədi: Biznes ideyasını strukturlaşdırmaq, riskləri və fürsətləri təhlil etmək, real addım planı hazırlamaq.

Disney Perspektivləri Texnikasına Giriş

Disney texnikası, Walt Disney-in kreativ yanaşmasına əsaslanaraq üç fərqli düşüncə tərzini sessiyada canlandırır:

- **Arzuedici (Dreamer)** – Xəyal qurur, sərhədsiz ideyalar yaradır.
- **Realist (Realist)** – Bu ideyanı necə həyata keçirməyin yollarını düşünür.
- **Tənqidçi (Critic)** – Riskləri, çatışmazlıqları və zəif nöqtələri ortaya çıxarır.

Sessiyanın Gedişi

1. Açılış və Məqsədin Aydınlaşdırılması (5 dəq)

Kouç: “Elçin, bu gün hansı məsələni araşdırmaq istəyirsən?”

Klient: “Uzun zamandır öz kafe biznesimi açmaq istəyirəm. Ancaq çox tərəddüdlərim var.”

Kouç: “Bunu Disney Perspektivləri texnikası ilə araşdıraraq. Bu texnika fikrini fərqli baxışlarla dəyərləndirməyə kömək edir.”

2. Faza 1 – Arzuedici Perspektivi (Dreamer) (15 dəq)

Təlimat: “İndi təsəvvür et ki, hər şey mümkündür. Məhdudiyyətlər yoxdur. Xəyal etdiyin ideal kafe necə olardı?”

Klientin cavabları:

- Qəşəng, təbiət temalı bir dizayn.
- İnsanı rahatladan musiqilər.
- Menyuda sağlam və fərqli qidalar.
- Rəssamlar, yazıçılar üçün açıq tədbirlər.

- İnsanların yaratmaq üçün gəldiyi bir məkan.

Kouç sualları:

- “Bu məkanı xüsusi edən nədir?”
- “Orada olmaq sənə necə hiss etdirir?”
- “Oraya gələnlər nə təcrübə yaşayır?”

3. Faza 2 – Realist Perspektivi (Realist) (15 dəq)

Təlimat: “İndi real düşünək. Bu ideyanı həyata keçirmək üçün hansı addımlar lazımdır?”

Klientin cavabları:

- Kiçik bir büdcə ilə başlayım – “take-away” formatda.
- Yerli kafe sahiblərindən təcrübə toplayım.
- Sosial mediada test məqsədilə menyular paylaşım.
- Gənc, yaradıcı mətbəx komandası formalaşdırım.

Kouç sualları:

- “İlk addım nə ola bilər?”
- “Resursların nələrdir?”
- “Menyu və müştəri təcrübəsi necə planlaşdırılır?”

4. Faza 3 – Tənqidçi Perspektivi (Critic) (15 dəq)

Təlimat: “İndi isə tənqidçi gözü ilə baxaq. Bu ideyada hansı risklər var?”

Klientin cavabları:

- Bazarda çox kafe var, fərqlənmək çətindir.
- Maddi risk var – ilkin investisiya böyükdür.
- Kadr tapmaq çətin ola bilər.
- İlk 6 ayda zərər etmək ehtimalı var.

Kouç sualları:

- “Ən böyük zəif hal nədir və necə yumşalda bilərsiniz?”
- “Risklərə qarşı hansı ehtiyat planların var?”
- “Əgər bu ideya alınmasa, alternativin nədir?”

5. Nəticələrin Birləşdirilməsi və Planlama (5 dəq)

Kouç:

“Gəlin indi bu üç perspektivi birləşdirək və reallığa uyğun, balanslı bir plan çıxaraq.”

Klientin qərarı:

- İlk olaraq *pop-up* kafelərlə başlayacağam (həftəlik tədbirlərdə).
- Menyü testlərini onlayn edəcəyəm.
- Qazanc əldə etdikcə fiziki məkan planı quracağam.
- Gələn müştərilərdən daimi feedback alacağam.

6. Sessiya Yekunu və Refleksiya (5 dəq)

Kouç: “Bu sessiyadan nə öyrəndin?”

Klient: “Əvvəl sadəcə arzu edirdim, indi konkret planım var. Riskləri də görürəm və daha hazırlıqlıyam.”

Kouç: “Təbrik edirəm! Hər üç baxış bucağını aktivləşdirdin və çox sağlam plan ortaya çıxdı.”

Sessiyada İstifadə Olunan Kouçluq Texnikaları:

- Disney Perspektivləri (Dreamer–Realist–Critic)
- Güclü və açıq suallar
- Reframing (tənqidə baxışın dəyişdirilməsi)
- Mini plan qurma

KOUÇLUQ SESSİYASI NÜMUNƏSİ

Texnika: “3 Sandıq” (Keçmiş – İndi – Gələcək)

Sessiya Mövzusu: Yeni karyera istiqaməti seçmək

Kouç: Ziya

Klient: Rəna

Müddət: 60 dəqiqə

Sessiyanın Məqsədi: Rəna öz keçmiş təcrübələrindən, indiki bacarıqlarından və gələcək arzusundan çıxış edərək yeni karyera istiqamətini müəyyənləşdirmək istəyir.

“3 Sandıq” Texnikasının Qısa İzahı

Bu texnika metaforik olaraq klientin daxili resurslarını üç “sandıq”da toplamağa əsaslanır:

- **Keçmişin Sandığı** – Təcrübələr, uğurlar, öyrəndikləri dərslər
- **İndinin Sandığı** – Cari bacarıqlar, resurslar, dəyərlər
- **Gələcəyin Sandığı** – Arzular, məqsədlər, potensial imkanlar

SESSİYA STRUKTURU

1. Açıış və Fokusun Aydınlaşdırılması (5 dəq)

Kouç:

– “Rəna, bu gün hansı mövzunu araşdırmaq istəyirsən?”

Klient:

– “Yeni bir karyera istiqamətinə keçmək istəyirəm, amma nəyi seçəcəyimi bilmirəm.”

Kouç:

– “Bunu metaforik ‘3 Sandıq’ texnikası ilə araşdıraq. Öz həyatının xəzinələrinə birlikdə baxaq.”

2. Keçmişin Sandığı (15 dəq)

Kouç sualları:

- “Keçmişdə sənin üçün önəmli olan hansı uğurlu təcrübələr olub?”
- “İndiyə qədər hansı rollarda özünü güclü hiss etmisən?”
- “Sənə uğur gətirən hansı davranış və keyfiyyətlər olub?”

Klientin cavabları:

- “Uşaqılıqda yazı müsabiqəsi qazanmışdım.”
- “Universitetdə layihə rəhbərliyi mənə çox motivasiya verirdi.”
- “Öyrətmək və insanlara nəşə anlatmaqdan zövq alıram.”
- “Ən çox uğurlu olduğum layihələr yaradıcı və azad ortamda olub.”

Nəticə: Keçmişdən gələn bacarıqlar – **yaradıcılıq, liderlik, ünsiyyətçilik**

3. İndinin Sandığı (15 dəq)

Kouç sualları:

- “Hal-hazırda hansı bacarıqlara maliksən?”
- “İnsanlar sənə hansı mövzularda tez-tez müraciət edirlər?”
- “Hazırda səni nələr ruhlandırır və nə ilə məşğul olmaqdan zövq alırsan?”

Klientin cavabları:

- “Dizayn proqramlarını öyrənmişəm.”
- “Dostlarım məndən tez-tez motivasiya alırlar.”
- “Hazırda bloq yazıram və insanlar yazılarımı bəyənir.”
- “Kreativ düşüncə, təqdimat bacarığı, yazı qabiliyyəti”

Nəticə: Hal-hazırkı resurslar – **dizayn bilikləri, yazı yazmaq, ilham vermək**

4. Gələcəyin Sandığı (15 dəq)

Kouç sualları:

- “İdeal gələcəkdə özünü harada görürsən?”
- “Əgər heç bir məhdudiyyət olmasaydı, nə ilə məşğul olmaq istərdin?”
- “Səni nə ruhlandırır? Hansı iş səni həyəcanlandırır?”

Klientin cavabları:

- “Fərdi inkişaf sahəsində fəaliyyət göstərmək istəyirəm.”
- “Bloqumu böyüdüb digərlərinə ilham vermək istəyirəm.”
- “İnsanlara yol göstərmək və onların həyatına toxunmaq mənə dəyərli gəlir.”

Nəticə: Arzu olunan gələcək – **ilhamverici kouç, yazıçı, kontent yaradıcısı**

5. Birləşdirmə və Planlama (7 dəq)

Kouç:

– “Gəlin indi bu üç sandıqdan çıxan resursları birləşdirək. Sən necə düşünürsən, bu bacarıqlar səni hansı karyera istiqamətinə aparır?”

Klient:

– “Düşünürəm ki, onlayn fərdi inkişaf platforması qurmaq istəyirəm. Orada yazılarla, video materiallarla insanlara dəstək ola bilərəm.”

Kouç dəstəyi:

– “Səncə ilk addım nə ola bilər?”

Klient:

– “Birinci addım bloqu yeniləmək və ilk video kontentimi hazırlamaqdır.”

6. Sessiya Yekunu və Refleksiya (3 dəq)**Kouç:**

– “Bu texnika sənə nə verdi?”

Klient:

– “Özümə olan inamım artdı. Sanki həyatımda parçalanmış bacarıqlar birləşdi. İndi daha aydın bir yolum var.”

Sessiyada İstifadə Olunan Kouçluq Alət və Texnikaları:

- “3 Sandıq” Texnikası
- Güclü və açıq suallar
- Dəyərlər və motivasiya əsaslı araşdırma
- Mini planlaşdırma və ilk addımın müəyyən edilməsi

Dəyərlərlə və Seçimlərlə İş – Dəyərlərin İyerarxiyası və Konfliktləri

1. Dəyərlər nədir və niyə vacibdir?

Dəyərlər — insanın həyatı necə yaşamağı olduğu ilə bağlı daxili inanc sistemidir. Onlar davranışları istiqamətləndirir, qərar qəbul etməyə kömək edir və həyatdakı prioritetləri müəyyən edir.

Kouçluqda dəyərlərlə işləmək müştərinin motivasiyasını anlamaq, məqsədlərinə uyğun qərarlar verməsinə yardım etmək və daxili ziddiyyətləri həl etmək üçün mühüm bir vasitədir.

2. Dəyərlərin İyerarxiyası nədir?

Hər bir insanın dəyərləri var, lakin onların **əhəmiyyət sırası fərqlidir**. Bu sıralama “dəyərlərin iyerarxiyası” adlanır və davranışlarda, seçimlərdə, həyat tərzində əks olunur.

Məsələn:

Dəyər	Sıra
-------	------

Ailə	1
------	---

Azadlıq	2
---------	---

Karyera	3
---------	---

Pul	4
-----	---

Kouçluqda məqsəd: bu dəyərlərin necə sıralandığını ortaya çıxarmaq və həyatdakı qərarlarla nə qədər uyğun gəldiyini araşdırmaqdır.

3. Dəyərlərarası konflikt nədir?

Dəyərlərarası konflikt, bir şəxsin iki və ya daha çox əhəmiyyətli dəyəri arasında **ziddiyyətli vəziyyət** yarananda baş verir. Bu, qərarlılıq, daxili narahatlıq və ya tıxanma ilə müşayiət oluna bilər.

Nümunələr:

- **Ailə vs. Karyera:** Daha çox pul qazanmaq üçün ailəyə ayırdığı vaxtı azaltmaq məcburiyyətində qalmaq.
- **Təhlükəsizlik vs. Macəra:** Yeni iş fərsəti var, lakin risklidir.
- **Sədaqət vs. Özünüifadə:** Ənənəvi ailə dəyərləri ilə şəxsi seçimlər toqquşur.

4. Kouçun dəyərlərlə işləmək rolu

Kouç:

- Müştərinin dəyərlərini tanımasına kömək edir;
- Onların hansı ardıcılıqla yaşadığını müəyyənləşdirir;
- Ziddiyyətli dəyərləri üzə çıxarır;
- Müştərinin daha balanslı və məqsədyönlü seçimlər etməsinə şərait yaradır.

5. Dəyərlərlə İşləmək üçün kouçluq alətləri

A. Dəyərlərin İdentifikasiyası

Güclü suallar:

- “Sənin üçün həyatda ən önəmli olan nədir?”
- “Hansı dəyərləri pozsan, özünü narahat hiss edərsən?”
- “Həyatında səni motivasiya edən nədir?”

B. Dəyərlərin İyerarxiyasını Sıralamaq

Alət: Müştəriyə 10-15 dəyərdən ibarət siyahı verilir və o, onları 1-dən 10-a qədər sıralayır.

C. Konfliktləri müəyyən etmək üçün güclü suallar:

- “Nə vaxtlar qərar vermək çətin olur?”
- “Hansı iki şeyi seçmək arasında çətinlik yaşayırsan?”
- “Qərar verməyə mane olan daxili səslər hansılardır?”

6. Konfliktlərin Çözülməsi Yolları

1. Reframing (yeni baxış bucağı):

– Müştərinin hər iki dəyəri necə eyni anda yaşaya biləcəyini kəşf etmək.

2. Prioritet dəyişikliyi:

– Müvəqqəti olaraq hansı dəyərin önə çıxarılmasının uyğun olacağını müzakirə etmək.

3. Yeni inanc yaratmaq:

– “Mən ailəmə sadıq qala-qala karyeramda uğurlu ola bilərəm.”

4. Balans modeli qurmaq:

– Hər iki dəyəri hiss etdirməyən, amma ortaq bir alternativ axtarmaq.

7. Nəticə və Kouçluq Yanaşması

- Dəyərlər insan davranışının təməlidir və onlarla işləmək dəyişimin dərin təbəqəsinə təsir edir.
- Dəyərlərarası konfliktlər müştərinin tıxandığı yerlərin səbəbi ola bilər.
- Kouç bu ziddiyyətləri şəfqətlə ortaya çıxarır, adlandırır və balanslı yol axtarmaqda katalizator rolunu oynayır.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi: Dəyərlərlə İşləmək

Sessiyanın Məqsədi:

Müştərinin əsas dəyərlərini müəyyənləşdirmək, bu dəyərlərlə ziddiyyət yaradan vəziyyətləri tanımaq və uyğun davranış planı qurmaq.

Müştəri Profili:

- **Ad:** Elvin
- **Yaş:** 35
- **Vəzifə:** Orta səviyyəli menecer
- **Çətinlik:** “Hazırda həyatımda narahatlıq hissi çoxdur. İrəlilədiyimi hiss etmirəm.”

Sessiyanın Quruluşu

1. Açılış və Müqavilə (5 dəq)

Kouç:

“Bu gün sessiyamızda nəyə fokuslanmaq istəyirsən?”

Müştəri:

“Həyatımda balans və motivasiya yoxdur. Nədən qaynaqlandığını bilmirəm.”

Kouç:

“O zaman bu sessiyada sənin üçün önəmli olan şəxsi dəyərləri araşdıraraq və həyatındakı uyğunsuzluqları müəyyənləşdirək. Bu səslənirmi?”

2. Dəyərlərin Kəşfi – Güclü Sual Texnikası (10–15 dəq)

Kouç aşağıdakı güclü suallardan istifadə edir:

- “Həyatda ən önəmli hesab etdiyin 3 şey nədir?”
- “Səni həqiqətən həyəcanlandıran və motivasiya edən nədir?”
- “Hansı prinsiplərə zidd gedəndə özünü pis hiss edirsən?”
- “Ən son qürur duyduğun bir anı xatırla. Orada hansı dəyərlər var idi?”

Müştərinin cavabları əsasında çıxarılan ilkin dəyərlər:

- Azadlıq
- Ailə
- Etiraf edilmək
- Təhlükəsizlik

- İnkişaf

3. Dəyərlərin Vizualizasiyası və Prioritetləşdirilməsi (10 dəq)

Alət: Dəyərlər Siyahısı və 1–10 Prioritet Cədvəli

Müştəri dəyərləri 1-dən 10-a qədər sıralayır:

Dəyər	Prioritet (1-10)
Ailə	10
Azadlıq	9
Təhlükəsizlik	8
İnkişaf	7
Etiraf edilmək	6

4. Dəyərlərlə Həyat Uyğunsuzluğunun Qiymətləndirilməsi (10 dəq)

Kouç sualı:

“Hazırkı həyatında bu dəyərləri nə qədər yaşayırsan?” (1–10 miqyasında)

Dəyər	Həyatda Yaşanma Dərəcəsi
Ailə	6
Azadlıq	4
Təhlükəsizlik	5
İnkişaf	3
Etiraf edilmək	2

Kouç refleksiya sualı:

“Bu fərqlər sənə nə deyir? Bu fərqləri bağlamaq üçün nə etmək olar?”

5. Dəyərlərlə Uyğunluq üçün Fəaliyyət Planı (10 dəq)

Müştəri ilə birgə aşağıdakı fəaliyyət planı qurulur:

Dəyər	Fəaliyyət	Zaman çərçivəsi
Ailə	Həftə sonu ailə ilə birlikdə tətil planlamaq	Bu həftə
Azadlıq	Həftədə 2 dəfə şəxsi vaxt ayırmaq (gəzinti, meditasiya)	Davamlı
Təhlükəsizlik	Maliyyə planlaşdırması üçün konsultasiya	2 həftə ərzində
İnkişaf	Onlayn kursa başlamaq	10 gün
Etiraf edilmək	Menecer ilə performans icmalı görüşü tələb etmək	Bu ay

6. Sessiya Yekunu (5 dəq)

Kouç:

“Bu sessiyadan nə götürürsən?”

Müştəri:

“Əslində nə üçün narahat olduğumu anladım. Dəyərlərimlə uyğun yaşamadığımı görmək mənə aydınlıq verdi. Fəaliyyətlərimə daha çox məqsəd qata biləcəyəm.”

Qısa Qeyd:

Bu sessiyada istifadə edilən əsas **kouçluq alətləri və texnikaları**:

- Dəyərləri kəşf etmək üçün **güclü suallar**
- **Vizual dəyərlər matrisi**
- Həyatla dəyərlər arasında **uyğunsuzluq təhlili**
- **Fəaliyyət planı**

Şəxsi Kimlik və Autentiklik

Modul: Özünü-Tanıma və Daxili Liderlik

Təlimin məqsədi: Kouçluq təlimi iştirakçılarında şəxsi kimlik anlayışının və autentik davranışın dərin şəkildə qavranılmasını təmin etmək; kouç və klient arasında etibarlı və səmimi münasibətin qurulmasında bu anlayışların tətbiqini öyrətmək.

1. Şəxsi Kimlik nədir?

Şəxsi kimlik – insanın “**mən kiməm?**” sualına verdiyi cavabların məcmusudur. Bu, insanın özünü qavrama tərz, həyatdakı rolları, dəyərləri, inamları və həyat məqsədi ilə bağlı qurduğu mənlik anlayışdır.

Şəxsi kimliyi formalaşdıran komponentlər:

- **Dəyərlər:** Hansı prinsiplərə əsaslanırsınız?
- **İnamlar:** Özünüz və dünya haqqında nə düşünürsünüz?
- **Rollar:** Siz kimlərsiz? (valideyn, lider, işçi və s.)
- **Təcrübələr:** Keçmiş həyat hadisələrinin sizdə yaratdığı mənalar.
- **Sosial və mədəni faktorlar:** Mənsub olduğunuz icmalar, mədəniyyətlər və kontekstlər.

2. Autentiklik nədir?

Autentiklik, insanın öz dəyərləri, inamları və kimliyi ilə **uyğun və dürüst** şəkildə yaşamasıdır. Autentik olmaq, başqalarının gözləntilərinə görə deyil, öz daxili kompasına əsasən davranmaq deməkdir.

Autentik davranışın xüsusiyyətləri:

- **Özünü tanımaq və qəbul etmək**
- **Daxili ilə xarici davranışın uyğunluğu**
- **Maskasız və şəffaf olmaq**
- **Söz və əməldə bütövlük**
- **Sosial rollarda səmimiyyət**

3. Kouçluqda şəxsi kimlik və autentiklik niyə vacibdir?

Kouç üçün:

- Etibarlı və şəffaf münasibət qurmaq üçün kouçun öz şəxsiyyətini və dəyərlərini tanıması vacibdir.
- Kouç özünü tanımadıqda və autentik olmadıqda, rolu oynamağa başlayır – bu isə klientlə əlaqəyə zərər vurur.

- Autentik kouç – həm rəqəmsal, həm emosional, həm də davranış səviyyəsində uyğunluq içindədir.

Klient üçün:

- Klientin öz kimliyini və autentikliyi tanıması həyat seçimlərində daha aydın və güclü olmasını təmin edir.
- Müəyyən edilmiş kimlik və dəyərlərə uyğun qərarlar daha dərin motivasiya və mənalı həyat yaradır.
- Autentiklik, öz-özünə liderlik və daxili gücün açarındır.

4. Kouçluqda tətbiq olunan əsas güclü suallar:

- “Sən kim olmaq istəyirsən?”
- “İnsanlar səni necə tanıyır? Sən özünü necə tanıyırsan?”
- “Əgər qorxular olmasaydı, kim olardın?”
- “Sənin dəyərlərinə ən uyğun qərar hansı olar?”
- “Hazırda etdiyin seçimlər sənə özünü kim kimi hiss etdirir?”

5. Tətbiq edilə biləcək kouçluq texnikaları

Texnika	Təsviri
Dəyərlər Kartları	Klientin əsas dəyərlərini tanıması və şəxsi kimliklə əlaqələndirməsi üçün istifadə olunur.
Kimlik Bəyannaməsi	Klientin “mən kiməm?” sualına yazılı və şüurlu cavab tapmasına kömək edən yazı məşqi.
Maskaların çıxarılması	Sosial rollarda taxılan "maskaları" tanımaq və onlardan azadlaşmaq üzərində işlənir.
Səssiz refleksiya	Klientin daxili səsi ilə əlaqəyə girməsi üçün yönləndirilmiş sükut və özünə baxış.
"Əgər sən olsaydın..." texnikası	Klientin öz autentik davranış formasını tapmaq üçün fərqli yanaşma simulyasiyaları.

6. Praktiki tapşırıq – Özünü Tanıma Jurnalı

Təlim iştirakçılarından aşağıdakı sualları cavablandıraraq şəxsi refleksiya aparmaları istənilir:

- Mənim üçün həyatdakı ən böyük dəyər nədir?
- Hansı hallarda özümü saxta və ya rol oynayan kimi hiss edirəm?
- Ən autentik olduğum an nə vaxt olub?
- Başqalarının gözləntiləri ilə öz istəklərim harada toqquşur?
- Mən olmaq üçün nələrə “yox” deməliyəm?

7. Yekun Fikirlər

- Şəxsi kimlik və autentiklik kouçluğun mərkəzində duran əsas anlayışlardandır.
- Güclü kouç – öncə özünü tanıyan, sonra başqasının yolunu aydınlaşdıran biridir.
- Klientin transformasiyası autentik "mən" ilə əlaqəyə girdikdə baş verir.

KOUÇLUQ SESSİYASI NÜMUNƏSİ

Mövzu: Özünü tanıma və autentik davranış

Alət: Reflektiv Jurnal + Güclü Sual Texnikası

Sessiya Tipi: Transformativ Kouçluq Sessiyası

Sessiya Müddəti: ~60 dəqiqə

Model: CLEAR Modeli (Contracting – Listening – Exploring – Action – Review)

I. Sessiyanın Açıliş (Contracting – 5 dəq)

Kouç:

“Bugünkü sessiyamızda məqsədımız – özünü tanıma, dəyərlərini kəşf etmə və həyatdakı autentik davranışınla bağlı daha aydın bir mənzərə yaratmaqdır. Sənin üçün bu mövzu üzərində işləmək nə dərəcədə vacibdir?”

Klient:

“Çox vacibdir, çünki bəzən özümü kim olduğumu itirmiş kimi hiss edirəm.”

II. Dinləmə və Empati (Listening – 10 dəq)

Kouç (aktiv dinləmə + güzgüləmə):

- “Dedin ki, bəzən kim olduğunu itirmiş kimi hiss edirsən. Səncə bu hiss haradan qaynaqlanır?”
- “Hansı hallarda bu hiss daha çox ortaya çıxır?”
- “Bu anlarda sənin üçün nə əskik olur?”

(Kouç burada **emosional rezonansı** və **bədən dilini** də müşahidə edir.)

III. Kəşf mərhələsi (Exploring – 25 dəq)

Tapşırıq 1: Reflektiv suallarla Özünü Tanıma

Kouç, klientə bu 5 güclü sualı yazdırır və hər biri üzərində dərinlən işləyirlər:

1. Mənim üçün həyatdakı ən böyük dəyər nədir?

Kouç:

“Sənin üçün həyatdakı ən böyük dəyəri bir sözlə ifadə etsən, bu nə olar?”

“Bu dəyəri hansı qərarlarında rəhbər tutursan?”

“Bu dəyəri yaşamadığın zaman özünü necə hiss edirsən?”

2. Hansı hallarda özümü saxta və ya rol oynayan kimi hiss edirəm?

Kouç:

“Sənin üçün ‘saxta olmaq’ nə deməkdir?”

“O anlarda sənin içində hansı hisslər doğur?”

