



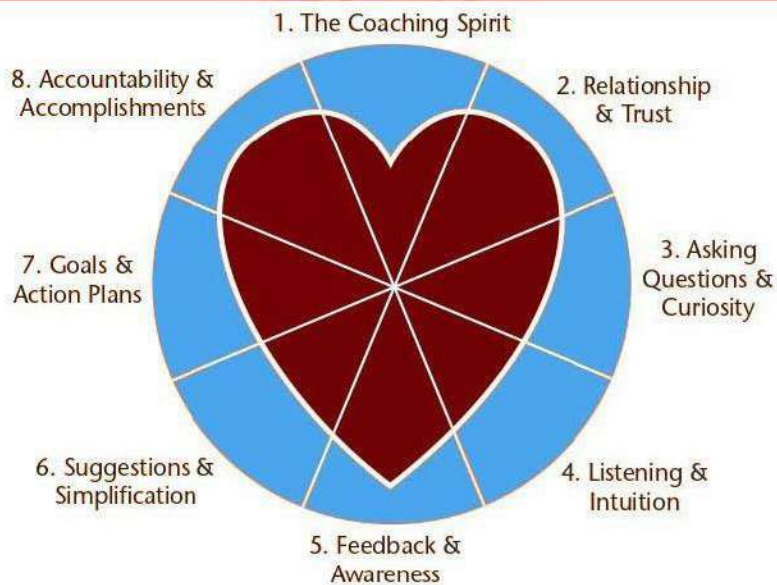
NGUYÊN TẮC VÀNG TRONG COACHING

Biên soạn dựa trên ấn phẩm nổi tiếng của Peter Chee & Jack Canfield

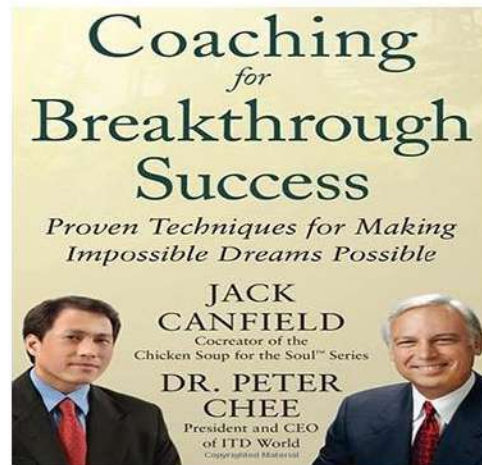
“COACHING FOR BREAKTHROUGH SUCCESS:

Proven techniques for making impossible dreams possible”

7 NGUYÊN TẮC VÀNG TRONG COACHING



biên soạn dựa trên ấn phẩm huấn luyện nổi tiếng
“Coaching for Breakthrough Success”
của TS. Peter Chee và TS. Jack Canfield



MỤC LỤC

LỜI GIỚI THIỆU	2
NGUYÊN TẮC 1	4
Tin tưởng vào tiềm năng vĩ đại của con người.....	4
NGUYÊN TẮC 2	11
Niềm vui của coaching là mang lại giá trị cho người khác	11
NGUYÊN TẮC 3	20
Phát huy điều tốt nhất trong từng người, giúp họ tự làm chủ.....	20
NGUYÊN TẮC 4	26
Đừng áp đặt – nhưng hãy tác động	26
NGUYÊN TẮC 5	33
Phát triển thông qua thử thách và linh hoạt.....	33
NGUYÊN TẮC 6	43
Khi phát triển người khác, chúng ta đồng thời phát triển chính mình	43
NGUYÊN TẮC 7	50
Huấn luyện viên vẫn cần được huấn luyện	50
Giải pháp đào tạo coaching của ITD	56

LỜI GIỚI THIỆU

Chào mừng bạn đến với thế giới “thần kỳ” của huấn luyện (coaching). Bạn đang nắm tay một bộ tài liệu sẽ giúp bạn mang đến sự khác biệt sâu sắc trong cuộc sống của những người mà bạn huấn luyện – trong quá trình huấn luyện người khác đạt đến thành công đột phá, bạn cũng sẽ đồng thời trải qua những bước tiến vượt bậc – và cuộc sống của bạn sẽ trở nên phong phú hơn hẳn.

Đây không chỉ là bộ tài liệu dành cho những ai muốn trở thành huấn luyện viên thông thường. Cuốn sách này dành cho tất cả những ai muốn trở thành một huấn luyện viên “phi thường”, là chất xúc tác hiện thực hóa ước mơ của mọi người.

