

روانشناسی مربی‌گری (کوچینگ) (شتاب بخشیدن به تسلط در رهبری سازمانی)

نویسندگان:

وینکم وی وانداویر

مایکل اچ فیلش

مترجمین:

مرضیه اشتیری ماهینی

محمد مهرگان



سرشناسه	: ونداویر، ویکي وی. Vandaveer, Vicki V
عنوان و نام پدیدآور	: روانشناسی مربی گری (کوچینگ): (شتاب بخشیدن به تسلط در رهبری سازمانی) / نویسندگان وی کی ونداویر، مایکل اچ فریش؛ مترجمین مرضیه اشتری ماهینی، محمد مهرگان
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات برگ و باد، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۲ ص
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۴۶۰۵-۰۷-۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: عنوان اصلی: Coaching psychology: catalyzing excellence in organizational leadership,
یادداشت	: کتابنامه: ص ۱۷۱-۱۸۱.
عنوان دیگر	: شتاب بخشیدن به تسلط در رهبری سازمانی.
عنوان دیگر	: کوچینگ روانشناسی: بهترین نسخه‌ی خود را کشف کنید
موضوع	: مربی گری: زندگی Personal coaching مربیگری برای Executive coaching
شناسه افزوده	: فریش، مایکل اچ. ۱۹۴۳ م. Frish, Micheal H., 1942
شناسه افزوده	: اشتری ماهینی، مرضیه. ۳۶۱ - مترجم
شناسه افزوده	: مهرگان، محمد. ۱۳۶۲ - مترجم
رده‌بندی کنگره	: BF637
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۹۶۳۹۹۵
وضعیت رکورد	: □ فیپا

روان‌شناسی مربی‌گری (کوچینگ)

که مترجمین مرضیه اشتری ماهینی

محمد مهرگان

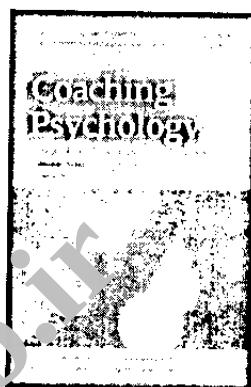
که ویراستار: دکتر اردوان تقوا

که ناشر برگ و باد

که شمارگان ۱۰۰ نسخه

که نوبت چاپ اول ۱۴۰۳

که قیمت ۳۰۰۰۰۰ تومان



ISBN: 978-622-4605-07-8



انتشارات برگ و باد:

☎ ۰۹۱۹۶۰۱۱۵۴۲ - ۰۲۱۷۷۰۷۳۴۷۶

📧 @nashr.bargobad

✉ ardavantaghva@gmail.com

«حق چاپ و انتشار محفوظ و مخصوص نشر برگ و باد است.»

حق انتشار نسخه الکترونیکی اثر با ناشر است.

هر گونه اقتباس و استفاده از این اثر، مشروط به دریافت اجازه‌ی کتبی از ناشر است.»

این کتاب برای افرادی مناسب است که می‌خواهند در مسیر روانشناسی مربیگری رهبری قدم بردارند و به عنوان بخشی از برنامه‌های آموزشی مربی، مطالعه آن الزامی است. نکته مهم‌تر این است که پایبندی به اصول و روش‌های ارائه شده در این کتاب، توسط مربیان، تضمین می‌کند که رهبرانی که تحت آموزش قرار می‌گیرند، قادر خواهند بود از چالش‌های پیچیده محیط‌های سازمانی امروزی عبور کنند.

دکتر کریستر لونه، بنیانگذار روانشناس اجتماعی-سازمانی، زمینه مربیگری تیمی، مونت لورل ان جی، آمریکا.

ویکی واندایر و مایکل فریش، کتاب برجسته‌ای در زمینه روانشناسی مربیگری کاربردی و تأثیر آن بر رشد رهبران در سازمان‌ها نوشته‌اند. این کتاب مورد توجه معلمان و روانشناسانی قرار خواهد گرفت که به دنبال درک عمیق‌تری از این حوزه هیجان‌انگیز هستند.

دکتر استفان پالمر، استاد تربیت و ممارست، دانشگاه ترینیتی سینت دیوید ولز، کامارتن؛ ولز؛ در همکاری با انجمن بین‌المللی روانشناسی مربیگری.

واندایر و فریش، دو روانشناس مشاور، با تجربه، به بررسی ماهیت مربیگری رهبری پرداخته‌اند. هر کسی که در مسیر مربیگری اجرایی قدم می‌گذارد یا می‌خواهد بداند برای پیشرفت مهارت‌های خود به عنوان یک مشاور معتمد به چه چیزهایی نیاز دارد باید این کتاب را با یک مازیک هایلایت در دست مطالعه کند تا نکات مهم و اقداماتی که ارزش کارش را افزایش می‌دهند، هایلایت کند.

دکتر آر. فولکرسون، مشاوره فولکرسون، نیویورک، آمریکا؛ با همکاری با انجمن روانشناسی آمریکا.

ویکی واندایر و مایکل فریش در زمینه روانشناسی و روانشناسی مربیگری دستاوردهای بی‌نظیری داشته‌اند. آن‌ها درک جامعی از اصول روانشناسی، روش‌های مربیگری کاربردی و پژوهش‌های مرتبط با مربیگری رهبران ارائه می‌دهند و بینش عمیق و تخصصی خود را به اشتراک می‌گذارند. نویسندگان این کتاب سال‌ها به عنوان رهبران متفکر و پیشرو در حوزه روانشناسی مربیگری شناخته شده‌اند. این کتاب فرصتی کم‌نظیر برای یادگیری نحوه آموزش مربیگری رهبری توسط روانشناسان حرفه‌ای فوق‌العاده فراهم می‌کند.

دکتر راب سیلرز، مدیرعامل شرکت ارزیابی و توسعه منابع انسانی؛ عضو هیئت علمی دکتری روانشناسی سازمانی، دانشکده تحصیلات تکمیلی، دانشگاه شهر نیویورک، آمریکا.

اصول کتاب‌های روانشناسی مشاوره

ارزیابی کردن مدیرعامل و رهبران سابق: اصول پایه برای مشاوران: جی. راس بلنکمشیپ
روانشناسی مربیگری: شتاب بخشیدن به برتری در رهبری سازمانی: ویکی. وی واندایر و مایکل
اچ فریش.