“Sənin autentik ‘mən’in nə deməkdir?”

3. Ən autentik olduğum an nə vaxt olub?

Kouç:

“O an səni bu qədər özün kimi hiss etdirən nə idi?”

“Kimin yanındaydın? Haradaydın? Nə edirdin?”

“Bu duyğunu daha çox həyatına necə gətirə bilərsən?”

4. Başqalarının gözləntiləri ilə öz istəklərim harada toqquşur?**Kouç:**

“Həyatında sənə nəyin edilməli olduğunu deyirlər?”

“Sən isə əslində nə etmək istəyirsən?”

“Bu toqquşma sən qərarlarında necə əks olunur?”

5. Mən olmaq üçün nələrə ‘yox’ deməliyəm?**Kouç:**

“Kimə və ya nəyə ‘yox’ demək sənə azadlıq verərdi?”

“Əgər bu gün ‘yox’ demək gücün olsaydı, haradan başlayardın?”

“‘Yox’ demək sənə nə qazandıracaq?”

IV. Hərəkət mərhələsi (Action – 10 dəq)**Kouç:**

“İndi bu refleksiyalar əsasında bir dəyişikliyə başlamaq istəsən, ilk kiçik addımın nə ola bilər?”

“Bu həftə boyunca öz autentik davranışına xidmət edəcək nə etməyə qərarlısan?”

Klient:

“Mən bu həftə bir qərarımı yalnız öz istəklərimə əsasən verəcəyəm – başqasının təsiri olmadan.”

V. Refleksiya və Sessiyanın bağlanması (Review – 10 dəq)**Kouç:**

“Bu sessiyada nələri kəşf etdiyini düşünürsən?”

“Səni ən çox düşündürən sual hansıdır?”

“Növbəti sessiyaya qədər bu mövzu üzərində işləmək üçün özünə hansı müşahidə tapşırığını verərsən?”

Sessiyadan çıxarış (Klientin qeydləri):

- Ən böyük dəyərim: “Azadlıq”
- Autentik olduğum an: Dostlarımla yazı gecəsi
- “Yox” deməliyəm: Başqasının razılığını almaq ehtiyacına
- Kiçik addım: Bu həftə bir qərarımı sırf öz istəyimlə verəcəyəm

TÖVSIYƏ:

Bu sessiyanın sonunda “**Özünü Tanıma Jurnalı**” yazılı olaraq ev tapşırığı kimi verilir ki, klient refleksiyalarını daha da dərinləşdirsin.

ÖZÜNÜ TANIMA JURNALI

Ev Tapşırığı (Refleksiya üçün yazılı məşq)

Mövzu: Autentiklik və şəxsi kimliklə təmas

Tapşırığın məqsədi:

Bu jurnal vasitəsilə özünü daha dərinləndirən tanımaq, səni motivasiya edən dəyərləri və davranışlarını formalaşdırən inanc və gözləntiləri kəşf etməkdir.

Refleksiya Sualları

Zəhmət olmasa aşağıdakı sualları **dürüstlük və səmimiyyətlə** cavablandırın. Bu jurnal sizin şəxsi inkişafınız üçün hazırlanmış və paylaşılması tələb olunmur – amma istəsəniz növbəti sessiyada kouçunuzla birlikdə nəzərdən keçirə bilərsiniz.

1. Mənim üçün həyatda ən böyük dəyər nədir?

(Bu dəyər sənə həyatında hansı istiqamətləri göstərir?)

2. Hansı hallarda özümü saxta və ya rol oynayan kimi hiss edirəm?

(Bu hallarda nəyə uyğunlaşmağa çalışırsan?)

3. Ən autentik olduğum an nə vaxt olub?

(O an hansı hissləri yaşamışdın? Səni sən edən nə idi?)

4. Başqalarının gözləntiləri ilə mənim istəklərim harada toqquşur?

(Bu toqquşma sənə necə təsir edir?)

5. Mən olmaq üçün nələrə “yox” deməliyəm?

(“Yox” dediyin zaman özünü necə hiss edirsən?)

Əlavə Tapşırıq: “Günün AvtentiK Mən Anı”

Aşağıdakı cədvəli istifadə edərək növbəti 7 gün ərzində hər gün bir cümlə ilə cavab yazın:

Gün Bugün özümü ən çox “özüm kimi” hiss etdiyim an nə idi?

- 1 ☐
- 2 ☐
- 3 ☐
- 4 ☐
- 5 ☐
- 6 ☐
- 7 ☐

Sessiya üçün Geri Qayıdış Sualı:

“Bu 7 gündə sənə özünü daha çox sən kimi hiss etdirən nə idi?”

KOUÇLUQDA TƏTBİQ OLUNAN ƏSAS GÜCLÜ 50 SUAL

I. Hədəflərin Müəyyənləşdirilməsi (Goal Setting)

- Sənin üçün bu mövzuda uğur nə deməkdir?
- Bu sessiyanın sonunda nəyə nail olmaq istəyirsən?
- Bu məqsədə çatdığını necə anlayacaqsan?
- Bu hədəf həyatında nəyi dəyişəcək?
- Bu hədəfə çatmaq səni niyə həyəcanlandırır?

II. Mövcud Vəziyyəti Araşdırmaq (Reality Check)

- Hazırda bu mövzu ilə bağlı vəziyyət necədir?
- Bu problemi necə təsvir edərdin?
- Sənin bu məsələyə yanaşma tərzin nədir?
- Bu vəziyyətdə hansı hissləri yaşayırsan?
- Bu mövzuda özünə hansı sualı vermisən, amma cavablamamısan?

III. İnanclar və Dəyərlərlə İş

- Səni bu istiqamətdə saxlayan əsas inanc nədir?
- Bu hədəfə çatmaq üçün hansı inancını dəyişdirməlisən?
- Bu mövzuya yanaşma tərzin hansı dəyərlərinə toxunur?
- Nəyə inansan, bu problemin asanlaşar?
- Səni daha çox motivasiya edən dəyər nədir?

IV. Seçimlər və Perspektivlər (Options)

- Başqa hansı alternativ yollar mövcuddur?
- Əgər qorxmasaydın, nə edərdin?
- Ən yaxşı dostun olsaydı, sənə nə tövsiyə edərdi?
- Problemi tam əks perspektivdən necə görərdin?
- Bu problemin içində fürsət görmək mümkündürmü?

V. Məhdudiyyətlər və Maneələr

- Hazırda qarşılaşdığın ən böyük maneə nədir?
- Səncə bu maneə realdır, yoxsa düşündüyün bir çərçivədir?
- Özünü harada sabotaj edirsən?
- Əgər bu çətinliyi aradan qaldırısan, nə dəyişəcək?
- Hansı qorxu səni yerində saxlayır?

VI. Hərəkət Planı və Fəaliyyət (Action)

- İlk olaraq atacağın addım nə olacaq?
- Bu həftə nələri fərqli edəcəksən?
- Bu addımı atmaq üçün nəyə ehtiyacın var?
- Kimin dəstəyinə ehtiyac duyursan?
- Uğuru necə qeyd edəcəksən?

VII. Öhdəlik və Məsuliyyət

- Bu qərarı həyata keçirmək üçün nə qədər məsuliyyət hiss edirsən?
- Bu addımı atmasan, nəyin baş verəcəyini düşünürsən?
- Kimə qarşı öhdəlik hiss edirsən?
- Bu məqsədi reallaşdırmaq sənin üçün nə qədər vacibdir?
- İrəliləməni necə izləyəcəksən?

VIII. Emosiyalarla İş

- Bu qərar səndə hansı emosiyanı oyadır?
- Bu hissin sənə nə deməyə çalışdığını düşünürsən?
- Bu emosiyaları idarə etmək üçün nə edə bilərsən?
- Duyğularını boğmaq əvəzinə onlara necə qulaq asa bilərsən?
- Bu hissin kökündə hansı təcrübə durur?

IX. Kimlik və Autentiklik

- Bu qərar sənə uyğun gəlirmi?
- Bu yolda özünü nə qədər “özün kimi” hiss edirsən?
- Özünün hansı tərəfini bu prosesdə daha çox ifadə edirsən?
- Başqalarının gözləntiləri səni necə təsir edir?
- Bu yol sən kim olmaq istədiyin şəxsə aparırmı?

X. Sessiyanın Yekunu və Refleksiya

- Bu gün sənin üçün ən faydalı hissə nə oldu?
- Bu söhbətdən hansı fikirlə ayrılırsan?
- Sənə ən çox təsir edən sual hansıdır?
- Özün haqqında nə kəşf etdin?
- Bundan sonra nə fərqli olacaq?

İstifadə Qeydi:

Bu 50 sualı kouç sessiyalarında məqsədə uyğun olaraq **dərinləşdirmə, şüurlandırma, təqdimat dəyişimi və hərəkət planı** üçün mərhələli şəkildə istifadə edə bilərsiniz. Hər sual kouçun **dinləmə bacarığı** və **intuisiyasına** uyğun olaraq verilərək sessiyanın axışına xidmət etməlidir.

Kouçluq Sessiyası: “Dəyərlərin İdentifikasiyası və Seçimi”

Kouçluq Aləti: Core Values Clarification – Dəyər Kartları

Sessiyanın məqsədi:

Klientin əsas dəyərlərini müəyyənləşdirmək, prioritetləşdirmək və həyatında bu dəyərlərin necə əks olunduğunu araşdırmaq.

Sessiya Strukturunun Mərhələləri:

1. Sessiyanın Açıliş (Rapport və niyyətin qoyulması)

Kouç:

“Bugünkü sessiyada əsas dəyərlərini araşdıracağıq. Bu, sənin üçün nəyi prioritet etdiyini və qərarlarında nəyə əsaslandığını daha aydın görməyinə kömək edəcək.”

2. Dəyər Kartları ilə Tanışlıq

Klientə **30–50 dəyər kartı** (yazılı şəkildə və ya onlayn formatda) təqdim edilir. Məsələn: dürüstlük, azadlıq, ailə, inkişaf, risk, harmoniya, yaradıcılıq, təhlükəsizlik, ləyaqət və s.

Tapşırıq:

- Dəyərləri 3 qrupa böl:
 - “Mənim üçün çox vacibdir”
 - “Vacibdir, amma o qədər də deyil”
 - “Hazırda mənim üçün əhəmiyyətli deyil”
- “Çox vacibdir” kateqoriyasından **TOP 5 əsas dəyəri seç.**

3. Seçilmiş Dəyərlərin Tədqiqi (Refleksiya və dərinləşmə)

Kouç hər dəyər üzrə **güclü suallar** verir:

- “Bu dəyəri nə üçün seçdin?”
- “Həyatının hansı sahəsində bu dəyər sənə rəhbərlik edir?”
- “Bu dəyər sənə hansı qərarları verməyə kömək edir?”
- “Bu dəyər pozularsa nə hiss edərsən?”
- “Bu dəyərlə yaşamaq səni hansı davranışlara aparır?”

Nümunə Sessiya Dialogu:

Klientin seçdiyi dəyərlər: Azadlıq, Ailə, İnkişaf, Dürüstlük, Sakitlik

Kouç:

“Azadlıq dəyəri sənin üçün nə deməkdir?”

Klient:

“Bu, sərbəst qərarlar vermək və nəzarət altında olmamaq deməkdir. Əgər bu dəyər pozularsa, özümü tələyə düşmüş kimi hiss edirəm.”

Kouç:

“Hazırkı həyat tərzin bu dəyərlə nə qədər uyğun gəlir?”

Klient:

“Hazırda işimdə çox nəzarət altındayam və bu məni sıxır.”

Kouç:

“Azadlığı qoruyaraq dəyişmək üçün hansı kiçik addımı ata bilərsən?”

Klient:

“Əvvəlcə rəhbərimlə öz təşəbbüslərimə dair açıq danışmaq istəyirəm.”

4. Dəyərlərin Prioritetləşdirilməsi

Klientdən xahiş olunur:

- 5 əsas dəyərini önəmlik sırasına düzsün
- Həyatındakı qərarlarla uyğunluğunu dəyərləndirsin (1–10 ballıq şkala ilə)
- Uyğunsuz olan sahələrdə nələr dəyişə bilər sualına cavab versin

5. Sessiyanın Bağlanması və Ev Tapşırığı

Kouç:

“Bugünkü sessiyada sənin üçün ən vacib dəyərləri araşdırdıq. Bu dəyərlər sənə növbəti qərarlarında istiqamət verə bilər. Evdə hər dəyərə uyğun olaraq bir addım düşün və yaz.”

Ev Tapşırığı:

- “5 əsas dəyərim” adlı bir cədvəl tərtib et
- Hər birinə uyğun davranış nümunəsi yaz
- Gələn sessiyada bunların real həyatda necə göründüyünü paylaş

Sessiya Qeydləri üçün Kouçun Sualları:

- “Bu sessiyada səni ən çox düşündürən nə oldu?”
- “Sənin üçün ən sürpriz olan hansı dəyər idi?”
- “Bu dəyərləri bilmək hansı qərarını asanlaşdıracaq?”

- “Bu gündən etibarən hansı davranışı dəyişmək istəyirsən?”

Ev Tapşırığı Nümunəsi: “5 Əsas Dəyərim” Cədvəli

Dəyər	Bu dəyər mənim üçün nə deməkdir?	Bu dəyəərə uyğun bir davranış nümunəsi
Azadlıq	Seçimlərimi sərbəst etmək və öz həftəlik planımı özüm tərtib edir və gündəlik həyatımı idarə etmək.	prioritylərimi özüm seçirəm.
Ailə	Sevdiklərimlə mənalı və yaxın Həftədə bir dəfə ailə ilə şam yeməyi təşkil edirəm	və telefonumu kənara qoyuram.
İnkişaf	Daim yeni şeylər öyrənmək və özümü təkmilləşdirmək.	Hər ay 1 kitab oxuyuram və bir inkişaf kursuna qatılıram.
Dürüstlük	Özümə və başqalarına qarşı səmimi və şəffaf olmaq.	Hisslərimi sakit və açıq şəkildə ifadə edirəm.
Sakitlik	Daxili rahatlıq və emosional tarazlıqda qalmaq.	Hər gün 10 dəqiqə meditasiya edir və sosial mediada keçirdiyim zamanı azaldıram.

Qeyd:

Klient bu cədvəli öz şəxsi dəyərlərinə uyğun şəkildə fərdiləşdirəcək. Bu tapşırıq ona dəyərləri ilə uyğun **yaşamaq üçün şüurlu seçimlər etmək** bacarığını inkişaf etdirməyə kömək edir.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi – “İki Stul” Texnikası

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin içindəki iki fərqli səsi (və ya istəyi, seçimləri, hissləri) açıq şəkildə fərqləndirmək və onları dialoq vasitəsilə tanımasına, integrasiya etməsinə və balanslı qərar verməsinə dəstək olmaq.

Sessiya Strukturu:

1. Kontekstin müəyyənləşdirilməsi

Kouç:

“Hazırda içində bir tərəfin bunu etmək istədiyi, amma digər tərəfin əngəl yaratdığı bir vəziyyət varmı?”

Klient (məsələn):

“Bəli, yeni bir iş təklifi var. Biri deyir ki, risklidir, etmə. Digəri isə fürsətdir, cəhd et.”

2. Stulların yerləşdirilməsi

Kouç otaqda fiziki olaraq iki stul yerləşdirir:

- **Birinci stul:** “Qorxan tərəf”
- **İkinci stul:** “İrəli getmək istəyən tərəf”

Əgər online kouçluqdur, vizual təsəvvürlə və ya adlarla eyni canlandırma edilir.

3. Rolların canlandırılması

Kouç klientə deyir:

“İndi zəhmət olmasa bu stula otur və qorxan tərəf kimi danış. Sən bu qərarla bağlı nə hiss edirsən? Niyə bu addımı atmamalısən?”

Klient (Qorxan tərəf kimi):

“Əgər uğursuz olsam? Ailəmin gözündə pis görünə bilərəm. Mövcud rahatlığı itirməkdən qorxuram.”

Kouç qeydlər aparır və suallar verir:

- “Bu səs sənin nəyini qorumağa çalışır?”
- “Səni nə ilə xəbərdar edir?”

Kouç sonra müştəridən digər stula keçməsinə istəyir:

“İndi isə bu stula keç və fürsəti dəyərləndirmək istəyən tərəf kimi danış.”

Klient (İrəli getmək istəyən tərəf kimi):

“Bu, mənim karyeramda sıçrayış ola bilər. Özümə inanıram. Risk olmasa, qazanc da olmaz.”

Kouç dərinləşdirici suallar verir:

- “Sənə bu qərarı verməkdə nə motivasiya verir?”
- “Bu tərəfin nə ilə haqlı ola bilər?”

4. Perspektivlərin integrasiyası

Kouç:

“İndi ortada otur. Hər iki tərəfi eşitdin. Səncə, onların ortaq mesajı nədir? Səni qorumağa və inkişaf etdirməyə çalışan hansı ehtiyaclar var?”

Klient:

“Qorxan tərəf təhlükəsizliyi istəyir. İrəli getmək istəyən tərəf isə böyümək və potensialımı reallaşdırmaq istəyir.”

Kouç:

“Bu iki tərəfin razı qala biləcəyi bir yol necə görünə bilər?”

5. Əməli addım və bağlanış

Kouç:

“Bu anlayışla indi nə etməyə hazırsan?”

Klient:

“Bu işi qəbul etməzdən əvvəl əlavə araşdırma edəcəyəm və daha güvənli keçid üçün plan quracağam.”

Sessiya sonrası ev tapşırığı (fakultativ):

- Hər iki “səslə” yazılı dialoq aparmaq.
- Seçimlə bağlı risk və fürsətlərin siyahısını tərtib etmək.
- “Ən yaxşı halım” olaraq necə qərar verəcəyini yazmaq.

□ Qeyd:

“İki Stul” texnikası **Gestalt kouçluğunun** güclü bir alətidir və klientin **özüünüdərkini, daxili ziddiyyətləri qəbul etməsini və qərarvermə bacarığını** artırır. Bu texnika emosional transformasiyaya aparən təcrübəvi və bədənə əsaslanan kouçluq alətidir.

Ev Tapşırığı Nümunəsi: “İki Səslə Dialog və Qərar Prosesi”

1. Hər iki “səslə” yazılı dialog

Qorxan Tərəf (Stul 1):

"Bu dəyişiklik təhlükəli ola bilər. Mövcud işimdə sabitlik var. Yeni mühitə uyğunlaşa bilməsəm, peşman olaram. Ailəmi də riskə atmaq istəmirəm."

Cəsarətli və İnkişaf istəyən Tərəf (Stul 2):

"Bu fürsət mənim potensialımı reallaşdırmaq üçün böyük bir addımdır. Mövcud işdə inkişaf imkanım yoxdur. Bəli, risk var, amma özümə inanıram və ehtiyat planım da ola bilər."

Qorxan Tərəf:

"Amma sən çox emosional qərar verirsən. Bu qədər də tez risk almaq olmaz."

Cəsarətli Tərəf:

"Bu emosional deyil – illərlə gözləmişəm. İndi mən öz seçimimi etməyə hazıram. Riskləri azalda bilərəm. Mən özümə və resurslarıma güvənirəm."

2. Seçimlə bağlı Risk və Fərsətlər Siyahısı

Risqlər

Yeni iş mühitinə uyğunlaşmamaq riski

Maliyyə sabitliyinin pozulması

Ailə üzvlərinin narahatlığı

Uğursuzluq halında öz güvənin zədələnməsi

Rahat zonadan çıxma gərginliyi

Fərsətlər

Yeni bacarıqlar və biliklər qazanmaq

Daha yüksək maaş potensialı

Şəxsi inkişaf və daha çox məmnunluq

Liderlik imkanları və yeni şəbəkələr

Komfort zonasının xaricində böyümə fərsəti

3. “Ən yaxşı halım” olaraq qərar vermə formasını yaz

“Ən yaxşı halım” olaraq özümə belə suallar verirəm:

- Bu fərsəti rədd etsəm, 6 ay sonra peşman olarammı?
- Bu addımı atmasam, inkişafım dayanacaqmı?
- Ən pis ssenari nədir? Onunla necə baş edə bilərəm?

- Özümə güvənirəmmi? Ehtiyat planım varmı?

Qərarım:

“Ən yaxşı versiyam kimi, bu fürsəti araşdırmağa və şərtlər məqbul olarsa, keçid üçün planlı şəkildə addım atmağa qərar verdim. Qorxu hissini də dinlədim və onu bir signal olaraq qəbul edirəm – bu mənim hazırlıqlı olmağım üçün çağırışdır. Özümə inanıram.”

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi: “Kimlik və Dəyərlərlə Uyğunluq”

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin öz şəxsi kimliyi ilə əsas dəyərləri arasında uyğunluğu araşdırmaq, qərar və davranışlarında daxili səsə əsaslanmasını təşviq etmək.

Sessiyanın Strukturu və Gedişi:

1. Sessiyanın Açıliş (5 dəqiqə)

Kouç:

“Bu günki sessiyada həyatdakı ən vacib dəyərlərini araşdırmaqla sən kim olduğun – yəni daxili “Mən” obrazınla nə dərəcədə uyğun yaşadığını nəzərdən keçirəcəyik. Sənin üçün uyğunmu?”

İstiqamətləndirici Suallar (10 dəqiqə)

Kouç sualları:

- “Sənin üçün həyatda ən önəmli olan 3 dəyər nədir?”
- “Bu dəyərləri seçməyinin səbəbi nədir? Hansı hadisələrə bağlıdır?”
- “Bu dəyərlərlə yaşadığını necə bilirsən? Hansı davranışların bu dəyərləri əks etdirir?”

Klientin cavabları nümunə:

“Ədalət, azadlıq və dürüstlük mənim üçün əsas dəyərlərdir. İş yerimdə isə son vaxtlar sanki bu dəyərlər pozulur və bu məni narahat edir.”

3. Kimliklə Bağlantı Tapmaq (15 dəqiqə)

Kouçun rəhbərliyi ilə dərinləşmə:

- “Əgər bu dəyərlər pozulursa, sən kim olursan?”
- “Bu dəyərlərə uyğun yaşadığın zaman özünü necə hiss edirsən?”
- “Ən autentik hiss etdiyin bir anı xatırlaya bilərsənmi? O an hansı dəyərləri təcəssüm etdirirdin?”

Klient cavabı (nümunə):

“Universitetdə tələbə təmsilçisi olanda özümü çox doğru bir yerdə hiss edirdim. Hər şeylə dürüst və açıq davranırdım, bu mən idim.”

4. Bərabərliyin Qiymətləndirilməsi (10 dəqiqə)

Alət: Dəyərlərlə Uyğunluq Ölçüsü (1–10 bal arası)

Kouç kağızda aşağıdakı cədvəli təqdim edir və klientin hər bir əsas dəyər üzrə uyğunluq səviyyəsini dəyərləndirməsini xahiş edir.

Dəyər	Hazırda bu dəyərlə uyğun yaşayıram (1–10)	Niyə bu qiymət?
Ədalət	5	İşdə qərarlar gizli verilir
Azadlıq	3	Vaxtım və seçimlərim məhdudlaşdırılır
Dürüstlük	7	Əlaqələrimdə dürüstəm, amma qorxularım da var

Kouç:

“Bu qiymətləndirmə sənə nəyi göstərdi? Hansı sahədə dəyişiklik etmək istəyirdin?”

5. Dəyərə uyğun niyyət və addım seçimi (10 dəqiqə)

Kouç sualları:

- “Bu dəyərlərlə daha uyğun yaşamaq üçün nə dəyişməlidir?”
- “Hansı kiçik bir addımı ata bilərsən?”
- “Bu addım sənə nələri hiss etdirəcək?”

Klient nümunə cavabı:

“Ədalət üçün iş yerində şəffaflıqla bağlı bir təklif irəli sürmək istəyirəm. İlk addım olaraq komanda rəhbərimlə bu barədə danışacam.”

6. Sessiyanın Bağlanması və Refleksiya (5 dəqiqə)

Kouç:

“Bugünkü sessiyada kim olduğunu, səni yönləndirən əsas dəyərləri və bu dəyərlərlə uyğun yaşamağın necə bir fərq yaratdığını araşdırdıq. Sənin üçün ən vacib olan nə oldu?”

Klient:

“Mən kim olduğumu daha aydın gördüm. Bu hiss çox sakitləşdiricidir.”

Ev Tapşırığı (fakultativ):

“Dəyərlərlə Uyğunluq Gündəlik Jurnalı”

- Hər gün sonunda soruş: “Bugün hansı əsas dəyərimlə uyğun davrandım?”
- Bir dəyərlə uyğun davranmadınsa: “Niyə? Nəyi fərqli edə bilərdim?”

- 1 həftəlik izləmə və 1 cümləlik öyrənmə ilə tamamla.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi: “Daxili Ziddiyyətlərlə İş”

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin içindəki bir qərarla bağlı mövcud **daxili ziddiyyətləri** araşdırmaq, hər iki daxili “səsi” tanıtmək və integrasiya yolu ilə **daha autentik və aydın qərara** gəlməsinə dəstək vermək.

