

السؤال السقراطي وتوظيفاته في الإرشاد الفلسفي (الكوتشينج انموذجاً)

م.م. نور هاشم طه

مدرس مساعد في جامعة الكرخ للعلوم

noor.hashem@edu.kus.iq

م.م. فخر ميسر

وزارة التربية / مديرية نينوى

fanar.msa@gmail.com

سامر سمير سعد

مدرب كوتشينج محتمد من اتحاد الكوتشينج العالمي.

وماجستير إدارة اعمال، مملكة البحرين

samer_alsaad@hotmail.com

الملخص:

أنفسنا للوصول إلى المناطق التي لم نعرفها عن أنفسنا بعد، وهذا يشبه الاستشارة الفلسفية التي تُعدّ علاجاً "كلامياً يركز على مناقشة المشكلة، ولكن الكلام ليس سوى عنصر واحد من النهج الفلسفي الذي يهدف إلى التعمق فيما يدور في ذهن الشخص ومساعدته على تحديد أهدافه وتحقيقها، من خلال استخدام ما يعرف بالحوار السقراطي الذي يساعد على استكشاف رؤية الفرد للعالم بشكل أعمق، ومناقشة قيمه، وتقييم مدى ارتباط معتقداته بأفعاله وسلوكياته لعيش حياة أكثر معنى.

الكلمات المفتاحية: السؤال السقراطي، الإرشاد الفلسفي، المرشد، المسترشد، الكوتشينج، الكوتش، المستفيد.

في الآونة الأخيرة ظهر العديد من المحفزين أو المشاهير ممن يتكلم (بالكوتش لايف) ويقدم نفسه بكونه كوتش ويقصد به التجربة الشخصية أي الحديث عن التجارب الشخصية لهم ليستفيد منها الآخرون وهو مختلف تماماً عن الكوتشينج كمنهج يُراد به الوصول لحالة التوازن لدى المستفيد.

(الكوتشينج) هو منهج يتم استخدامه بتقنيات معينة وبمهارات عدة أهمها مهارة السؤال لتمكين المستفيدين من الوصول إلى حالة من الاستقرار والراحة النفسية والثقة تجاه أنفسهم والقدرة على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم بعد أن يتوصلوا إلى معرفة قيمهم ومبادئهم عبر تقنية السؤال، فالسؤال هو الفعل الذي يدفعنا تجاه

This is carried out through what is known as the Socratic dialogue, which helps individuals delve more deeply into their worldview, examine their values, and assess how their beliefs align with their actions and behaviors, ultimately aiming toward a more meaningful and coherent life.

Keywords: Socratic questioning, philosophical counseling, counselor, counselee, coaching, coach, client.

المقدمة

في عالمنا اليوم، يُعدّ (الكوتشينج) (التدريب) مهنةً متناميةً على المستوى العالمي، وأسلوب تواصلٍ يتبناه قادة الأعمال والحكومات والمنظمات غير الربحية، والمعلمون، والمستشارون، وأولياء الأمور، وغيرهم. ويقصد بالكوتشينج نهجاً خاصاً للتدريب ينطوي على المشاركة الفاعلة والتعاونية لكلٍّ من المُدرّب (الكوتش) والمستفيد.

يتمحور الكوتشينج حول الاكتشاف والوعي والاختيار. إنه وسيلة تساعد الأفراد وتمكنهم من إيجاد إجاباتهم الخاصة بينما هم يواصلون اتخاذ خيارات مهمة تُحدث فرقاً في حياتهم (Herry Kimsey and others, 2016, p. 19).

الكوتشينج هو شكل من أشكال الحوار، يستند على قواعد أساسية متأصلة تتعلق بصفات معينة يجب توافرها هي: الاحترام، والانفتاح، والرحمة، والتعاطف، والالتزام الصارم بقول الحقيقة، هناك

The Socratic Question and Its Uses in Philosophical Counseling (Coaching as a Model)

Abstract

In recent times, many motivators and celebrities have appeared who speak in the name of life coaching and present themselves as coaches. What they often mean is merely sharing personal experiences with the intention that others may benefit from them. However, this is fundamentally different from coaching as a structured methodology aimed at helping the client achieve a state of inner balance.

Coaching is an approach that employs specific techniques and various skills, the most essential of which is the art of questioning. It is used to empower clients to attain emotional stability, inner peace, self-confidence, and the ability to make their own decisions once they gain awareness of their own values and principles through guided inquiry. Questioning, in this context, is the act that draws us toward ourselves, leading us to unexplored areas within us that we may not have previously understood.

This closely resembles philosophical counseling, which is considered a form of “talking therapy” that focuses on discussing the problem. Yet, talking is only one component of the philosophical approach, which seeks to explore the person's inner world, assist them in identifying and achieving their goals, and foster personal growth.

المُدرّب (الكوتش): هو شخص يهتم بأن يُبدع الناس ما يقولون إنهم يريدونه وأن ينفذوه عندما يختارون. فالكوتش يساعد الأفراد على عيش حياة ذات معنى وهدف عبر عدة تقنيات ابرزها تقنية السؤال.

وفي سياق البحث سنستخدم مصطلحي (كوتش) و (مُرشّد)، والاول للإشارة إلى مُدرّب الكوتشينج، بينما الثاني للإشارة إلى المستشار او المُدرّب الفلسفي.

إن تقنية السؤال والتدريب على طرح السؤال الجيد تساعد الأفراد على الاتصال بأنفسهم وعلى تنمية تفكيرهم النقدي، كما أنه يثري حواراتهم ويجعلها أكثر فاعلية وقدرة على استكشاف أفضل ما لديهم، فالسؤال يساعدنا على طرح مواقفنا وراؤنا والمفاهيم التي نتداولها لنفحصها جيداً ان كانت اصيلة وتمثلنا فعلاً؟ هل تعبر عن جوهرنا الحقيقي، ام بعيدة كل البعد عنا بفعل التكرار والتقليد والاحكام المسبقة؟

يهدف هذا البحث إلى التعريف (بالكوتشينج) كأسلوب تواصل معاصر بأسلوبه الحالي، القديم ينهج إذ يعود إلى الحوار السقراطي وتقنية استخدام السؤال لتحديد الالفاظ التي نتناولها وتؤثر علينا لاستكشاف المعنى، والكوتشينج يسعى في عصرنا هذا لاستكشاف المعنى لدى كل منا للوصول إلى حالة التوازن. وهذا يتبين بنا جلياً في الجانب العملي للفلسفة ومدى قدرته على التعامل مع مشكلات الإنسان اليومية عن طريق السؤال، لذا يهدف هذا البحث إلى التركيز على مهارة السؤال وتطويرها لجعل حواراتنا أكثر معنى وأكثر

افتراضاتٍ معينة تُبنى عليها المحادثة أيضاً. نفترض القوة والقدرة، لا الضعف، أو العجز، أو التبعية. نفترض رغبةً عميقةً في تقديم الأفضل وتحقيق الإمكانات. تتضمن محادثة التدريب معتقداتٍ مُحددة: أن لكل موقف إمكانيات، وأن الناس يمتلكون حقاً القدرة على الاختيار في حياتهم.