روانشناسی مشاوره در سازمان‌های امنیت ملی: لوری بی مورت و کارول اچ گرین ۳.
مشاوره برای رهبران فنی، تیم‌ها و سازمان‌ها: رهبری سازمانی در محیط‌های اس. تی. ای. ایم:
جوانی بی کونل.

کار اخلاقی روانشناسی مشاوره: رودنی ال. لومن و استیوارت ای کوپر
مشاوره سازمان‌ها: یادگیری: نقش روانشناسان در پشتیبانی حقوقی: جی. ام. فینکلن با لیندا
گومبرگ.

مقدمه‌ای بر روانشناسی مشاوره: کار با افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها: رودنی ال لومن.
مداخلات یادگیری برای رهبران: ساختن استعدادی که، فرد را به تجارت ترغیب کند: مائوئل
لندن و توماس دیامانت.

شایستگی بین‌فرهنگی: گذر از تفاوت‌های فرهنگی در جامعه جهانی: جری گلور و هریس ال
فریدمن.

استفاده از فیسبوک در مشاوره سازمانی: جین بروکس ریگوری و پائول ای لوی.

شتاب بخشیدن به برتری در رهبری سازمانی

ویکی وی واندویر و مایکل اچ فریش.

با سپاس فراوان از پی آر دیک جیننرت و رابرت جی باب لی، شخصیت‌های برجسته در زمینه روانشناسی مشاوره سازمانی و صنعتی، به ویژه در حوزه‌های ارزیابی اجرایی و مربیگری. ما همواره به خاطر مشاوره، تشویق و پشتیبانی‌های ارزشمندشان از آن‌ها سپاسگزار خواهیم بود.

www.ketab.ir

فهرست

پیشگفتار ویرایشگر.....	۱
پیشگفتار.....	۵
مقدمه.....	۹
۱. روانشناسی مربی‌گری: رشد فردی رهبری.....	۱۷
۲. نگاهی دقیق‌تر: تعهد روانشناسی مربی‌گری.....	۳۷
۳. ابزارها، روش‌ها و تکنیک‌های روانشناسی کوچینگ.....	۵۷
۴. مربیگری اجرایی چقدر مؤثر است؟.....	۱۰۵
۵. چگونگی آمادگی روان‌شناسان برای مربی‌گری، رهبران.....	۱۱۵
۶. مسائل اخلاقی و حرفه‌ای در روان‌شناسی کوچینگ.....	۱۳۵
حرف آخر.....	۱۶۹
منابع.....	۱۷۱

پیشگفتار ویرایشگر

رودنی ال لومن

زمینه روانشناسی مشاوره در سال‌های اخیر به طرز چشمگیری رشد کرده است و شامل کاربردهای روانشناسی برای افراد، تیم‌ها، سازمان‌ها و نظام‌ها می‌باشد. متأسفانه، برنامه‌های آموزشی تحصیلات تکمیلی در این حوزه بسیار محدود هستند. به همین دلیل، بسیاری از نقش‌های روانشناسی مشاوره توسط افرادی پر می‌شود که پس از تحصیل در زمینه‌های دیگر روانشناسی (مانند روانشناسی صنعتی و سازمانی، بالینی/مشاوره و روانشناسی مدرسه) به یادگیری روانشناسی مشاوره روی می‌آورند. با این حال، آموزش‌های ارائه شده به ندرت به طور خاص بر روانشناسی مشاوره متمرکز است. در نتیجه، روانشناسان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی ناچارند مهارت‌های لازم را از طریق یادگیری در حین کار، مطالعه کتاب‌ها و مقالات، شرکت در کنفرانس‌ها و کارگاه‌ها، و مشاوره با افراد برجسته در این زمینه کسب کنند.

پس از چند سال ویرایش مجله روانشناسی مشاوره: کار و پژوهش (که به عنوان مجله نخبگان این رشته شناخته می‌شود)، به این نتیجه رسیدم که یک نوع اضافی از محصولات آموزشی برای کمک به افرادی که به سمت روانشناسی مشاوره می‌آیند، مورد نیاز است. انجمن روانشناسی مشاوره با انجمن روانشناسی آمریکا همکاری کرد تا یک سری کتاب‌های جدید را توسعه دهد. ایده اصلی این بود که مجموعه‌ای از ویژه‌نگاشت‌ها درباره مهارت‌های اساسی خاص مورد نیاز برای کار در این زمینه تخصصی ایجاد کنیم.

من با همکاری یک تیم مشاوره و ویرایش، شامل دکتر جودیت بلانتون، برودی گریگوری و اسکیتون لئونارد (و در ابتدا داله فقوا و در پایان ادوارد پاور جی آر)، قصد داشتیم مهارت‌های کلیدی

مورد نیاز روانشناسان مشاوره را شناسایی کنیم و سپس با نویسندگان بسیار مجرب همکاری کنیم تا متون شواهدمحور، قابل دسترس و خلاصه‌ای را تولید کنیم که می‌تواند به صورت کتاب‌های تک جلدی یا چندجلدی منتشر شود. این کتاب‌ها برای خوانندگان، دانشجویان تحصیلات تکمیلی در برنامه‌های آموزشی مرتبط، روانشناسان در حال گذار به روانشناسی مشاوره و متخصصینی که می‌خواهند تخصص خود را ارتقا دهند، مفید خواهند بود.

چه مهارت‌های بنیادی در روانشناسی مشاوره لازم است؟ منابع زیر نکات ابتدایی مفیدی را ارائه می‌دهند.

▪ رهنمودهایی برای آموزش و تعلیم روانشناسی مشاوره (CP)/روانشناسی مشاوره سازمانی (OCP) در سطح دکتری و پسادکتر که توسط انجمن روانشناسی مشاوره ایجاد شده و توسط انجمن روانشناسی آمریکا در سال ۲۰۱۷ تأیید شده است (گولت و همکاران ۲۰۱۹).

▪ کتابچه روانشناسی مشاوره سازمانی (لومن ۲۰۰۲)

▪ مقدمه‌ای بر روانشناسی مشاوره: کار با افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها (لومن ۲۰۱۶ الف)
هر یک از این دستاوردها به سه بخش طوح (فرد، گروه و سازمان) به عنوان یک دسته‌بندی برای شناسایی مهارت‌ها پرداخته است. درون هر یک از این طبقات، دو مجموعه مهارت عمده وجود دارد که لازم است: ارزیابی و مداخله.