Sessiyanın Strukturu və Gedişi

1. Sessiyanın Açıliş (5 dəqiqə)

Kouç:

“Bugünkü sessiyada diqqətimizi içindəki iki fərqli hissə – yəni sənin ziddiyyətli istək və düşüncələrinə yönəldəcəyik. Bu hissələrin hər birinin məqsədini anlamaq və sənə necə xidmət etdiyini görmək istəyirik. Sənin üçün uyğundurmu?”

Klient:

“Bəli, içimdə qərarlılıq var. Bir tərəfim dəyişiklik istəyir, digər tərəfim isə qorxur.”

2. Ziddiyyətli İki Səsin Aydınlaşdırılması (10 dəqiqə)

Kouç sualları:

- “Bu vəziyyətdə içindəki fərqli səsləri fərqləndirə bilərsənmi?”
- “Hər bir səsi bir adla necə ifadə edərdin?”
- “Onlar sənə nə deməyə çalışır?”

Klient cavabı (nümunə):

“Bir tərəfim – ‘Macərapərəst’ – deyir ki, ‘İşi dəyiş, ruhun canlansın!’ Digər tərəfim – ‘Təhlükəsizlik Mühafizəçisi’ – deyir ki, ‘Stabillik vacibdir, risk alma!’”

3. Hisslərin Səsləndirilməsi – İki Stul Texnikası (15 dəqiqə)

Kouç klientdən fiziki olaraq və ya vizual olaraq iki stulu və ya iki fərqli mövqeyi təsəvvür etməsini istəyir.

Tapşırıq:

- Klient birinci stulda oturub **birinci səsin** baxış bucağını ifadə edir. (Məsələn: Macərapərəst)
- Sonra digər stula keçib **ikinci səsin** baxış bucağını ifadə edir. (Məsələn: Təhlükəsizlik Mühafizəçisi)

Kouç:

“Bu tərəf sənə hansı mesajı verir? Səni nə ilə qorumağa çalışır? Qorxusu nədir? Arzusu nədir?”

Klient cavabı (nümunə):

“Macərapərəst mənə deyir ki, ‘Sən boğulursan, dəyişməyə ehtiyacın var.’ Təhlükəsizlik isə deyir ki, ‘Kreditlərin var, ailən var, riski bilmirsən.’”

4. İntegrasiya və Yanaşma (10 dəqiqə)**Kouç sualları:**

- “Bu iki səsin ortaq məqsədi nə ola bilər?”
- “Əgər ikisi də sənə xeyrinə çalışırsa, sənə üçün hansı həll mümkün ola bilər?”
- “Hansı yeni perspektiv və ya qərar hər iki tərəfi qismən razı sala bilər?”

Klient cavabı (nümunə):

“Bəlkə də işdən çıxmadan paralel olaraq yeni bir sahədə təhsil almağa başlaya bilərəm. Həm dəyişiklikə gedərəm, həm də təhlükəsizliyi itirmərəm.”

5. Sessiyanın Refleksiyası və Bağlanması (5 dəqiqə)**Kouç sualları:**

- “Bu sessiyada nəyi kəşf etdin?”
- “Bu iki səsin hər birinə qarşı münasibətin dəyişdimi?”
- “Növbəti addımın nə olacaq?”

Klient cavabı (nümunə):

“Hər iki tərəfi dinləməyin sakitləşdirici gücü var. Artıq tək yönlü düşünmürəm.”

Ev Tapşırığı (fakultativ):**“İki Səs Gündəlikləri”**

- Hər gün özündə ziddiyyətli hisslər oyadan bir mövzu seç
- Hər hissənin fikirlərini yaz
- Hər birinə “Nə istəyir?”, “Nədən qorxur?”, “Nə ilə xidmət edir?” suallarını cavablandır
- Həftənin sonunda ümumi kəşflərini yaz

□ Sessiyanın İcmalı:**Fəaliyyət****Alət və Məqsəd**

Daxili səsin ayrılması Kimlik və hisslərin tanınması

Fəaliyyət	Alət və Məqsəd
İki stul texnikası	Fərqli hissələrin səsləndirilməsi və başa düşülməsi
İntegrativ suallar	Konsensus və yeni davranış modelinin formalaşması
Refleksiya və tapşırıq	Dəyişimi gündəlik həyatda müşahidə etmək

Liderlik Kouçluğu: Vizyon, Qərar, Məsuliyyət

1. Liderlik Kouçluğu nədir?

Liderlik kouçluğu — lider mövqeyində olan şəxslərə öz potensiallarını üzə çıxarmaq, strateji düşünmək, komanda idarəetməsini təkmilləşdirmək və daha effektiv qərarlar qəbul etmək üçün dəstək göstərən kouçluq növüdür.

Bu yanaşma liderin **özünü dərk etməsini, münasibətlərini və nəticələrə yönəlik davranışlarını** araşdırmasına kömək edir. Eyni zamanda liderin **vizyon yaradıcılığı, dəyişikliklərlə işləmə bacarığı, çətin qərarlarla üzləşməsi və məsuliyyət götürməsi** kimi əsas mövzuları əhatə edir.

2. Liderin 3 əsas tərkib hissəsi: Vizyon – Qərar – Məsuliyyət

A. Vizyon (Görünüş – gələcəyə baxış)

- **Vizyon** liderin gələcək üçün yaratmaq istədiyi istiqaməti göstərir.
- Kouç bu mərhələdə liderin daxili dəyərlərindən çıxış edərək, “nəyə doğru?” və “nə üçün?” suallarını araşdırır.

Kouçun güclü sualları:

- “Sənin liderlik etdiyin komandanın 1 ildən sonra necə görünməsini istəyirsən?”
- “Səni bu gələcəyə aparan daxili motivasiyalar nələrdir?”
- “Bu vizyonun arxasında duran əsas dəyərlərin hansılardır?”

Praktik Kouçluq Alətləri:

- Vizyon lövhəsi (Vision Board)
- Gələcək məktubu (Letter from the Future)
- Rol modeli lider analizi

B. Qərar (Strateji seçim və yönəltmə)

- Liderlik qərar vermə bacarığı ilə müəyyən olunur. Amma bu qərarlar həm **məntiqi**, həm də **emosional-intuitiv** olmalıdır.
- Liderin qərarları tez-tez qeyri-müəyyən və riskli şəraitdə baş verir.

Kouçun güclü sualları:

- “Bu vəziyyətdə ən vacib prioritet nədir?”
- “Bu qərar uzunmüddətli vizyonuna necə təsir edəcək?”
- “Qərar verməmək hansı nəticələrə səbəb olacaq?”

Praktik Kouçluq Alətləri:

- SWOT təhlili
- Fərziyyələri yoxlama sualları (“Əgər belə olsa...?”)
- Disney Perspektivləri texnikası (Realist – Xəyalpərəst – Tənqidçi)

C. Məsuliyyət (Cavabdehlik və nəticəyə sahib çıxmaq)

- Lider yalnız qərar verən deyil, **həmin qərarın nəticələrinə cavabdeh olan şəxsdir.**
- Kouç, liderin öz fəaliyyətlərinə və komandası ilə olan münasibətlərinə dair **daxili cavabdehlik hissini artırır.**

Kouçun güclü sualları:

- “Bu qərarın nəticələrinə kim məsul olacaq?”
- “Əgər bu vəzifəni yerinə yetirməsən, nə baş verər?”
- “Komandana hansı nümunəni göstərirsen?”

Praktik Kouçluq Alətləri:

- Məsuliyyət dairəsi xəritəsi (Circle of Control)
- Söz və əməl uyğunluğu təhlili
- SBIN geribildirim texnikası

3. Liderlik Kouçluğunun Məqsədləri

- Liderin özünüdərkinə gücləndirmək
- Liderin gələcəyə dair aydın vizyon yaratmasına dəstək vermək
- Etibarlı qərarlar qəbul etməsinə kömək etmək
- Komanda münasibətlərini inkişaf etdirmək
- Dəyişikliklərlə mübarizə bacarığını artırmaq
- Cavabdehlik və məsuliyyət daşıma vərdişini inkişaf etdirmək

4. Liderlik Kouçluğunun Yanaşmaları

Yanaşma tipi	Xüsusiyyəti	Kouçun rolu
Transformativ liderlik	Liderin daxili dəyişimi, şəxsiyyət böyüməsi	Dəstəkləyici, sorğulayıcı
Strateji liderlik	Təşkilati məqsədlərə yönəlmiş planlı hərəkət	Fokuslandırıan, çərçivə quran
Təsir əsaslı liderlik	Emosional zəka və nümunə ilə təsir gücü	Güzgüləyən, EQ səviyyəsini artırın

Yanaşma tipi	Xüsusiyyəti	Kouçun rolu
Kooperativ liderlik	Komanda ilə birgə qərar verən və məsuliyyəti paylaşan lider	Bərabərhüquqlu partnyor kimi

5. Sessiyada istifadə olunan texnikalar və yanaşmalar

- **Mirroring (Güzgülmə):** Liderin davranış və ifadələrini təkrar edərək onun fərqiindəliyini artırmaq
- **Güclü suallar:** Sualın özü liderin dərin düşünməsinə səbəb olur
- **Metaforalar:** Kompleks vəziyyətləri vizual və simvolik dillə sadələşdirmək
- **Vizyon planlaması:** Gələcəyə dair təsəvvürləri strukturlaşdırmaq
- **Perspektiv çevirmə (reframing):** Çıxılmaz görünən hallara yeni baxış bucağı qazandırmaq

6. Lider Kouçluğu üçün Məşhur Modellər

- **GROW** (Goal, Reality, Options, Will) – məqsədyönlü yanaşma
- **CLEAR** (Contracting, Listening, Exploring, Action, Review) – münasibətə əsaslanan yanaşma
- **OSKAR** (Outcome, Scaling, Know-how, Affirm & Action, Review) – resursyönlü yanaşma
- **Five Leadership Levels** (John C. Maxwell) – liderlik inkişaf mərhələləri

Nəticə

Liderlik kouçluğu liderin daxili və xarici dünyası arasında körpü rolunu oynayır. Vizyon yaratmaq, qərarlar vermək və məsuliyyət götürmək — bu üç sütun liderin uğurla inkişaf etməsini təmin edir. Kouç, bu prosesin katalizatorudur: liderin güvəndiyi, tərəfdaş kimi yanında olan, lakin onu öz cavablarını tapmağa təşviq edən bir bələdçi.

Kouçluq Sessiyası: Vizyon Lövhəsi ilə Gələcəyə Baxış

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin gələcək məqsədlərini vizual formada formalaşdırmasına, dəyərlərinə uyğun arzularını konkretləşdirməsinə və motivasiyasını artırmasına dəstək olmaq.

Sessiyanın Mərhələləri:

1. Sessiyanın Açılışı və Kontekstin Qurulması

Kouç:

“Bugünkü sessiyamızda həyatında gələcək üçün yaratmaq istədiyiniz mənzərəni birlikdə araşdıracağıq. Bu məqsədlə vizual bir alətdən – **Vizyon Lövhəsi**ndən istifadə edəcəyik. Bu lövhə sizin üçün həm aydınlıq, həm də daxili motivasiya mənbəyi olacaq.”

2. İlhamlandırıcı Güclü Suallar

Bu mərhələdə kouç dərin və istiqamətverici suallarla klientin daxili arzularını və vizyonunu kəşf etməyə kömək edir.

Sual nümunələri:

- “Əgər heç bir məhdudiyyət olmasa, gələcəkdə həyatın necə görünərdi?”
- “5 ildən sonra özünü hansı rolda və harada görürsən?”
- “Səni motivasiya edən əsas arzular nələrdir?”
- “Ən dolğun, mənalı və xoşbəxt həyat sizin üçün nə deməkdir?”
- “Bu vizyonla hansı dəyərlərin həyata keçəcək?”

Qeyd: Cavablar yazılı olaraq qeyd edilir, istək və arzular dəqiqləşdirilir.

3. Vizyon Sahələrinin Seçilməsi

Klientin həyatındakı əsas sahələr üzrə vizyonunu təsəvvür etməsi istənilir:

Sahə	Sual nümunəsi
Karyera və Peşəkar həyat	“Necə bir iş həyatın olsun istəyirsən?”
Sağlamlıq və Enerji	“Bədən və enerji baxımından necə hiss etmək istəyirsən?”
Maliyyə və Bolluq	“Maddi cəhətdən hansı bolluq səni rahat hiss etdirərdi?”
Münasibətlər və Ailə	“Sevdiklərinlə münasibətlərin necə olsun istəyirsən?”
Şəxsi inkişaf və öyrənmə	“Hansı bacarıqları və bilikləri qazanmaq istərdin?”
Sosial həyat və əyləncə	“Boş vaxtlarını necə və kimlərlə keçirmək istəyirsən?”
Daxili mənəvi dəyərlər	“Ən çox nə üçün yaşamaq istəyirsən?”

4. Vizualizasiyanın Yaradılması – Vizyon Lövhəsinin Hazırlanması

Texniki addımlar:

- **Materiallar:** A3 vərəq, markerlər, jurnallardan şəkillər, yapışqan, rəngli karandaşlar.
- Klient öz arzularını və vizyonlarını təmsil edən şəkillər, sözlər və simvollar seçir.
- Lövhədə sahələrə uyğun vizual bölgü yaradılır.
- Hər sahəyə uyğun seçilmiş şəkillər və sözlər yapışdırılır.
- Lövhənin ortasında motivasiyaedici cümlə və ya şəxsi şüar yazılır (məsələn: “Mən həyatımı şüurlu şəkildə yaradırəm”).

5. Lövhənin Şərhi və Refleksiya

Kouç:

“İndi lövhəyə birlikdə baxaq. Sənin üçün ən çox önə çıxan şəkil və ya söz hansıdır? Nə hiss edirsən?”

Reflektiv suallar:

- “Bu lövhədə səni ən çox həyəcanlandıran sahə hansıdır?”
- “Hazırda bu vizyona doğru səni nə yaxınlaşdırır?”
- “İlk addım olaraq nəyi dəyişmək istərdin?”
- “Bu vizyonu həyata keçirmək üçün kimlərdən dəstək ala bilərsiniz?”

6. Fəaliyyət Planı – İrəliyə Addım

Klient vizyonuna doğru kiçik, konkret addım təyin edir:

Kouç:

“Bu lövhədə yer alan istəklərin reallaşması üçün ilk olaraq nəyi edə bilərsiniz? Bu həftə ərzində hansı kiçik, real addımı atmaq istəyirsiniz?”

Addım planı yazılır və vaxt təyin edilir (SMART prinsipi ilə).

7. Sessiyanın Bağlanması

Kouç:

“Bu gün vizyonuna bir pəncərə açdıq. Bu lövhə sənin daxili istəklərinə bir xəritədir. Onu evində görünən bir yerə asmağı tövsiyə edirəm ki, daim motivasiya mənbəyi olsun.”

Ev Tapşırığı:

- Lövhəyə əlavə şəkil/söz əlavə etmək.
- Lövhə ilə bağlı hissləri yazılı olaraq gündəlikdə qeyd etmək.
- Hər sahəyə aid konkret 1 addım yazmaq.

Nəticə:

Vizyon Lövhəsi kouçluq seansında həm emosional, həm də rasionaı hissələrin integrasiyasına imkan yaradır. Klient öz gələcəyini sadəcə danışmır — onu **görür və hiss edir**. Bu isə həm motivasiya, həm fokus, həm də fəaliyyət planı üçün güclü bir resursa çevrilir.

Kouçluq Sessiyası: Gələcəkdən Məktub (Letter from the Future)

Sessiyanın Məqsədi:

Klientin gələcəkdə olmaq istədiyi versiyasını təsəvvür etməsinə, məqsədlərini dəyərləri ilə uyğunlaşdıraraq vizuallaşdırmasına və bu vizyona çatmaq üçün daxili motivasiyasını gücləndirməsinə dəstək olmaq.

Sessiyanın Strukturu

1. Sessiyanın Açılışı və Mərhələlərin İzahı

Kouç:

“Bu gün gələcəkdəki öz ‘Mən’inlə əlaqə quracağıq. Bu təcrübə, 3-5 il sonrakı sənin həyatına baxışını və bu həyatın necə hiss etdirəcəyini kəşf etməyə imkan verəcək. Sonda bir məktub yazaraq bu gələcəkdən öz indiki halına mesaj göndərəcəksən.”

2. Dərinləşdirici Vizualizasiya Təlimatı (5-7 dəqiqə)

Klientdən rahat şəkildə oturması və gözlərini yumaraq aşağıdakı yönləndirici suallarla vizuallaşdırma etməsi xahiş olunur.

Kouç yönləndirir:

- “3 il sonra olan özünü təsəvvür et...”
- “Haradasan? Ətrafda nə görürsən?”
- “Necə geyinmisən, necə danışırısan, necə gülümsəyirsən?”
- “Nə işlə məşğulsan?”
- “Yanında kimlər var?”
- “Gündəlik həyatın necə keçir?”
- “Sənin üçün nə daha önəmlidir?”
- “Bu həyat sənə hansı dəyərləri yaşatmağa imkan verir?”

Klientin hiss etməsi, görməsi və eşitməsi təşviq edilir. Sonda gözlərini açması xahiş olunur.

3. Məktubun Yazılması (15–20 dəqiqə)

Tapşırıq:

Klient 3 və ya 5 il sonrakı halından indiki özünə bir məktub yazır.

Yönləndirici suallar:

- “Sənin üçün hər şey necə dəyişdi?”
- “Hansı çətinlikləri aşdın və necə?”

- “İndiki ‘öz’ünə nə demək istəyirsən?”
- “Sənin üçün ən vacib olan dəyərlər hansılardır?”
- “İndiki sənə hansı addımları atmağı tövsiyə edirsən?”

Klient sakit şəraitdə yazır. Kouç müşahidəçi kimi qalır, müdaxilə etmir.

4. Məktubun Paylaşılması və Refleksiya (10–15 dəqiqə)

Kouç:

“Əgər istəsən, məktubundan bir hissəni səslə paylaşa bilərsən. Sonra birlikdə refleksiya edəcəyik.”

Reflektiv suallar:

- “Bu məktubu yazmaq sənə nə hiss etdirdi?”
- “Ən çox hansı cümlə səni həyəcanlandırdı?”
- “Gələcəkdəki sən sənə nəyi xatırlatdı?”
- “Bu məktubu oxuyarkən motivasiyan necə dəyişdi?”

5. Fəaliyyət Planı – Bir Addım

Kouç:

“Bu gün yazdığın məktuba uyğun olaraq, gələcək vizyonuna doğru atacağın ilk kiçik, real addım nə ola bilər?”

SMART modelindən istifadə edilə bilər:

- S: Konkret (Specific)
- M: Ölçüləbilən (Measurable)
- A: Əldə ediləbilən (Achievable)
- R: Realistik (Realistic)
- T: Vaxtlı (Time-bound)

6. Sessiyanın Bağlanması

Kouç:

“Bu məktub gələcəkdə yaratmaq istədiyin həyatın mənzərəsidir. Onu saxla və lazım olduqda yenidən oxu. Sənin içində bu potensial artıq var.”

Klientdən məktubu bir zərfə qoyması və evdə ona ‘Gələcəkdən mesaj’ kimi yanaşması tövsiyə olunur.

Nümunə Məktubdan Seçmə (Klientin Təsəvvürünə Əsaslanan):

“Əziz Aytac,

Bugün mən oturduğum yerdən həyatımın necə dəyişdiyini düşünürəm. Artıq mən özümə güvənən, işində lider olan və ailəsi ilə balansı qoruyan bir insanam. 3 il əvvəl verdiyin qərarlar bu günkü məni yaratdı. O vaxt qorxuların vardı, amma hər addımın məni bu xoşbəxtliyə yaxınlaşdırdı...”

Ev Tapşırığı:

- Məktubu çap edib evdə görünən bir yerə qoymaq
- Hər ay oxumaq və gələcəyə doğru olan irəliləyişləri qeyd etmək
- Gələcək məktubundakı “məsləhətlər”ə uyğun hərəkət planı hazırlamaq

Nəticə:

“Gələcəkdən Məktub” texnikası kouçluqda:

- Vizyonun gücləndirilməsi
- Özünə güvənin artırılması
- Daxili motivasiya və mənalı məqsədlərin formalaşdırılması üçün çox təsirlidir.

Kouçluq Sessiyası: Rol Modeli Lider Analizi (Dialog Formatında)

Mərhələ 1: Sessiyanın Açılışı və Məqsədin Qoyulması

Kouç:

“Səlam, xoş gəldin. Bu günkü sessiyamızda liderlik mövzunu araşdıracağıq. Sənin üçün ilhamverici olan bir lideri seçəcəyik və onun davranış və xüsusiyyətlərini analiz edərək, öz liderlik vizyonunu formalaşdırmağa çalışacağıq. Hazırsansa başlayaq.”

Klient:

“Bəli, çox maraqlıdır, hazıram.”

Mərhələ 2: Rol Modelin Seçilməsi

Kouç:

“Sənin üçün ilhamverici olmuş bir lider varmı? Bu şəxs real biri də ola bilər, tanınmış bir şəxs də, yaxud şəxsi həyatından biri.”

Klient:

“Hə, var. Mənim üçün Michelle Obama çox ilhamverici bir liderdir.”

Kouç:

“Nə gözəl. Onun hansı davranışları və xüsusiyyətləri səni təsirləndirir?”

Klient:

“O, çox güclü və eyni zamanda təvazökar biridir. Ailəsinə dəyər verir, insanlara qarşı empati qurur və liderliyi güc nümayiş etdirmədən edir.”

Mərhələ 3: Liderin Davranışlarının Təhlili

Kouç:

“Gəlin bir az dərinə gedək. Sənin seçdiyin liderin 3 əsas xüsusiyyətini qeyd edə bilərsinizmi?”

Klient:

“Əlbəttə:

- Empatikdir
- Ailəsinə sadıqdır
- Cəmiyyətə xidmət etməkdə motivasiyalıdır.”

Kouç:

“Bu xüsusiyyətlər sənə nə deyir? Onlarla özünü necə əlaqələndirirsən?”

Klient:

“Mən də insanlara qarşı empatikəm, amma bəzən bunu göstərə bilmirəm. Ailə mənim üçün də çox vacibdir. Cəmiyyətə faydalı olmaq istəyirəm, amma bəzən hara yönələcəyimi bilmirəm.”

Mərhələ 4: Dəyərlərin Üzə Çıxarılması

Kouç:

“Səncə, Michelle Obamanın dəyərləri nələrdir?”

Klient:

“Dürüstlük, ailəyə sədaqət, xidmət etmək və sülh.”

Kouç:

“Bu dəyərlər sənəin şəxsi dəyərlərinlə hansı cəhətdən üst-üstə düşür?”

Klient:

“Tam olaraq üst-üstə düşür. Mən də dürüstlüyə və ailəyə çox dəyər verirəm. Sadəcə cəmiyyətə necə xidmət edəcəyimi axtarıram.”

Mərhələ 5: Öz Liderlik Tərzinin Aydınlaşdırılması

Kouç:

“Əgər öz liderlik tərzini bir neçə cümlə ilə ifadə etsəydin, nə deyərdin?”

Klient:

“Mən komanda ruhuna əsaslanan, insanları dinləyən və empati ilə yanaşan bir lider olmaq istəyirəm.”

Kouç:

“Möhtəşəmdir. Bu liderlik vizyonun səni hara aparır? Həyatının hansı sahəsində bunu tətbiq etmək istəyirsən?”

Klient:

“İş yerimdə komanda lideri olmağa hazırlaşırıam. Orada bu tərz tətbiq edə bilərəm.”

Mərhələ 6: Kiçik Addım və Davranış Planı

Kouç:

“Bu həftə seçdiyin liderin bir xüsusiyyətini öz həyatında tətbiq etmək istəsən, bu nə olar?”

Klient:

“O, insanları dinləməyi bacarır. Mən də bu həftə komanda üzvlərimi daha çox dinləməyə diqqət edəcəyəm.”

Kouç:

“Bunu konkretləşdirək:

- Nə zaman? → “Gələn həftəki komanda görüşündə”
- Kiminlə? → “İki yeni üzv var, onlarla fərdi görüş keçirəcəyəm”
- Necə? → “Onlara suallar verəcəyəm və aktiv dinləməyə diqqət edəcəyəm.”

Mərhələ 7: Sessiyanın Yekunu və Refleksiya

Kouç:

“Bugünkü sessiyadan sənə nə qaldı?”

Klient:

“Öz liderlik stilimə daha aydın baxmağa başladım. Artıq bu yolda hansı addımı atmalı olduğumu bilirəm.”

Kouç:

“Mükəmməl. Bu, sənin üçün liderlik yolunda önəmli bir başlanğıcdır.”

Ev Tapşırığı: Liderlik Refleksiya Jurnalı

Klientdən istənilən:

- Seçdiyi liderin 5 əsas xüsusiyyətini yazmaq
- Hər bir xüsusiyyətin onun üçün nə ifadə etdiyini qeyd etmək
- Öz liderlik vizyonunu yazmaq
- Tətbiq edəcəyi 3 konkret addımı planlaşdırmaq

Kouçluq Sessiyası: “Əgər belə olsa...?” sualları ilə fərziyyələrin yoxlanması

Texnika: Fərziyyələri yoxlama / “What if...?”