Bạn đã bao giờ chia sẻ ước mơ của mình với người khác và bị cười nhạo hoặc nói rằng điều đó là không thể chưa? Chính chúng tôi đã từng trải qua điều tương tự. Tuy nhiên, chúng tôi luôn xác tín mạnh mẽ vào ước mơ của mình – và may mắn thay, chúng tôi được giúp đỡ bởi những chuyên gia coaching tuyệt vời nhất, đã luôn bên cạnh và tin tưởng vào chúng tôi. Chính điều đó đã giúp chúng tôi đạt được nhiều hơn gấp bội những gì bản thân mình có thể làm. Chúng tôi muốn chia sẻ với bạn những câu chuyện của chúng tôi liên quan đến huấn luyện.

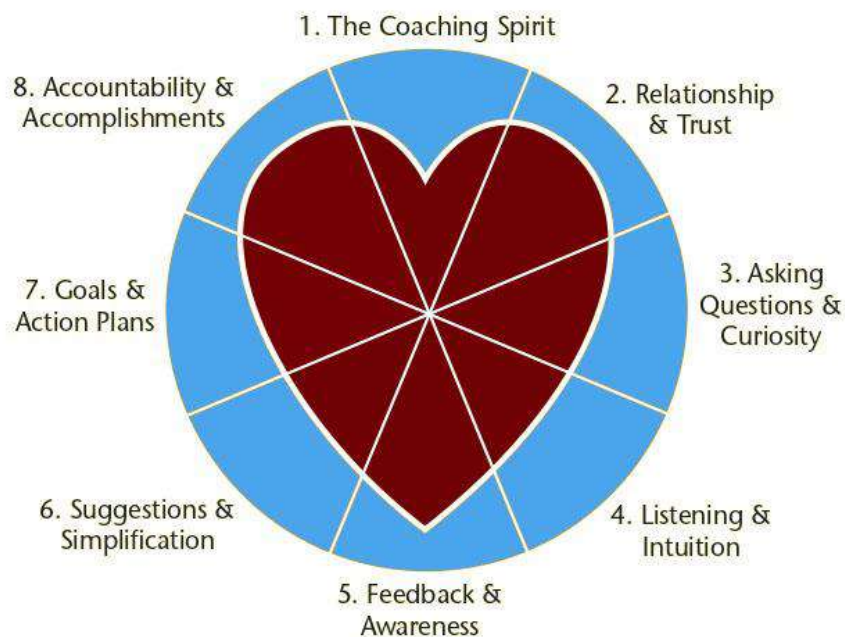
NỘI DUNG SÁCH

Huấn luyện (coaching) là quá trình trao quyền nhằm khơi gợi giải pháp từ người khác thông qua học cách lắng nghe, đặt câu hỏi, phản hồi, đánh giá và liên tục hỗ trợ họ tự chủ và có trách nhiệm hành động để hiện thực hóa mục tiêu của mình. Trong bộ tài liệu “7 nguyên tắc vàng trong coaching”, chúng tôi sẽ chia sẻ với bạn cách thức tư duy và hành động của một huấn luyện viên giỏi. Bằng cách áp dụng

những nguyên tắc này, bạn sẽ có thể tạo ra sự khác biệt đáng kinh ngạc trong cuộc sống của mọi người. Đừng chỉ giới hạn coaching ở nơi làm việc, mà hãy mở rộng ra với khách hàng, bạn bè và gia đình của bạn, những người sẵn sàng được huấn luyện. Chắc chắn, bạn sẽ nhận thấy những **lợi ích** thu về được là không kể xiết.

THE COACHING PRINCIPLES (TCP)

The Heart of a Coach



NGUYÊN TẮC 1

Tin tưởng vào tiềm năng vĩ đại của con người



“Con người được tạo ra để thành công. Mỗi người chúng ta đều được ban tặng tiềm năng để trở nên vĩ đại.” – Zig Ziglar

Xuất phát điểm của một huấn luyện viên vĩ đại là niềm tin “son sất” rằng mỗi người là một cá thể giá trị – với những năng khiếu riêng biệt và tiềm năng phát triển vô hạn. Một người coach đích thực biết cách đánh giá cao những điều đặc biệt nơi người khác – và tin tưởng rằng mỗi chúng ta được sinh ra để trở nên “vĩ đại” theo cách riêng của mình.