در بسیاری از حوزه‌های روانشناسی، مهارت‌های بنیادی که در یک زمینه کاربرد دارند، ممکن است با زمینه‌های دیگر همپوشانی داشته باشند. به عنوان مثال، مداخلات فردی (مانند مربیگری اجرایی) معمولاً در محیط کاری تیم‌های ویژه و در سازمان‌های خاص انجام می‌شود که خود آن‌ها نیز به نوعی به عنوان درمانجو محسوب می‌شوند (شاین، ۱۹۹۹).

درک موضوعات و پویایی‌های سیستمی در سطح سازمانی معمولاً شامل فعالیت‌های مشاوره با مدیران اجرایی و تیم‌ها می‌شود و به موضوعات چندفرهنگی و بین‌المللی در بسیاری از نقش‌ها پاسخ می‌دهد. رهنمودهای انجمن روانشناسی آمریکا و این کتابچه نتیجه‌گیری کرده‌اند که روانشناسان مشاوره، حتی اگر در ابتدا در یکی از این زمینه‌ها تخصص داشته باشند، باید مهارت‌های اصولی و تجربه لازم در سطوح فردی، گروهی و سازمانی را کسب کنند.

در دعوت شما به یادگیری بیشتر درباره روانشناسی مشاوره از طریق این مجموعه کتاب‌ها، امیدوارم با من هم‌نظر باشید که این حوزه، زمینه‌ای هیجان‌انگیز و به‌طور ذاتی جالب برای مطالعات، پژوهش‌ها و کارهای حرفه‌ای است. این کتاب‌ها نه تنها به بررسی ادبیات مرتبط با موضوعات خاص در

روانشناسی مشاوره می‌پردازند، بلکه هدفشان این است که غنای این حوزه را با ارائه مطالب کاربردی که تأثیرات آن‌ها را توضیح می‌دهند، به نمایش بگذارند. خوانندگان به زودی متوجه خواهند شد که روانشناسان مشاوره، کنشگران واقعی هستند که به واسطه فرصت‌های شغلی خود ترغیب می‌شوند و اثرات مثبتی بر محیط اطراف ما دارند.

سرانجام، به عنوان فردی که هم در روانشناسی صنعتی و سازمانی (I/O) و هم در روانشناسی بالینی آموزش دیده و تجربه مشاوره داشته‌ام، باید بگویم که روانشناسی مشاوره زمینه‌ای بوده است که در آن احساس کرده‌ام از تمام آموزش و مهارت‌م قدردانی شده و مردم به آن نیاز دارند. در دنیایی که سازمان‌ها، افراد و تیم‌ها به شدت به کمک در انجام وظایف خود از نظر اخلاقی و کارآمدی نیاز دارند، و با توجه به ترکیب و نیازهای افراد گروه‌ها و سازمان‌ها، همچنین در مواجهه با گسترش سریع دانش و افزایش رقابت و جهانی‌سازی این کتاب قصد دارد با ارائه کمک بیشتر به روانشناسان و پیوستن به روانشناسان مشاوره، خود را متمایز سازد. به طور کلی، ما می‌توانیم تأثیرات مثبتی نه تنها بر یک زمینه تخصصی در روانشناسی داشته باشیم، بلکه می‌توانیم در سطح جهانی نیز اثرات مثبتی بر جای بگذاریم.

درباره این کتاب:

زمینه حرفه‌ای من در روانشناسی مشاوره شامل مربیگری است که مدت‌ها پیش به عنوان یک حوزه در حال رشد در کار من آغاز شد و همچنان ادامه دارد. امروزه، تعداد زیادی مربی در حال گسترش وجود دارند که به ارائه خدمات خود به مدیران، مدیران اجرایی و دیگر افراد مشتاق می‌پردازند. بسیاری از این افراد متخصصانی هستند که آموزش‌های لازم دیده‌اند، اما برخی دیگر این آموزش را ندارند. در حال حاضر، موانع کمی وجود دارد که اجازه می‌دهد این افراد به عنوان متخصصین مربیگری خدمات خود را ارائه دهند. با این حال، برای روانشناسان مشاوره، مربیگری تنها یکی از چند مهارت اصولی است که برای انجام مؤثر کار لازم است (به گولت و همکاران، ۲۰۱۹؛ لومن، ۲۰۱۶ الف مراجعه کنید).

ویکی و انداویر و مایکل فریش، نویسندگان این کتاب، هر دو مدت‌هاست که به عنوان روانشناس مربیگری فعالیت می‌کنند، زمینه‌ای که امروزه به شدت در حال رشد است. هر یک از آن‌ها سال‌ها تجربه خود را در تخصص روانشناسی گذرانده و به افراد، تیم‌ها و سازمان‌ها مشاوره داده‌اند. رویکرد آن‌ها به مربیگری نمونه‌ای از آن چیزی است که کتابشان از آن حمایت می‌کند. این رویکرد، پویایی‌های

فردی را با پویایی‌های موجود در گروه‌ها و سازمان‌هایی که در آن‌ها فعالیت می‌کنند، یکپارچه می‌سازد و فراتر از آنچه که به نظر می‌رسد عمل می‌کند.

این رویکرد نشان می‌دهد که چگونه روانشناسی مربیگری و نحوه ارائه آن از سایر رویکردهای مربیگری متمایز است. این کتاب همچنین به نیاز به تعیین اثربخشی تلاش‌های مربیگری و معطوف کردن توجه خوانندگان به تعداد قابل توجهی از موضوعات اخلاقی می‌پردازد، موضوعاتی که می‌تواند بر نحوه انجام این کار تأثیر بگذارد.

این کتاب تنها یک کتاب درباره مربیگری نیست؛ بلکه نشان می‌دهد چگونه روانشناسان مربیگری (CPS) و دیگر افرادی که به این حوزه علاقه‌مند هستند، می‌توانند و باید دانش روانشناسی و تخصص خود را در مربیگری که هم شواهدمحور و هم تخصص‌محور است، به کار گیرند. اگرچه این کتاب بیشتر به روانشناسان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی روانشناسی مرتبط است، اما همچنین برای مربیان غیرروانشناسی و افرادی که در حال آموزش مربیگری هستند نیز کاربرد دارد.