(فالكوتشينج) هو: أسلوب للتواصل في علاقةٍ وحوارٍ ينقل محور المحادثة إلى مستوى أعمق من التواصل الإنساني، تتجذر هذه الطريقة في التواصل ليس فقط في علاقات التدريب الرسمية، ولكن في مكان العمل كأسلوب قيادة، وفي الفرق والعائلات أيضاً، ويُعزى نجاح هذا الأسلوب جزئياً إلى استغلاله حاجةً إنسانيةً للتواصل التعاوني والتفاعلي، وهو ما يختلف تماماً عن تجربة التواصل السلطوية المعتادة، التي تُركز على التفوق والدونية. هذا التعبير الطبيعي للتواصل بين الأقران – والذي يُركز على الإمكانيات المُبتكرة أكثر من المواقف المُدعاة – هو جزءٌ من وعيٍ بشريٍّ مُتطور. ويتجلى هذا الأسلوب الفريد من التواصل التفاعلي بطرقٍ مُتنوعة. نجدها في طريقة استماع الكوتش، ليس فقط للكلمات، بل أيضاً لما وراءها، وحتى للمسافات بينها. الشخص الذي يُنصت كما يُنصت الكوتش هو شخصٌ يُدرك الفروق الدقيقة في الصوت والعاطفة والطاقة – شخصٌ يُصرّ على تلقي كل ما يُوصله. المدرّب أو الشخص في دور المدرّب، هو شخص يستمع إلى أفضل ما في الآخرين، حتى عندما لا يسمعونهم هم أنفسهم.

(House, 2016, p. 20).

فالمقصود بالسؤال الجيد في مجال الفلسفة العملية بعامة والإرشاد الفلسفي بخاصة هو دعوة للتفكير بعمق بموقف ما بهدف تقديم معلومات أوسع للتحقيق المفتوح والتواصل. فهو ليس نصيحة أو اقتراح أو فرض وجهة نظر أو تعميم مشاعر متعلقة بموقف ما مشابه، بل هو اللقاء نظرة فاحصة ودقيقة عما يريد قوله الشخص الآخر (المسترشد) بالفعل (فيس، ٢٠٢٣، صفحة ٤٠).

فالمقصود بالسؤال السقراطي إذن هو سؤال يوجه من المرشد الفلسفي بهدف فحص جملة المعتقدات والأفكار والقيم التي يتبناها المسترشد أو العميل بهدف محادثة استكشافية حول عمليات التفكير لديه، إذ يبحث المرشد فيما يفكر فيه المسترشد، ولماذا يفكر فيه بهدف الوصول إلى معرفة ما يستخدمه من مفاهيم في مواقف معينة؟ فهي مناقشة مفتوحة من أجل المسترشد ليكون أكثر ثقة ووضوح بطرح وجهات نظره أو تبني آراء معينة.

فالسؤال السقراطي بهذا المفهوم هو التقنية التي اتبعها الفيلسوف اليوناني سقراط في اثينا في عملية البحث عما (يهم فعلاً في الحياة)، للوصول للمعرفة والحكمة مستنداً على مبدأ (أنا لا أعرف شيئاً) متخذاً من السؤال وسيلته الفعالة للتواصل مع الآخر من أجل تطوير القدرة الداخلية لمعرفة ما هو جيد في كل موقف (فيس، ٢٠٢٣، صفحة ٢٣). فلقد اتخذ سقراط من السؤال منهجاً عملياً للفلسف، إذ ناقش المفاهيم النظرية بتطبيقها على مواقف ملموسة في واقعنا المعاش لاستكشاف أفكار أبناء مجتمعه لتمييز الحقيقي من

فاعلية على استكشاف انفسنا والآخرين. فتعلم مهارة السؤال يمنحنا القدرة على التحقيق الفلسفي العملي.

يناقش هذا البحث موضوع السؤال كفحص أو عملية تحقيق لقيمنا ومبادئنا، وقد انتشر في الآونة الأخيرة ما يعرف بالكوتشينج بكونه جلسة حوارية تتضمن تقنيات عدة من ضمنها تقنية السؤال الذي يوجه من قبل الكوتش للمستفيد بهدف حل مشكلة ما يعاني منها المستفيد، في بحثنا هذا نحاول تسليط الضوء على دراسة (الكوتشينج) ومدى قربها من الإرشاد الفلسفي وارتباطه بالمنهج السقراطي وتقنيته بطرح السؤال للوصول إلى فهم أفضل لأنفسنا ولمواقفنا تجاه أنفسنا والآخرين وذلك في مبحثين : الأول: سنتناول فيه تحديد أهم مفاهيم البحث كالإرشاد الفلسفي والكوتشينج والفرق بينهما وسنعرض للسؤال بكونه من أهم كفاءات الكوتشينج وما هي أخلاق الكوتش؟ وفي المبحث الثاني سنبين طريقة استكشاف الامكانات الذاتية للفرد من خلال جلسات الكوتشينج.

المبحث الأول: تحديد مفاهيم البحث

١. مفاهيم البحث:

إ. السؤال السقراطي: السؤال هو "جملة تصاغ لتعبر عنها كي نستنبط معلومات من احد ما" (فيس، ٢٠٢٣، صفحة ٣٩) والفلسفة العملية لا تختلف كثيراً مع هذا التعريف ولكن تركز على الكيفية التي تصاغ بها الاسئلة لتكون اسئلة جيدة.

واستثارة أفكار المستفيد وإلهامه للوصول إلى أعلى المستويات من المهارات والقدرات الكامنة، على المستوى الشخصي والمهني (السعد، صفحة ٦). وقد ظهر الكوتشينج في التسعينات من القرن الماضي، وفي عام ١٩٩٨ تحديداً وضعت أهم المعايير الأساسية للتدريب الاحترافي من قبل الاتحاد العالمي للكوتش (ICF) (واتسون، ٢٠٢٠).

(فالكوتشينج) يدخل ضمن الارشاد الفلسفي بوصفه عملية توجيه غير مباشرة تهدف إلى توفير بيئة من الأمان والثقة والتعاطف مع المسترشد. وهذا يُمكنه من التعبير عن شكوكه وقلقه للوصول الى نقاط ضعفه وقبولها، واستكشاف واقعه، فهو عملية اشبه بالعلاج تهدف إلى تطوير تقنيات مناسبة لإدارة التحديات للوصول إلى التعافي (Andrew and others, 2016, p. 81).

