Being Coachable

Terri Hase

SHIFT.camp 1403 – SHIFT Talk

"Accepting we as humans are vulnerable is essential for being coachable." with

**Willing and Able to partner**  
Equal - real partners  
Understand coaching  
Mentally self-aware

**Willing and able to do the work**  
Take action  
Explore accountability  
Take risks  
Face emotions/discuss  
Fail  
Succeed

Invested in growth and improvement  
Have desires, even if vague

What is uncoachable?  
Uninterested - no dream or dreams controlling others  
Unwilling- talk/share/truth tell  
Unable - medically/mentally  
Not a permanent condition - could be coachable later

Coaches must model coach-ability  
Handle our own stuff

**Coaches must teach coachability**  
The well being of the world depends on it  
If you are coachable, you can learn from many sources  
If you are un coachable, you usually only learn from pain  
This doesn’t mean you won’t change you just might not learn or grow  
Being coachable is good for you, good for family, community, the world

Coachability is how coachable are you. How coachable is a person.

High coachability. Low coachability. - what is the evidence of a person’s coachability (use the key aspects to evaluate)

1. Adaptability in a Rapidly Changing World  
   The pace of change in industries, technology, and societal norms is unprecedented.  
   Being coachable means embracing change, learning new skills, and staying relevant in evolving environments.  
   Example: Workers who are open to feedback and upskilling can pivot to new roles or industries more easily than those resistant to change.
2. Lifelong Learning as a Necessity  
   The 21st century has shifted from a "learn once" mindset to a "learn always" model.  
   Coachable individuals embrace lifelong learning and proactively seek opportunities to improve.  
   Organizations now prioritize employees who can continuously grow and contribute to innovation.
3. Collaboration and Teamwork  
   Globalization and remote work have increased the need for effective collaboration across diverse teams.  
   Coachable people are better team players because they actively listen, incorporate feedback, and contribute to a positive team dynamic.  
   Example: In cross-cultural teams, being receptive to different perspectives fosters mutual understanding and better outcomes.
4. Resilience in the Face of Challenges  
   The 21st century presents unique challenges, from economic uncertainty to climate change and global pandemics.  
   Coachable individuals develop resilience by learning from setbacks and actively seeking ways to improve.  
   They view challenges as opportunities for growth rather than insurmountable obstacles.
5. Professional Development and Career Advancement  
   Employers value coachable employees for their growth potential and openness to constructive criticism.  
   Being coachable helps individuals stand out during interviews, thrive in their roles, and advance in their careers.  
   Example: A coachable employee who integrates feedback is more likely to be promoted than one who resists input.
6. Innovation and Creativity  
   Problem-solving and innovation require the ability to think critically and adopt new approaches.  
   Coachable individuals are more likely to seek diverse input, challenge assumptions, and experiment with new ideas.  
   In the 21st century, innovation is a key driver of success for individuals, teams, and organizations.
7. Staying Ahead in the Future of Work  
   The future of work will increasingly rely on soft skills like adaptability, communication, and critical thinking.  
   Artificial intelligence and automation are transforming industries, but coachable individuals will thrive by focusing on skills machines cannot replicate.  
   In a world of rapid technological disruption, coachability ensures humans remain indispensable.

«پذیرفتن اینکه ما به عنوان انسان‌ آسیب‌پذیر هستیم، برای پذیرش کوچینگ ضروری است»

* آمادگی و توانایی برای همکاری
* برابر - شرکای واقعی
* درک کوچینگ
* آگاهی ذهنی از خود
* آمادگی و توانایی برای انجام کار
* اقدام کردن
* کاوش مسئولیت‌پذیری
* ریسک کردن
* مواجهه با احساسات/بحث کردن
* شکست خوردن
* موفق شدن
* سرمایه‌گذاری در رشد و بهبود
* داشتن خواسته‌ها، حتی اگر مبهم باشد

**چه چیزی غیرقابل کوچ است؟**

* عدم‌علاقه - هیچ رویایی یا رویاهایی که دیگران را کنترل می‌کنند.
* بی‌تمایلی - صحبت/اشتراک‌گذاری/گفتن حقیقت.
* ناتوانی - از نظر پزشکی/روانی.

وضعیت دائمی نیست - ممکن است بعدها قابل کوچ باشد.

**کوچ‌ها باید قابلیت کوچینگ را مدل‌سازی کنند**

* مسائل خود را مدیریت کنند

**کوچ‌ها باید قابلیت کوچینگ را آموزش دهند**

* رفاه جهان به آن بستگی دارد
* اگر پذیرای کوچینگ باشید، می‌توانید از منابع مختلف یاد بگیرید.
* اگر غیرقابل کوچ باشید، معمولاً تنها از درد یاد می‌گیرید.
* این به این معنی نیست که تغییر نخواهید کرد، فقط ممکن است یاد نگیرید یا رشد نکنید.
* پذیرش کوچینگ برای شما خوب است، برای خانواده، جامعه و جهان خوب است.