Chuyên gia lãnh đạo [John C. Maxwell](#) khẳng định rằng tài năng không bao giờ là đủ. “Niềm tin nâng tầm tài năng của bạn. Tài năng của bạn sẽ không thể lên đến tầm cao nhất nếu như bạn không có niềm tin”. Với tư cách là một huấn luyện viên, bạn sẽ có được ban thêm động lực khi có thể nhận thấy tố chất trong mỗi người mà bạn huấn luyện.

- Niềm tin vào tiềm năng của coachee giúp nâng tầm tài năng của họ – đồng thời truyền cảm hứng để họ nỗ lực nhiều hơn nữa.
- Khi tin tưởng vào tiềm năng coaching của chính mình, bạn sẽ có động lực rèn luyện và cải thiện kỹ năng của chính mình.
- Khi những người được bạn huấn luyện tin tưởng bạn, họ sẽ có động lực để lắng nghe, thực hành theo lời bạn – từ đó nâng cao năng lực của chính mình.

Hiệu ứng tích cực khi tin tưởng vào tiềm năng vĩ đại của con người sẽ được nhân lên cùng với mối quan hệ ngày càng sâu sắc hơn giữa coach và coachee. Coaching là một mối quan hệ hỗ trợ vô điều kiện – khi huấn luyện, bạn thể hiện sự đón nhận hết mình và niềm tin không tây vị vào người mà bạn đang huấn luyện – bất kể họ đang là người như thế nào hiện tại.

Niềm tin không chỉ đơn thuần là suy nghĩ của một con người – chính ý nghĩ đó sẽ chiếm hữu và tác động đến cuộc đời bạn. Niềm tin vào tiềm năng vô hạn của con người là một thói quen của tâm trí, trong đó tự tin là phẩm chất quý giá nhất. Để trở thành một huấn luyện viên giỏi, bạn cần đặt trọn niềm tin vào mọi người, vào chính mình và sứ mệnh coaching của mình.

Để đạt được kết quả tốt, đòi hỏi bạn phải thực hiện các hành động tích cực. Muốn như vậy, bạn phải xuất phát từ những kỳ vọng tích cực. Để có được những kỳ vọng tích cực, trước tiên bạn phải vào khả năng hiện thực hóa mục tiêu của mình.

Theo John Powell, tác giả cuốn ‘*Fully Human, Fully Alive: A New Life through a New Vision*’, ước tính rằng một người bình thường chỉ khai thác khoảng 10% tiềm năng của mình, chỉ nhìn thấy 10% vẻ đẹp xung quanh mình, chỉ cảm thấy 10% những thi vị của cuộc sống. Vì phần lớn chúng ta đều không nhìn thấy hoặc nắm bắt những cơ hội xung quanh, đồng nghĩa với việc ta vẫn chưa thực sự nhận thức và khai phá hết toàn bộ tiềm năng của chính mình.

Mỗi cá nhân đều có khả năng đạt được thành công vĩ đại hơn nhiều so với thực tế hiện tại. Những thành công này bao gồm sức khỏe tốt hơn, hiệu suất công việc cao hơn, nhiều mối quan hệ sâu sắc hơn, v.v... Là một huấn luyện viên, bạn sẽ thường xuyên gặp trường hợp coachee không thành công hoặc không đạt được kỳ vọng như những gì đã cam kết. Khi đó, niềm tin kiên định vào tiềm năng vĩ đại của họ sẽ là “món quà” tuyệt vời nhất bạn có thể trao tặng.

Ngay cả vào thời điểm coachee đang trải qua những khó khăn lớn nhất trong công việc hoặc cuộc sống gia đình, bạn vẫn phải nhìn ra những gì tốt đẹp nơi họ – cũng như giúp họ nhận thấy điều đó. Niềm tin này phải là một lựa chọn có ý thức, một thói quen cần luyện tập liên tục. Nếu trong thâm tâm, bạn không tin vào năng lực và tiềm năng thành công của coachee, toàn bộ quá trình coaching của bạn sẽ trở nên vô nghĩa.

Khi huấn luyện ai đó về kỹ năng thuyết trình hiệu quả và thấy họ thể hiện không đủ tốt, xu hướng của chúng ta là hình thành định kiến rằng họ khó có thể trở thành diễn giả giỏi. Thái độ “bi quan” này sẽ tác động xấu đến khả năng coaching của bạn, làm suy giảm chất lượng các buổi trò chuyện với coachee. Những kỳ vọng tiêu cực của bạn có thể ảnh hưởng đến coachee trong tiềm thức – từ đó ngăn chặn họ đạt tới thành công.