ويتمثل دور المُرشِد والكوتش في الاستماع والدعم والتحدي، وذلك في سياق: التغيير والانتقال، إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة، وفي قضايا الاداء والسلوك، التحفيز والثقة، القضايا الشخصية والقضايا المتعلقة بالآخرين، الأفكار والمشاعر حول مجموعة من

المزيف منها. مع الأخذ بنظر الاعتبار أن جلسات الإرشاد الفلسفي أو الكوتشينج تحاور عميلاً في وقت محدد وحالة ذهنية مناسبة للنقاش فيما يعده العميل عائقاً وفق اسلوب معين من المرشد الفلسفي أو الكوتش يمكنه من اتخاذ القرار المناسب له، وكل هذا ضمن حوار تعاوني مفيد للطرفين المرشد او الكوتش من جانب والمستفيد من جانب آخر.

ب. الإرشاد الفلسفي شكل من أشكال الجلسات الارشادية تحصل بين ممارس أو مُدرب فلسفي أو مستشار يقدم العون والمساعدة بحسب حاجة المستشير بعد معرفة مشكلاته الفكرية والوجودية بعد الاستماع لوجهات نظره ومعرفة كيف ينظر إلى نفسه وإلى الآخرين والعالم وما ينتجه ذلك من مشكلات لديه كالقلق والحيرة والخوف والشك وموقفه من الحرية والحياة والموت وغيرها من المسائل التي تثير الحيرة عنده لتوجيهه إلى معرفة رؤاه الشخصية للوصول إلى نمط عيش متوازن، بتمكينه من تحشيد أنشطته لتحقيق أهدافه (Alfaiz, 2018, pp. 41-47).

جـ فلسفة الكوتشينج: الكوتشينج كما عرفه اتحاد الكوتش العالمي (ICF) هو علاقة تشاركية بين الكوتش (*) و(المستفيد) في عملية إبداعية لحث

الأحيان، يُقدّم خريجو هذه البرامج طلباً للحصول على شهادة مدرب معتمد مُنتسب (ACC) أولاً (بعد تسجيل ١٠٠ ساعة عمل على الأقل مع العملاء)، ثم ينتظرون حتى يصلوا إلى ٥٠٠ ساعة عمل مع العملاء اللازمة للحصول على شهادة PCC.

(*) يحتاج الكوتش إلى ١٢٥ ساعة تدريب متخصصة على الأقل ليكون مؤهلاً للتقدم بطلب للحصول على شهادة مدرب محترف معتمد (PCC) من الاتحاد الدولي للمدربين (ICF). بعض برامج تدريب المدربين تُقدم هذه الشهادة دفعةً واحدة، بحيث يُستكمل التدريب كاملاً في بداية رحلة التعلّم. في أغلب

متشابهان بالفعل، وتُظهر بوضوح أن المرشدين والمُدرِّبين في الغالب، يتشاركون نفس الممارسات والمهارات والعمليات (Garvey, 2010, p. 342).

أما الفرق بين المرشد أو المُدرِّب الفلسفي والكوتش فيكمن في نقطتين أساسيتين وهما:

١. إن المرشد الفلسفي لديه الاجابات التي يقدمها للمسترشد بعد أن يستمع إليه ويحدد مشكلته، فيقدم موقفه من المشكلة ويخبر المسترشد بكيفية علاجها، بينما مُدرِّب الكوتشينج يدعم المستفيد أو المسترشد ويطرح الاسئلة ويساعده على تحديد مشكلاته ثم يساعده على اكتشاف الإجابة على تساؤلاته بنفسه دون تدخل من الكوتش (السعد، صفحة ٩). فالكوتش يوفر الأدوات المفاهيمية التي تمكن المستفيد من إيجاد حل للمشكلة التي تعتبر معيقاً له.

٢. يركز الكوتشينج في المقام الأول على الحاضر والمستقبل، ويساعد الأفراد على تحديد الأهداف وتحقيقها، بينما يتعمق الإرشاد الفلسفي في الماضي والحاضر، مستكشفاً المعتقدات والقيم الشخصية، وآليات بناء المعنى^(١).

وعليه، فالسؤال الذي نود أن نسأله هنا، هل نحتاج إلى المرشد الفلسفي أو الكوتش؟

أن الحاجة إلى المرشد الفلسفي لا تختلف عن الحاجة إلى مُدرِّب كوتشينج متمرس فكلاهما يلجأ إليهما

القضايا والمواقف (Garvey, 2010, p. 349). للوصول بالمستفيد أو المسترشد لحالة التوازن أو التعافي.

٢. ما الفرق بين المرشد الفلسفي والكوتش أو المدرِّب الفلسفي ومُدرِّب الكوتشينج؟

إن الكوتشينج كما الإرشاد الفلسفي يُمكن (المستفيد) من أن يصبح أكثر وعياً بمشاعره، وأن يُنمِّي مهاراته لإدارة ذاته والتواصل مع الآخر وحسن التصرف، كما يُعزز المرونة، والقدرة على مواجهة التحديات (Andrew and others, 2016, p. 81). وكذلك يساعدان (المستفيد) في التعرف على نفسه، وإدراك واقعه الحالي، واستكشاف خياراته للمضي قدماً في ظل ظروفه التي يعاني منها (Andrew and others, 2016, p. 85).

فضلاً عما تقدم، فأن جلسات الكوتشينج توفر مساحةً استكشافيةً خاليةً من الأحكام المسبقة، وتدعم المستفيد على إدارة الإرهاق وما يرتبط به من تثبيط للأداء، وتُتيح له تجربة الشعور بمجموعةٍ من المشاعر التي ربما كُبتت وظلت حبيسة الذات.

إذن فهناك تشابه بين الإرشاد والكوتشينج في سماتهما، فكلاهما مرتبط بالتعليم والتعلم، ويُوصف كلاهما كعمليتين مترابطتين. وتشير الأبحاث الحديثة التي أجراها المجلس الأوروبي للإرشاد والتدريب (EMCC) إلى أن الإرشاد والكوتشينج نشاطان

خلال الاعتراف بالحدود والبقاء ضمن حدود كفاءتهم" (Andrew and others، ٢٠١٦، صفحة ٨٥).

ولا بد أن يمتاز الكوتش الممارس بالضرورة بصفيتين وهما: التقدير الإيجابي: وهو قبول المستفيد دون إصدار أحكام عليه، والقدرة على الاستماع والتواصل من منطلق الاحترام والفضول، وهذه بدورها تتعزز من خلال التدريب المستمر وممارسة الذكاء العاطفي واليقظة الذهنية، فضلاً عن التعاطف فلا بد أن يمتلك الكوتش القدرة على التعاطف لدعم المستفيدين للتعبير عن واقعهم وقبوله، وتطوير استراتيجيات التغيير وتنفيذها (Andrew and others، ٢٠١٦، صفحة ٨٥).

إن قدرة المدرب على الانخراط في التعاطف والتعبير عنه ستكون انعكاساً لقدرة على الشعور بتجارب المستفيدين ومشاعرهم أو تقليدها دون أن تطغى عليها. فالتعاطف هو فهم معاناة الآخر. فضلاً عن اليقظة الذهنية التي تعني الوعي باللحظة الحاضرة وملاحظة الأمور دون إصدار أحكام، فهي تدعم تحسين تناغم المدرب مع ذاته، مما يُمكنه من التناغم بشكل أكثر فعالية مع المستفيدين ودعمهم لتحقيق تناغمهم أو انسجامهم الذاتي وفهم أنفسهم بشكل أفضل (Andrew and others، ٢٠١٦، صفحة ٨٧).