هر دو نویسنده در این زمینه کتاب‌هایی منتشر کرده‌اند (برای مثال، فریش و همکاران، ۲۰۱۲؛ وانداویر، ۲۰۱۲ الف؛ وانداویر و همکاران، ۲۰۱۶) و در ادبیات پژوهشی مربیگری صاحب‌نظر هستند. با این حال، زمینه تجربه حرفه‌ای آن‌ها در ۱۵ سال گذشته روانشناسی مربیگری بسیار گسترده است، که این امر باعث می‌شود این کتاب به عنوان مقدمه‌ای متمم و عالی برای روانشناسی مربیگری شناخته شود.

پیشگفتار

مربیگری فردی برای رشد حرفه‌ای رهبران به یک عنصر کلیدی در توسعه رهبران در تمام سازمان‌های جهان تبدیل شده است. در طول ۳۰ سال گذشته، تقاضا برای مربیگری به طور قابل توجهی افزایش یافته و این روند از تجربیات رهبران با دیدگاه‌های مختلف در این حوزه نشأت گرفته است. همچنین، خود این زمینه نیز دچار تغییرات زیادی شده است.

به عنوان بخشی از اصول کتاب‌های روانشناسی مشاوره، این کتاب به عنوان یک راهنمای بنیادی برای افرادی که دارای آموزش پیشرفته در روانشناسی هستند و می‌خواهند درباره مربیگری در زمینه‌های سازمانی بیاموزند، طراحی شده است. این کتاب به آن‌ها کمک می‌کند تا در صورت امکان، فرآیند افزودن این حوزه به فعالیت‌های حرفه‌ای خود را مدنظر قرار دهند.

اگر شما هم‌اکنون روانشناس هستید (در هر زمینه‌ای از روانشناسی)، یا دانشجوی تحصیلات تکمیلی روانشناسی هستید، این کتاب به شما کمک می‌کند تا تصمیم بگیرید چگونه برای تبدیل شدن به یک روانشناس مربیگری (CP) آماده شوید. همچنین امیدواریم این کتاب برای تمام افرادی که در زمینه مربیگری اجرایی و رهبری فعالیت می‌کنند، مفید واقع شود.

CPها (روانشناسان مربیگری) به افراد کمک می‌کنند تا پتانسیل خود را در زمینه‌های کاری‌شان رشد و ارتقا دهند. مربیگری یک فعالیت حرفه‌ای و حمایتی است که در آن CPها به افراد کمک می‌کنند تا با تسهیل یادگیری، کشف و دستیابی به بینش‌های لازم برای عبور از موانع، مهارت‌های خود را تقویت کنند. همچنین، آن‌ها با شناسایی منبع برتری شخصی و حرفه‌ای افراد در نقش‌های سازمانی، به آن‌ها در فرآیند رشد و توسعه کمک می‌کنند.

روانشناسان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی روانشناسی توانایی بالایی در ارائه کار مربیگری رهبری دارند. با این حال، صرف‌نظر از زمینه تخصصی فرد، هیچ‌کس از دانشکده تحصیلات تکمیلی یا سایر حوزه‌های روانشناسی به طور کامل برای تربیت رهبران آماده نیست. روانشناسان مربیگری با درمان، مشاوره یا رشد سازمانی متفاوت هستند، اما آن‌ها از این زمینه‌ها و همچنین از اصول و شواهد روانشناسی رشد، شناختی، اجتماعی و علوم اعصاب شناختی بهره‌برداری می‌کنند.

علاوه بر این، رشته‌های دیگر مانند مدیریت و انسان‌شناسی اجتماعی نیز به این فرآیند کمک می‌کنند. تمامی این زمینه‌ها چشم‌اندازهای ارزشمندی را ارائه می‌دهند که به درک و رشد اثربخشی رهبران سازمانی کمک می‌کند. با این حال، هر یک از این حوزه‌ها باید با دانش و مهارت در زمینه‌های دیگر ترکیب شوند تا مربیگری رهبران در بافت‌های خاصی که در آن کار می‌کنند، به طور مؤثری انجام شود (وانداویر و همکاران، ۲۰۱۶).

مسیر من برای مربیگری برای دستیابی به تحصیلات در مقطع دکترا در برنامه روانشناسی صنعتی و سازمانی (I/O) آغاز شد. این برنامه بر روی پژوهش‌های کمی در روانشناسی I/O، تحلیل شغل، روانسنجی، توسعه و اعتبارسنجی از ابزارهای پژوهش‌های کاربردی در سازمان‌ها تمرکز داشت و توسط نظریه‌های اولیه در زمینه‌های رشد اجتماعی، اجتماعی-سازمانی، شناختی، رهبری، سازمان و روانشناسی انگیزش و روانسنجی پشتیبانی می‌شد.

انتقال از پیش‌بینی اثربخشی یک فرد در نقش رهبری به کمک به افراد برای رشد به عنوان رهبر، چالشی جالب و از نظر حرفه‌ای بسیار بزرگ بود و از لحاظ شخصی نیز برای من کاملاً رضایت‌بخش بوده است. من روانشناسی اجرایی و مربیگری رهبری را به عنوان نقطه شیرین تقاطع علائق، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ارزش‌ها و محرک‌های انگیزشی خود توصیف می‌کنم. آیا این زمینه کاری می‌تواند برای شما نیز جذاب باشد؟ (توجه داشته باشید که توصیف مفصل‌تری از مسیر من از روانشناسی I/O به روانشناسی مربیگری در فصل ۵ ارائه خواهد شد).

مسیر من برای مربیگری در روانشناسی صنعتی و سازمانی (I/O) نیز باید به وضوح توضیح داده شود. در حالی که ما در حال ورود به یک شرکت مشاوره مشابه هستیم و برنامه‌های دکترا را مورد بررسی قرار می‌دهیم، متوجه شدم که در دهه ۱۹۸۰، با گسترش کارهای سازمانی، نیاز به مداخلات بیشتری در سطح فردی، مانند بازخورد ۳۶۰ درجه، شایستگی‌های رهبری و برنامه‌ریزی رشد فردی، به وجود آمد. این مداخلات نیاز به روابط کمکی یک به یک را مطرح کرد که در برنامه‌های سنتی روانشناسی I/O آموزش داده نمی‌شدند.

این مسیر از تجربیات اولیه من در خانه، که شامل روانشناسی بالینی و کسب و کار خانوادگی‌ام بود، آغاز شد. سپس با اضافه کردن آموزش درمانگری پسادکتر، توانستم دانش و مهارت‌هایی را ترکیب کنم که مرا به سوی مربیگری اجرایی هدایت کرد. من خوش‌شانس بودم که این مسیر را طی کردم و توانستم این عناصر را با جو فکری مربیگری ترکیب کنم. این ترکیب منجر به یک دوره کاری رضایت‌بخش شد که شامل ارائه انواع خدمات مربیگری به سازمان‌ها، آموزش مربیان جدید، نظارت بر مربیان مجرب و تفکر و نوشتن درباره چالش‌های مختلف در این حوزه بود.