Cần lưu ý, tin tưởng vào coachee không có nghĩa là im lặng khi họ đặt ra một mục tiêu không thực tế – nếu điều đó xảy ra, bạn không nên bỏ qua việc khám phá các phương pháp mới hoặc lựa chọn một mục tiêu khác. Nói đúng hơn, tin tưởng vào coachee nghĩa là luôn duy trì một cái nhìn tích cực về kết quả coaching của mình.

Trong tác phẩm ‘Binh pháp Tôn tử’ (The Art of War – Sun Tzu) có đề cập đến tầm quan trọng của niềm tin đối với chiến thắng. Nếu binh lính của bạn nhụt chí ngay cả trước khi chiến sự bắt đầu, cơ hội chiến thắng của họ đã giảm tới 50%. Niềm tin vững mạnh vào tiềm năng vô hạn trong mỗi chúng ta sẽ “giải phóng” tiềm năng đó, mang lại thành công đột phá cho coaching.

NGHIÊN CỨU THỰC TẾ: CÂU CHUYỆN CỦA DAVID

David từng là tổng giám đốc của một công ty vận tải biển đa quốc gia có trụ sở tại Long Beach, California, và trước đây anh từng là đại úy trong lực lượng vũ trang. Cha của anh đã chiến đấu trong Thế chiến II – do đó, khi nuôi dạy con, ông đã tuân theo một chế độ quân sự rất nghiêm ngặt. Trong công ty, David nổi tiếng là một ông chủ cứng rắn. Nhân viên luôn sợ David vì anh rất giỏi tìm ra lỗi sai của người khác. Phong cách chỉ huy và kiểm soát của anh khiến nhân viên không thể chủ động hành động và sáng tạo khi đối mặt với thay đổi. Tinh thần của nhân viên xuống thấp, và công việc kinh doanh sa sút nhanh chóng. David đã phải tự mình đối mặt với cuộc khủng hoảng này mà không có sự hỗ trợ của cấp dưới. Tình trạng căng thẳng kéo dài ảnh hưởng đến David đến mức anh phải đi phẫu thuật tim.

Một trong những huấn luyện viên (coach) chuyên nghiệp của chúng tôi đã làm việc với David. Mọi sự ban đầu rất khó khăn, và phần lớn nhân viên của David tin rằng anh không thể và sẽ không bao giờ thay đổi. Tuy nhiên, người coach của David tin tưởng vào năng lực của anh và tin rằng anh có khả năng đạt được những thành tích đáng kể. Ý thức được sự hiện diện thường trực và tin tưởng mà không phán xét của người coach, David bắt đầu nói ra những suy nghĩ trong lòng mình. Việc trình bày những nỗi đau to lớn trong cuộc đời và được người coach lắng nghe đã góp phần cắt khỏi vai David một gánh nặng lớn. Anh nhận thức được rằng [phương pháp lãnh đạo](#) của mình không mang lại kết quả. Nhận thức và chấp nhận hạn chế trong cách tiếp cận của mình là tiền đề thúc đẩy quá trình chuyển đổi trong David, truyền cảm hứng cho anh phát minh ra phương pháp lãnh đạo mới của mình, được biết đến với tên gọi **“Lãnh đạo có sự tham dự-đánh giá cao”** (Participative-Appreciative Leadership).

Việc thay đổi thói quen cũ cần phải có thời gian và kỷ luật, vì vậy người coach của David khuyến khích anh nghĩ ra một cách để nhắc nhở bản thân. Một phương pháp được David sử dụng là yêu cầu nhân viên mỗi khi anh quay trở lại phong cách lãnh đạo cũ, họ phải đáp lại rằng, “Vâng, Đội trưởng!”. Anh biết — hoặc cho rằng khi đó, anh sẽ tự bật cười nhớ lại thời kỳ trong quân đội ngày xưa. Khi liên tục thay thế khuôn mẫu cũ bằng khuôn mẫu mới, David bắt đầu gạt hái những phần thưởng mà người coach tin rằng anh có khả năng đạt được. Sự tự tin của David dần được cải thiện, cũng như hiệu suất làm việc của anh.