إن الكوتش يتعلم أثناء التدريب أن الأفراد لديهم القدرة على التعلم والتعافي ولديهم القدرة على حل مشاكلهم بأنفسهم يبدأ بتأكيد ضروري وهو: " أن الناس مبدعون، وواسعو الحيلة، وكاملون بطبيعتهم،

الإنسان في حالات عدة: منها الشعور بالضياع، الرغبة بتغيير العمل، شك الإنسان بقدراته الخاصة، وأيضاً عندما تكون لدى احدنا رؤية لكنه ليس لديه الطريق الواضح لتنفيذها، وعند الماطلة، الحيرة والقلق، ارتفاع مستوى المشاعر السلبية وغيرها تدفعنا إلى المرشد الفلسفي أو الكوتش للوصول إلى استكشاف امكاناتنا وقيمنا لتحقيق حالة من التوازن عبر تقنية السؤال.

٣. اخلاقيات الكوتشينج

إن بناء العلاقات هو المفتاح لتحقيق نتائج إيجابية في الإرشاد (والكوتشينج) على حد سواء لما يطلبه الاثنان من صفات إنسانية كالثقة والصدق والنزاهة، والكرمان أي حفظ اسرار المستفيد وهذه السرية ضرورية لنجاح علاقة المرشد او الكوتش بالمستفيد (Garvey، ٢٠١٠، صفحة ٣٤٥). تشكل هذه الركائز الأربعة الوعاء الذي يحتضن حوار جلسة الكوتشينج. فهذه الركائز هي الهيكل الاساس الذي بمقتضاه يتم اجراء حوار تعاوني فعال وحقيقي (Herry Kimsey and others، ٢٠١٦، صفحة ٢٤).

ويرتكز الكوتش كما الإرشاد الفلسفي على إدارة الحدود " كل مدرب سيدرك حدود كفاءته وضرورة ممارسة إدارة الحدود. وسيحترم حق المستفيد في إنهاء عملية التدريب في جميع الأوقات، وكذلك ضرورة الاعتراف بمناهج التدريب المختلفة التي قد تكون أكثر فعالية للمستفيد من منهجه الخاص. وهذا النص يؤكد ان على الكوتش أن يلتزم بمبدأ "عدم الإضرار، من

وفي الكوتشينج يتم التمييز بين نوعين من الأسئلة وهي : النوع الأول: الأسئلة ذات النهايات المفتوحة أو أسئلة الفضول الإيجابي ويقصد بها تلك الأسئلة التي تنتج أجوبة متعددة تجعل المستفيد يفكر بعمق أكثر ويرى الموضوع من زوايا مختلفة ليكشف أكثر عن حقيقة شعوره وموضوعه، فالكوتشينج يركز على هذا النوع من الأسئلة لكونها تجعل المستفيد يتحدث عن نفسه وموضوعه بالتفصيل، على سبيل المثال لا الحصر: كأن يقول المستفيد: أني غير مرتاح في عملي، فيأتي دور الكوتش بأن يطلب منه: اشرح لي أكثر، ماذا يعني أنك غير مرتاح؟ ما هو شعورك اتجاه عدم راحتك في العمل؟ وكلما كان السؤال جيداً فإنه سيساعد المستفيد على استكشاف معتقداته وافكاره وافتراضاته وقيمه واحتياجاته، والنوع الثاني: الأسئلة ذات النهاية المغلقة أو الفضول السلبي ويقصد بها تلك الأسئلة التي تكون اجوبتها معروفة مسبقاً، وثابتة وغالباً تكون نعم أو لا، كأن يكون سؤال الكوتش المستفيد أين تعمل؟ انت لست مرتاح بسبب زملائك أم مديرك؟ كم ساعة تعمل؟ (السعد، صفحة ٣٦).

فالسؤال في (الكوتشينج) يكون فعالاً إذا امتلك (الكوتش) مهارة الاستماع التي تمكنه بشكل كامل من التركيز على ما يقوله وما لا يقوله المستفيد، فالاستماع من المهارات الأساسية في جلسات الكوتشينج.

في جلسات (الكوتشينج)، ينتبه الكوتش إلى الاستماع إلى ما يقوله المستفيد من كلمات، تعابير، وصف، تنهيدات، سرعة أو بطة في كلامه، علو أو

إنهم قادرون: قادرون على إيجاد الإجابات؛ قادرون على الاختيار؛ قادرون على اتخاذ الإجراءات؛ لديهم القدرة على التعافي عندما لا تسير الأمور كما هو مخطط لها؛ وبخاصة القدرة على التعلم، هذه القدرة متأصلة في جميع البشر بغض النظر عن ظروفهم. في نموذج التعاون الفعال، الأمر أكثر من مجرد اعتقاد، إنه موقف نتخذه" (Herry Kimsey and others، ٢٠١٦، صفحة ٢٥). مع هذا التأكيد تكون مهمة الكوتش هي توجيه المتدرب نحو أسلم نتيجة ممكنة. يمكنه أن تشعره بالفرق من خلال دعم ذكائه الفطري، وابداعه، فالإنسان عندما يتحلى بالذكاء والإبداع، يصبح فضولي، ومنفتح على الاحتمالات، ولذلك فالكوتش يكتشف مع المستفيد لا يُملِي عليه (Herry Kimsey and others، ٢٠١٦، صفحة ٢٥).

٤. السؤال من الكفاءات الأساسية في الكوتشينج

أن من بين أهم الكفاءات التي حددها الاتحاد العالمي للكوتشينج هي كفاءة السؤال وقد عرفها بإنها القرّة على طرح الأسئلة التي تكشف عن المعلومات المطلوبة لتحقيق أقصى فائدة للمستفيد في جلسة الكوتشينج. وبهذا فالسؤال يُعد جوهر الكوتشينج. فالكوتش يعتمد في تواصله مع المستفيد على تقنية طرح السؤال لجعل العميل يفكر، وكلما فكر فهو يكتشف نفسه، الوضع الحالي... إلخ، وكلما اكتشف نفسه أكثر، كلما ارتفع مستوى الوعي لديه، وكلما ارتفع وعي المستفيد يصل إلى ما يريد (السعد، صفحة ٣٦).