Sessiya Formatı: Kouç–Klient dialoqu

Sessiya Mövzusu: Yeni layihəyə başlamaqda tərəddüd

1. Sessiyanın Açılışı və Məqsədin Müəyyənləşdirilməsi

Kouç:

“Səlam, bugünkü sessiyada səni geri saxlayan ehtimallar və fərziyyələri bir az araşdıraq. Bəzən düşüncələrimizə o qədər inanırıq ki, onları heç sorğulamırıq. Bu dəfə ‘əgər belə olsa...’ sualları ilə bu fikirləri bir az yoxlayaq. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, bu yaxınlarda başlamaq istədiyim bir layihə var, amma çox tərəddüd edirəm. Bu mövzuda işləyə bilərik.”

2. Mövcud Fərziyyənin Aydınlaşdırılması

Kouç:

“Mənə deyə bilərsənmi, bu layihə ilə bağlı səni nədən çəkindirən əsas fikir nədir?”

Klient:

“Mən düşünürəm ki, uğursuz ola bilərəm. Çox risklidir və insanlar bəlkə də ciddi qəbul etməzlər.”

Kouç:

“Yəni, bir fərziyyə odur ki, insanlar sənin layihəni ciddi qəbul etməyəcək. Düz başa düşdüm?”

Klient:

“Bəli, həm də fikrimə gülə bilərlər.”

3. “Əgər belə olsa...?” sualları ilə fərziyyənin yoxlanması

Kouç:

“Əgər layihəni başladan kimi kimsə sənə gülərsə, nə baş verər?”

Klient:

“Çox utanaram. Bu mənə təsir edə bilər.”

Kouç:

“Əgər utanarsansa, bu utanı səni nə qədər müddət dayandırar?”

Klient:

“Əvvəlcə pis təsir edir, amma düşünürəm ki, davam edə bilərəm.”

Kouç:

“Əgər sənə gülənlər əslində uğur qazandığını görsələr, sonra nə dəyişər?”

Klient:

“O zaman bəlkə də fikirlərini dəyişərlər. Bunu daha əvvəl də yaşamışam.”

Kouç:

“Əgər bu layihədə uğur qazansan, sənin üçün bu nə demək olar?”

Klient:

“Bu mənim üçün böyük irəliləyiş olar. Yeni fərsətlər açə bilər.”

4. Yeni Perspektiv Yaratmaq

Kouç:

“Yuxarıdakı fərziyyələri yoxladıq və gördük ki, bəzi qorxularının arxasında real təhlükədən çox ehtimallar dayanır. Səncə, bu layihəyə başlamamaq sənə nə başa gələr?”

Klient:

“Böyük bir fərsəti əldən verə bilərdim.”

Kouç:

“Əgər bu gün ilk kiçik addımı atsaydın, bu nə olardı?”

Klient:

“Bir təqdimat faylı hazırlaya bilərdim və bir neçə nəfərdən rəy ala bilərdim.”

Kouç:

“Möhtəşəm! Bu, həm inamını artırır, həm də layihəni real etməyə başlaya bilər.”

5. Sessiyanın Yekunu və Refleksiya

Kouç:

“Bugünkü sessiyada nələri fərqli gördün?”

Klient:

“Qorxularımın içində düşündüyümdən daha az real təhlükə varmış. Əslində, onlar mənim zehnimdə böyüdülüb. Bu ‘əgər belə olsa...’ sualları məni daha obyektiv düşündürdü.”

Kouç:

“Bu əla nəticədir. Son olaraq, bu həftə atacağın konkret addım nə olacaq?”

Klient:

“Təqdimat faylını hazırlayıb, 3 dostuma göndərəcəyəm və fikirlərini alacağam.”

Kouç:

“Möhtəşəmdir. Növbəti görüşümüzə bu addımı müzakirə edərik. Təbrik edirəm.”

Ev Tapşırığı:

Klientdən xahiş edilir ki:

- Yazılı şəkildə öz layihəsi ilə bağlı 3 fərziyyəni qeyd etsin.
- Hər fərziyyəyə “Əgər belə olsa...” sualı ilə 2 cavab variantı yazsın.
- Bu fərziyyələrin arxasında hansı qorxu və inancın olduğunu tapsın.

Kouçluq Sessiyası: Disney Perspektivləri Texnikası ilə İdeyanı İnkişaf Etdirmək

Mövzu: Yeni biznes ideyası – Onlayn sağlam həyat tərzı platforması yaratmaq

Texnika: Disney Perspektivləri

Rollar: Xəyalpərəst – Realist – Tənqidçi

Format: Kouç və Klient dialoqu

1. Sessiyanın Girişı və Məqsədin Təyini

Kouç:

“Bugünkü sessiyamızda Disney Perspektivləri texnikasını tətbiq edəcəyik. Bu texnika ideyanı üç fərqli perspektivdən araşdırmağa imkan verir: xəyalpərəst, realist və tənqidçi. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, maraqlı gəlir. Mənim sağlam həyat tərzı ilə bağlı bir onlayn platforma yaratmaq fikrim var.”

2. Xəyalpərəst Perspektivi – Təsəvvür etməyə icazə

Kouç (Xəyalpərəst perspektivinə keçid):

“Gəlin tam xəyalpərəst olaq. Heç bir məhdudiyyət yoxdur – nə pul, nə zaman, nə də resurs. Sadəcə xəyal et. Bu platforma necə olardı?”

Klient:

“Bu platforma həm fiziki məşqlər, həm sağlam qidalanma planları, həm də meditasiya modulları olan bir yerdir. İstifadəçi gündəlik plan hazırlaya bilər, videolar izləyə bilər, hətta fərdi kouçla əlaqəyə keçə bilər.”

Kouç:

“Daha hansı funksiyalar əlavə etmək istəyərdin?”

Klient:

“Məsələn, AI əsaslı bir hissə istifadəçiyə gündəlik emosional vəziyyətə uyğun motivasiya mesajları verə bilər. Həmçinin, istifadəçilər bir-birini dəstəkləyə biləcək bir icma forumu.”

Kouç:

“Möhtəşəm! Bu platforma dünyada necə bir təsir yaradar?”

Klient:

“İnsanların həyat keyfiyyətini yaxşılaşdırar. Sağlam seçimləri asanlaşdırar və motivasiyanı yüksəldər.”

3. Realist Perspektiv – İcra Planı

Kouç (Realist perspektivə keçid):

“İndi isə realist olaq. Bu fikri həyata keçirmək üçün hansı konkret addımları atmaq olar? Sıfırdan başlasaq, ilk addım nə olar?”

Klient:

“Əvvəlcə bazar araşdırması aparmalıyam. Görməliyəm ki, bu sahədə hansı rəqiblər var və istifadəçilərin ehtiyacları nələrdir.”

Kouç:

“Sonra nə edərsən?”

Klient:

“Əsas funksiyalar üçün prototip hazırlamaq lazımdır. Bu, platformanın ilkin versiyası olacaq. Daha sonra test qrupu ilə yoxlayaram.”

Kouç:

“Resurs olaraq nəyə ehtiyacın var?”

Klient:

“Veb proqramçı, dizayner, kontent yaradıcısı və kouçlardan ibarət kiçik bir komandaya.”

Kouç:

“Bu komandanı necə tapa bilərsən?”

Klient:

“Freelancer platformalardan və şəxsi əlaqələrdən istifadə edə bilərəm. Əlavə olaraq sosial şəbəkədə elan verə bilərəm.”

4. Tənqidçi Perspektiv – Risklərin Araşdırılması

Kouç (Tənqidçi perspektivə keçid):

“İndi isə tənqidçi olaq. Bu ideya ilə bağlı hansı riskləri və çətinlikləri görürsən?”

Klient:

“Əsas risk – çox rəqibin olmasıdır. Bu platformalardan bəziləri artıq məşhurdur. Digər risk – istifadəçi etibarını qazanmaq zaman alacaq.”

Kouç:

“Sənin bu risklərə cavabın nədir?”

Klient:

“Differensasiya üçün şəxsi kouç dəstəyi, lokal dil və mədəniyyətə uyğun kontentlər təqdim edə bilərəm. Hədəfi daraltmaq, məsələn, yalnız qadınlara və ya gənc analara yönəlmək olar.”

Kouç:

“Başqa hansı tənqidi sual yarana bilər?”

Klient:

“Texniki problemlər və dayanıqlı maliyyələşmə. Bu səbəbdən əvvəlcə sadə versiya ilə başlamaq daha real olar.”

5. Sessiyanın Yekunu və Refleksiya

Kouç:

“Bugünkü sessiyada üç fərqli baxışla ideyaya baxdıq. Bu təcrübədən nə öyrəndin?”

Klient:

“Xəyalpərəst tərəfim çox ehtirashı idi, amma realist və tənqidçi baxışlar mənə plan qurmağa və təhlükələri əvvəlcədən dərk etməyə kömək etdi.”

Kouç:

“Bu sessiyadan sonra ilk konkret addımın nə olacaq?”

Klient:

“Bazar araşdırmasına başlayacağam və planlaşdırma üçün Trello-da bir layihə lövhəsi yaradacağam.”

Ev Tapşırığı:

Klientdən xahiş edilir:

- Hər 3 perspektiv üzrə (Xəyalpərəst, Realist, Tənqidçi) 5 cümləlik qısa təhlil yazsın.
- Xəyalın hansı hissəsini qoruyaraq, real plan halına saldığını yazsın.
- Ən yaxın 1 həftəlik addımlar planını tərtib etsin.

Kouçluq Sessiyası: “Məsuliyyət dairəsi xəritəsi” ilə İş

Texnika: Circle of Control

Mövzu: İşdə dəyişiklik istəyi və nəzarət duyğusunun olmaması

Format: Dialoq – Kouç və Klient

1. Sessiyanın başlanğıcı – Kontekstin qurulması

Kouç:

“Bugünkü sessiyada nəyi araşdırmaq istədin?”

Klient:

“Son zamanlar işimdə çox narahatlıq hiss edirəm. Rəhbərliklə bəzi məsələlərdə razılaşmıram və sanki heç nəyə təsirim yoxdur.”

Kouç:

“Bununla işləmək üçün ‘Məsuliyyət dairəsi xəritəsi’ adlı bir alətdən istifadə edə bilərik. Bu alət, həyatımızda nəyə nəzarət edə biləcəyimizi, nəyə təsir edə biləcəyimizi və nələrin bizim nəzarətimizdən kənarda olduğunu anlamağa kömək edir. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, hazıram.”

2. Xəritənin izahı və strukturun qurulması

Kouç:

“Bu alət 3 dairədən ibarətdir:

- **Nəzarət etdiklərimiz** – tam bizim ixtiyarımızda olan düşüncə, davranış və qərarlar.
- **Təsir edə bildiklərimiz** – dolayısı ilə təsir edə bildiklərimiz, məsələn münasibətlər, proseslər.
- **Nəzarət edə bilmədiklərimiz** – tamamilə bizim xaricimizdə olan məsələlər.

Gəlin, bu dairələri sənin mövzuna tətbiq edək. Başlayaq?”

Klient:

“Əla, başlayaq.”

3. İfadələrin xəritəyə yerləşdirilməsi – Dairələrin doldurulması

A. Nəzarət etdiklərin

Kouç:

“İşdə yaşadığınla bağlı sən **tam nəzarətində olan** nələr var?”

Klient:

“Günə necə başladığım, işə necə yanaşdığım, kimlə necə davrandığım.”

Kouç:

“Yaxşı. Daha nə var?”

Klient:

“Reaksiyalarım, vaxtımı necə bölüşdürdüyüm, hansı dildə danışdığım və e-mailləri necə yazdığım.”

B. Təsir edən bildiklərin

Kouç:

“İndi isə **dolayısı ilə təsir edən bildiklərini** düşünək. Tam nəzarət səndə deyil, amma müəyyən səviyyədə təsir edə bilərsən.”

Klient:

“Komanda ilə ünsiyyət tərzini, rəhbərlə danışmaq üslubum, komandadakı enerjiyə təsirim.”

Kouç:

“Bəlkə də gündəlik iş axınına dəyişmək üçün təklif vermək?”

Klient:

“Bəli! Və həmkarlarla münasibətləri inkişaf etdirmək.”

C. Nəzarət edən bilmədiklərin

Kouç:

“İndi isə **nəzarət edən bilmədiklərini** düşünək. Hansı məsələlər sənə nəzarətində deyil?”

Klient:

“Rəhbərin qərarları, təşkilati struktur, maaş siyasəti, bazardakı vəziyyət.”

Kouç:

“Bu məsələlər sənə necə təsir edir?”

Klient:

“Çox əsəbiləşirəm. Elə bilirəm ki, heç bir şey dəyişə bilmərəm.”

4. Düşüncə çevrilməsi və fəaliyyət planı

Kouç:

“Gəlin indi bu xəritəyə bir yerdən baxaq. Əgər enerjiyi yalnız **nəzarət edən bilmədiklərinə** yönəltsən, nə baş verər?”

Klient:

“Frustrasiya, yorğunluq, ümitsizlik.”

Kouç:

“Bəs enerjiyi **nəzarət etdiklərinə və təsir edən bildiklərinə** yönəltsən?”

Klient:

“Özümü daha güclü və irəliləyən hiss edərdim. Nələrsə dəyişmək imkanım olduğunu hiss edərdim.”

Kouç:

“Beləliklə, ilk kiçik addım olaraq nəyi dəyişmək istərdin?”

Klient:

“Sabah rəhbərlə açıq, konstruktiv bir danışıq planlaşdıracağam və işimlə bağlı 3 təklif təqdim edəcəyəm. Həm də günə daha pozitiv başlamaq üçün səhər meditasiyasını yenidən başlayacağam.”

5. Sessiyanın bağlanması və refleksiya**Kouç:**

“Bu sessiyadan nə ilə ayrılırsan?”

Klient:

“Əvvəlcə hər şeyin nəzarətimdən çıxdığını düşünürdüm, amma indi başa düşdüm ki, diqqətimi öz təsir gücümdə olan sahələrə yönəltmək mənə azadlıq verir.”

Kouç:

“Əla. Sənin bu dəyişən perspektivin çox dəyərlidir.”

Ev Tapşırığı:

Klientdən xahiş olunur:

- ☐ Məsuliyyət Xəritəsini kağız üzərində yenidən tərtib etsin
- ☐ Gün ərzində yaşadığı narahat anlarda bu alətə baxaraq öz mövqeyini dəyərləndirsin
- ☐ 1 həftəlik "Nəzarət etdiyim 3 sahə" planı yazsın və tətbiq etsin

Kouçluq Sessiyası – “Söz və Əməl Uyğunluğu” Aləti ilə İş

Mövzu: Şəxsi inkişaf hədəfləri ilə gündəlik fəaliyyət arasında uyğunsuzluq

Texnika: Söz və əməl uyğunluğu təhlili

Format: Kouç–Klient dialoqu

1. Sessiyanın başlanğıcı

Kouç:

“Sənə hansı mövzuda dəstək ola bilərəm bu gün?”

Klient:

“Mən hər zaman deyirəm ki, sağlam həyat tərzini mənə üçün vacibdir, amma bunu davranışlarımla göstərə bilmirəm. İdman etmirəm, düzgün qidalanmıram. Özüm-özümə verdiyim sözləri tutmuram.”

Kouç:

“Bu, çox yayılmış bir vəziyyətdir. Bu gün ‘Söz və Əməl Uyğunluğu’ texnikası ilə bu məsələni təhlil edək. Sənin dediklərinlə etdiklərin arasında uyğunluğa baxacağıq. Başlayaq?”

Klient:

“Hazıram.”

2. Dəyərlərin və iddiaların aydınlaşdırılması

Kouç:

“İlk olaraq, hansı əsas dəyər və ya inancların sənə vacib olduğunu düşünürsən?”

Klient:

“Sağlamlıq, intizam və özünə hörmət mənə üçün çox vacibdir.”

Kouç:

“Bu dəyərlərə əsaslanaraq, özünə və başqalarına nə deyirsən? Yəni, hansı ifadələri tez-tez işlədirsən?”

Klient:

“Mən deyirəm ki, ‘Mən sağlam yaşamaq istəyirəm’, ‘İdman mənə üçün prioritetdir’, ‘Yuxu rejimi vacibdir’.”

3. Gündəlik davranışların araşdırılması

Kouç:

“Gəlin indi bu dediklərinlə gündəlik davranışların arasındakı uyğunluğa baxaq. Son bir həftədə bu fikirlərə uyğun nə etmiş olmusan?”

Klient:

“Demək olar ki, heç nə. Səhərlər telefonla oyandım, idmana getmədim, gecə saat 2-ə qədər seriala baxdım.”

Kouç:

“Bu davranışların hansı dediyin fikirlərlə uyğun gəlir, hansı gəlmir?”

Klient:

“Əslində, heç biri uyğun gəlmir. Deyirəm ki, sağlamlıq mənim üçün vacibdir, amma onu dəstəkləyən heç nə etmirəm.”

4. Uyğunsuzluğun tanınması və refleksiya

Kouç:

“Bu uyğunsuzluğu görmək səndə hansı hissləri oyadır?”

Klient:

“Məyusluq və bir az da günahkarlıq. Sanki özümə xəyanət etmişəm.”

Kouç:

“Bu hissləri nəzərə alaraq, səncə bu söz və əməl uyğunsuzluğunun səbəbi nədir?”

Klient:

“Düşünürəm ki, konkret planım yoxdur. Sadəcə niyyət səviyyəsində qalıram. Bəzən də özümə bəhanələr uydururam.”

5. Yeni uyğunluq yaratmaq və kiçik addım

Kouç:

“İndi deyək ki, bu uyğunsuzluğu aradan qaldırmaq və **daha uyğun davranmaq** istəyirsən. Bu halda hansı kiçik, konkret addımı atmaq mümkündür?”

Klient:

“Hər səhər 10 dəqiqəlik yüngül idmanla başlamağa qərar verirəm və 23:30-da telefonu kənara qoymaqla yuxuya keçəcəm.”

Kouç:

“Səni bu addımı atmağa motivasiya edən nədir?”

Klient:

“Özümə hörmətimi yenidən qazanmaq və daxili güvənimə artırmaq istəyirəm.”

6. Sessiyanın bağlanması və gücləndirmə

Kouç:

“Səncə bu sessiyanın sənə üçün əsas faydası nə oldu?”

Klient:

“Özümə dürüst baxdım. Sözlərimin məsuliyyətini dərk etdim. Davranışlarımı dəyişmək üçün real addımlarım var artıq.”

Kouç:

“Əla! Unutma ki, həqiqi dəyişiklik uyğunluqla başlayır – dediklərin və etdiklərin eyni istiqamətə baxdıqda.”

Sessiya sonrası ev tapşırığı:

Uyğunluq gündəliyi: 7 gün ərzində hər gün bir cümlə yaz:

“Bu gün dediklərimlə davranışlarım hansı sahədə uyğun idi? Hansı sahədə deyildi?”

Həftəlik özünü qiymətləndirmə: Söz və əməl uyğunluğu üzrə 1–10 arası bal ver və səbəbini yaz.

Kouçluq Sessiyası: SBIN Geribildirim Texnikası ilə İş

Texnika: SBIN (Situation – Behavior – Impact – Next)

Məqsəd: Klientin iş yerində əməkdaşına effektiv və konstruktiv geribildirim vermə bacarığını inkişaf etdirmək

Format: Kouç – Klient dialoqu

Sessiyanın Konteksti

Kouç:

“Səni bu gün buraya gətirən əsas mövzu nədir?”

Klient:

“Komandamda bir əməkdaşım var. Onunla işləməkdə çətinlik çəkirəm. Əsasən gecikmələr və qeyri-dəqiq hesabatlar təqdim edir. Ancaq birbaşa deməyə çəkinirəm.”

Kouç:

“Anlayıram. Bu gün istəyirsənsə, **SBIN geribildirim modelini** tətbiq edərək, əməkdaşına necə açıq və peşəkar geribildirim verə biləcəyini işləyək. Razısanmı?”

Klient:

“Bəli, öyrənmək istərdim.”

SBIN Modeli üzrə Sessiya Gedişi

1. S – Situation (Vəziyyətin konkret təsviri)

Kouç:

“Əvvəlcə konkret hadisəni müəyyənləşdirək. Geribildirim vermək istədiyiniz hansı konkret situasiya olub?”

Klient:

“Keçən həftə, cümə günü saat 17:00-a qədər təqdim etməli olduğunuz satış hesabatını 2 saat gecikdirdi və məlumatlarda səhvlər vardı.”

Kouç:

“Çox yaxşı. Deməli, situasiya: 'Keçən cümə günü saat 17:00-da təqdim olunmalı satış hesabatı'.”

2. B – Behavior (Davranışın konkret təsviri)

Kouç:

“İndi isə həmin vəziyyətdə onun konkret **nə etdiyini və ya etmədiyini** ifadə edək – mühakimə etmədən, faktlarla.”

Klient:

“O hesabatı saat 19:00-da göndərdi və hesabatın ikinci səhifəsində rəqəmlər səhv idi. Gecikmə və qeyri-dəqiqlik oldu.”

Kouç:

“Mükəmməl. Sadə və faktik.”

3. I – Impact (Təsirinin izahı)

Kouç:

“Bu davranışın sənə, komandaya və ümumi iş axınına necə təsir etdiyini düşünürsən?”

Klient:

“Mən rəhbərə izahat verməli oldum. Digər şöbənin planlamasında gecikmə oldu. Və bu məndə narahatlıq və gərginlik yaratdı.”

Kouç:

“Çox yaxşı. Bunu da geribildirimə daxil edəcəyik.”

4. N – Next (Gələcək üçün gözlənilən davranış)

Kouç:

“İndi isə onun gələcəkdə necə davranmasını istədiyini dəqiq ifadə et.”

Klient:

“Gələcəkdə hesabatları son tarixdən ən azı 1 saat öncə göndərməsini və göndərmədən öncə məlumatları iki dəfə yoxlamasını istəyirəm.”

Tətbiq – Geribildirim Formalaşdırılır

Kouç:

“İndi gəlin bu elementləri birləşdirib **SBIN strukturlu bir geribildirim cümləsi** yaradaq. Mən kömək edirəm, sən tamamla:

“Keçən cümə günü saat 17:00-a qədər təqdim etməli olduğun satış hesabatını saat 19:00-da göndərdin və içində bəzi səhvlər var idi (S + B). Bu, rəhbərə qarşı məni çətin vəziyyətdə qoydu və digər komandaların da planlamasında gecikmə yaratdı (I). Gələcəkdə bu hesabatları vaxtından əvvəl göndərməni və göndərmədən öncə iki dəfə yoxlamanı istərdim (N).”

Klient:

“Bəli, bu cümlə həm nəzakətlidir, həm də aydın. Özümü daha inamlı hiss edirəm.”

Sessiyanın bağlanması və refleksiya

Kouç:

“Bu texnika sənin üçün necə oldu?”

Klient:

“Çox faydalı oldu. Emosional reaksiya yerinə konkretliklə danışmağı öyrəndim. Həm mənəvi rahatlıq, həm də peşəkar yanaşma qazandım.”

Kouç:

“Söz və davranışın uyğunluğu münasibətləri möhkəmləndirir. SBIN texnikasını davamlı tətbiq etsən, komandada güvənli və inkişafyönlü mühit yarada bilərsən.”

Sessiya sonrası ev tapşırığı:

- ☐ **Yazılı məşq:** 2 son situasiyanı seç və SBIN texnikası ilə yazılı geribildirim hazırla.
- ☐ **Təcrübə:** Ən azı bir əməkdaşla bu modeli tətbiq et və nəticəni sessiyada paylaş.

Kouçluq Sessiyası: “Five Levels of Leadership” ilə Liderlik İnkişafı

Model: John C. Maxwell – Five Levels of Leadership

Sessiyanın məqsədi: Klientin liderlik səviyyəsini dərk etməsi və bir üst səviyyəyə keçid üçün plan qurması

Format: Kouç – Klient dialoqu

Sessiyanın Açıliş

Kouç:

“Səni bugünkü sessiyaya gətirən mövzu nədir, liderliklə bağlı nəyi araşdırmaq istəyirsən?”

Klient:

“Mən hazırda kiçik bir komandaya rəhbərlik edirəm. Ancaq hiss edirəm ki, komanda üzvlərim mənə tabe olsa da, mənə həqiqətən motivasiya ilə uymurlar. Onlarla daha yaxşı münasibət qurmaq və daha yaxşı lider olmaq istəyirəm.”

Kouç:

“Çox gözəl. Bu gün biz John Maxwell-in ‘Five Levels of Leadership’ modelindən istifadə edəcəyik. Bu model liderliyin inkişaf mərhələlərini göstərir və hansı səviyyədə olduğunu anlamağa, bir pillə yüksəlmək üçün nə edə biləcəyini müəyyənləşdirməyə kömək edir. Hazırsanmı?”

Klient:

“Bəli, çox maraqlıdır. Başlayaq.”

1-ci Səviyyə: Mövqe (Position)

İnsanlar sənə səlahiyyətə görə tabe olurlar.