9 tháng sau khi được coach, David đã xây dựng thành công một nền văn hóa làm việc mới, gia tăng đáng kể sự hài lòng và hiệu suất của nhân viên. Sự thay đổi sâu sắc đến nỗi anh đã nhận được giải thưởng “Nhà lãnh đạo xuất sắc của năm”. Vợ anh bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc khi cô trao đổi với người coach của David. Trong

bài phát biểu nhận giải của mình, David tuyên bố, “Tôi không bao giờ hết biết ơn người coach của mình vì đã tin tưởng vào tôi trong khi không ai khác tin tôi. Ông là làn gió nâng đôi cánh tôi bay cao. Ông đã nâng đỡ tôi, và điều đó đã thay đổi cuộc đời tôi”. Khi David dừng lại để lau nước mắt, bạn có thể nghe thấy tiếng bài hát “Wind Beneath My Wings” do Bette Midler hát trên nền nhạc. Cả người coach và nhân viên của David đã xúc động rơi nước mắt.

Xuất phát điểm của tư duy coaching là niềm tin vào sự tốt đẹp nơi mọi người; tất cả đều mong muốn đóng góp và cải thiện. Chúng ta ai cũng mắc sai lầm, nhưng phần lớn đều không cố ý phạm những sai lầm đó. Với vai trò là coach, chúng ta cần nuôi dưỡng tiềm năng vĩ đại đó – bắt đầu từ niềm tin rằng mỗi người đều muốn thành công với các mục tiêu và cam kết của mình. Mọi người đều có tài năng và thế mạnh – và vai trò của huấn luyện viên là làm nổi bật những điều này, giúp coachee chủ đích vận dụng những năng lực bẩm sinh của mình. Làm được như vậy, chắc chắn bạn sẽ giúp coachee đạt thành công rực rỡ.

Bạn càng tin tưởng vào tiềm năng của coachee bao nhiêu, họ sẽ càng không phụ niềm tin của bạn. Đến một lúc nào đó, bạn sẽ nhận ra rằng chính mình cũng đã được biến đổi – cụ thể là ở cách thức bạn đánh giá con người và và cuộc sống nói chung.

Hãy thử hình dung cảnh tượng bạn đang đối mặt với một dãy núi lớn đang cản đường bạn, và có một người huấn luyện viên thực sự ủng hộ, hết lòng tin tưởng rằng bạn có thể chinh phục ngọn núi đó. Bạn sẽ được truyền cảm hứng để phát triển và trở thành người tốt nhất có thể. Một trải nghiệm như vậy thực sự rất thú vị

và phong phú. Đó là lúc bạn thể hiện tinh thần coaching thực sự – luôn tin tưởng vào tiềm năng vô hạn của con người.

“Bạn đã từng nghe câu ngạn ngữ: Thấy thì mới tin (Seeing is believing). Tuy nhiên, đừng quên rằng khi thực sự tin tưởng, bạn sẽ nhận thấy niềm tin của bạn trở thành hiện thực” – Denis Waitle

NGUYÊN TẮC 2

Niềm vui của coaching là mang lại giá trị cho người khác



“Khi tìm thấy điểm giao nhau giữa tài năng của bạn và nhu cầu của thế giới, đó là lúc bạn nhìn ra sứ mạng của đời mình.” – Aristotle

Tìm kiếm Sứ mạng, Mục đích và Hạnh phúc cuộc sống

Các huấn luyện viên vĩ đại luôn ý thức rằng huấn luyện (coaching) là một sứ mạng cao cả – trong đó, tài năng của bạn được sử dụng để phục vụ một điều gì đó lớn hơn bản thân – vì một lợi ích lớn hơn. Việc thực thi sứ mạng đó khiến chúng ta không còn sống vì chính mình nữa – nhưng hướng tới mục tiêu sử dụng cuộc sống của mình cho những điều quan trọng và đáng giá. Hạnh phúc đến từ cảm giác vui vẻ và hài lòng thực sự, khi ta sống trọn vẹn với mục tiêu mang đến giá trị cho người khác. Sự hoàn thiện cá nhân đến từ ý thức rằng chúng ta đã góp một phần vào điều gì đó lớn hơn bản thân mình, rằng những gì chúng ta làm đã tạo ra sự khác biệt nơi người khác. Với cương vị một huấn luyện viên, chúng ta biết rằng thế giới đã, đang và sẽ trở thành một nơi tốt đẹp hơn nhờ những điều mình đã làm.

Coaching làm gia tăng giá trị con người như thế nào?

Coaching làm gia tăng giá trị con người, giúp họ tìm thấy hạnh phúc trong 5 khoản sau đây:

1. Đạt được mục tiêu mong muốn.
2. Khắc phục vấn đề hiện tại.
3. Học hỏi và phát triển.
4. Hình thành niềm tin và thói quen mới.
5. Trải nghiệm sự hoàn thiện trong công việc và cuộc sống thông qua việc làm phong phú đời sống tinh thần của người khác.