**پذیرش کوچینگ یعنی چقدر آماده پذیرش کوچینگ هستید. چقدر یک فرد آماده پذیرش کوچینگ است.**

* پذیرش کوچینگ بالا. پذیرش کوچینگ پایین. - شواهد یک فرد قابل کوچ بودن چیست؟ (برای ارزیابی از جنبه‌های کلیدی استفاده کنید)

1. **سازگاری در دنیای در حال تغییر سریع**  
   سرعت تغییر در صنایع، فناوری و هنجارهای اجتماعی بی‌سابقه است.  
   پذیرش کوچینگ به معنای پذیرش تغییر، یادگیری مهارت‌های جدید و ماندن مرتبط با محیط‌های در حال تحول است.  
   مثال: کارگرانی که برای بازخورد پذیر هستند و مهارت‌های جدید می‌آموزند، می‌توانند به راحتی به نقش‌ها یا صنایع جدیدی منتقل شوند، بر خلاف کسانی که در برابر تغییر مقاومت می‌کنند.
2. **یادگیری مادام‌العمر به عنوان یک ضرورت**  
   قرن 21 از ذهنیت "یادگیری یک‌بار" به مدل "یادگیری همیشه" تغییر یافته است.  
   افراد قابل کوچ از یادگیری مادام‌العمر استقبال می‌کنند و به طور فعال به دنبال فرصت‌هایی برای بهبود هستند.  
   سازمان‌ها اکنون کارمندانی را اولویت می‌دهند که بتوانند به طور مستمر رشد کنند و به نوآوری کمک کنند.
3. **همکاری و کار تیمی**  
   جهانی شدن و کار از راه دور نیاز به همکاری مؤثر در تیم‌های متنوع را افزایش داده است.  
   افراد قابل کوچ بازیکنان تیمی بهتری هستند زیرا به طور فعال گوش می‌دهند، بازخورد را درک می‌کنند و به یک دینامیک مثبت تیمی کمک می‌کنند.  
   مثال: در تیم‌های چندفرهنگی، پذیرش دیدگاه‌های مختلف به تفاهم متقابل و نتایج بهتر کمک می‌کند.
4. **تاب‌آوری در برابر چالش‌ها**  
   قرن 21 چالش‌های منحصر به فردی را به همراه دارد، از عدم اطمینان اقتصادی گرفته تا تغییرات اقلیمی و پاندمی‌های جهانی.  
   افراد قابل کوچ تاب‌آوری را با یادگیری از شکست‌ها و جستجوی فعالانه برای بهبود توسعه می‌دهند.  
   آن‌ها چالش‌ها را به عنوان فرصت‌های رشد می‌بینند، نه موانع غیرقابل عبور.
5. **توسعه حرفه‌ای و پیشرفت شغلی**  
   کارفرمایان به کارمندان قابل کوچ به دلیل پتانسیل رشد و آمادگی آن‌ها برای پذیرش انتقاد سازنده ارج می‌نهند.  
   پذیرش کوچینگ به افراد کمک می‌کند تا در مصاحبه‌ها برجسته شوند، در نقش‌های خود موفق باشند و در شغل خود پیشرفت کنند.  
   مثال: یک کارمند قابل کوچ که بازخورد را به کار می‌گیرد، بیشتر از کسی که در برابر ورودی مقاومت می‌کند، احتمال دارد که ارتقاء یابد.
6. **نوآوری و خلاقیت**  
   حل مسئله و نوآوری نیاز به توانایی تفکر انتقادی و پذیرش رویکردهای جدید دارد.  
   افراد قابل کوچ بیشتر احتمال دارند که از ورودی‌های متنوع جستجو کنند، فرضیات را به چالش بکشند و با ایده‌های جدید آزمایش کنند.  
   در قرن 21، نوآوری یک عامل کلیدی برای موفقیت افراد، تیم‌ها و سازمان‌ها است.
7. **پیشرو بودن در آینده کار**  
   آینده کار بیشتر بر مهارت‌های نرم مانند سازگاری، ارتباطات و تفکر انتقادی متکی خواهد بود.  
   هوش مصنوعی و اتوماسیون در حال تحول صنایع هستند، اما افراد قابل کوچ با تمرکز بر مهارت‌هایی که ماشین‌ها نمی‌توانند شبیه‌سازی کنند، موفق خواهند شد.  
   در دنیای تحول سریع فناوری، پذیرش کوچینگ اطمینان می‌دهد که انسان‌ها همچنان ضروری خواهند ماند.