والأفكار. غالباً ما يكون المحتوى هو الأكثر وضوحاً والأسهل استجابةً. ومع ذلك، هناك الكثير مما يحدث في كل لحظة. كل محادثة يمكننا أن ننشئ نبرةً ومزاجاً وتفاصيل دقيقة، هناك قدرٌ من المعلومات، فالكوتش ينتبه وينصت لكيفية قول الكلمات مقارنةً بالكلمات المختارة؛ وأحياناً تكون المعلومات في ما لا يُقال أكثر مما يُقال، بالنسبة للكوتش، وهكذا تُصبح المحادثة تمريناً على الإنصات باهتمام على مستوياتٍ عديدة، وبالطبع، على اختيار الرد وتوقيت تدخل الكوتش، والمعلومات حول ما يجب قوله، إنها تأتي في اللحظة، في هذه اللحظة، ثم في اللحظة التي تليها، يعني أن يكون الكوتش حاضراً تماماً لما يحدث الآن وأن يستجيب لهذا الحافز لدى المستفيد للوصول إلى لحظة الإدراك والتحول (Herry Kimsey and others، ٢٠١٦، صفحة ٢٩).

المبحث الثاني: استكشاف الإمكانيات الذاتية

١. السؤال كفعل

نحن لا نتعامل مع السؤال كجزء من الطريقة التي نفكر ونعمل بها، بل نتعامل وفقاً لوظيفته في اللغة فقط، ولذلك كثير منا لا يلجأ للسؤال بكونه فعل يدفعنا تجاه ذواتنا والمواقف والعالم، كفعل بإمكانه أن يغير بوصلتنا في الحياة ويقودنا باتجاه مختلف يجعل حياتنا أكثر وضوح. لذا علينا أن نركز على الوظيفة التي يقوم بها السؤال، فنحن نستخدم السؤال لأسباب عدة كالبحث عن حقيقة الأشياء وللتواصل مع أنفسنا من أجل

انخفاض في مستوى الصوت ... الخ، كما يجب عليه أن يستمع إلى ما لا يقوله المستفيد كحركة اليد، لغة الجسد، حركة العين، الإيماءات... الخ. ويقسم خبراء الكوتشينج الاستماع إلى ثلاث مستويات: وهي مستوى الاستماع الداخلي (الانا) وفيه يستمع الكوتش إلى صوته الداخلي وإن كان يسمع المستفيد لكنه تركيزه مع رأيه الخاص، احكامه ومشاعره، لا على المستفيد كأن يقول ماذا أسأله؟ موضوعه تافه ... الخ. ومستوى الاستماع المركز (المستفيد) وهنا يركز الكوتش على ما يقوله وما لا يقوله المستفيد. وفي المستوى الثالث الاستماع المحيط وهو الاستماع الناعم الذي يحتوي المستفيد، والشعور بتحولاته ومزاجه ونغمة صوته وتأثير سرد الموقف الذي يشرحه عليه ومتى تهبط أو ترتفع روح الدعابة عنده وغيرها، في هذا المستوى يبلغ يصل الكوتش إلى حدس عالي جداً (السعد، صفحة ٣٤).

في جلسات الكوتشينج لا يتم التركيز على مشكلة ما، كأن يفكر الكوتش بمشكلة المستفيد فقط، بل ما يجب على الكوتش فعله هو التركيز أو الانتباه الجيد على الشخص ككل، فعندما يجلس الكوتش مقابل المدرب (حتى عبر الهاتف)، فإنه لا يجلس مقابل مشكلة يجب حلها؛ بل يجلس مقابل شخص. وهذا الشخص لديه مشكلة يجب حلها، أو تغيير يجب إجراؤه، حلم يجب تحقيقه، مهمة يجب إنجازها، هدف يجب الوصول إليه.. الخ، لتحقيق حوار قويٍّ وديناميكيٍّ بين الكوتش والمستفيد، من الطبيعي الانتباه إلى محتوى المحادثة - الكلمات، والمواقف،

باحثياتهم ونقاط قوتهم المحتملة (Bachkirova, 2018, p. 15).

إن المشاعر الايجابية تساعدنا على فهم اعمق واكثر ثراء لأنفسنا ولعلاقاتنا مع الآخر، لذلك لا بد من دمج العقل والعاطفة لتعديل الميول المدمرة في الحياة إلى ميول تؤكد الحياة من خلال السؤال : كيف تشعر؟ بماذا تشعر؟ بماذا يجب أن تشعر؟ ماذا تعتقد تجاه نفسك، تجاه الآخرين، تجاه العالم؟ أسئلة مثل هذه تساعد الفرد على تنمية النضج العاطفي وتمكنه من التواصل اللفظي مع الآخرين (Naess, 2002).

إن مثل هكذا سؤال (بماذا تشعر تجاه العالم؟) قد يبدو للوهلة الأولى سؤالاً بسيطاً ولكنه في حقيقة الأمر سؤال معقد، فهل المقصود منه عالم الفرد نفسه او العالم الأوسع، ما هي فكرة الفرد عن حدود الذات؟ هل يعتقد أنه جزء من العالم ام منفصل عنه؟ أن مثل هذه الأسئلة تمكن الفرد ان يعرف نفسه اكثر وتكون رؤيته اوضح تجاه ذاته والآخرين والأشياء حوله، أنها تمكنه من التأمل حول نفسه والأشخاص والمحيطين به والأشياء من حوله وفقاً لمبدأ " قل بدقة ما يحدث لك. لا تخفي اي شيء تشعر به" (Naess, ٢٠٠٢، صفحة ٢٤) ليعبر بطريقة أكثر سلاسة عن مستويات متعددة من الشعور كالألم، اللذة، الحب، اللامبالاة... الخ.

في جانب آخر هناك من يجد نفسه قادر على قبول نفسه والوقوف على قدميه، كما يمكنه التعبير عن نفسه بشكل مختلف عن الآخرين، والتفكير في صفاته بطريقة

التعبير عن أنفسنا، وللتواصل مع الآخرين ولتناقشتهم، وأحياناً نسأل فقط ليتم سماعنا. لذا فالسؤال وسيلة للتواصل واستكشاف ذواتنا للوصول إلى حالة النضج، بدون السؤال لا يمكن لنا الوصول إلى مكان ذواتنا ومعرفة نقاط قوتنا وضعفنا وقيمنا واهتماماتنا ومعرفة انفسنا (ICF).

إن عملية التطور النفسي عند الفرد تحدث كاستجابة طبيعية للعيش والاستمرار وتتأثر بعوامل عدة منها داخلية ومنها خارجية، وطريقة استجابتنا وتفاعلنا مع هذه العوامل هو الذي يجعل الأفراد متفاوتين بمستوى تطورهم النفسي (Bachkirova, 2018, p. 12). فنجد الفرد احياناً غير واثق تماماً من قدراته في مجالات معينة من حياته، وفي حالة اعتماد أكبر على الآخرين، مما قد يؤدي إلى انخفاض الشعور بالسيطرة على بيئته، ونتيجة ذلك فهو بحاجة إلى مزيد من التوجيه والدعم، فمشكلة مثل الثقة بالنفس والشعور السلبي تجاه الذات هي من المشكلات التي تحتاج إلى تدريب، خاصة عندما يرتبط تقدير الذات عند الفرد على آراء الآخرين، لذا فالتركيز على إرشاده يكمن في السؤال عن مشاعره وقيمه وقياس مستوى شعوره تجاه المواقف التي يمر بها، بغض النظر عن أفعاله أو إنجازاته أو مرحلة نموه. تُعد هذه استراتيجية جيدة للأفراد الذين يفتقرون إلى قبول الذات كي يتمكنوا من استعادة احترام ذواتهم واكتساب شعور أعمق

بإدراك الصراعات بين ذواتهم الفرعية المختلفة، والفروق الدقيقة في السياقات، والقيود المفروضة على طرق إدراك المواقف وتفسيرها. كما يمكن للفرد من هذه الفئة أن يتحكم في الموقف حتى وإن لم يتحكم في كل شيء؛ لأنه أكثر استعداداً لتحمل غموض الأمور، هؤلاء يهتمون بالأصالة لا بخداع الذات (Bachkirova، ٢٠١٨، صفحة ١٦).