Như chúng ta đã thấy trong câu chuyện về David, quá trình coaching đã tạo ra sự thay đổi lớn nơi David và mang lại hạnh phúc lâu dài cho người huấn luyện viên.

Sự mãn nguyện khi coachee thành công và thể hiện lòng biết ơn là một trải nghiệm mà chúng ta – với cương vị người coach – sẽ ghi nhớ suốt đời.

Mọi người sẽ ghi nhớ và coi trọng điều gì nhất?

Khi chuyên gia lãnh đạo nổi tiếng thế giới Richard Boyatzis đặt câu hỏi: “Ai là người có giá trị nhất đối với bạn trong sự nghiệp của mình?”, khoảng 80% trả lời rằng chính là những người đã giúp họ phát triển ước mơ và vươn tới những trải nghiệm tích cực mới trong cuộc đời. Ở chiều ngược lại, những người chú tâm vào lỗi lầm của người khác và khiến họ cảm thấy mình nhỏ bé là những người ít được coi trọng nhất.

Sự thiếu vắng cảm giác mãn nguyện

Chúng ta đều biết – hoặc từng nghe nói – về những người chỉ theo đuổi tiền bạc, quyền lực hoặc niềm vui như mục đích cuối cùng của đời. Họ không bao giờ cảm thấy hạnh phúc – vì họ không bao giờ thấy đầy đủ, nhưng luôn muốn nhiều hơn và nhiều hơn nữa cho bản thân. Những điều này chỉ là phù du, và ngay cả khi tài sản khiến người ta cảm thấy dễ chịu trong một thời gian, chẳng bao lâu chúng sẽ cạn kiệt. Thế nhưng, giống như khi lên cơn nghiện, họ sẽ tiếp tục khao khát nhiều hơn nữa. Có vô số người trên thế giới làm việc rất chăm chỉ và dường như có tất cả – thành công, tiền bạc và danh vọng – nhưng vẫn không thấy mãn nguyện trong cuộc sống. Lý do là vì họ đã không tận tâm phục vụ một điều tốt đẹp hơn. Hạnh phúc đích thực là kết quả của việc làm việc chăm chỉ và hy sinh để phục vụ một mục đích lớn hơn chính bạn.

NGHIÊN CỨU THỰC TẾ: CÂU CHUYỆN CỦA JESSICA

Ở tuổi 28, Jessica hoàn toàn suy sụp và tàn tạ. Khi còn đi học ở Hồng Kông, cuộc đời của cô dường như chỉ toàn “hoa hồng”. Cô giành chiến thắng trong cuộc thi hùng biện liên cấp quốc gia, đạt giải về viết thơ, được mọi người yêu thích và điểm số toàn diện. Cô được học trong một ngôi trường tuyệt vời – được hỗ trợ tận tình bởi các giáo viên, cố vấn và bạn học. Thành công đạt được khiến cô cảm thấy được mọi người xung quanh yêu quý và trân trọng.

Sau khi lấy bằng Thạc sĩ Ngân hàng và bằng Cử nhân tại Sydney (Úc), Jessica đảm nhiệm vị trí điều hành chi nhánh của một ngân hàng. 24 tháng làm việc tiếp theo đã khiến cô hoàn toàn “vỡ mộng” về cuộc sống. Cô ghét ông chủ của mình và bí mật gọi ông là “kẻ bạo dân”. Lý do là ông ta dường như chỉ cảm thấy niềm vui khi làm cho mọi người đau khổ – chỉ vì bản thân ông đã phải trải qua rất nhiều đau đớn. Chỉ cần phạm một sai lầm nhỏ nhất là ông sẽ chà đạp Jessica trước mặt mọi người. Ông ta hầu như không bao giờ rời khỏi cửa hàng, và nhân viên dưới quyền không được phép đi về trước ông.

Cha mẹ Jessica đặt nhiều kỳ vọng vào cô, nhưng cô không cảm thấy yêu họ khi không thể đạt được thành công như họ mong muốn. Bạn trai của cô quyết định rời bỏ cô và gửi thư nói rằng anh ta không thể sống với một kẻ thất bại. Đêm nào cô cũng khóc khi ngủ trong căn hộ hiu quạnh của mình.

Sau đó, một người bạn đã mời Jessica đến dự một buổi hội thảo về chủ đề Thay đổi cuộc đời của Anthony Robbins. Trong buổi hội thảo, cô đã giơ tay để nói rằng mình cần được giúp đỡ và bày tỏ mức độ nghiêm trọng của vấn đề.