Kouç:

“Bu səviyyədə liderlik, sadəcə vəzifə və titul əsaslıdır. Sualım budur: *Komanda üzvləri sənə rəhbər olaraq tabe olur, yoxsa şəxsiyyətinə və liderliyinə görə?*”

Klient:

“Əsasən vəzifəmə görədir. Mənə rəhbər kimi hörmət etsələr də, hələ şəxsi səviyyədə yaxınlıq və ilham hiss etmirəm.”

Kouç:

“Bu çox dəyərlidir. Bu səviyyədə qalmaq məhdudiyyət yaradır. Gəlin baxaq necə irəliləyə bilərik.”

2-ci Səviyyə: İcazə (Permission)

İnsanlar sənə münasibətə görə tabe olurlar.

Kouç:

“Bu mərhələdə insanlar sənə hörmət və inam duyaraq könüllü şəkildə səni izləyirlər.

Komanda üzvləri ilə şəxsi münasibətlərin necədir?

Onları dinləyir, qayğı göstərir və inkişaflarını önəmsəyirsənmi?”

Klient:

“Mən onlarla çox səmimi ünsiyyət qurmağa çalışıram, amma bəzən uzaq qalırıq. Bəlkə daha çox fərdi maraqlanmalıyam.”

Kouç:

“Tamamilə doğru. Bu səviyyəyə yüksəlmək üçün onları fərd kimi tanımaq və dinləmək əsasdır.”

3-cü Səviyyə: İstehsal (Production)

İnsanlar nəticələrə görə səni izləyirlər.

Kouç:

“Bu səviyyədə artıq liderliyin real nəticələr verir.

Sənin rəhbərliyində komanda hansı uğurlara imza atıb?

Sən hansı sahələrdə fərq yarada bilmisən?”

Klient:

“Son aylarda satışlarımız 20% artıb. Mən planlama və nəzarəti yaxşılaşdırdım. Amma hiss edirəm ki, bunu hələ komanda tam olaraq mənə aid etmir.”

Kouç:

“Bəlkə də bu nəticələri onlarla bölüşmək və onları təşviq etmək sənə bu səviyyəyə daha möhkəm keçid verir.”

4-cü Səviyyə: İnsanların inkişafı (People Development)

İnsanlar sənə inkişaf etdiklərinə görə təbə olurlar.

Kouç:

“Bu səviyyə ən transformativ mərhələdir.

Komandadakı kimisə şəxsi və peşəkar inkişafına töhfə vermisənmi?

Onlara mentorluq etdiyini düşünürsənmi?”

Klient:

“Bir əməkdaşım yeni layihədə mənim rəhbərliyimlə daha çox məsuliyyət götürdü. Amma bunu sistemli şəkildə etməmişəm.”

Kouç:

“Çox gözəl başlanğıcdır. Onlara fərdi inkişaf planları yaratmaqla bu səviyyəyə tam keçə bilərsən.”

5-ci Səviyyə: Zirvə (Pinnacle)

İnsanlar sənə kim olduğunuza görə təbə olurlar.

Kouç:

“Bu, nadir və yüksək liderlik səviyyəsidir.

Səncə, insanlar səni bir dəyər olaraq görürlərmi?

İlham verici nümunə olmağı düşünürsənmi?”

Klient:

“Hələ bu səviyyədə olduğumu düşünmürəm. Amma bu istiqamətdə çalışmaq istəyirəm.”

Kouç:

“Bu çox səmimi cavabdır. Bu səviyyəyə çatmaq üçün əvvəlki mərhələlərdə sabit və davamlı olmaq əsasdır.”

Sessiyanın Bağlanması

Kouç:

“Bugünkü sessiyada liderlik səviyyələrini nəzərdən keçirdik. Səncə, bu gün hansı səviyyədə olduğunu müəyyən edə bildinmi?”

Klient:

“Bəli, məncə hal-hazırda 2 və 3-cü səviyyə arasındayam. İndi bilirəm ki, dəyərlər, münasibət və nəticə əsasdır.”

Kouç:

“Əla. İndi isə konkret bir addım olaraq, 4-cü səviyyəyə keçmək üçün bir əməkdaşınla fərdi inkişaf planı hazırlamağı tövsiyə edirəm. Razısanmı?”

Klient:

“Bəli, bu çox məqsədəuyğundur. Təşəkkür edirəm.”

Sessiya sonrası ev tapşırığı:

- Öz liderlik səviyyəni yazılı olaraq təhlil et
- Komandanın 1 üzvü üçün fərdi inkişaf addımı planlaşdır
- Növbəti sessiyada bu addımların tətbiq nəticələrini paylaş

GROW Modelinə əsasən Kouçluq Sessiyası

Mövzu: İş və şəxsi həyat balansının qurulması

Sessiya formatı: Kouç – Klient dialoqu

Alət: GROW modeli (Goal, Reality, Options, Will)

Kouç:

“Səni bu gün bura gətirən əsas məsələ nədir? Nəyi araşdırmaq istəyirsən?”

Klient:

“Son vaxtlar həm işdə, həm də şəxsi həyatda çox yoruluram. Sanki hər şey üst-üstə düşür və balans pozulub.”

G — Goal (Məqsəd)

Kouç bu mərhələdə aydın, ölçülə bilən məqsədin qoyulmasına kömək edir.

Kouç:

“Gəlin bu günkü sessiyanın sonunda hansı nəticəni əldə etmək istədiyini müəyyənləşdirək. *Nəyi həll etmək və ya aydınlaşdırmaq istəyirsən?*”

Klient:

“İstəyirəm ki, iş və şəxsi həyat arasında balans qurmağın yollarını tapım. Hazırda özümə vaxt ayıra bilmirəm.”

Kouç:

“Əla. Bunu konkretləşdirək:

Sənin üçün balans nə deməkdir?

Bu balanslı halı əldə etdiyini necə biləcəksən?”

Klient:

“Gündə azı 1 saat şəxsi vaxtım olacaq, ailəmə və hobbilərimə zaman ayıracam. İşdə isə daha planlı olacam.”

R — Reality (Reallıq)

Bu mərhələdə kouç, klientin mövcud vəziyyətini dərk etməsinə kömək edir.

Kouç:

“Hazırkı vəziyyətə baxaq.

Hazırda gününün necə keçdiyini izah edə bilərsənmi?”

Klient:

“Səhər tezdən axşama qədər işdəyəm, axşam isə yalnız yorğun halda ailəmlə az ünsiyyət olur. Özüm üçün isə demək olar ki, heç vaxt yoxdur.”

Kouç:

“Çox sağ ol paylaştığın üçün.

Bu balanssızlığın səbəbi nə ola bilər?

Ən çox vaxtını nələr alır?”

Klient:

“Görünür, hər işi özüm etmək istəyirəm. Delegasiya etmirəm və hər şeyə nəzarət etməyə çalışıram.”

O — Options (Variantlar)

Burada mümkün həll yolları araşdırılır.

Kouç:

“İndi isə düşünək:

Balans yaratmaq üçün hansı addımları ata bilərsiniz?

Ağlına gələn 3-5 variantı say”

Klient:

- İş bölgüsü edə bilərəm
- Gündəlik planlama tətbiq edə bilərəm
- Həftəsonu özümə vaxt ayırmağı öhdəmə götürə bilərəm
- Sosial şəbəkə istifadəsini azalda bilərəm
- Hər gün axşam 1 saat ailə ilə zaman keçirə bilərəm

Kouç:

“Bunlar çox yaxşı variantlardır.

Sənin üçün ən real və təsirli olan hansı variantdır?”

Klient:

“İş bölgüsünü dərhal tətbiq edə bilərəm. Həm də axşamlar ailəmlə 1 saat vaxt keçirməyə başlamaq istəyirəm.”

W — Will (İradə / Öhdəlik)

Bu mərhələdə konkret plan və öhdəlik müəyyənləşdirilir.

Kouç:

“Çox gözəl.

İndi bu həftə üçün hansı konkret addımı atacaqsan?

Nə zaman başlayacaqsan?”

Klient:

“Sabahdan başlayaraq bir iş yoldaşıma tapşırıqları böləcəm. Axşam 20:00-dan sonra telefonu kənara qoyub 1 saat ailəmlə olacam.”

Kouç:

“Bunu yazılı olaraq öhdəlik kimi qeyd etmək istəyirsənmi?
Bu öhdəliyi yerinə yetirmək üçün nə sənə dəstək olar?”

Klient:

“Bəli, telefonuma xatırlatma qoyacam. Ailəmlə bu barədə danışıb, dəstək istiyəcəm.”

Sessiyanın Yekunu**Kouç:**

“Bugünkü sessiyaya necə baxırsan? Sənin üçün hansı yeni fərqiindalılar yarandı?”

Klient:

“İndiyə qədər balanssızlığın mənim idarə etmək ehtiyacım və planlamasızlığım səbəbilə olduğunu düşünməmişdim. İndi konkret addımlarım var.”

Kouç:

“Çox gözəl. Bu dəyişiklik yolunda ilk addımı atmağa hazırsan. Növbəti sessiyada nəticələri müzakirə edərik. Uğurlar!”

Ev Tapşırığı:

- Gündəlik planlama üçün vaxt bölgüsü tərtib et
- Həftəlik balans monitorinqi apar: hər gün 1–10 arası balans səviyyəni qiymətləndir
- İş bölgüsü etdiyin tapşırıqları və nəticələri qeyd et

CLEAR Modelinə əsasən Kouçluq Sessiyası

Mövzu: Yeni karyera yoluna keçid

Model: CLEAR (Contracting, Listening, Exploring, Action, Review)

Format: Kouç və Klient arasında dialoq

1. Contracting (Razılaşma və Məqsədin Müəyyənləşməsi)

Burada kouç və klient sessiyanın məqsədi və qarşılıqlı gözləntilər barədə razılaşırırlar.

Kouç:

“Səni bu gün bura gətirən əsas məsələ nədir? Nəyi araşdırmaq istəyirsən?”

Klient:

“Mövcud işim məni artıq motivasiya etmir. Tam fərqli bir sahəyə keçmək istəyirəm, amma tərəddüdlərim var.”

Kouç:

“Sənə bu sessiyada necə dəstək ola bilərəm?”

(açıq sual + anlaşıma)

Klient:

“Fikirlərimi aydınlaşdırmaq və növbəti addımlarımı müəyyənləşdirmək istəyirəm.”

Kouç:

“Mükəmməl. Bu sessiyada məqsədiniz yeni karyera seçimlərinə aydınlıq gətirmək və ehtiyac varsa, növbəti addımı planlaşdırmaq olacaq. Sənin razılığınla bunu əsas fokus edək. Razılaşırıq?”
(→ *Contracting tamamlandı*)

2. Listening (Aktiv Dinləmə və Empatik Yanaşma)

Kouç bu mərhələdə diqqətlə dinləyir, qeyri-verbal siqnalları da müşahidə edir.

Klient:

“Mən uzun müddətdir ki, marketinq sahəsində işləyirəm. Amma indi daha yaradıcı bir işlə məşğul olmaq istəyirəm, məsələn, dizayn sahəsinə keçmək. Eyni zamanda, gəlir və sabitlik mövzusu məni qorxudur.”

Kouç (reflektiv dinləmə):

“Sən artıq mövcud işinin sənə ilham vermədiyini və yaradıcılıq axtarışında olduğunu deyirsən, amma bu keçidin yaratdığı qeyri-müəyyənlik və risklər səni narahat edir. Doğru anladım?”
(→ *Klient başa düşüldüyünü hiss edir*)

3. Exploring (Araşdırma və Dərinləşmə)

Bu mərhələdə kouç klientin düşüncə və hisslərini, ehtiyac və inanclarını araşdırır.

Kouç:

“Gəlin bir az dərinə gedək.

Dizayn sahəsinə keçmək istəyi sənin üçün nə ifadə edir?

Bu sahədə çalışmaq sənə nə verə bilər?”

Klient:

“Məni yaratmaq, özümü ifadə etmək və fərqlilik ortaya qoymaq çox həyəcanlandırır. Elə bil bu, mənim daxili çağırışımdır.”

Kouç:

“Əgər bu istiqamət daxildən gələn bir çağırışıdırsa, sənə hansı inanc və qorxular bu addımı atmaqdan saxlayır?”

(→ Limiting beliefs ilə tanışlıq)

Klient:

“Uğursuz ola bilərəm... və maddi olaraq çətinlik çəkərəm deyə qorxuram.”

Kouç:

“Bu qorxular sənə qorumağa çalışır. Amma gəlin düşünək:

Əgər uğur qazanmaq ehtimalını artırırsan, nə fərqli edə bilərsən?”

(→ Reframing + ehtiyat plan düşünməsi)

4. Action (Fəaliyyət və Addım Planı)

Kouç bu mərhələdə klientin praktiki və real addımlar planlaşdırmasına kömək edir.

Kouç:

“İndi bu yeni sahəyə keçid üçün hansı ilk addımı ata bilərsən?”

(→ konkret planlaşdırma)

Klient:

“Bir dizayn kursuna yazıla bilərəm və freelance layihələrlə təcrübə toplaya bilərəm.”

Kouç:

“Əla.

Bu addımı nə zaman atacaqsan?

Nə və ya kim sənə bu prosesdə dəstəkləyə bilər?”

Klient:

“Sabah kurslara baxmağa başlayıram və bir dostum var ki, dizayn sahəsindədir — ondan məsləhət alacam.”

5. Review (Yekunlaşdırma və Refleksiya)

Sessiya sonunda kouç, klientlə əldə olunan fərqlilikləri nəzərdən keçirir.

Kouç:

“Bugünkü sessiyada sənə üçün ən önəmli fərqlilik nə oldu?”

(→ Refleksiya və gücləndirmə)

Klient:

“Əslində qorxularım məni qoruyur, amma onların arxasında mənim üçün dəyərli olan bir istək var. İndi bu istəyi kiçik addımlarla reallaşdırmağa başlaya bilərəm.”

Kouç:

“Bu fərqi indəliklə növbəti həftə nəyi izləmək və davam etdirmək istəyirsən?”

Klient:

“Kurs araşdıracam, dostumla danışacam və vaxt planlaması edəcəm.”

Sessiya Bitdi**Ev tapşırığı:**

- 3 dizayn kursu araşdır və qeyd et
- LinkedIn-də sahə üzrə 2 mütəxəssislə əlaqə yarat
- Öz vaxtına 1 saatlıq kreativ məşğuliyyət əlavə et

OSKAR Modelinə əsaslanan Kouçluq Sessiyası

Mövzu: İş həyatında özünə inamın artırılması

Model: OSKAR (Outcome, Scaling, Know-how, Affirm & Action, Review)

Format: Kouç və Klient arasında dialoq

1. O – Outcome (Nəticə / İstənilən hədəf)

Kouç:

“Səni bura gətirən əsas məsələ nədir və bu sessiyanın sonunda nəyə nail olmaq istəyirsən?”

Klient:

“İşdə tez-tez təqdimat etməli oluram, amma hər dəfə narahatlıq keçirirəm. İstəyirəm ki, daha inamlı olum.”

Kouç:

“Bu sessiyadan sonra özünü necə görmək istədin?”

(→ *Açıq, pozitiv formulasıya üçün yönləndirmə*)

Klient:

“Təqdimat zamanı özümə inamla danışmaq, fikirlərimi rahat ifadə etmək və auditoriya ilə əlaqədə olmaq istəyirəm.”

Kouç:

“Əla, demək məqsədiniz təqdimat zamanı daha inamlı və rahat olmağıdır. Razısan?”

(→ *Nəticə mərhələsi tamamlandı*)

2. S – Scaling (Ölçəkləndirmə)

Kouç:

“İndi isə gəlin bu hədəfə doğru harada olduğuna baxaq.

0-dan 10-a qədər bir şkala ilə qiymətləndirsən, bu an təqdimat zamanı özünə inam səviyyəni neçə olar?”

(0 = ümumiyyətlə inam yoxdur, 10 = tam inam)

Klient:

“4 deyərdim.”

Kouç:

“Niyə 4? Niyə 2 və ya 3 yox?”

(→ *Fokus resursa və mövcud bacarığa çevrilir*)

Klient:

“Çünki bəzi hallarda təqdimatdan öncə yaxşı hazırlaşırım və fikirlərim aydındır. Amma hələ də auditoriya qarşısında rahat deyiləm.”

Kouç:

“Bu, deməkdir ki, artıq uğurla etdiyin şeylər var. Əla başlanğıcdır.”

3. K – Know-how (Bacarığa fokuslanma)

Kouç:

“Bu 4-lük səviyyəyə gəlməyə sənə nə kömək edib? Hansı bacarıqların və resursların var?”
(→ Müsbət tərəfləri üzə çıxarır)

Klient:

“Düzgün strukturda təqdimat hazırlayıram, əvvəlcədən məşq edirəm, və bəzi dinləyicilərin maraqlandığını görəndə daha rahat danışırım.”

Kouç:

“Bunlar çox dəyərli resurslardır.

Bu resursları daha da gücləndirmək və növbəti səviyyəyə keçmək üçün nə edə bilərsiniz?”

Klient:

“Daha çox canlı məşq edə bilərəm. Həm də təqdimat zamanı özümə müsbət təsdiqlər deməyi sınağa bilərəm.”

4. A – Affirm & Action (Təsdiqləmə və Fəaliyyət planı)

Kouç:

“Dediklərinə əsas götürərək bir fəaliyyət planı hazırlayaq.
Növbəti təqdimatına qədər hansı konkret addımı atacaqsan?”

Klient:

“Həftədə 2 dəfə güvəndiyim dostlarımla təqdimat məşqi edəcəm. Hər məşqdən sonra nələri yaxşı etdiyimi qeyd edəcəm.”

Kouç:

“Möhtəşəm plan! Sən artıq özünü inkişaf etdirmək üçün aktiv addımlar atırsan. Səndə bu güc var. Özünə bir cümlə ilə nəyi təsdiqləyərsən?”

Klient:

“Mən fikirlərimi aydın və inamla ifadə edə bilən biriyəm.”

5. R – Review (Yekunlaşdırma və Refleksiya)

Kouç:

“Bu sessiyada sənin üçün ən vacib fərqi nə oldu?”

Klient:

“Mənim artıq müəyyən güclü tərəflərim var və kiçik addımlarla bu sahədə özümə daha çox güvənə bilərəm.”

Kouç:

“Növbəti sessiyamızda bu planın necə getdiyini müzakirə edəcəyik. İnanıram ki, bu dəyişimi həyata keçirə biləcəksən.”

Sessiya Bitdi

Ev Tapşırığı:

- Həftə ərzində 2 təqdimat məşqi et

- Hər məşqdən sonra özünə yazılı geribildirim ver
- Özünə dair 1 pozitiv təsdiqləyici cümlə yaz və hər gün təkrarla

Kouçluqda SWOT Analizi

1. SWOT Analizinin Mənşəyi və Mahiyyəti

- **SWOT** — *Strengths (Güclü tərəflər)*, *Weaknesses (Zəif tərəflər)*, *Opportunities (İmkanlar)*, *Threats (Təhdidlər)* sözlərinin baş hərflərindən yaranmış bir modeldir.
- İlk dəfə **1960-cı illərdə biznes strategiyası** üçün yaradılmışdır. Daha sonralar **fərdi inkişaf** və **kouçluq** sahəsində də geniş tətbiq olunmağa başladı.
- Kouçluqda SWOT müştərinin özünü tanıması, resurslarını görməsi və məqsədlərinə daha aydın yanaşması üçün güclü vasitədir.

2. Kouçluqda SWOT-un Məqsədi

- Müştərinin **daxili resurslarını** (güclü və zəif tərəfləri) və **xarici mühit faktorlarını** (imkanlar və təhdidlər) balanslı görməsinə kömək etmək.
- Hədəf çatmaq üçün **strateji baxış** yaratmaq.
- Müştərinin **özünü dərkini və şüur səviyyəsini artırmaq**.
- Kouçun müştəriyə **öz həll yolunu tapması üçün güzgü tutması**.

3. SWOT-un Dörd Komponenti

Strengths – Güclü tərəflər

Müştərinin bacarıqları, keyfiyyətləri, üstünlükləri.

Sual nümunələri:

- Hansı bacarıqlarınla fəxr edirsən?
- Digərləri sənə hansı güclü tərəflərini qeyd edirlər?
- Ən böyük nailiyyətlərin hansılardır?

Weaknesses – Zəif tərəflər

Məhdudiyyətlər, inkişaf sahələri, maneələr.

Sual nümunələri:

- Hansı vərdişlərin sənə irəliləməni çətinləşdirir?
- Özün haqqında ən çox hansı zəiflikləri qəbul edirsən?
- Hansı bacarıqlarını inkişaf etdirməlisən?

Opportunities – İmkanlar

Xarici mühitdə inkişaf üçün şanslar.

Sual nümunələri:

- Ətrafında hansı imkanlar var?
- Hansı əlaqələr, təlimlər və ya resurslar sənin yolunu asanlaşdırı bilər?
- Hansı yeni sahələrə qədəm qoya bilərsiniz?

Threats – Təhdidlər

Risqlər, çətinliklər, mane ola biləcək xarici faktorlar.

Sual nümunələri:

- Hansı xarici amillər hədəfinə çatmağı çətinləşdirə bilər?
- Rəqabət, iqtisadi və ya sosial faktorlar səni necə təsir edə bilər?
- Təhdidlərin qarşısını almaq üçün hansı alternativ planların ola bilər?

4. Kouçluqda SWOT Analizinin İstifadəsi

Kouç sessiyasında addımlar:

1. Müştərinin **mövcud vəziyyətini müəyyənləşdir.**
2. SWOT-un hər bölməsinə aid açıq suallar ver.
3. Cavabları **vizual cədvələ köçür.**
4. Müştəri ilə birlikdə nəticələri analiz et.
5. **Hərəkət planı** qurmasına kömək et.

5. Praktiki Nümunə

Müştəri: Aysel, 25 yaş, yeni işə başlayıb, liderlik qabiliyyətini inkişaf etdirmək istəyir.

- **Strengths (Güclü tərəflər):** Yaxşı ünsiyyət bacarığı, yaradıcılıq, enerjili.
- **Weaknesses (Zəif tərəflər):** Təcrübənin azlığı, vaxt idarəsində çətinlik.
- **Opportunities (İmkanlar):** Şirkətdə təlimlər, mentor dəstəyi, yeni layihələr.
- **Threats (Təhdidlər):** Güclü rəqabət, iş mühitində qeyri-sabitlik.

□ **İnkişaf planı:** Liderlik təliminə qatılmaq, vaxt idarəsi üçün xüsusi metod öyrənmək, kiçik layihələrdə könüllü lider rolunu almaq.

6. Təlim və Tapşırıq İdeyaları

- **SWOT Cədvəli doldurma məşqi:** Təlim iştirakçıları öz həyat və karyeraları üçün SWOT cədvəli tərtib etsinlər.
- **Cütlüklə iş:** Bir iştirakçı digərinə kouç sualları versin, birlikdə SWOT hazırlasınlar.
- **Qrup müzakirəsi:** Hansı zəifliklər tez-tez rast gəlinir və onları necə gücə çevirmək olar?

7. Nəticə

SWOT kouçluğu sadə, amma çox güclü vasitədir. Müştərinin:

- özünü daha yaxşı tanımasına,
- resurslarını effektiv istifadəsinə,
- hədəflərə daha şüurlu şəkildə yönəlməsinə yardım edir.

SWOT Analizi üzrə Sessiya Nümunəsi

Müştəri: Nigar, 27 yaş, marketinq sahəsində işləyir və liderlik bacarıqlarını inkişaf etdirmək istəyir.

1. Sessiyanın Açıliş

Kouç: Salam, Nigar! Keçən dəfə dedin ki, karyeranda liderlik istiqamətində inkişaf etmək istəyirsən. Bu gün bu mövzuda daha aydın baxış əldə etmək üçün SWOT analizi aparmağı təklif edirəm. Razısanmı?

Müştəri: Bəli, çox maraqlı olar.

2. Güclü tərəflərin araşdırılması (Strengths)

Kouç: Gəlin güclü tərəflərinlə başlayaq. Səncə, iş həyatında səni digərlərindən fərqləndirən hansı keyfiyyətlərin var?

Müştəri: Mən yaradıcılıqda güclüyəm, yeni ideyalar tapmaqda rahatlıqla irəli çıxıram.

Kouç: Əla! Başqa nə əlavə edərdin?

Müştəri: Komanda ilə işləməyi çox sevirəm və insanlarla asan ünsiyyət qururam.

Kouç: Yaxşıdır. Ətrafındakılar sənin hansı güclü tərəflərini tez-tez vurğulayırlar?

Müştəri: Enerjili olduğumu və motivasiya verdiyimi deyirlər.

☐ **Qeyd (Strengths):** Yaradıcı düşüncə, komanda işi, ünsiyyət bacarığı, motivasiyaedici enerji.

3. Zəif tərəflərin araşdırılması (Weaknesses)

Kouç: İndi zəifliklərə baxaq. Hansı məqamlar sənin hədəfinə çatmağını çətinləşdirə bilər?

Müştəri: Mənim liderlik təcrübəm azdır. Bu da bəzən mənə inamsızlıq yaradır.

Kouç: Başqa hansı çətinliklər var?

Müştəri: Vaxt idarəsində bir az çətinlik çəkirəm. Bəzən prioritetləri düzgün qoya bilmirəm.