في جلسة الكوتشينج، تلك المحادثة التعاونية الفعالة هناك هدف مشترك بين طرفي المحادثة (الكوتش والمستفيد) ألا وهو (حياة المستفيد الكاملة). حتى وإن كان هنا شيئاً محدداً تماماً – جزءاً من حياة المستفيد التي يركز عليها. ولكن إذا تتبعنا تلك الورقة إلى الفرع ثم انتقلنا من الفرع إلى الجذع والجذور – فهناك دائماً صلة أعمق. قد يكون هدف التدريب في جلسة واحدة هو الوضوح والعمل على مشروع ما. أو قد يكون الدافع وراء الجلسة وظيفة جديدة أو ترقية، أو تحسين اللياقة البدنية، أو تنفيذ خطة عمل. فالمستفيد خلال جلسة الكوتشينج يركز انتباهه فقط على الهدف المحدد لذلك الموضوع المحدد. أما الكوتش فيرى الشجرة والحياة الأكبر والأكثر قيمة للمستفيد، فجلسة الكوتشينج هي الوسيلة لتحقيق غاية أسمى، تُعاش على أكمل وجه في أي مجال يراه المستفيد مهماً (House، ٢٠١٦، صفحة ٢٩).

المستفيد يتوق لاختبار الامكانيات التي يمتلكها، وعندما يربط بين هدفه الذي يسعى بتحقيقه اليوم وبين

أكثر استقلالية، وقد يواجه أو يبتكر تحديات لاختبار نفسه طواعية. لكن مع ذلك هذه القدرات لا تعني أنه بمنأى عن الصعوبات. فقد تكون خياراته بناءً أو هدامة حتى لو تم اختيارها وفقاً لمعاييره الخاصة، قد يؤدي الشعور بالسيطرة والاستقلالية إلى المبالغة في تقدير ما هو ممكن وواقعي بالنسبة له، وقد يؤدي الشعور بالاستقلالية عن الآخرين إلى صراعات في العلاقات أو عزلة، ومع ذلك، سيشعر بأنه أقل عرضة للظروف، وقد يستمتع بالتحديات الناشئة. لذلك، قد يرغب في تفاعل أكثر انفتاحاً وعمقاً مع المدرب، ليس بالضرورة بأسلوب توجيهي، بل من خلال المشاركة بشكل أكثر فاعلية في حوار مع قدر أكبر من الإفصاح عن الذات وحتى المواجهة (Bachkirova، ٢٠١٨، صفحة ١٥).

وفئة أخرى، هم أولئك الأفراد القادرون تماماً على تطوير أنفسهم، والعمل معهم يتطلب مزيداً من الحرية والإبداع، وهنا على الكوتش أو المرشد الفلسفي أن يكون ذو قدرة عالية على التناغم معهم من أجل توليد المعنى الذي يصبون إليه، ونتيجة ذلك على الكوتش نفسه أو المرشد الفلسفي أن يكون في مرحلة نمو تمكنه من تقديم استجابات، عند الضرورة، بعمق كافٍ، وذلك لأن هذه الفئة تميل إلى معالجة المواضيع التي يمتلكون فيها القدرة على التصرف والتأمل بشكل يتجاوزون فيه قدرات المجموعات الأخرى التي تطرقنا لها، فهم يمتلكون القدرة على التصرف بكفاءة، ووعي بالمواقف، والكائن الحي ككل، والعلاقة بينهما مما يسمح هذا

في جلسات الكوتشينج هناك مجموعة من الضوابط التي على الكوتش أن يعتمدها بداية كل جلسة وهي: تشمل أهداف جلسة التحفيز بناء التواصل، واستكشاف الدافع، وعرض خيارات التدريب، وتوفير المعلومات اللازمة، واتخاذ القرار (Stoltzfus, pp. 29-30)، كآلاتي:

١. تحديد وقت الجلسة وغالباً وقت الجلسة ٣٠ دقيقة وقد يضطر المدرب إلى إطالة الجلسة بحسب حاجة المستفيد لتصل إلى ٤٥ دقيقة،

٢. أخذ الموافقة من المستفيد بداية من قبل الكوتش بأنه قد يسأله أسئلة شخصية ويحق للمستفيد عدم الإجابة عنها والمطالبة باستبدالها.

٣. اقرار الكوتش بأنه لن يتدخل أو يساعد المستفيد بإعطاء النصح أو الحلول. وإنما المستفيد هو من يتوصل لحل مشكلته بنفسه بواسطة الكوتش عبر تقنيات عدة أبرزها تقنية السؤال.

٤. يقدم معظم مُدربي (الكوتشينج) المحترفين جلسة تدريب مجانية قصيرة، تُعرف باسم جلسة التحفيز، للمستفيدين المحتملين، مما يتيح لهم استكشاف التدريب وتحديد ما إذا كان مناسباً لهم.

في جلسات الكوتشينج عادة ما يبدأ (الكوتش) مع المستفيد بسؤال عادي مثل: كيف كان يومك؟ ماذا فعلت اليوم؟ ثم يذهب إلى سؤال استقصائي كأن يسأله عما يمكن تحقيقه من هذه الجلسة أو خلال ثلاثون

إمكانات الحياة يكون التأثير مُحفزاً بالنسبة له لصنع لحظة التغيير التي يتوق إليها، فيكون تحقيق هدف مثل مقابلة العمل أو الترقية أو سباق الخمسة كيلومترات أكثر من مجرد خانة اختيار في قائمة مهام، إنه تعبير عن قناعة داخلية، بأن الإنجاز رسالة أو رؤية عمّا يمكن أن يكون عليه المستفيد، فيصبح لديه تحول من شعور الرضا بـ"آه" إلى وعي مُفاجئ بـ"آها" - قوة جديدة، قدرة مُتجددة - مثل اكتشاف عضلات لم يكن يعلم بوجودها أو نسيها (House, ٢٠١٦، صفحة ٣٠).