“Trước khi kết thúc hội thảo,” Jessica cho biết, “Tôi đã được gặp một huấn luyện viên. Anh nói với tôi rằng sẵn sàng làm việc với tôi mà không đặt kỳ vọng hay phần thưởng tiền bạc; và tôi quyết định nắm lấy cơ hội này. Vì huấn luyện viên của tôi là một người rất tận tâm đến từ Malaysia, chúng tôi đã quyết định mỗi 2 tuần sẽ trao đổi với nhau qua Skype trong vòng 2 tiếng. Huấn luyện viên của tôi hiểu rõ nỗi đau không kể xiết của tôi trong cuộc sống. Trong các buổi đối thoại, anh không nói gì nhiều, mà để tôi chủ động nói. Đến buổi học thứ ba, tôi đã thực sự rơi nước mắt. Sau khi trút hết đau khổ trong lòng, tôi bỗng cảm thấy trống trải nhưng nhẹ nhàng hơn rất nhiều. Sau đó, anh bắt đầu hỏi tôi về những gì tôi thích làm nhất – cũng như những gì tôi đã làm tốt ở trường.”

Huấn luyện viên của Jessica đưa cho cô một bản câu hỏi mẫu để hoàn thành hàng tuần trong suốt 12 tuần. Cô phải viết ra những gì mình đã làm tốt và yêu thích trong công việc. Ban đầu, việc này thật khó khăn, nhưng cuối cùng Jessica nhận ra rằng: Những gì cô làm tốt và yêu thích ở trường cũng như ở nơi làm việc đều giống hệt nhau. “Tôi thích thể hiện bản thân trước nhiều người, giao lưu với những người cùng chí hướng, phát triển những điều mới mẻ mà người khác có thể thích thú. Huấn luyện viên của tôi đã hỏi tôi về cách tôi có thể đón nhận thể mạnh và niềm đam mê thực sự của mình – đó chính là thời điểm “giác ngộ” của tôi. Trước kia, tôi đã hoàn toàn lãng quên năng khiếu của mình. Bây giờ, tôi bắt đầu đón nhận và thực hành những năng lực đó.”

Nhờ sự động viên của người huấn luyện viên, Jessica đã có đủ can đảm để hình dung cuộc sống của cô sẽ như thế nào nếu cô vận dụng hết toàn bộ tiềm năng của mình. “Anh ấy thậm chí còn hỏi tôi có muốn tạo danh tính cho riêng mình không.” Và cô đã hình dung ra chính mình như sau, “Tôi là người luôn hết lòng và thành thạo trong trình bày, kiến tạo và liên hệ với người khác.” Cô đã ghi lại nội dung này bằng giai điệu trên điện thoại và nghe đi nghe lại liên tục 6 lần/ngày.

“Bước ngoặt của tôi bắt đầu khi người huấn luyện viên hỏi tôi làm cách nào để thay đổi hoàn cảnh của tôi hiện nay. Tôi đã suy nghĩ cả tuần, và câu trả lời đã đến khi tôi gặp trưởng phòng đào tạo của ngân hàng trong một buổi đào tạo. Tôi bộc bạch tình cảm của mình với anh ấy và hỏi liệu tôi có thể làm việc với anh ấy không. Tôi đã rất kinh ngạc khi anh ấy gọi cho sếp của tôi, cho huấn luyện viên của tôi, và sau đó liên hệ tôi để trả lời rằng anh đồng ý.”

Kể từ đó, huấn luyện viên của Jessica đã làm việc với cô để trau dồi niềm đam mê và thể mạnh của cô – đến mức cô nhận được sự hoan nghênh nhiệt liệt từ những người đã tham gia khóa đào tạo của mình. Sau này, Jessica đã có cơ hội phát biểu trên truyền hình quốc gia về câu chuyện thay đổi “kỳ diệu” của mình. Jessica tiếp tục làm việc với huấn luyện viên của mình trong 8 tháng nữa cho đến khi, như cô ấy nói, “Tôi cảm thấy đã đến lúc mình giúp đỡ người khác. Một trong những câu hỏi cuối cùng từ huấn luyện viên của tôi là ‘Bạn nghĩ rằng tại sao bạn lại được ban cho những tài năng đặc biệt này? Minh sinh ra trong thế giới này để làm gì?’. Sau vài tháng, tôi tin rằng mình đã tìm thấy mục đích sống của mình đơn giản là ‘làm phong phú cuộc sống bằng tình yêu thương và lòng khiêm tốn thông qua huấn luyện.’”