Kouç: Sənə mane olan başqa hansı davranışları müşahidə edirsən?

Müştəri: Bəzən çətin insanlarla ünsiyyətdə çətinlik çəkirəm, konfliktlərdən qaçıram.

☐ **Qeyd (Weaknesses):** Liderlik təcrübəsinin azlığı, vaxt idarəsi problemləri, çətin ünsiyyət vəziyyətlərində passivlik.

4. İmkanların kəşfi (Opportunities)

Kouç: Ətrafında hansı imkanlar var ki, sənin inkişafına dəstək ola bilər?

Müştəri: Şirkətimizdə yaxın günlərdə liderlik təlimləri başlayır, orada iştirak edə bilərəm.

Kouç: Başqa hansı fərsətləri görürsən?

Müştəri: Yeni layihələr başlayır. Mən orada könüllü lider rolunu götürə bilərəm.

Kouç: Əla. Sənin güclü tərəflərin bu imkanlardan necə yararlanırsa bilər?

Müştəri: Yaradıcılığım və komanda işi bacarığım layihələrdə məni önə çıxara bilər.

□ **Qeyd (Opportunities):** Şirkətdə təlimlər, yeni layihələr, fərqlənmək fürsətləri.

5. Təhdidlərin araşdırılması (Threats)

Kouç: İndi təhdidlərə baxaq. Xarici amillərdən hansı səni çətin vəziyyətə sala bilər?

Müştəri: Şirkətdə rəqabət çox güclüdür. Hər kəs liderlik mövqeyinə yüksəlmək istəyir.

Kouç: Başqa hansı riskləri görürsən?

Müştəri: İqtisadi vəziyyət qeyri-sabitdir, layihələrin təxirə salınma ehtimalı var.

Kouç: Bəs bu risklərin qarşısını almaq üçün nə edə bilərsən?

Müştəri: Mən bacarıqlarımı gücləndirə bilərəm, yalnız şirkətimdə deyil, onlayn təlimlərdə də iştirak edə bilərəm.

□ **Qeyd (Threats):** Güclü rəqabət, iqtisadi qeyri-sabitlik, layihə imkanlarının məhdudluğu.

6. SWOT nəticəsinin yekunlaşdırılması

Kouç: SWOT analizinə baxanda hansı nəticəni çıxarırsan?

Müştəri: Mənim güclü tərəflərim çoxdur, amma zəifliklərim üzərində işləməliyəm. İmkanlar çoxdur və onları qaçırmamalıyam. Təhdidlər isə məni daha hazırlıqlı olmağa məcbur edir.

7. İnkişaf planı (Action Plan)

Kouç: Çox gözəl müşahidə. İndi gələn 1 ay üçün konkret addımlar quraq. Nə etmək istədin?

Müştəri:

1. Liderlik təliminə yazılacağam.
2. Yeni layihələrdə könüllü olaraq lider rolunu götürəcəyəm.
3. Vaxt idarəsini gücləndirmək üçün xüsusi planlama tətbiqi istifadə edəcəyəm.

Kouç: Möhtəşəm! Bu addımlar sənin hədəfinə doğru güclü bir başlanğıc olacaq.

Nəticə

Bu dialoqda kouç açıq suallar vasitəsilə müştərinin SWOT analizini dərinləşdirdi. Nəticədə müştəri:

- Öz güclü və zəif tərəflərini daha aydın gördü,
- Mövcud imkan və təhdidləri dərk etdi,
- 1 aylıq **real fəaliyyət planı** qurdu.

Komanda Kouçluğu Prinsipləri

1. Komanda Kouçluğu nədir?

Komanda kouçluğu, fərdi kouçluqdan fərqli olaraq, bir neçə nəfərdən ibarət komandanın kollektiv inkişafını və performansını artırmaq məqsədilə aparılan kouçluq prosesidir. Burada əsas hədəf komandanın birlikdə düşünməsi, öyrənməsi, qərar verməsi və nəticə yaratmasıdır.

2. Komanda Kouçluğu ilə Komanda Təlimi və Fasilitasiya arasında fərqlər

Xüsusiyyət	Komanda Kouçluğu	Komanda Təlimi	Fasilitasiya
Fokus	Davranış və münasibətlərin inkişafı	Bilik və bacarıq ötürülməsi	Müxtəlif qruplarla prosesin yönəldilməsi
Rolu	Kouç, prosesə dəstək verən	Təlimçi, bilik verən	Fasilitator, neytral vasitəçi
Metod	Sualvermə, refleksiya, əlaqə gücləndirmə	Mühazirə, məşğələ	Strukturlaşdırma və qrup prosesləri
Məqsəd	Komanda performansını artırmaq	Yeni məlumatlar öyrətmək	Müəyyən mövzu üzrə dialoqu yönəltmək

3. Əsas Prinsiplər

1. Kollektiv məqsədin aydınlığı

Komandanın birgə uğur üçün ortaq məqsədi olmalıdır. Kouç bu məqsədi aydınlaşdırmağa və hər üzvün bu məqsədə nə dərəcədə bağlı olduğunu müəyyənləşdirməyə kömək edir.

2. Komanda sisteminə yanaşma

Komanda bir sistemdir – hər bir üzvün davranışı digərlərini və ümumi nəticəni təsir edir. Kouç bu sistemik yanaşmanı nəzərə alaraq, münasibətləri, ünsiyyəti və liderlik modelini izləyir.

3. Açıq və dürüst ünsiyyət

Komanda üzvləri arasında şəffaflıq, dürüstlük və qarşılıqlı hörmətin qurulması mühümdür. Kouç qapalı ünsiyyət nümunələrini açmağa yardım edir.

4. Rol və məsuliyyətlərin dəqiqliyi

Hər bir üzvün komandadakı rolu və məsuliyyətləri aydın və qəbul olunmuş olmalıdır. Belirsizliklər qarşıdurmalar yarada bilər.

5. Etibar və emosional təhlükəsizlik

Komanda üzvləri öz fikirlərini və hisslərini sərbəst ifadə edə bilməlidirlər. Kouç etibar mühitinin qurulmasına və davamlı olmasına dəstək verir.

6. Fərqliliklərin qəbul edilməsi

Komandada fərqli şəxsiyyət tipləri, dəyərlər və yanaşmalar ola bilər. Bu fərqliliklər potensial güc mənbəyidir – kouç onları konstruktiv istifadəyə yönəldir.

7. Öyrənmə və refleksiya mədəniyyəti

Uğur və uğursuzluqlardan kollektiv öyrənmə komanda inkişafı üçün əsasdır. Kouç refleksiya mədəniyyətini inkişaf etdirir.

4. Komanda Kouçluğu Faydaları

- Komanda içi ünsiyyət və əməkdaşlığın yaxşılaşması
- Münaqişələrin azaldılması və konstruktiv dialoqun təşviqi
- Daha aydın qərarvermə prosesi
- Hədəf və strategiyalara daha güclü bağlılıq
- Liderlik potensialının inkişafı
- Ortamotivasiya və performansın yüksəlməsi

5. Komanda Kouçluğu Sessiyasının Tipik Gedişi

- **Giriş və Kontrakt mərhələsi**
 - Prosesin məqsədləri və gözləntilər müəyyən olunur
 - Kouçluq prinsipləri izah edilir (etika, sirr saxlanması, könüllülük)
- **Komanda diaqnostikası**
 - Güclü və zəif sahələrin qiymətləndirilməsi
 - Qısa anketlər, müşahidə və kouçluq sualları ilə komanda analiz olunur
- **Hədəf qurulması**
 - Komanda məqsədi aydınlaşdırılır
 - Hər üzvün bu məqsədə bağlılığı ölçülür
- **İnkişaf mərhələsi**
 - Ünsiyyət bacarıqları, əməkdaşlıq, liderlik rolları işlənir
 - Komanda öz davranışlarına dair refleksiya edir
 - Rollu oyunlar, metaforalar və vizual alətlər istifadə olunur
- **Fəaliyyət planı və öhdəlik**
 - Komanda konkret addımlar müəyyən edir
 - Prosesin davamlılığı üçün plan hazırlanır

6. Kouç üçün Mühüm Bacarıqlar

- Sistemik dinləmə və müşahidə
- Neytrallıq və mühakiməsizlik
- Qrup dinamikasını oxumaq
- Güclü suallar vermək
- Emosional zəkanın istifadəsi
- Transformativ geribildirim vermə
- Konfliktlərə peşəkar yanaşma

7. Praktik Tapşırıq İdeyası

Tapşırıq:

Komandanızla yaxın keçmişdə yaşadığınız bir çətinliyi düşünün. Aşağıdakı sualları cavablandırın:

- Bu vəziyyətdə komanda necə reaksiya verdi?
- Komanda daxilində hansı münasibət və rollar ön plana çıxdı?
- Kouç olsaydınız bu komandanı necə dəstəkləyərdiniz?

Nəticə

Komanda kouçluğu yalnız performans artırmaqla kifayətlənməz, həm də komandanın **şəffaflıq, əməkdaşlıq, məsuliyyət və etibar üzərində inkişafını təmin edir**. Bu yanaşma müasir liderlik və təşkilati transformasiya proseslərində mühüm yer tutur.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Tətbiq edilən alət: “Liderin 100 Günü”

Kontekst: Yeni vəzifəyə təyin olunmuş bir liderin ilk 100 günü üçün plan qurulması

Sessiyanın məqsədi: Vizyon, prioritetlər, risklər, dəstək və liderlik dəyərlərini müəyyənləşdirmək

Dialog: Kouç (K) və Lider (L)

K: Salam! Liderlik vəzifənizdə ilk günlərinizdir. Təbrik edirəm. Bu gün birlikdə “Liderin 100 Günü” adlı kouçluq çərçivəsindən istifadə edəcəyik. Hazırsınız?

L: Salam! Təşəkkür edirəm. Bəli, ilk addımları necə daha effektiv atacağımı düşünmək üçün bu sessiyanın çox faydalı olacağını hiss edirəm.

1. VİZYON – “100-cü günün sonunda harada olmaq istəyirsiniz?”

K: Gəlin 100-cü günə baxaq. Uğurlu bir başlanğıc etdiyinizi necə biləcəksiniz?

L: Komandamın güvənini qazanmış və əsas transformasiya sahələrini müəyyən etmiş olmaq istəyirəm. Ən azı 1 strateji təşəbbüsə başlamış olmalıyam.

K: Bu uğurun hansı göstəriciləri olacaq?

L: Komandada açıqlıq və əməkdaşlıq artacaq. Bəzi daxili proseslər optimallaşdırılacaq. Rəhbərlik və komanda arasında körpü rolunu görəcəyəm.

2. STRUKTUR – “İlk 100 gün üçün mərhələlər necə bölünəcək?”

K: Gəlin 100 günü 3 hissəyə bölək: İlk 30 gün, növbəti 40 və son 30 gün. Hər mərhələnin fokusunu necə təyin edərdiniz?

L:

- **1-30 gün:** Dinləmə, müşahidə, komanda ilə tanışlıq
- **31-70 gün:** Prioritetlərin təyin edilməsi, ilkin addımlar
- **71-100 gün:** Strategiyanın təqdimatı, tədbirlərin başlanması

3. PRIORİTETLƏR – “Ən vacib 3 hədəf nədir?”

K: Bu 100 gündə üç əsas məqsədiniz nə olacaq?

L:

- Komanda ilə güvənə əsaslanan münasibət qurmaq
- Əsas struktur və proseslərin təhlili
- Yeni təşəbbüslərin planlanması və start verilməsi

K: Bu hədəfləri necə ölçəcəksiniz?

L: Davamlı geribildirim, rəy sorğuları və komanda toplantılarındakı iştirak səviyyəsinə əsasən.

4. RİSKLƏR – “Uğur yolunda nələr mane ola bilər?”

K: Hansı maneələri əvvəlcədən görürsünüz?

L:

- Müqavimət göstərən əməkdaşlar
- Dəyişiklik qorxusu
- Resursların məhdudluğu

K: Bu risklərə qarşı hansı tədbirləri düşünürsünüz?

L: Dinləyici və açıq mövqe nümayiş etdirəcəyəm, tez-tez görüşlər keçirəcəyəm və erkən tərəfdaşlar tapacağam.

5. DƏSTƏK – “Kimlərə ehtiyacınız var?”

K: Bu yolda sizə kimlər dəstək ola bilər?

L:

- Yuxarı rəhbərlik – vizyonu bölüşmək üçün
- HR – mədəniyyətlə işləmək üçün
- Bir neçə açıqfikirli komanda üzvü – pilot layihələr üçün

6. DƏYƏRLƏR – “Liderliyinizə rəhbərlik edən dəyərlər hansılardır?”

K: Sizcə lider olaraq hansı dəyərlərlə hərəkət etməlisiniz?

L:

- Etimad və şəffaflıq
- Ədalət
- İnkişaf yönümlü düşüncə

K: Bu dəyərləri gündəlik davranışlarınızda necə əks etdirəcəksiniz?

L:

- Qarşılıqlı və aydın ünsiyyət
- Komandaya açıq platforma
- Mütəmadi rəy sorğuları və tanınma

7. NƏTİCƏ – “100 gün tamamlandıqda sizə nə demələrini istəyirsiniz?”

K: Lider olaraq ilk 100 gündən sonra komandadan nə eşitmək istərdiniz?

L:

- “O bizi dinlədi.”
- “Dəyişiklik qorxulu deyildi, çünki bizi də prosesə daxil etdi.”
- “Artıq hara getdiyimizi bilirik.”

Ev Tapşırığı – “100 Gün Planı”

Kouç: Bu sessiyanı sənədləşdirmək üçün aşağıdakıları yazılı şəkildə tamamlayın:

- “100-cü gün vizyonum” (1 paraqraf)
- 3 əsas prioritet və ölçü göstəriciləri
- Risklərin siyahısı və qarşı tədbirlər
- Kimlərdən dəstək alacaqsınız?
- Liderlik dəyərləriniz və davranış əlamətləri

Kouçluq Sessiyası Qapanışı

K: Bu sessiya sənə nə verdi?

L: Strateji düşünməyə və planlı hərəkətə keçmək üçün əla çərçivə oldu. Dəyərlərimi və məqsədimi daha aydın hiss etdim.

K: Möhtəşəmdir! “Liderin 100 Günü” yalnız başlanğıcdır – amma yaxşı başlanğıc hər şeydir.

Komanda Kouçluğu Sessiyası – Rollu Oyun Nümunəsi

Mövzu: Komanda daxilində empatiya və əməkdaşlığın inkişafı

Alət: Rollu oyun – “Başqasının yerində olsaydım...”

Təyinat: Kouç – Komandanın inkişafına dəstək verən şəxs

Komanda üzvləri: Lider (Leyla), Üzvlər (Rauf, Aysel, Elvin)

Sessiyanın Məqsədi:

Komanda üzvlərinin bir-birinin perspektivini anlama bacarığını inkişaf etdirmək, daxili münaqişələri empatik yanaşma ilə çözmək və əməkdaşlıq mühitini gücləndirmək.

Kouçluq Sessiyası Gedişi (Dialog Formatında)

I. Açılış və məqsədin açıqlanması

Kouç:

Salam, hər birinizi görmək çox xoşdur. Bu gün biz “Komanda baxışını genişləndirmək və bir-birimizi daha yaxşı anlamaq” məqsədi ilə bir **rollu oyun** keçirəcəyik. Hədəfimiz – fərqli rollara girərək empati qurmaq və əməkdaşlığı gücləndirməkdir.

Leyla (Komanda rəhbəri):

Maraqlı səslənir. Komandamızın daxilində bəzən fikir ayrılıqları olur, amma açıq şəkildə həll edə bilmirik. Faydalı ola bilər.

Kouç:

Əla. Gəlin başlayaq.

II. Məşqin qaydalarının izahı

Kouç:

Rollu oyunumuz belə olacaq:

- Hər kəs digər bir komanda üzvünün roluna girəcək.
- Müəyyən bir vəziyyət təqdim olunacaq.
- Rollarda qarşılıqlı dialoq aparacaqsınız.
- Sonda isə hər kəs hisslərini və öyrəndiklərini bölüşəcək.

III. Ssenarinin təqdimatı

Ssenari:

Komanda son təqdimata hazırlaşır. Aysel təqdimat dizaynına cavabdehdir, Elvin isə texniki məlumatları təqdim edəcək. Rauf isə layihənin strateji hissəsini işləyir. Rəhbər Leyla isə bütün prosesi koordinasiya edir. Lakin vaxt məhduddur və stress yüksəkdir.

Münaqişə vəziyyəti:

Elvin gec məlumat verib, bu isə Ayselin işinə təsir edib. Aysel əsəbiləşib, Leyla isə tərəfləri sakitləşdirməyə çalışır.

IV. Rolların dəyişməsi**Kouç:**

Aysel – bu dəfə sən Elvinsən.

Elvin – sən Ayselsən.

Rauf – sən Leylasan.

Leyla – sən Raufsan.

Hazırsınız? Gəlin dialoqu başlayaq.

V. Rollu Oyun (Canlandırma)**(Aysel → Elvin rolunda):**

Bağışlayın, məlumatları gec göndərdim, amma çoxlu texniki problemim oldu. Ayselin işi ilə maraqlanmağa vaxtım olmadı.

(Elvin → Aysel rolunda):

Mən çalışdım dizaynı vaxtında bitirim, amma sən gec göndərdin. Bu artıq mənim üçün böyük stress idi!

(Rauf → Leyla rolunda):

Görürəm ki, hər ikiniz stress altındasınız. Gəlin bu barədə danışaq və necə daha yaxşı əməkdaşlıq edə bilərik, onu aydınlaşdıraq.

(Leyla → Rauf rolunda):

Layihənin strateji hissəsi vaxtında verilsəydi, bəlkə də Elvin daha tez hazır ola bilərdi...

VI. Rol-dəyişmə sonrası refleksiya**Kouç:**

Çox gözəl! İndi öz rollarınıza qayıdın. Gəlin, hər biriniz hisslərinizi bölüşün:

Aysel:

Elvinin rolunda olmaq mənə göstərdi ki, o da təzyiq altındadır və hər şey planlandığı kimi getmir.

Elvin:

Ayselin narahatlığı əsaslıdır. Mən onun nə qədər gərgin olduğunu indi daha yaxşı başa düşürəm.

Leyla:

Komandanın hər bir üzvünü fərqli baxışdan görmək çox dəyərlidir. Bu məni lider olaraq daha balanslı qərarlar verməyə təşviq edir.

Rauf:

Leylanın rolunda hiss etdim ki, bəzən rəhbərin balans yaratması həqiqətən çətindir.

VII. Sessiyanın bağlanması və öyrənilənlər

Kouç:

Bu məşqdən nə öyrəndiniz?

Aysel:

Empatiyanın nə qədər vacib olduğunu.

Elvin:

Əlaqənin açıq və vaxtında olması problemin yarısını həll edir.

Leyla:

Lider olaraq hər bir perspektivi dinləmək mənim əsas vəzifəmdir.

Rauf:

Fikir ayrılığı normaldır, amma doğru idarə olunmalıdır.

Ev Tapşırığı (Fakultativ):

Komanda üzvlərinə aşağıdakı suallarla şəxsi refleksiya tapşırılır:

- Bu gün başqasının yerində olmaq mənə nə öyrətdi?
- Mən komanda daxilində hansı rolları daha çox anlayıram?
- İrəlidə əməkdaşlığı artırmaq üçün hansı konkret davranışa diqqət edəcəyəm?

Bu sessiya, komanda kouçluğu çərçivəsində **emosional zəkanın, dinləmənin və empatiyanın** inkişafı üçün güclü təcrübə verir.

Karyera İnkişafı, Keçidlər və Balans

1. Mövzuya Giriş

Karyera kouçluğu, şəxsin peşəkar həyatda məqsədlərinə çatmasına dəstək olmaq üçün tətbiq olunan kouçluq növüdür. Bu yanaşma, şəxsin bacarıq, dəyər, maraq və ehtiyaclarını nəzərə alaraq, məqsədyönlü və balanslı qərarlar verməsinə kömək edir.

2. Karyera İnkişafı Nədir?

Karyera inkişafı – fərdin peşəkar həyat boyu yaşadığı böyümə, öyrənmə və dəyişiklik prosesidir.

Əsas mərhələlər:

- **Özünü tanıma** – dəyərlər, güclü tərəflər, maraqlar
- **İstiqamət seçimi** – hədəf sahə, sənaye və rol
- **Bacarıq inkişafı** – təlim, təcrübə və bilik qazanma
- **Şəbəkə qurma** – əlaqələr və imkanların genişləndirilməsi
- **Məqsədə çatma və yenidən qiymətləndirmə**

3. Karyera Keçidləri

Karyera keçidləri planlı və ya qeyri-planlı ola bilər. Kouç bu keçidlərin hər birində klienti dəstəkləməli, həm emosional, həm də praktiki baxımdan hazırlamalıdır.

Nümunə keçidlər:

- Tələbəlikdən ilk işə keçid
- Bir sahədən digərinə keçid (kross-funksional dəyişiklik)
- İşsizlikdən aktiv əmək bazarına dönüş
- Öz biznesinə başlama
- Təqaüdə çıxma və yeni mərhələyə keçid

Kouçun rolu:

- Klientin keçid zamanı yaşadığı duyğularla işləmək
- Yeni kimliyi tanımağa kömək etmək
- İnam və plan qurmaq bacarığını gücləndirmək

4. Karyera və Həyat Balansı

Müasir dünyada uğurlu karyera ilə şəxsi həyat arasında **balans** saxlamaq vacibdir. Bu balansın pozulması burnout, motivasiya itkisi, ailə və sağlamlıq problemlərinə səbəb ola bilər.

Balans üçün əsas aspektlər:

- Zamanın düzgün idarə olunması

- Prioritetləşdirmə bacarığı
- “Yox” deməyi öyrənmək
- Özünə qayğı və emosional rifah
- Ailə və sosial həyatla harmoniyada qalmaq

5. Kouçun Alət və Yanaşmaları

Məqsəd	Kouçluq Alətləri / Yanaşmaları
Özünü tanıma	Dəyər kartları, Güclü suallar
Keçid planlaması	GROW, OSKAR, SWOT, Wheel of Life
Balans yaratmaq	Circle of Life, Prioritet matrisi
Emosional dəstək	Aktiv dinləmə, reflektiv suallar
Fəaliyyət planı	SMART, PURE, ACT modeli

6. Klient Profilləri və Yanaşmalar

Klient Tipi	Yanaşma
Gənc və tələbə	Dəyərlərlə tanışlıq, maraq testləri, ilk iş təcrübəsi
Karyera dəyişmək istəyən	Transfer bacarıqların tanınması, qorxu ilə işləmək
Lider və menecer	Rolların təhlili, vizyon və məqsəd qurmaq
Burnout yaşayan şəxs	Emosional bərpa, balans və özünə qayğı planı

7. Nəticə və Kouçun Etik Məsuliyyəti

Kouç, klientin seçimlərinə hörmətlə yanaşmalı, onu öz resurslarına bağlamalı və asılılıq yaratmamalıdır. Etik olaraq, kouç terapiya və ya məsləhət vermə funksiyasını əvəz etmir.

Nəticə:

Karyera inkişafı və keçidləri zamanı kouçun dəstəyi insanın peşəkar və şəxsi rifahı arasında körpü qurmasına yardım edir. Doğru alətlər və güclü suallar kouçluq prosesini transformativ edə bilər.

Kouçluq Sessiyası Nümunəsi

Mövzu: Karyera Keçidi və Həyat-Balansının Qurulması

Kouçluq Modeli: GROW

Sessiyanın Müddəti: 60 dəqiqə

I. Açılış və müqavilə (5 dəq)

Kouç:

Salam, xoş gəlmisən. Bugünkü sessiyamızda nəyə fokuslanmaq istərdin?

Klient:

Təşəkkür edirəm. Mən iş yerimi dəyişmək istəyirəm. Hazırda qərar verməkdə çətinlik çəkirəm və bu dəyişiklik həyat balansına necə təsir edəcək — onu da düşünürəm.

Kouç:

Yəni sən həm karyera keçidi ilə bağlı qərarı dəqiqləşdirmək, həm də bu keçidin həyatına necə təsir edəcəyini araşdırmaq istəyirsən?

Klient:

Bəli, məhz belə.

II. G – Goal / Məqsəd (10 dəq)

Kouç:

Bu sessiyanın sonunda konkret olaraq nəyə aydınlıq gətirmiş olmağı istərdin?

Klient:

Yeni iş təklifini qəbul etməyim doğru addımdırmı və bu dəyişiklik şəxsi həyatımı necə təsir edə bilər — buna aydınlıq gətirmək istəyirəm.

Kouç:

Əla. Deməli, məqsədin — bu keçidin sənə üçün düzgün olub-olmadığını müəyyən etmək və həyat balansı baxımından hansı addımlar atacağını görməkdir?

Klient:

Bəli, tam olaraq.

III. R – Reality / Reallığın qiymətləndirilməsi (15 dəq)

Kouç:

Hazırkı işində səni nə narahat edir?

Klient:

Əsas problem uzun iş saatlarıdır. Həftəsonu belə bəzən işləməli oluram. Ailəmlə vaxt keçirməkdə çətinlik yaşayıram.