امیدواریم که از اطلاعات این کتاب مقدماتی درباره روانشناسی مربیگری بهره‌مند شوید. ما تلاش کرده‌ایم تا تصویری واقعی از کار مربیگران در سازمان‌ها ارائه دهیم و راهنمایی‌هایی برای آماده‌سازی شما به عنوان یک روانشناس مربیگری (CP) فراهم کنیم. این راهنما به ویژه برای کسانی که همانند ما به این حوزه علاقه‌مند هستند، طراحی شده است.

برای افرادی که مدرک پیشرفته‌ای در روانشناسی ندارند، این کتاب اصول روانشناسی مشاوره را پیشنهاد می‌کنیم. اگر به کمک به رهبران و سازمان‌ها علاقه دارید، امیدواریم که شما نیز به آماده‌سازی خود برای تبدیل شدن به یک روانشناس مربیگری (CP) علاقه‌مند باشید.

مقدمه

روانشناسی مربیگری یکی از شاخه‌های روانشناسی کاربردی است که اصول و روش‌های حرفه‌ای مربیگری را برای رهبران سازمان‌ها ارائه می‌دهد. اهداف این حوزه عبارتند از: الف) کمک به افراد و تیم‌ها برای ارتقاء عملکرد و اثربخشی به عنوان رهبران، ب) توسعه مهارت‌های لازم برای ایفای نقش‌های رهبری در سازمان‌ها، و پ) آماده‌سازی برای انتقال به نقش‌های رهبری مختلف، از جمله سطوح بالاتر یا انتصاب‌های بین‌المللی، با استفاده از روش‌های مبتنی بر شواهد و تحقیقات عملی. در حالی که روانشناسی مربیگری در محیط‌های مستند مانند ورزش، زندگی و تیم‌ها کاربرد دارد، تمرکز این کتاب (به عنوان بخشی از سری کتاب‌های اصول روانشناسی مشاوره انجمن روانشناسی آمریکا (APA) بر تربیت رهبران تحول‌گرا در سازمان‌ها است.

به عنوان مثال، تعهدات ۶ ماهه مربیگری لئو، مدیر بخش شرکت Apex، را در نظر بگیرید: لئو به سرعت در نقش مدیریت خود پیشرفت کرده و اکنون یک دپارتمان کامل تحت سرپرستی او قرار دارد که به او گزارش می‌دهد و او نیز به مدیریت ارشد گزارش می‌دهد. او و مدیرش درباره چندین زمینه مرتبط با رشد، از جمله توانمندسازی اعضای تیمش، به طور مفصل صحبت کرده بودند. این گفتگوها به لئو کمک کرد تا بر روی موارد بزرگ‌تر و بهبود مهارت‌های ارتباطی خود با رهبران ارشد سازمان تمرکز کند.

برای حمایت از این اهداف، یک برنامه مربیگری اجرایی ۶ ماهه برای لئو طراحی شد تا به او در ارتقای اثربخشی‌اش در این دو زمینه کمک کند. لئو به سرعت با مربی خود، ریک، همکاری را آغاز کرد. به عنوان بخشی از این برنامه، ریک از لئو خواست تا یک پرسشنامه ارزیابی استاندارد را تکمیل کند و

همچنین مصاحبه‌های محرمانه‌ای با مدیر لئو و همکاران منتخب و رهبران ارشد انجام داد. این ارزیابی‌ها به آنها کمک کرد تا اهداف تحول‌گرایانه لئو را به دقت شناسایی کنند.

آنها یک برنامه اقدام تحولی پیش‌نویس کردند که بر نقاط قوت رهبری لئو تأکید می‌کرد و زمینه‌های تمرکز برای تحول را مشخص می‌نمود، به‌طوری‌که برای هر هدف، میزان پیشرفت قابل اندازه‌گیری باشد. این برنامه بر اساس همکاری نزدیک بین لئو، ریک، مدیر لئو و شریک تجاری منابع انسانی اش (HR) طراحی شد.

پس از تأیید این برنامه تحول، مبنایی برای مربیگری لئو و ریک در طول ۵ ماه آینده فراهم شد. در پایان دوره مربیگری، لئو، ریک، مدیر لئو و شریک تجاری منابع انسانی جلسه‌ای برگزار کردند و متوجه شدند که پیشرفت‌ها قابل توجهی حاصل شده است. آنها همچنین مرحله‌ای برای تحول مداوم لئو، که مدیرش به او سواره می‌داد، تعیین کردند و برنامه‌هایی برای بررسی‌های تکمیلی با شریک تجاری منابع انسانی ترتیب دادند.

مربیگری فردی اغلب بخش از یک برنامه جامع برای تحول رهبری است که معمولاً قبل از آموزش‌های رهبری انجام می‌شود و دادن اوقات به عنوان یک عنصر جدایی‌ناپذیر در برنامه‌های چندوجهی و تحول سازمانی قرار می‌گیرد. سواره در سازمان‌ها از دانشکده‌های معتبر بازرگانی مانند استنفورد، میشیگان، وارتون، کلمبیا، شیکاگو بوش، واشینگتن، هاروارد، موسسه فناوری ماساچوست، کارولینای شمالی، شیکاگو، شمال غربی، دانشگاه کالیفرنیا، برکلی، ییل و دوک بهره‌مند می‌شوند. این دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰ فایننشال تایمز به عنوان بهترین برنامه‌های آموزشی اجرایی شناخته شده‌اند. این برنامه‌ها ارزش قابل توجهی دارند و ۶۰٪ از مهم‌ترین مزایای آنها، فراهم کردن فرصتی برای مشارکت‌کنندگان است تا با رهبرانی مشابه از سازمان‌های مختلف ارتباط برقرار کنند و تعامل داشته باشند.

نکته‌ای که باید به آن توجه کرد این است که آموزش‌های کلاسی رسمی به تنهایی نمی‌توانند به طور قابل توجهی اثربخشی فردی را افزایش دهند. در عوض، رشد و تحول به سمت فردی‌سازی پیش می‌رود تا به رهبران کمک کند که به یادگیری ادامه دهند و کارآمدتر شوند. این موضوع شبیه به بالا رفتن از یک کوه است؛ گویی شما به سمت قله‌ای اشتباهی می‌روید که در واقع دستاوردی واقعی نیست و رسیدن به آن نقطه موفقیتی است که به راحتی نمی‌توان آن را توصیف کرد.