هذا الوعي العميق الذي اكتسبه المستفيد يكمن في معرفته بأن لديه قدرة كافية على تحقيق إمكاناته، لذلك يعتبر التحفيز جزءاً أساسياً في حوار جلسات الكوتشينج للوصول إلى لحظة التحول لدى المستفيد أو لحظة التغيير الحقيقية باستعادة قوته الداخلية والسعي نحو التطور والنمو والتوسع من هذا المجال إلى مجالات الحياة المتعددة، لذا لا بد من وصول المستفيد بمساعد الكوتش إلى القناعة اللازمة لأنه إذا لم يتغير شيء، فلن يتغير شيء وهذا التغيير ليس من الضروري أن يكون في الخارج بل يبدأ من داخل الفرد كتغيير مواقفه أو معتقداته أو إعادة النظر في بعض افكاره بعد ازالة التراكمات لاستكشاف الشخصية الحقيقية في داخله لتحقيق النتائج المرجوة (House, ٢٠١٦، صفحة ٤٥).

٢. آلية جلسات الكوتشينج

أن مثل هذه الاسئلة التوجيهية ترتقي بالحوار من ال مستوى السطحي إلى مستوى الحوار الهادف الذي يشجع على التفاعل ويكون ذا قيمة اكبر. وبهذا يمكن عدّ جلسة الكوتشينج بأنها تمثل خطوات ثلاث اساسية وهي :

١. تحديد المعوقات :

تُعَدّ العقبات او المعوقات ات مهاما تبدو بسيطة. عندما يطلب المستفيد المساعدة في تغييرات عملية، غالباً ما يحتاج إلى معالجة هذه المعوقات الخفية التي تعيق تقدمه. وقد تشمل هذه المعوقات المشكلات الشائعة كمقاومة مطالب الآخرين، أو إهمال مسؤوليات العمل الجديد، أو مواجهة إدمان العمل، لذا فالتغيير أكثر تعقيداً مما يبدو؛ ولو كان سهلاً، لكان التقدم قد أحرز بالفعل، وقد تكون هذه المعوقات خارجية، مثل الوقت والمال، أو داخلية، مثل المخاوف والمعتقدات (Stoltzfus, p. 95).

بعد أن يتم معرفة توقعات المستفيد من الجلسة يبدأ الكوتش بتحديد المشكلة التي يعاني منها المستفيد، ما هي مشكلتك؟ لماذا أنت هنا؟ فيبدأ المستفيد بالحديث عن مشكلة ولكنها تبدو بالنسبة للكوتش الذي يصغي اليه مجموعة من المشكلات ، فيخبره : لقد ذكرت أ وب و ج من المشكلات فأني من هذه المشكلات تنوي حلها الآن؟ وقد لا يكون المستفيد منتبه إلى انه يعاني من مجموعة مشكلات فهنا تبدأ عملية الاختيار بمساعدة الكوتش من خلال سؤال المستفيد عن ايهما تزعجه اكثر ؟ أو أيها أهم بالنسبة إليه؟ وهنا يبدأ المستفيد بالتركيز

دقيقة؟، تخيل نفسك جالساً أمام كوتش او مدربك، تشعر بالحيرة حيال خطوتك المهنية التالية، وهو لا يُملي عليك ما يجب عليك فعله؛ بل يسألك: "كيف سيكون النجاح في هذا الدور؟". يدعوك هذا السؤال إلى التأمل بعمق في طموحاتك، مما يُمكنك من صياغة رؤيتك بدلاً من مجرد اتباع نصيحة شخص آخر، ومن خلال استكشاف أفكارك ومشاعرك، ستشعر بثقة أكبر في قراراتك، مما يُحوّل تجربة الحوار إلى رحلة تعاونية، وهنا يبدأ المستفيد بالتأمل عما يمكن ان يحققه في هذه الجلسة، كأن يقول انني أطمح أن اكون قد توصلت الى قرار بخصوص مسألة تثير الحيرة لديّ مثلاً، أو قد يتوصل إلى تحديد نقاط ضعفه في مشكلة ما ، وغيرها من التوقعات التي قد يتوقعها المستفيدون.

مما سبق نجد أن الجلسات غالباً تبدأ بسؤال عادي ثم يتبعه سؤال استقصائي لتعزيز التواصل. مثال: "كيف حالك اليوم؟" متبوعاً بـ "ما الذي يجعل اليوم يوماً جميلاً؟" ثم يتدرج إلى الاسئلة الهامة أو العميقة التي تلعب دوراً مؤثراً في المناقشات ومن امثلة الاسئلة الهامة : "(ما هو أهم شيء حدث في حياتك خلال الشهر الماضي؟" أو (أخبرني قصة من حياتك تُعطيني صورة عن هويتك الحقيقية؟). وهناك امثل على اسئلة حول أعمق الرغبات لدى المستفيد مثل: (ما هو حلمك؟)، لو كان بإمكانك فعل أي شيء في حياتك، فماذا ستفعل؟، لو كانت لديك موارد غير محدودة، ما هو أكثر ما ترغب بفعله؟" (Stoltzfus, p. 35).

تجنب السلوكيات التعويضية مثل الإفراط في الأكل، والإسراف في الإنفاق، أو غيرها من العادات التي لم تنفعه إطلاقاً، بل ما ينفعه أكثر هو تنمية التعاطف مع الذات وتعلم احتضان جميع جوانبك، حتى تلك التي قد تجدها صعبة كعدم الانضباط، أو الغضب، أو التدمير، وسيعمل الكوتش على فهم الاحتياجات والمشاعر الكامنة وراء هذه السلوكيات. بدلاً من قمعها سيسعى إلى تغييرها من خلال تقنيات عدة يستخدمها الكوتش كالتخيل الموجه. تخيل أنك تجلس بهدوء، تتخيل حياتك خالية من جميع المعوقات التي تعيقك حالياً، مثل الهموم المالية أو نقص الدعم. ماذا ستفعل؟ يمكنك أن تتخيل نفسك تسعى إلى التغيير المهني الذي طالما رغبت فيه، وتشعر بالنشاط والتحفيز مع زوال كل قيد. هذه التقنية تساعد المستفيد وتلهمه للعمل، وتسمح له بوضع خطوات عملية نحو تحقيق أحلامه، ويعزز دافعيته بوضوح بشأن رغباته^(٧). وتدوين اليوميات، والحركة الواعية. وغيرها من التقنيات التي مهما تعددت وتنوعت يبقى السؤال هو المحفز والفعل الذي يدفعنا تجاه انفسنا.