Kouç:

Yeni təklif edilən işdə hansı imkanlar var?

Klient:

Əmək haqqı yüksəkdir və daha çox məsuliyyət var. Amma rəsmi olaraq iş saatları daha sabit görünür.

Kouç:

Həyat balansın hal-hazırda necədir, özünə 1-dən 10-a qədər bal versən?

Klient:

4 deyərdim. İş çox zamanımı alır. Özümə və ailəmə az zaman qalır.

Kouç:

Səncə bu balans səviyyəsi uzunmüddətli olaraq necə təsir göstərə bilər?

Klient:

İstər-istəməz tükənmişlik yaşayıram və ailə münasibətləri də gərginləşə bilər.

IV. O – Options / Seçimlər (15 dəq)**Kouç:**

Bu vəziyyətdə hansı seçimlərin var?

Klient:

- Mövcud işdə qalmaq və balans qurmağa çalışmaq.
- Yeni işə keçmək.
- Başqa bir sahədə frelans kimi işləmək.

Kouç:

Bu seçimlərin hər birini necə qiymətləndirirsən?

Klient:

Mövcud işdə qalmaq stabil seçimdir, amma balanssızlıq davam edəcək.

Yeni iş daha yaxşı görünür, amma yenə də risk var.

Frelans daha çox azadlıq verir, amma gəlir qeyri-sabit ola bilər.

Kouç:

Hansı seçim sənə daha uyğun və real görünür?

Klient:

Düşünürəm ki, yeni iş variantı həm maddi, həm də emosional baxımdan daha əlverişli ola bilər.

V. W – Will / İrətiləmə və Plan (10 dəq)**Kouç:**

Bu seçimlə bağlı növbəti addımın nə olacaq?

Klient:

Yeni işlə bağlı daha detallı məlumat alacağam və qərarı ailəmlə də müzakirə edəcəyəm.

Kouç:

Bunu nə vaxt edəcəksən?

Klient:

Bu həftə sonuna qədər görüş təyin edib danışacağam.

Kouç:

Balansla bağlı hansı konkret dəyişiklikləri həyatına daxil etmək istəyirsən?

Klient:

Yeni işdə həftəlik planlama edəcəyəm, şəxsi vaxtımı və ailə vaxtını əvvəlcədən təyin edəcəyəm.

Kouç:

Bunları tətbiq etdikdən sonra sənin balans göstəricin necə ola bilər?

Klient:

Ən azı 7-8 ola bilər. Bu mənim üçün böyük dəyişiklik olar.

VI. Sessiyanın Bağlanması (5 dəq)

Kouç:

Bu günkü sessiyadan nələri aparırsan?

Klient:

Artıq seçimimi daha rahat görürəm və konkret addımım var. Həm də balansı qorumağın məsuliyyətini daha dərinlən anladım.

Kouç:

Çox gözəl. Bu dəyişikliklərə inanıram. Uğurlar arzulayıram!

Ev Tapşırığı:

Klientə aşağıdakı reflektiv tapşırıq verilir:

- **“Mənim ideal işim və balanslı həyatım necə görünür?”** mövzusunda 1 səhifəlik vizual və ya yazılı təsvir hazırlamaq.
- Gələcək 1 ay üçün şəxsi və peşə sahələrində “balanslı fəaliyyət planı” yazmaq (həftəlik bölünmə ilə).

Ev Tapşırığı Nümunəsi

Mövzu: *“Mənim ideal işim və balanslı həyatım necə görünür?”*

Format: Yazılı refleksiya (1 səhifəlik)

Nümunə Cavab:

“Mənim ideal işim və balanslı həyatım”

Mənim üçün ideal iş — mənə həm peşəkar inkişaf, həm də şəxsi həyat üçün yer buraxan bir mühitdə olmaqdır. Bu iş mənə öz potensialımı tam şəkildə ifadə etməyə, yaradıcı olmaq üçün sərbəstliyə və eyni zamanda sosial fayda yaratmağa imkan verməlidir.

İdeal işimdə:

- Səhərlər saat 09:00-da başlayır və 17:00-da bitir.
- İş mühiti hörmətə və şəffaf ünsiyyətə əsaslanır.
- Komandada əməkdaşlıq və dəstək var.
- Rəhbərlik mənə güvənir və təşəbbüslərimi qiymətləndirir.
- Ayda bir dəfə professional inkişaf üçün seminar və ya kouçluq dəstəyi olur.
- İşin məqsədi mənim şəxsi dəyərlərimlə uyğun gəlir – məsələn, inkişaf, yardım və ədalət.

Balanslı həyatımda:

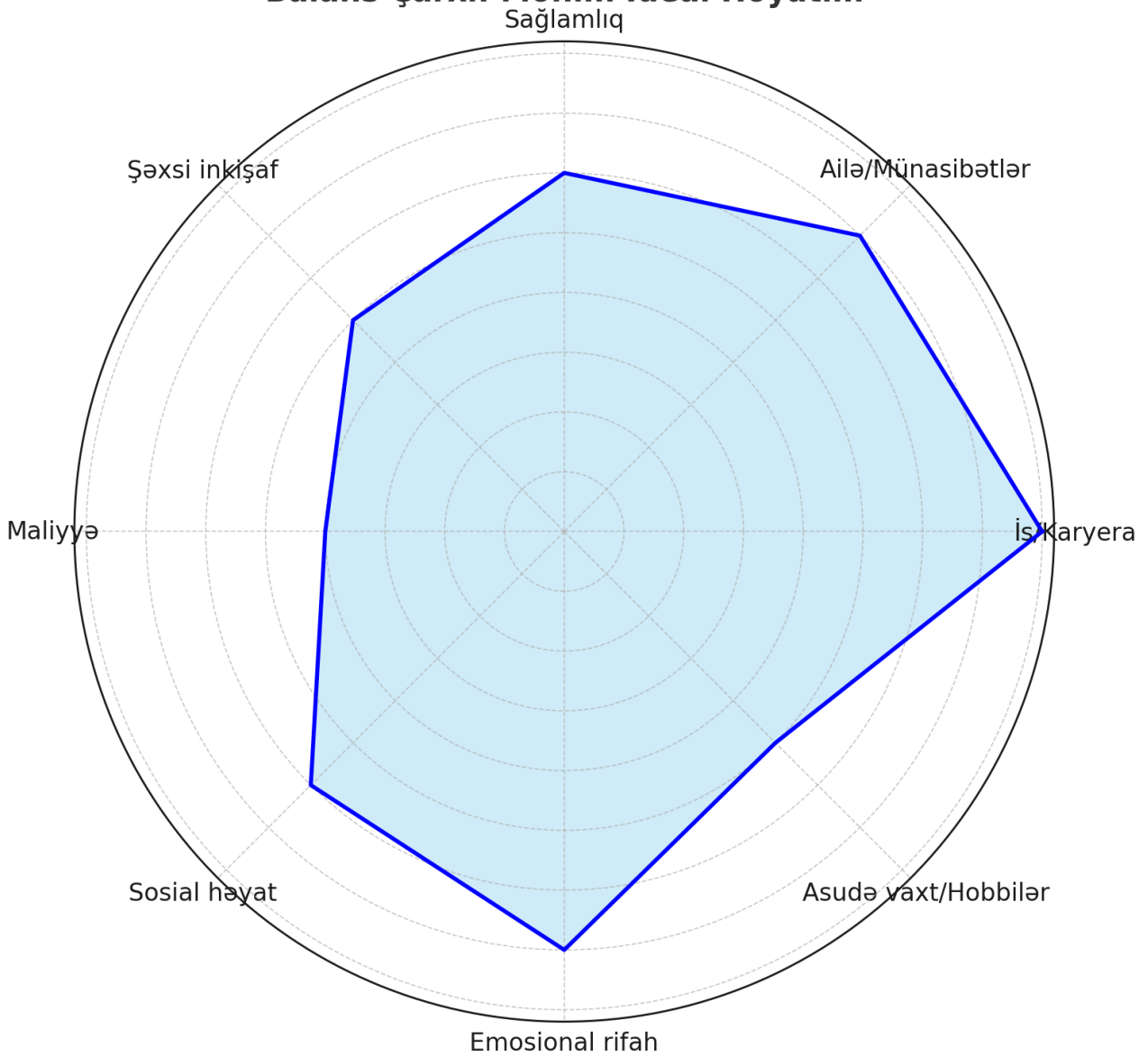
- Ailəmlə hər axşam birlikdə yemək yeyirəm.
- Həftə sonları idmanla və dostlarımla vaxt keçirirəm.
- Ayda 1 dəfə təbiətdə yürüyüş və ya kiçik səyahət planlaşdırıram.
- Həftədə ən azı 3 dəfə şəxsi vaxt ayıraraq kitab oxuyur, meditasiya edir və gündəlik yazıram.
- Bədənimə və zəhnimə qulaq asaraq istirahət etməyi özümə borc bilirəm.

Bu balans mənim üçün təkcə xoşbəxtlik deyil, həm də davamlı uğur və enerjinin əsas qaynağıdır. Peşəkar məqsədlərimə çatarkən ailəmə, sağlamlığıma və daxili sabitliyimə sadıq qalmaq mənim ideal həyat modelimdir.

Qeyd:

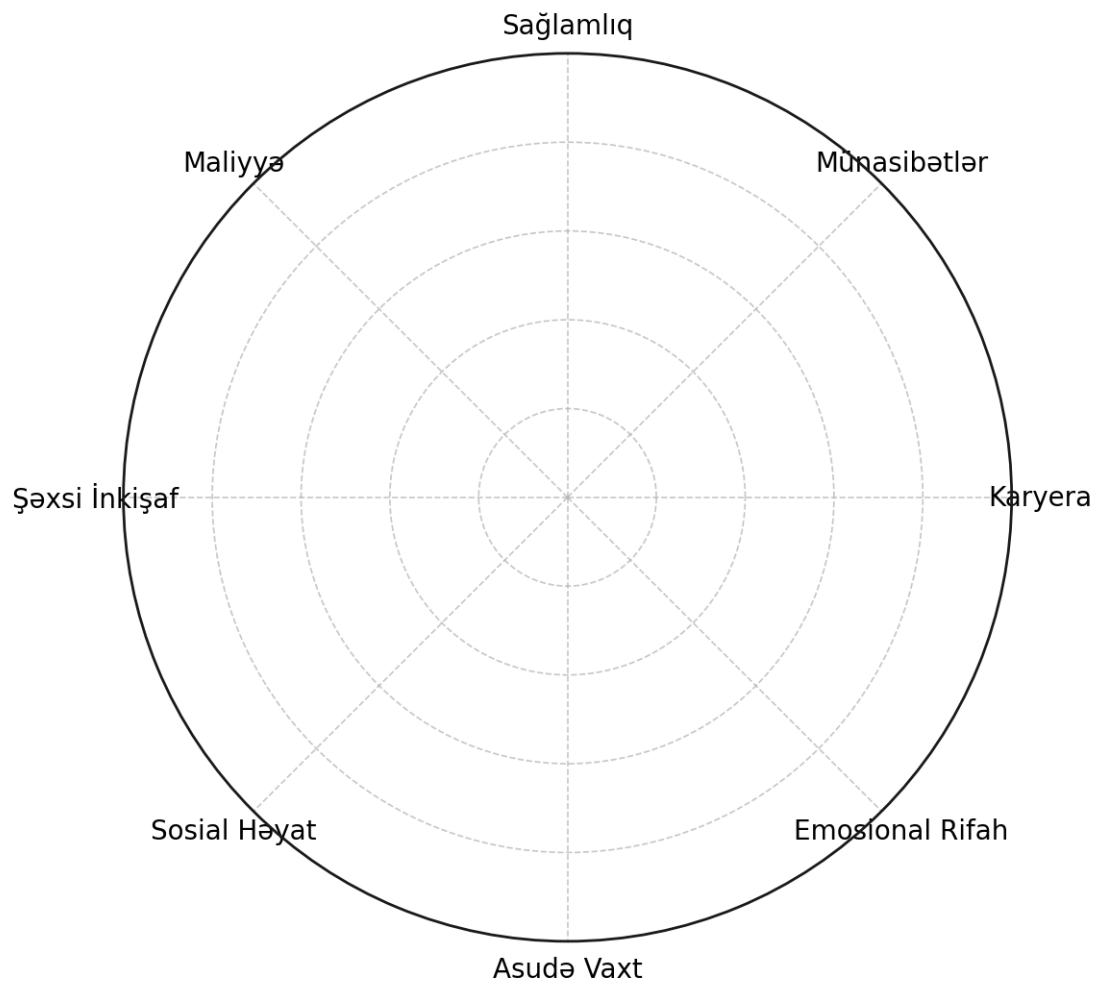
Bu reflektiv tapşırıq sessiya sonrası **daxili aydınlıq yaratmaq, dəyərlərlə uyğun seçimlər etmək və növbəti addımların planlanması** üçün təlim iştirakçıları tərəfindən fərdi şəkildə tamamlanmalıdır.

Balans Çarxı: Mənim İdeal Həyatım



Bu çarx karyera, münasibətlər, sağlamlıq, şəxsi inkişaf və digər əsas həyat sahələrində ideal vəziyyəti əks etdirir. Klient bu çarx əsasında öz balanslı həyatını vizual olaraq təsvir edə bilər.

Balans Çarxı (Boş Şablon)



Bu şablonu çap edib iştirakçılara təqdim edə və onların həyat sahələrini 1-dən 10-a qədər qiymətləndirmələrini istəyə bilərsiniz.

Praktiki Nümunə

MÖVZU: Müştərinin özünəinam problemi ilə bağlı kouçluq sessiyası

STAR Mərhələsi	Sessiya İçi İzah
S – Durum	Klient yeni işə başlayıb və iclaslarda fikir bildirməkdən çəkinir.
T – Tapşırıq	Klient istəyir ki, daha inamlı görünsün və komandada səsinə ifadə etsin. Kouç: Aktiv dinləmə ilə emosional blokları araşdırdı. Güclü suallar verdi: – “Bu qorxunun arxasında hansı inanc dayanır?”
A – Fəaliyyət	– “Hansı hallarda özünə güvəndiyini hiss edirsən?” Klientlə birlikdə inancı çevirdi və mikro addım olaraq, növbəti iclasda 1 fikir bildirməyə qərar verildi.
R – Nəticə	Klient iclasda çıxış edib və komanda tərəfindən dəstəkləndiyini hiss edib. Dedi: “Baxdım ki, heç nə dağılmadı. Əksinə, özümə inamım artdı.”

STAR Modeli Kouçluqda Necə Tətbiq Olunur?

İstifadə sahəsi	Necə tətbiq olunur
☐ Refleksiya	Klientin keçmiş təcrübəsini strukturlu şəkildə təhlil etmək üçün istifadə olunur.
☐ Müsahibəyə hazırlıq	Klientin öz nailiyyətlərini ifadə etməsi və real nümunələrlə danışması üçün praktika.
☐ Davranış dəyişimi	Yeni davranış və nəticələri izləmək üçün, xüsusilə transformativ kouçluqda.
☐ Özünü tanıma	Klient öz fəaliyyətini obyektiv qiymətləndirir və öyrənmələrini şərh edir.

Kouçun Verə Biləcəyi Güclü STAR Sualları

S – Durum

- “Bu hadisə nə zaman və harada baş verdi?”
- “Hadisənin konteksti necə idi?”

T – Tapşırıq

- “Bu durumda sənə üzərinə hansı məsuliyyət düşürdü?”
- “Əsas məqsədin nə idi?”

A – Fəaliyyət

- “Bu vəziyyətdə nə etdin?”
- “Hansı qərarları verdin? Niyə bu cür davrandın?”

R – Nəticə

- “Nəticə nə oldu?”
- “Bu təcrübədən nə öyrəndin?”
- “Bu uğurun sənə necə təsiri oldu?”

Nəticə olaraq:

STAR modeli kouçluqda həm **praktiki refleksiya**, həm də **inanc çevrilməsi**, **davranış analizi**, **nailiyyətlərin tanınması** və **gələcək fəaliyyət planlaması** üçün güclü struktur alətidir.

SESSİYA TƏHLİLİ ŞABLONU

Sessiyanın Tarixi:

//20__

Təhlil edən Kouç:

Ad, Soyad

Klientin Məqsədi:

(Məsələn: “Karyerasında dəyişiklik etmək istəyir, amma qorxular var”)

Sessiya Quruluşu (Struktur Model):

(GROW, CLEAR, OSKAR və s. yazın)

Qısa Sessiya Xülasəsi:

(Sessiyada nə baş verdi? Klient hansı mərhələdən keçdi?)

A. KOUÇLUQ BACARIQLARININ TƏHLİLİ

Bacarıq

Qiymət (1–5) Qısa Təhlil / Nümunə

Aktiv Dinləmə

Empatiya və Emosional Zəka

Güclü və Açıq Sual Vermə

Geri Bildirim Verilməsi

Səssizlikdən İstifadə

Sessiya Strukturuna Uyğunluq

Klienti Dəstəkləmə və Gücləndirmə

B. KOUÇUN REFLEKSİYASI (ÖZ QIYMƏTLƏNDİRMƏSİ)

- Sessiyada **məni məmnun edən** nə oldu?
☐ [Məsələn: Klient dərin inancı özü kəşf etdi, sessiyanın sonunda konkret addım müəyyənləşdi.]
- Sessiyada **çətinlik yaşadığım məqam** nə oldu?
☐ [Məsələn: Klient emosional blok yaşadı, fokus dəyişdi və mən yönəltməkdə çətinlik çəkdim.]
- Əgər sessiyanı **təkrar etməli olsaydım**, nəyi fərqli edərdim?
☐ [Məsələn: Daha çox səssizlik verərdim, suallarımı daha çox açardım.]
- **Öyrəndiyim dərs və növbəti sessiya üçün niyyət:**
☐ [Məsələn: Güclü sualların təsirini müşahidə etdim. Növbəti dəfə daha çox dəyərlərə fokuslanacam.]

C. ZAMAN MÖHÜRLƏRİ (Timestamps ilə Nümunələr)

Vaxt (dəq:sn) Hadisə / Anlayış Qısa Şərh

12:05	Emosional partlayış	Klient qorxusunu səsləndirdi.
17:42	Güclü sual	“Əgər qorxmasaydın, nə edərdin?”
25:30	Fokus itdi	Sual nəticəsində yayındı, yönləndirməyə ehtiyac oldu.

D. GERİ BİLDİRİMƏ HAZIRLIQ (Superviziya üçün)

- Superviziyaçıya hansı sahələr üzrə rəy almaq istəyirsiniz?

- ☐ Sual vermə
- ☐ Sessiya strukturu
- ☐ Dinləmə bacarığı
- ☐ Emosional dinamika ilə işləmək
- ☐ Digər: _____

ÜMUMİ QIYMƏTLƏNDİRMƏ (1–10 bal):

_____/10

Kouçluq Sessiyasının Təhlili

Kontekst: Bu simulyasiya, kouçluq öyrənən bir iştirakçının (klient rolunda) öz keçirdiyi kouçluq sessiyasını superviziya kontekstində təqdim etməsi və kouç (superviziyaçı) ilə birlikdə təhlil etməsi üzərində qurulmuşdur.

ROLLAR

- **Kouç (S)** – Superviziyaçı rolunda
- **Klient (K)** – Kouçluq təlimi iştirakçısı, öz sessiyasını təhlil edir

DİALOQ FORMATINDA SESSİYA

S: Salam, xoş gəlmisən. Bugünkü superviziya sessiyasında hansı kouçluq sessiyanı paylaşmaq istəyirsən?

K: Salam. Bu yaxınlarda keçirdiyim bir sessiyanı təhlil etmək istəyirəm. Klientin mövzusu iş dəyişmək istəyilə bağlı idi, amma qeyri-müəyyənlik və qərarlılıq yaşayırdı.

S: Yaxşı. Sessiyanın məqsədini necə müəyyən etdiniz?

K: Sessiyanın əvvəlində klient “Hansı sahəyə keçmək istədiyimi bilmirəm” dedi. Mən onu dinlədim və sonra SMART suallarla onun nə istədiyini və hansı dəyərlərə uyğun bir iş axtardığını anlamağa çalışdım.

S: Gözəl başlanğıcdır. Bu sessiyada istifadə etdiyən əsas kouçluq bacarıqları hansılar oldu?

K: Aktiv dinləmə, açıq suallar, güzgülmə və refleksiya. Xüsusilə onun söylədiyi bir fikri əks etdirdikdə o, “Bəli, bu tam olaraq hiss etdiyimdir” dedi.

S: Bu cavab sənə nəyi göstərdi?

K: Mənə onun dinləndiyini hiss etdiyini göstərdi və bu nöqtədə əlaqə gücləndi. O da daha açıq danışmağa başladı.

S: Sessiyanın hansı mərhələsində çətinlik yaşadın?

K: Məncə, “Seçimlər” mərhələsində. O sahələri araşdırarkən çox yayındı, konkret addım planlaşdırmaqda çətinlik çəkdi.

S: Səncə niyə belə oldu?

K: Ola bilsin ki, mən onun emosional vəziyyətini kifayət qədər dərin araşdırmadım və birbaşa seçimlərə keçdim.

S: Bu çox yaxşı müşahidədir. Sessiyanın sonunda nə oldu?

K: Biz ümumi nəticələri toparladıq, amma konkret fəaliyyət planı üzərində tam razılıq olmadı. Düşünürəm ki, mən sessiyanı daha dəqiq bağlaya bilərdim.

S: Əgər bu sessiyanı yenidən qurmaq imkanı olsaydı, nəyi fərqli edərdin?

K: Daha çox dəyərlər üzərində işləyirdim, məsələn, “Sənin üçün iş yerində nə əhəmiyyətlidir?” sualını erkən mərhələdə verərdim. Və sessiyanın sonunda mütləq bir kiçik addım təyin edərdim.

S: Bəli, çox yaxşı təhlildir. Bəs sənə bu sessiyada ən güclü hissə nə idi?

K: Empatik dinləmə və güzgüləmə. Klientin “özünü gördüyü” an, sessiyada dönüş nöqtəsi oldu.

S: Möhtəşəm. Bu təcrübədən özünə nə dərs çıxarırsan?

K: Kouçluqda yalnız nəticə deyil, **prosesin** dərinliyi də çox vacibdir. Və hər sessiyanı təhlil etmək, mənim üçün inkişafın açarıdır.

SESSIYA SONU TƏHLİL (S xülasəsi)

S: Bu gün sən öz sessiyanı çox obyektiv və inkişaf yönümlü təhlil etdin. Güclü tərəflərin aydın idi və təkmilləşdirmə sahələrini dürüstlük və aydınlıqla qeyd etdin. Sənin üçün tövsiyəm: növbəti sessiyada **“bağlanış və konkret addım”** hissəsini daha strukturlaşdırılmış şəkildə tətbiq etməkdir.

Superviziya Sessiyası

Təlimçi-Superviziyaçı: Nigar xanım

İştirakçı-Kouç: Elvin

Mövzu: Klientin özünə inam mövzusunda çətinliyi

Sessiya Formatı: Tam kouçluq sessiyası + superviziya refleksiya

Sessiyanın müddəti: 45 dəqiqə (nümunədə qısa təqdim olunmuşdur)

Sessiyanın təqdimatı (Dialog formatında)

[Superviziyaçı: Nigar]

Elvin, bu gün təqdim edəcəyiniz kouçluq sessiyası hansı mövzu üzərində qurulub?

[Kouç: Elvin]

Təşəkkür edirəm, Nigar xanım. Klientimlə keçirdiyim bu sessiyada o, özünü tez-tez dəyərsiz hiss etdiyini və bu hissin onun karyera qərarlarında tərəddüd yaratdığını paylaşıb. Sessiyada məqsədimiz bu inamı araşdırmaq və irəliləyişə bir addım atmaq idi.

Sessiyanın gedişi (Kouç və Klient arasında dialog)

[Kouç: Elvin]

Salam, xoş gəlmisən. Sessiyaya necə gəlmisən bu gün?

[Klient: Aytac]

Salam, təşəkkür edirəm. Açıq, bir az qarışıqlıq içindəyəm. İşdə bir layihəni götürmək istədim, amma rəhbərimin gözündə kifayət qədər yaxşı olmadığını hiss edirəm.

[Kouç]

Anlayıram. Bu layihə sənin üçün niyə önəmlidir?

[Klient]

Çünki inkişaf etmək istəyirəm. Amma özümə tam inanmıram – sanki uğursuzluq qaçılmazdır.

[Kouç]

Əgər bu sessiyanın sonunda sənə kömək edən bir nəticəyə gəlsək, bu nə ola bilər?

[Klient]

Özümə bir az daha çox güvənmək... Heç olmasa bir kiçik addım atmaq istəyirəm.

[Kouç]

Gözəl. Bunu əsas götürərək. Səncə bu inamsızlığın mənbəyi nədir?

[Klient]

Məktəb illərindən gəlir bəlkə də... Çox tənqid olunurdum və hər uğurda belə bir səslə qarşılaşırdım: “bu təsadüfdür, sən bacarmırsan”.

[Kouç]

Bu səsle bu gün də yaşayırsan?

[Klient]

Bəli, sanki içimdə bir səs daim deyir ki, risk alma, çünki uğursuz olacaqsan.