برای رسیدن به قله‌های بلندتر، مسیر معمولاً باریک‌تر، شیب‌دارتر و چالش‌برانگیزتر می‌شود. موفقیت به ویژگی‌های شخصی مانند دانش و مهارت‌های مرتبط، انگیزه، روحیه و گاهی اوقات به

پشتکار، بردباری و سرسختی بستگی دارد و به ندرت به طور نوآورانه به دست می‌آید. همچنین، موفقیت به درک محدودیت‌ها و نقاط قوت فرد وابسته است و مستلزم تلاش حداکثری و مدیریت مؤثر است. به عنوان مثال، می‌توان به نقاط قوت و مهارت‌های اعضای تیم اشاره کرد (اس دیاکسلرود، ۲۰۰۵).

نکات مهم در این زمینه عبارتند از: رسیدن به بالاترین نقطه کوه خوشایند است، اما به محض اینکه فردی به آنجا برسد، مشخص می‌شود که هنوز نقاط بالاتری وجود دارد. به نظر می‌رسد همیشه چالش‌های بزرگ‌تری برای دستیابی وجود دارد که یکی از آن‌ها کسب مداوم اثربخشی بیشتر به عنوان یک رهبر است.

اکثر رهبرانی که ما با آن‌ها همکاری کرده‌ایم، بر این باورند که همیشه می‌توانند به جاهای بهتری برسند و این موضوع اهمیتی ندارد که الهاماتشان چیست یا اکنون چقدر کارآمد هستند. این افراد، بهترین گزینه برای مربیگری فرد، هستند. مربیگری به رهبران کمک می‌کند تا نحوه نگرش به خود را شناسایی کنند. این فرآیند اغلب به کسب استعدادهای و قابلیت‌هایی منجر می‌شود که آن‌ها به طور کامل از وجودشان آگاه نیستند. همچنین، این امر به رهبران کمک می‌کند تا محدودیت‌هایشان و کسب بینش درباره تأثیراتشان بر دیگران و سازمان کمک می‌کند.

سازمان‌هایی که در مربیگری تحول‌گرای اجرایی به عنوان یک ابزار برای پرورش رهبران با پتانسیل بالا سرمایه‌گذاری می‌کنند، ممکن است از مربیگری (کوچینگ) برای کمک به یک فرد استفاده کنند تا مهارت‌های او را در یک یا دو زمینه خاص بهبود بخشند. این افراد بهترین شانس را برای قرار گرفتن در لیست‌های جانشینی رهبری دارند.

بنابراین، تحول و رشد رهبری به کشف و یادگیری مربوط می‌شود: یادگیری اینکه چگونه استعدادها را ارتقا دهیم، مهارت‌ها را تقویت کنیم و نقاط ضعف را به طور مؤثر مدیریت کنیم تا اثربخشی بیشتری در نقش رهبری داشته باشیم. مربیگری به معنای خودفعال‌سازی است، یعنی رشد پتانسیل کامل یک فرد (ماسلو، ۱۹۴۳).

بنابراین، بیشتر مربیگری رهبری و اجرایی توسط روانشناسان برای رهبرانی انجام می‌شود که:

الف) مؤثر هستند و می‌خواهند به سطوح بالاتر اثربخشی دست یابند؛

ب) دارای پتانسیل برای جانشینی در سطوح بالاتر رهبری هستند؛ یا

پ) نیاز دارند برخی جنبه‌های رهبری خود را پالایش کنند تا در نقش فعلی‌شان مؤثرتر شوند و

به عنوان مدیران آماده برای پیشرفت در نظر گرفته شوند.

همچنین، گاهی اوقات مربیگری توسط برخی سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود تا به افراد کمک کند عملکرد زیر استاندارد یا رفتارهای مسئله‌دار خود را حل کنند. معمولاً این نوع سرمایه‌گذاری در مربیگری برای افرادی انجام می‌شود که برای سازمان ارزشمند هستند، به جز در مواردی که رفتار یا رفتارهایی از اثربخشی کلی آن‌ها می‌کاهد و هر دو طرف، یعنی فرد و مدیریت، معتقدند که می‌توانند این رفتارها را تغییر دهند.

تعریف روانشناسی مربیگری:

روانشناسی مربیگری، شاخه‌ای از روانشناسی مشاوره سازمانی است که به سطح فردی تمرکز دارد. به عبارت دیگر، مربیگری نوعی مشاوره سازمانی است که بر روی افراد متمرکز می‌شود (کیلبرگ و دیدریچ ۲۰۰۷؛ لومن ۲۰۰۲، ۲۰۱۶ الف، ۲۰۱۶ ب). تعریف ما به صورت زیر است:

روانشناسی مربیگری، (این شاخه) فردی و شواهدمحور است که به تجربه‌ی رشد حرفه‌ای افراد کمک می‌کند. در این فرایند، یک روش اساسی، «طور مستقیم با افراد در بافت‌های سازمانی‌شان همکاری می‌کند تا به آنها کمک کند برای نقش‌های سازمانی خود آماده شوند و کارآمدی‌شان را بهبود بخشند. (برای تعریف پژوهشی که این مورد از آن برداشته شده است، به واندایر و همکاران ۲۰۱۶، صفحه ۱۲۷ مراجعه کنید).

تعریف ما از روانشناس مربیگری (CP) به هر فردی اطلاق می‌شود که دارای مدرک پیشرفته‌ی روانشناسی (در هر زمینه‌ای) است و از دانش و تخصص روانشناسی خود به عنوان پایه‌ای برای مربیگری رهبران استفاده می‌کند. این پایه‌ی آموزشی در سطح پیشرفته در «رفتار انسانی و شناخت، برای کار حرفه‌ای مربیگری اجرایی به تنهایی کافی نیست و می‌تواند با آموزش‌های پسادکتر در زمینه‌های دیگر تکمیل شود (به فصل ۵ مراجعه کنید).