٣. تعزيز الشعور الايجابي لدى المستفيد

إن الهدف الاساسي في الكوتشينج هو مساعدة المستفيد على تطوير شعور قوي بالذات يمنحه مرونة دائمة في جميع جوانب حياته من خلال سلسلة من الأسئلة والاستكشافات الوجدانية، فالمُدرّب يبحث في

أكثر ليتم تحديد مشكلته، وما هي المعوقات التي تواجهه؟

بعد تحديد المشكلة تبدأ عملية التعرف على المعوقات وفهم التحديات التي تمنع المستفيد من الوصول إلى حل لمشكلته التي يعاني منها، من خلال توجيه أسئلة لاستكشاف المعوقات الخارجية مثلاً "ما الذي يعيقك؟، ما الذي يجعل إنجاز هذا صعباً؟، ما الذي تحتاجه للوصول إلى هدفك؟" (Stoltzfus, p. 96). أو معوقات داخلية مثل: "هي المشاعر أو الأحاسيس التي تتولد لديك عند التفكير في إجراء هذا التغيير؟، أين تشعر بالتوتر المرتبط بهذا الموقف؟، ما الذي ستجنيه من مقاومة التغيير؟، ما هي المخاطر التي تتوقعها إذا غيرت رأيك؟، ما هو أسوأ سيناريو محتمل بالنسبة لك فيما يتعلق بهذا التغيير؟، ما الذي يُحرك استجاباتك الحالية؟، ما هي المعتقدات الأساسية التي تُشكل استجاباتك وما مدى فعاليتها؟، ما هو الصوت الداخلي الناقد الذي تسمعه بشأن هذا الموقف؟" (Stoltzfus, p. 101).

٢. فهم المعوقات

بمجرد أن يتم تحديد مواطن الضعف، سيتحول تركيز الكوتش تدريجياً نحو فهم هذه الجوانب من شخصية المستفيد ودمجها، والهدف ليس إزالة هذه الجوانب أو قمعها، بل احتضان الجوانب السلبية للمستفيد بتعاطف وتفهم، ومساعدته على التأقلم معها، مما يقلل من حالات الإرهاق، ويقلل من الحاجة إلى

على السياق الاجتماعي، لذا من المحتم أن يختلف معنى مصطلحي الإرشاد عن الكوتشينج باختلاف الأشخاص في سياقات مختلفة. ونحن نجد أن الإرشاد الفلسفي والكوتشينج لا يختلف أحدهما عن الآخر كثيراً. وإن انتشار مصطلح "الكوتشينج" في الآونة الأخيرة، يعود لكونه _ الكوتشينج _ يحظى باهتمام تجاري أكبر في أوروبا وفي عالمنا العربي حتى، ومع ذلك، فإنه يشبه في جزء كبير منه الإرشاد الفلسفي والذي وإن ظهر مطلع الثمانينات من القرن الماضي إلا أن جذراته تعود إلى فجر الفلسفة الأولى مع سقراط ومن بعده الرواقية والابيقورية الذين اتخذوا الفلسفة طريقة للعيش. طريقة للحياة، ولكن بأسلوب حوار تعاوني يعتمد التعاطف لا التعصب لمساعدة المستفيدين للوصول لنمط عيش متوازن.

قائمة المصادر والمراجع:

أ. قائمة المصادر باللغة العربية

١. إلكا فيس: فن طرح الاسئلة سقراط في حياتنا العملية: ترجمة ندى نادر، دار العربي للنشر والتوزيع، ٢٠٢٣
٢. السعد، سامر سعيد: الكفاءات الأساسية للكوتشينج: كتاب لم ينشر بعد.

ب. قائمة المصادر باللغة الانجليزية

3. Alfaiz: Guidance and counseling profession: a philosophy and professional challenges in the futureK

كيفية تنمية قوى المستفيد الداخلية على المستويات العملية والعاطفية والشخصية والروحية. كما تهدف جلسات الكوتشينج إلى أن يستوعب المستفيد القدرات الجديدة لديه مما يُمكنه من إدارة عواطفه وسلوكياته وعلاقاته بفعالية لفترة طويلة بعد انتهاء جلسات الكوتشينج.

خاتمة

في ختام هذه البحث، نجد إن للإرشاد تاريخ أقدم من (الكوتشينج) بفارق عقد من الزمن، فالإرشاد الفلسفي كتخصص مستقل يعود إلى ثمانينات القرن الماضي، بينما الكوتشينج يعود إلى تسعينات القرن الماضي، لكن كلا النشاطين يشتركان في العديد من الممارسات والتطبيقات والقيم نفسها. فالمرشد الفلسفي والكوتش كلاهما لا بد أن يجيدان الانصات أو الاستماع الفعال لسماع ما يقال وما لا يقال من المسترشد أو المستفيد، كما انهما لا بد أن يتقنا مهارة السؤال الفاعل الذي يحفز المستفيد للتفاعل معه ويسحبه إلى مساحاته الشخصية لاستكشاف المزيد عن نفسه، فضلاً عن أن كلا النشاطين يهدفان إلى استكشاف المعنى، المعنى من الحياة، المعنى من الاستمرار، المعنى من الالم، المعنى من الفشل ... اكتشاف المعنى من اجل العيش بنمط متوازن قدر الامكان. إذن كلا النشاطين يستهدفان بلوغ المعنى عبر تقنية السؤال.

إن الفارق بين المجالين يتلخص في استخدام المصطلحات والمعنى المرتبط بهما، وأن المعاني تعتمد

World (Athens: University
of Georgia Press, 2002.

ج. المواقع الالكترونية

١٠. واتسون، لاني: فلسفة السؤال: ما هو

السؤال؟، ترجمة مي الغميص، تحرير

عبير الغامدي، مقال الكتروني منشور

على موقع اشارة بتاريخ ٢٣/١٠/٢٠٢٠،

تاريخ الوصول للربط ٢٠/٧/٢٠٢٥.

<https://atharah.net/what-is-a->

[/question](https://atharah.net/what-is-a-)

11. ICF: About the icf Core
competencies، تاريخ الوصول للربط،

٢٠٢٥/٧/٢٢

<https://coachingfederation.org/c>

[redentialing/coaching-](https://coachingfederation.org/c)

[competencies/icf-core-](https://coachingfederation.org/c)

[competencies/](https://coachingfederation.org/c)

OUNS-EDU □The
International Journal of
Counseling and Education
,Vol.3, No.1, 2018

4. Bachkirova Tatiana & Borrrington Simon ; The Limits and Possibilities of a Person-Centered Approach In Coaching Through the Lens of Adult Development Theories, Philosophy of Coaching: An International Journal, Vol. 3, No. 1, May 2018.
5. Garvey, Bob; Mentoring in a Coaching World; The Complete Handbook of Coaching; Edited by Elaine Cox,Tatiana Bachkirova and David Clutterbuck Sage, London, 2010.
6. House, Henry Kimsey and others ; CO-ACTIVE COACHING (Changing Business, Transforming Lives Introduction), third edition, Sandal, USA, 2016.
7. Stoltzfus, Tony; Coaching Questions A Coaches Guide to Powerful Asking Skills Bookey.
8. Parsons Andrew A & Others: Developing Principles For Therapeutic Coaching, A UK : Philosophy of Coaching: An International Journal Vol. 1, No. 1, October 2016.
9. Naess , Arne with Per Ingvar Haukland : Life's Philosophy, reason and FEELING In a Deeper