[Kouç]

Gəlin, bu inancı bir az çərçivədən çıxaraq baxaq. Əgər bu səs bir qoruyucu sədirsə, səni nədən qorumağa çalışır?

[Klient]

Bəlkə də məyus olmaqdan, rədd edilməkdən...

[Kouç]

Bu qorxuya baxmağın fərqli bir yolu necə ola bilər?

[Klient]

Hmmm... Onun qorumağa çalışdığı yerə təşəkkür edə bilərəm. Amma indi artıq yeni bacarıqlarım və təcrübəm var. Bu qorxuya minnətdarlıqla yanaşmaq olar, amma onun dedikləri ilə razılaşmaq məcburiyyətində deyiləm.

[Kouç]

Əla fərqişdərlikdir. Bu həftə ərzində öz gücünü hiss etmək üçün hansı konkret addımı atmaq istədin?

[Klient]

Layihə rəhbərinə yaxınlaşıb bu layihəni könüllü olaraq götürmək istədiyimi deyəcəm.

[Kouç]

Mükəmməl. Sonda özünə nə deyə bilərsən?

[Klient]

“Bacarıqlıyamsa, bunu sınamaq mənim haqqımdır.”

Sessiyadan sonra – Superviziya Refleksiyası

[Superviziyaçı: Nigar]

Çox gözəl sessiya oldu, Elvin. Klientin inancı ilə necə dərinləndirən işlədiyini və onu yeni perspektivə gətirdiyini gördüm. Səndən soruşmaq istədim:

- **Özünü bu sessiyada necə hiss etdin?**
- **Klientin sözlərindən hansı məqam sənə dönüş nöqtəsi kimi göründü?**
- **Gələcək sessiyalarda inkişaf etdirmək istədiyən bir bacarıq hansıdır?**

[Kouç: Elvin]

- Açıq, əvvəlcə ehtiyatlı idim, amma klientin açıq şəkildə paylaşması məni rahatlatdı.

- “Təhlükədən qoruyan səs” ilə təşəkkürlü münasibət yaratmaq çox güclü oldu.
- Düşünürəm ki, daha dərin dinləmə və metafora texnikasını inkişaf etdirmək istərdim.

Sessiyanın Superviziya Nəticələri

- **Güclü tərəf:** Empatik dinləmə, güclü suallar, perspektiv dəyişməsi.
- **İnkişaf sahəsi:** Sessiya strukturunun bağlanışında daha təsirli fokuslanmaq.
- **Superviziya qərarı:** Elvinə növbəti sessiyada metaforik texnika tətbiqi tövsiyə olundu.

Kouçluq Sessiyası: Geri Bildirim və Təkmilləşdirmə

Sessiyanın məqsədi: Müştərinin bir fəaliyyətinə dair geri bildirim vermək və inkişaf istiqamətlərini müəyyənləşdirmək.

Tətbiq olunan texnika: SBIN modeli (Situasiya – Bəyan – İmpakt – Niyyət) + refleksiya sualları

Format: Kouç və Klient dialoqu

Sessiya Girişi

Kouç:

Salam! Bugünkü sessiyamızda son layihəndə və ya bir fəaliyyətində sən üçün önəmli olan məqamları dəyərləndirəcəyik və bir az da təkmilləşdirmə imkanlarına baxacağıq. Sən hazırsansa başlayaq.

Klient:

Bəli, hazıram. Bu yaxınlarda bir təqdimat etmişdim, onun haqqında danışa bilərik.

1. SBIN Modeli ilə Geri Bildirim

Kouç (S – Situasiya):

Yaxşı. Mən bu təqdimatla bağlı sənə bir geri bildirim vermək istərdim. Səncə uyğun olar?

Klient:

Əlbəttə, çox maraqlıdır.

Kouç (B – Bəyan):

Təqdimat zamanı sən çox aydın danışdırdın və əsas nöqtələri sadə dildə izah etdin. Bu, dinləyicilər üçün çox əlçatan oldu.

Kouç (I – İmpakt):

Bu yanaşma, komandanın sənə olan inamını artırdı və onları daha aktiv dinləməyə təşviq etdi.

Kouç (N – Niyyət):

Mənim niyyətim odur ki, sən bu güclü tərəfini gələcək təqdimatlarda daha da inamla istifadə edəsən və eyni zamanda bəzi inkişaf sahələrini birlikdə nəzərdən keçirək.

2. Reflektiv Təhlil və Güclü Suallar

Kouç:

Gəlin bir az geriye baxaq. Bu təqdimatda sən özünü necə hiss edirdin?

Klient:

Əvvəlcə bir az gərgin idim, amma başladıqdan sonra rahatladım. Ümumilikdə yaxşı keçdi.

Kouç:

Nə sən üçün yaxşı alındı?

Klient:

Strukturumu yaxşı qurdum və vaxtı keçmədim. Dinləyicilər suallar verdilər – bu da deməkdir ki, maraqlı oldu.

Kouç:

Əla. Səncə hansı sahə daha da yaxşı ola bilərdi?

Klient:

Bəzən cavablarım tam konkret deyildi. Daha çox nümunə göstərə bilərdim.

Kouç:

Çox gözəl fərqindəlikdir. Gələcəkdə daha konkret olmaq üçün hansı strategiyayı sınaya bilərsiniz?

Klient:

Yəqin ki, əvvəlcədən mümkün sualları düşünmək və cavab ssenarisi hazırlamaq.

3. Təkmilləşdirmə Addımları

Kouç:

Bu sessiyadan çıxaracağın ən əsas dərs nə oldu?

Klient:

Həm güclü tərəflərimi, həm də inkişaf yönلərimi daha aydın gördüm.

Kouç:

Gələn dəfə bənzər bir vəziyyətdə hansı konkret 1 və ya 2 addımı atacaqsan?

Klient:

- Suallara hazırlıqlı olmaq üçün məşq edəcəm.
- Daha canlı nümunələr tapıb təqdimata əlavə edəcəm.

Kouç:

Çox yaxşı. Bunlar səni daha da gücləndirəcək. Bu addımların məsuliyyətini necə izləyəcəksən?

Klient:

Təqdimat tarixindən əvvəl özümə məşq sessiyası planlaşdıracam və həmkarımdan rəy istəyəcəm.

Sessiyanın Bağlanması

Kouç:

Sən bu gün çox real və dürüst şəkildə özünə baxdın. Bu, inkişaf üçün əla başlanğıcdır. Sənə geri bildirim vermək mənim üçün də dəyərli oldu. Son olaraq nə hiss edirsən?

Klient:

Çox aydınlıq hiss edirəm. Nəyi davam etdirməli, nəyi dəyişməliyəm – artıq bilirəm.

Qeyd:

Bu sessiyada:

- **Güzgülmə** və **parafraz** texnikası istifadə olunub

- **Aktiv dinləmə** və **emosional fərquindəlik** tətbiq edilib
- **Geri bildirim** konstruktiv və niyyətli şəkildə verilib
- **Təkmilləşmə** üçün **konkret addımlar** müəyyən olunub

Kouçluq Sessiyası: Parafraz Texnikası ilə Dərin Dinləmə

Mövzu: Karyera ilə bağlı qərarlılıq

Texnika: Parafraz (yenidən ifadə etmə)

Məqsəd: Klientin emosiyalarını və əsas narahatlığını aydınlaşdırmaq

Sessiyanın Başlanğıcı

Kouç:

Salam, bugünkü sessiyamızda sənin gündəmin nədir?

Klient:

Salam. Mən son vaxtlar işdən ayrılıb yeni sahəyə keçmək barədə düşünürəm, amma qərar vermək çox çətindir. Çünki həm qorxuram, həm də əmin deyiləm ki, bu düzgün addımdır.

Kouç (Parafraz 1):

Demək istədiyən odur ki, hazırkı işdən ayrılmaq fikrin var, amma bu qərarın doğru olub-olmadığı ilə bağlı özünü narahat hiss edirsən. Bu çətinlik sənə həm qorxu, həm də qeyri-müəyyənlik gətirir. Düz başa düşdüm?

Klient:

Bəli, tam olaraq belədir. Dəyişiklik istəyirəm, amma birdən alınmasa necə olar deyə düşünürəm.

Məzmunun Dərinləşdirilməsi (Parafrazlarla)

Kouç:

Səncə bu qorxunun kökündə nə dayanır?

Klient:

Məncə, uğursuz olmaqdan çox qorxuram. Bu mənim əvvəlki təcrübələrimdən qaynaqlanır. Bir dəfə risk etdim və nəticə yaxşı olmadı.

Kouç (Parafraz 2):

Yəni, əvvəlki uğursuzluq təcrübən indi sənə bu riskə yenidən girməkdə mane olur və o hissəni yenidən yaşamaq istəmirsən.

Klient:

Hə, çox doğru dedin. O vəziyyəti xatırlamaq belə istəmirəm.

Emosional Fərqləndirilmə və Güclü Suallar

Kouç:

Bunu bu qədər güclü yaşamağın sənə indiki seçimlərinə necə təsir edir?

Klient:

Əsasən hər şeyi təxirə salıram, analiz edirəm, amma qərar vermirəm.

Kouç (Parafraz 3):

Sanki analiz etmək sənə özünü məşğul göstərmək üçün bir yol verir, amma əslində qərar vermək prosesindən yayınmaq olur.

Klient:

Bəli! Bu məni yormur, amma irəli aparmır da.

Parafraz vasitəsilə Emosiyaların Dəqiqləşdirilməsi**Kouç:**

Gəlin bu hissəni bir az da dərinləşdirək. Sən təxirə saldıqca hansı hisslər səni müşayiət edir?

Klient:

Əsasən narahatlıq, bir az da özümə qarşı hirsənmə. Çünki vaxt keçir, amma mən yerimdə sayıram.

Kouç (Parafraz 4):

Yəni həm bu qeyri-müəyyənlik səni narahat edir, həm də hərəkətsiz qalmaq özünü qınamağa səbəb olur. Özünü sanki tənqid edirsən ki, vaxt keçir, amma sən addım atmırsan.

Klient:

Tamamilə belədir. Elə bilirəm ki, bu dialoqu sadəcə mən özüm özümlə aparıram, amma indi bir az rahatladım.

Fərqiindəlik və Növbəti Addım**Kouç:**

Bəs bu danışığıdan sonra nəyə daha çox aydınlıq gəldi?

Klient:

Məncə ən böyük maneəm qorxu yox, özümə inamsızlıq imiş. Sən dediklərimi mənə geri qaytardıqca fərqiinə vardım ki, çox şey artıq mənim içimdə aydınlaşıb, sadəcə bir az dəstəyə ehtiyacım var.

Kouç (Parafraz 5 – Gücləndirici):

Sən demək istəyirsən ki, bu sessiya sayəsində artıq nə istədiyini bilirsən və əsas ehtiyacın bir az özünə inam və dəstəkdir. Və sən bunu yaratmaq üçün addım ata bilərsən.

Klient:

Bəli, indi daha əmin hiss edirəm. Özümə bir təlim planı hazırlayıb, bu yeni sahə üzrə təcrübə toplamaya başlamağa bilərəm.

Sessiya Bağlanması**Kouç:**

Bu gün çox güclü fərqiindəliklərə gəldin. Sənin dediklərini parafrəz etmək, onları sənin üçün aydınlaşdırmaq mənim üçün də dəyərli idi. Son olaraq, özünə bu inkişaf yolunda nə vəd edirsən?

Klient:

Özümə vəd edirəm ki, qorxum olsa belə addım atacam. Təşəkkür edirəm, bu sessiya mənə çox şey qatdı.

Qeyd:

Bu sessiyada **parafraz texnikası** vasitəsilə:

- Klientin hiss və düşüncələri aydınlaşdırıldı
- Klient öz daxili dialoqunu "kənardan" eşitmiş oldu
- Təxirə salma və qorxu ilə bağlı əsas inanc ortaya çıxdı
- Özünü anlama və qərar verməyə hazırlıq dəstəkləndi

Yeni Başlayan Kouçlar üçün Öz Kouçluq Brendinin Yaradılması

I. Kouç Brendi Nədir?

Brend — sadəcə bir logo, rəng və ya ad deyil. Bu, sənin *təqdim etdiyin dəyər, əlaqə yaratmaq tərzin, müştəri ilə təcrübən və bazarda fərqləndiyin yönələri*dir.

Brendin mahiyyəti:

“İnsanlar sənin haqqında sən otaqdan çıxandan sonra nə deyirlər?” – Jeff Bezos

II. Brendin 5 Təməl Elementi

Element	İzah
1. Dəyərlər	Sənin işinə və yanaşmana istiqamət verən əsas inancların.
2. Niş (Niche)	Kimə xidmət edirsən? (yaş qrupu, sahə, problem növü və s.)
3. Mesaj	İzləyicilərinə və müştərilərinə çatdırmaq istədiyin əsas fikir.
4. Üslub və ton	Kommunikasiyada və sessiyalarda necə görünürsən? (peşəkar, səmimi və s.)
5. Vədlər və nəticə	Sənin kouçluq prosesindən sonra müştəri nə əldə edəcək?

III. Addım-addım Brend Yaratma Prosesi

1. Özünü tanı

- Hansı dəyərləri təmsil edirsən?
- Niyə kouç olmağı seçmişən?
- Hansı şəxsi hekayən səni bu sahəyə gətirib?

2. Hədəf auditoriyanı müəyyən et

- Kiminlə işləmək istəyirsən? (məsələn: gənclər, liderlər, sahibkar qadınlar və s.)
- Onların ehtiyacları, çətinlikləri və arzuları nələrdir?

3. Brend mesajını formalaşdır

- “Mən kiməm və kimə necə kömək edirəm?”

Nümunə: “Mən qadın liderlərə öz dəyərlərinə uyğun yaşayıb idarə etmək üçün dəstək oluram.”

4. Vizual və emosional üslub seç

- Loqo, rəng palitrası, foto üslubu
- Sosial mediada və veb saytda vahid dil

5. Dəstək və sosial sübut topla

- Referanslar (şifahi və yazılı)
- İcazə verilmiş sessiya fraqmentləri
- İlk sessiyalar üçün simvolik qiymət və ya barter üsulu ilə təcrübə toplamaq

IV. Praktiki Alətlər və Resurslar

Alət	Məqsəd
“Brend Özünü Tanıma Anketi”	Dəyərlər, niyyət və niş sahəni yazılı təhlil etmək üçün
“İdeal Klient Profil Forması”	Müştərinin psixografik portretini hazırlamaq üçün
Canva / Wix / Notion	Web, portfolyo və sosial media görünüşünü yaratmaq üçün
LinkedIn / Instagram	Brendin tanınması və şəbəkə qurulması üçün əsas platformalar

V. Brend İfadə Kanalları

- **Sosial Media** – Paylaşımlarında dəyər yarat, satış deyil, etibar qur.
- **Blog və ya video kontent** – Öz sahəndə ekspert kimi görünmək üçün.
- **Mini kouçluq təklifləri** – “Discovery call”, tanıtım sessiyası və ya qısa ödənişsiz təcrübə.
- **Brend bio** – Hər profildə eyni tonu və vədi əks etdirən təqdimat.
- **Elektron poçt imzası, vizit kart, PDF broşura**

VI. Kouç Brendini Fərqləndirən Nədir?

Sual	Cavab nümunəsi
Səni digərlərindən fərqləndirən nədir?	Məsələn: intuitiv kouçluq yanaşması, hərbi təcrübə, psixoloji baza
Müştəri niyə səni seçməlidir?	Sənin dəyərlərinə və üslubuna uyğunluq

VII. Təlim Tapşırığı (Brendləşmə Jurnalı)

- Mənim təmsil etdiyim əsas 3 dəyər:
- Mənim hədəf auditoriyam:
- Onların ən əsas problemi:
- Mənim əsas mesajım:
- Kouçluqdan sonra müştərinin əldə edəcəyi dəyişiklik:
- Mənim fərqləndirici tərəfim:

- Həftəlik minimum 2 brend addımım:

VIII. BONUS – Brendin Etikası

- Brendin **etik davranışla** uyumlu olmalıdır
- Verdiyın vədi **reallıqla uzlaşdır**
- Müştərinin **psixoloji təhlükəsizliyi** – brendin əsas vədi olmalıdır

Nümunə Tam Seans

KOÇLUQ SEANSI (2-ci Görüş) – DƏTALLI VERSİYA

Müştəri: Aysel

Koç: Nigar

Tarix: 18 Avqust 2025

Müddət: 60 dəq

Platforma: Zoom (kamera açıq)

Mövzu: Biznes istiqamətinin seçilməsi

0. Sessiyanın Açılışı və Etik Çərçivə (5 dəq)

Koç (Nigar):

“Aysel, səni yenidən görmək çox xoşdur! Bu gün ikinci seansımızdır və görüşə başlamazdan öncə bir neçə önəmli məqamı xatırlatmaq istəyirəm:

- * İlk sessiamızda sizinlə kouçluq müqaviləsi bağlamışdıq. Etika və məxfilik qaydaları haqqında danışmışdıq.
- * Bu sessiya da tam məxfi saxlanacaq və yalnız sən və mən arasında qalacaq.
- * Mən burada sənə yön göstərmək yox, sənə suallar verməklə öz cavablarını tapmaqda dəstək olmaq üçün varam.
- * Bu kouçluq psixoterapiya və ya məsləhət xidməti deyil; sən öz həll yollarını özün kəşf edəcəksən.
- * İstədiyin zaman sessiyanı dayandırmaq və ya fasilə vermək sənin haqqındır.

Bu çərçivəni qəbul edirsənsə, görüşə başlayaq.”

Müştəri:

“Bəli, tam razıyam və görüşü davam etdirmək istəyirəm.”

1. Aralıq İzləmə və 1-ci Seansın Qiymətləndirilməsi (10 dəq)

Koç:

“Birinci görüşümüzdə sən biznesini qurmaq arzusunda olduğunu bildirmişdin və iki əsas variant arasında qalmışdın: rəqəmsal marketinq agentliyi və fərdi mentorluq platforması. O zaman ilkin bazar araşdırması etməyi, hər iki istiqamətin müsbət və mənfi tərəflərini qiymətləndirməyi qərara almışdıq.

Bu müddət ərzində nələr baş verdi? Hansı addımları atdın? Bu proses sənə necə təsir etdi? İndi bu iki istiqamətdə irəliləmək istəyirsənmi?”

Müştəri:

“İki variantı da araşdırdım, dostlarımla müzakirələr apardım. Mentorluq mənə daha çox motivasiya verir, amma texniki tərəfləri mənim üçün çətin görünür. İrəliləmək istəyirəm, amma hələ tam əmin deyiləm.”

Koç (bədəni dili müşahidəsi):

* Mentorluqdan danışarkən gözləri parlayır, səsi yüksəlir, arxaya söykənir — bu, daxili motivasiyanın göstəricisidir.

* Marketinqdən danışarkən çiyinləri düşür, səsi azalır — motivasiyanın aşağı düşdüyünü göstərir.

Koç:

“Bu müşahidələr çox önəmlidir, bədən dilimiz hisslərimizi çox vaxt sözlərdən daha dürüst göstərir. Səncə, bədəninin bu reaksiyaları sənə nələr deyir?”

Müştəri:

“Bəli, mentorluq mənə həqiqətən daha yaxın görünür.”

2. G – Goal (Məqsədin Təyini) (5 dəq)

Koç:

“Bu günün sonunda hansı nəticəyə çatmaq istəyirsən? Yəni, sənin üçün bu görüşün uğurlu olması nə deməkdir?”

Müştəri:

“Bu iki variantın analizini edərək, hansı istiqamətin mənim üçün daha uyğundur, onu seçmək istəyirəm.”

Kouç:

“Yəni, məqsədiniz aydınlıq əldə etmək və qərar verməkdir. Bu məqsədlə irəliləyəcəyik.”

3. R – Reality (Reallığın Araşdırılması) (10 dəq)

Kouç:

“İndi hər iki variantı real vəziyyətdə qiymətləndirək. Səncə, hansı güclü tərəflərin var, hansı çətinliklərlə qarşılaşırsan? SWOT analizini birlikdə keçirək.”

SWOT 1 – Rəqəmsal Marketing Agentliyi

Güclü tərəflər:

“5 illik praktiki təcrübəm, əlaqələrim var. Freelancer komanda tanışlarım mövcuddur.”

Zəif tərəflər:

“Komanda idarəetmə və liderlik təcrübəm azdır, bu mənim üçün maneə yarada bilər.”

Füर्सətlər:

“Kiçik bizneslərdə rəqəmsal dəstəyə tələbat artır.”

Təhlükələr:

“Rəqəbat yüksəkdir və müştəri cəlb etmək üçün qiymət strategiyası çətinidir.”

SWOT 2 – Fərdi Mentorluq Platforması

Güclü tərəflər:

“Fərdi inkişaf sahəsində marağım və təcrübəm var. Dinləmə bacarığım güclüdür.”

Zəif tərəflər:

“Platforma yaratmaq üçün texniki biliklərim yoxdur.”

Fürsətlər:

“Onlayn inkişaf dəstəyinə tələbat artmaqdadır.”

Təhlükələr:

“Yeni platforma olaraq etibarlılıq yaratmaq zaman alacaq.”

Motivasiya Ölçüsü: “1-dən 10-a Texnikası” (5 dəq)**Kouç:**

“Aysel, mentorluq platformasını qurmağa motivasiyanı 1-dən 10-a qədər necə qiymətləndirirsən?”

Müştəri:

“8.”

Kouç:

“Niyə 8? Daha aşağı yox, məsələn, 5 deyil?”

Müştəri:

“Çünki bu ideya məni həyəcanlandırır və faydalı ola biləcəyinə inanıram.”

Kouç:

“Nə baş verməlidir ki, bu 8 motivasiya 9 və ya 10-a yüksəlsin?”

Müştəri:

“Texniki dəstək alsam və aydın yol xəritəsi olarsa, özümü daha rahat hiss edərdim.”

4. O – Options (Variantların Müqayisəsi və Qərar) (10 dəq)**Kouç:**

“İndi seçim variantlarını dərinləşdirək. Səncə:

- * Hansı istiqamətdə işləyəndə vaxtı unutursan, ‘axın’ halına düşürsən?
- * Hər iki istiqamətdə uğursuzluq olsa, hansından öyrənmək sənə daha çox fayda gətirər?
- * Qorxular və maneələr olmasaydı, hansı yolu seçərdin?”

Müştəri:

“Mentorluq. Orada daxili rahatlıq tapıram. Texniki tərəflər mənə mane olur, amma içimdən gələn səs mentorluğun doğru yol olduğunu deyir.”

Kouç (bədən dili müşahidəsi):

“Mentorluk haqqında danışarkən sənin enerjin və coşğun açıq görünür. Bu, daxili motivasiyanın güclü olduğunu işarəsidir. Səncə bədəninin bu mesajını necə istifadə edə bilərsən?”

Müştəri:

“Bəli, bu mənə doğru istiqamətdə olduğumu xatırladır.”

5. W – Will (Fəaliyyət Planı və Öhdəlik) (5 dəq)**Kouç:**

“İndi konkret addımlar müəyyən edək ki, məqsədinə doğru irəliləyəsən.”

Plan:

- * “3 gün ərzində mentorluq təqdimat faylını hazırla.”
- * “İki nəfərə göndər, onların rəyini topla.”
- * “1 ay ərzində texniki dəstək üçün potensial əməkdaş axtar.”

Kouç:

“Bu planı reallaşdırmaq sənə necə görünür?”

Müştəri:

“Real və əlçatandır. Mən buna hazıram.”

Vizyon Çalışması (Gələcəkdən Baxış – 5 dəq)**Kouç:**

“İndi gözlərini yum və təsəvvür et: 1 il keçib, mentorluq platformanı qurmusan, özünü harada görürsən? Nə görürsən, hansı hisslər var içində?”

Müştəri:

“Səhnədəyəm, insanlara kömək etmişəm. Gözlərim dolur, minnətdarlıq duyuram.”

Kouç:

“Bu güclü hissləri bu gün necə qoruyub saxlaya bilərsiniz? İlk addım nədir?”

Müştəri:

“Bugün təqdimat faylını hazırlamağa başlamaq.”

Sessiyanın Bağlanması və Yeni Görüşün Planlanması (5 dəq)

Koç:

“Aysel, bu gün çox açıq və dürüst oldun. Səncə, bu sessiyadan ən əsas nə ilə ayrılırsan?”

Müştəri:

“Seçim etdiyim üçün rahatlamışam, daxili səsimi eşitmişəm.”

Koç:

“Növbəti görüşü sizə də uyğundursa 25 avqust saat 16:00 üçün qeyd edək. Hər hansı dəyişiklik olsa, mənə bildirməyin kifayətdir.”

Meta Reflection (Koçun Qeydləri)

- * Müştərinin bədən dili mentorluq sahəsində yüksək motivasiyanı göstərir.
- * Motivasiya ölçüsü düzgün aparıldı və dəstəkləyici elementlər müəyyən edildi.
- * SWOT təhlili seçimi aydınlaşdırdı və müştəri üçün obyektiv əsas yaratdı.
- * Müştərinin eylem planını özü hazırlaması onun daxili gücünü və müstəqilliyini göstərir.