به واژه‌ی کلیدی «کمک کردن» در تعریف‌مان توجه کنید. CP ها به افراد کمک می‌کنند تا «پتانسیل خود را برای به حداکثر رساندن عملکردشان آشکار سازند» (ویتمور ۲۰۱۷، صفحات ۱۲-۱۳). استاد جان ویتمور مربیگری برای رشد رهبری را با مفهوم مربیگری بازیکنان بزرگ تنیس در بازی داخلی تنیس تیموتی گالوی (۱۹۹۷) مقایسه می‌کند، که فرمول آن به صورت زیر است:

$$P = p - i \quad (\text{عملکرد} = \text{پتانسیل} - \text{دخالت})$$

از نظر ساختاری، مربیگری رهبران (همان‌طور که در مربیگری ورزشکاران، موسیقی‌دانان و دیگر حوزه‌ها نیز مشاهده می‌شود) به آسان‌سازی یادگیری افراد با کمینه‌سازی یا حذف دخالت‌های درونی

خودشان مربوط می‌شود. هدف این فرایند، شکوفایی پتانسیل افراد است که در نهایت به ارتقای عملکرد و کارآمدی آنها به عنوان رهبر منجر می‌شود. به عبارت دیگر، مربیگری تماماً درباره «بازی درونی» است.

سابقه و تاریخچه روانشناسی مربیگری:

مربیگری توسط روانشناسان در آمریکا ریشه‌های عمیقی دارد که به دهه ۱۹۴۰ برمی‌گردد (گبهارت ۲۰۱۶؛ هارت و همکاران ۲۰۰۱؛ کیلبرگ ۲۰۱۶). این نوع مربیگری به عنوان بخشی از مشاوره سازمانی شناخته می‌شود (لومن ۲۰۰۲، ۲۰۱۶ الف، ۲۰۱۶ ب) و به کار رشد اجرایی اشاره دارد که شامل مشاوره مدیریت، مشاور، اجرایی، رشد فردی و توصیه‌دهی می‌شود. جالب است که تا دهه ۱۹۸۰، این فرایند به عنوان «مربیگری اجرایی» نامیده نمی‌شد (مانوسو ۱۹۸۳).

روانشناسی مربیگری که توسط روانشناسان به عنوان یک زمینه حرفه‌ای قلمداد می‌شود، دارای بنیان‌های نظری و چارچوب‌های عملی است که از دامنه وسیعی از زمینه‌های کاری روانشناسی نشأت می‌گیرد. این زمینه، به‌ویژه در آموزش، سیالات تکمیلی، تحت تأثیر عمیق‌ترین رشته‌های روانشناسی مانند روانشناسی بالینی، مشاوره، صحت روانی، روانشناسی اجتماعی، و روانشناسی رشد و شناختی قرار دارد.

تاکنون، اصل قوی دانش و پژوهش برای کار روانشناسی مربیگری در حال پدیدار شدن است و این موضوع به تدریج در حال شکل‌گیری و تقویت می‌باشد (آندرسن و دوپسون ۲۰۱۸؛ بارون و مورین ۲۰۱۰؛ بویاتیز و جک ۲۰۱۸؛ کاواناف و همکاران ۲۰۰۵؛ دی و همکاران ۲۰۱۳، ۲۰۱۶، ۲۰۱۹، ۲۰۲۰؛ دی میوس و همکاران ۲۰۰۹؛ دیکسیت و دیکسیت ۲۰۱۸؛ گرانت ۲۰۱۳؛ گرانت و همکاران ۲۰۱۰؛ گرابمن و همکاران ۲۰۲۰؛ گروور و فورنهام ۲۰۱۶؛ جانز و همکاران ۲۰۱۶؛ لین و کوری ۲۰۰۹؛ لاسکه ۲۰۰۷؛ موئن و اسکالویک ۲۰۰۹؛ نوک و ماشیپی ۲۰۱۲؛ پیچ و دی هان ۲۰۱۴؛ پترسون ۲۰۱۰؛ استینبرنر و شولوسر ۲۰۱۱؛ تیپوم و همکاران ۲۰۱۳؛ واندایر و همکاران ۲۰۱۶؛ وان اوستن و همکاران ۲۰۱۹؛ واسیلیشین ۲۰۰۳؛ ویلیامز و لومن ۲۰۱۸).

این پژوهش‌ها و نظریه‌ها به بهبود فرایندهای مربیگری کمک می‌کنند و به روانشناسان این امکان را می‌دهند که با بهره‌گیری از دانش علمی، تأثیر بیشتری بر کارایی و رشد فردی و حرفه‌ای افرادی که با آنها همکاری می‌کنند، داشته باشند.

برای بررسی جامع مربیگری به طور بین‌المللی، کوکس و همکاران (۲۰۱۴)، گرانت و همکاران (۲۰۱۰)، پالمر و وایبرو (۲۰۰۸) و مجله حرفه‌ای بررسی روانشناسی مربیگری بین‌المللی منتشر شده توسط انجمن روانشناسی بریتانیا را ببینید (<https://www.bps.org.uk/publications/international-coaching-psychology-review>)

در این نوشته، الگوها و معیارهای پراکنده‌ای برای کار مربیگری ارائه شده و موانع کمی برای ورود به این حوزه وجود دارد. بسیاری از روانشناسان و ارائه‌دهندگان خدمات سلامت که آموزش مربیگری ندیده‌اند، اما تمایل به ارائه خدمات مربیگری دارند، به دنبال آموزش‌های تکمیلی نیستند؛ زیرا از تفاوت‌های قابل توجه بین مربیگری و روانشناسی بالینی و مشاوره آگاهی ندارند (گبهارت، ۲۰۱۶؛ هارت و همکاران، ۲۰۰۱).

ما با سازمان‌های محدودی مواجه شده‌ایم که در آن‌ها مربیگری اجرایی به عنوان نوعی روان‌درمانی تلقی می‌شود، که این موضوع می‌تواند باعث سردرگمی درمانجویان بالقوه در انتخاب خدمات مناسب شود. این وضعیت در برخی موارد می‌تواند توجه به مربیگری در محیط‌های تجاری را تحت تأثیر قرار دهد، زیرا روان‌درمانی معمولاً به عنوان مشخص از «بیماری ذهنی» در نظر گرفته می‌شود. امید داریم که این کتاب به متمایز کردن مربیگری توسط روانشناسان از سایر خدمات پیشنهادی آن‌ها کمک کند، جنبه‌های منحصر به فرد، چالش‌ها و رضایت رهبران مربیگری را برجسته سازد و گام‌های مشخصی را ارائه دهد تا روانشناسان بتوانند به سمت ارائه خدمات مربیگری در بافت‌های سازمانی حرکت کنند.

دورنمای کتاب:

در فصل ۱، ما روانشناسی مربیگری را تعریف و توصیف کرده‌ایم و به بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌های آن با دیگر انواع کارهای روانشناسان با افراد می‌پردازیم. هدف این است که به افراد کمک کنیم تا زندگی بهتری داشته باشند، مانند درمان، مشاوره و توصیه. همچنین، شواهد اولیه نظری و علمی که از هر یک از این روش‌ها پشتیبانی می‌کند، ارائه می‌شود.

پس از آن، خواننده «نقشه‌ای از طرح» را دریافت می‌کند که دورنمای جامعی از روانشناسی مربیگری را به تصویر می‌کشد. این نقشه شامل بررسی «چه کسی درمانجو است»، انواع و نقش‌های مختلف، سطوح پیچیدگی مربیگری و تخصص‌های مرتبط مورد نیاز در هر سطح است. همچنین، کوته‌نگاشت‌هایی برای توصیف نکات کلیدی ارائه می‌شود.

فصل ۲ با یک نمای کلی از تعهد مربیگری آغاز می‌شود که شامل مراحل مختلف از تماس ابتدایی تا مدیریت تعهدات در فرآیند مربیگری و برنامه‌ریزی برای رشد است. هدف این فصل، نتیجه‌گیری از تعهدات و ارزیابی نتایج است. سپس، خواننده از طریق یک فرآیند دقیق و بصری، از آغاز تا پایان راهنمایی می‌شود و بر مدیریت مؤثر تعهدات و خود فرآیند مربیگری تأکید می‌شود. همچنین، در این فصل به دام‌هایی که ممکن است در طول فرآیند مربیگری پیش بیایند، اشاره شده و نکات کلیدی درباره چگونگی دوری از این دام‌ها و یا چگونگی بررسی آن‌ها در صورت وقوع، ارائه می‌شود.

کانون توجه فصل ۳ به خود فرآیند مربیگری اختصاص دارد و شامل معرفی ابزارهای مختلفی است که به تسهیل یادگیری درمancجو کمک می‌کنند. این فصل با توصیف آمادگی مهم خود CP آغاز می‌شود و سپس به روش‌ها، ابتدایی پیگیری می‌پردازد. الگوها، چارچوب‌های نظری و یادگیری عملی نیز به روانشناسی مربیگری کمک می‌کنند. فهرست منابع ارائه شده در این فصل شامل منابع غنی از اطلاعات و دیدگاه‌هاست و ما خواننده را تشویق می‌کنیم تا در زمینه‌های خاصی که به آن‌ها علاقه‌مند است، به این منابع مراجعه کند.

سرمایه‌گذاری یک سازمان در مربیگری ر بسیار حائز اهمیت است. اما پرسش این است که مربیگری تا چه اندازه کارآمد است و چگونه می‌توانیم از این کارآمدی آگاه شویم؟ اندازه‌گیری کارآمدی مربیگری به دلایل مختلفی که در فصل ۴ مطرح می‌شود، دشوار است. این فصل به خلاصه‌سازی پژوهش‌های اصلی در این زمینه می‌پردازد و به استناد مربیگری پیشنهاد می‌کند که چگونه می‌توانند بفهمند مربیگری‌شان چقدر مؤثر است و چگونه می‌توانند به بهبود مستمر آن بپردازند. همان‌طور که در مسیر مربیگری بیان شده است، تمامی متخصصان که به دنبال انجام مربیگری اجرایی هستند، نیاز به آموزشی فراتر از آنچه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی ارائه می‌شود دارند. گزینه‌های آموزشی اضافی که مورد نیاز است، بر اساس سابقه فردی و الهامات شخصی (مانند خود مربیگری) شکل می‌گیرند، اما این گزینه‌ها نیاز به تصمیم‌گیری منطقی و آگاهانه دارند. فصل ۵ خوانندگان را با فهرستی از گزینه‌ها آشنا می‌کند تا برای ارائه خدمات مربیگری آماده شوند.

تمام خدمات شغلی که به مردم ارائه می‌شود، مستلزم داشتن دانش کامل و وفاداری به اصول و استانداردهای اخلاقی established در حرفه مربوطه است. روانشناسی در زمینه در نظر گرفتن و ابراز معیارهای اخلاقی برای کار حرفه‌ای سابقه طولانی دارد. فصل ۶ به اصول اخلاقی روانشناسان انجمن روانشناسی آمریکا (۲۰۱۷) و آیین‌نامه رفتار و کاربرد آن در مربیگری در بافت‌های سازمانی اشاره می‌کند. در این فصل، ما چندین نمونه از موارد کوتاه‌نگاشت را نیز ارائه خواهیم داد.

کوته‌نگاشت‌های موردی ارائه شده برای بیان نکات کلیدی، همگی بخشی از تجربیات واقعی ما در مربیگری هستند. هیچ‌یک از این موارد به کارهای یک درمانجوی خاص یا یک شرکت خاص اشاره ندارند و نام‌های افراد به منظور حفظ هویت آنها ساختگی است. با این حال، شرایط واقعی است. ما متوجه هستیم که تعداد زیادی از افرادی که مربی‌گری می‌کنند، روانشناس نیستند. امیدواریم که همه مربیان، چه روانشناس باشند و چه غیرروانشناس، اطلاعات مفیدی در این کتاب پیدا کنند. همچنین امیدواریم که برخی از خوانندگان تصمیم بگیرند که آموزش‌های پیشرفته در زمینه علم و کار روانشناسی را دنبال کنند. این آموزش‌ها می‌تواند آگاهی آنها را از روانشناسی فردی و اجتماعی و همچنین پویایی‌های رهبری در سازمان‌ها افزایش دهد و به عنوان پایه‌ای برای بهبود مهارت‌های مربی‌گری‌شان عمل کند.

در این مقدمه، در نمایی از کتاب ارائه می‌دهیم که شامل تعریف عملیاتی ما از «روانشناسی مربیگری» و بررسی اجمالی تاریخچه مربیگری در زمینه روانشناسی مشاوره است. فصل ۱ که این چارچوب را در نظر می‌گیرد، نامی دقیق‌تر به روانشناسی مربیگری دارد و شامل مقایسه‌ای با روانشناسی بالینی، مشاوره و منتورینگ (ترتیب‌دهی) می‌شود.