Trong một bức thư gửi huấn luyện viên của mình, Jessica viết:

“Khi có một cơn bão đen tối ở phía chân trời, và tôi nghĩ rằng mình không thể vượt qua nó, anh đã không ngừng tin tưởng vào tôi. Anh đã nhìn thấy sự tốt đẹp trong tôi và cho tôi lòng can đảm để vươn tới tiềm năng thực sự của mình. Anh đã cho tôi hy vọng và cảm hứng để tiếp tục sống khi tôi cảm thấy cuộc đời mình hoàn toàn vô giá trị. Tôi sẽ luôn ghi nhớ lời nói của anh, ‘Tương lai nằm trong tay bạn. Đã đến lúc trở nên sống động, bởi vì thời điểm của bạn đã đến.’” Và đúng là anh đã giúp tôi tìm ra câu trả lời ẩn giấu bên trong tôi, mà một mình tôi không thể chạm tới. Tôi muốn cảm ơn anh từ tận đáy lòng. Tôi đã vượt qua ‘cơn bão’ của cuộc đời mình. Thế giới thực sự đã trở thành một nơi tốt đẹp hơn nhiều khi có một huấn luyện viên tuyệt vời như anh. Anh đã truyền cảm hứng để tôi ban tặng món quà này cho người khác thông qua mục đích sống của mình”.

Niềm hạnh phúc từ công việc của bạn

Một công việc sẽ mang lại cho bạn niềm hạnh phúc khi cho phép bạn vận dụng thế mạnh và tài năng của mình để đóng góp cho mọi người, tổ chức và cộng đồng. Niềm hạnh phúc đó phát xuất từ bên trong thông qua đón nhận và tình yêu thương – chứ không phải từ tiền bạc hay lợi ích vật chất, những thứ chỉ mang tính bên ngoài. Bạn không thể đòi hỏi hạnh phúc. Bạn cũng không thể tạo ra sự mãn nguyện nơi người khác – điều đó phải đến từ bên trong chính bạn. Đó là kết quả của việc

làm những điều đúng đắn, và cảm xúc này đến một cách tự nhiên khi bạn mang lại một sự tác động tích cực đến cuộc sống của người khác. Coaching mang lại hạnh phúc, sự hài lòng và ý nghĩa cuộc sống cho người huấn luyện viên (coach) cũng như người được huấn luyện (coachee).

Lợi ích của coaching đối với huấn luyện viên

Với tư cách là huấn luyện viên, để mang lại giá trị cho người khác, chúng ta cần không ngừng học hỏi và phát triển bản thân mình.

- Niềm hạnh phúc khi coaching sẽ truyền cảm hứng cho bạn hoàn thành tốt hơn nữa công việc của mình. Đây là niềm hạnh phúc sâu sắc mà tiền không thể mang lại được.
- Coaching nuôi dưỡng lòng biết ơn – lòng biết ơn chính là tiền đề cho một cuộc sống giàu tình yêu thương.
- Niềm vui từ coaching hướng chúng ta đến một cuộc sống trọn vẹn hơn và hết lòng hỗ trợ người khác.

Ở cương vị huấn luyện viên, điều quan trọng là bạn phải đồng nhất sứ mạng coaching với mục đích sống của mình. Làm được điều đó, bạn sẽ tìm thấy sự hài lòng và hạnh phúc lớn nhất. Huấn luyện là một **kỹ năng** bạn có thể thực hành lâu dài sau khi nghỉ hưu, và những người tiếp tục huấn luyện không bao giờ thực sự nghỉ hưu. Mẹ Teresa là một ví dụ điển hình về một người đã phục vụ cho đến hơi thở cuối cùng, và kết quả chính là tác động của bà đối với thế giới. Bạn cũng có thể đóng góp vào việc tạo ra một thế giới tốt đẹp hơn thông qua coaching.

Lời khuyên dành cho bạn

Stephen R. Covey trong tác phẩm ‘Thói quen thứ 8: Từ hiệu quả đến vĩ đại’, đã viết về sự vĩ đại thực và phụ. Ông cho rằng sự vĩ đại phụ liên quan đến địa vị, sự giàu có, tài năng và danh tiếng. Trong khi đó, sự vĩ đại thực là khi ta hết lòng phục vụ, đóng góp và tôn trọng mọi người, thực hành uy quyền đạo đức, lãnh đạo phục vụ và công hiến. Những người vĩ đại trên thế giới đều ý thức rõ tầm quan trọng của việc mang lại giá trị cho người khác.

Lấy ví dụ những tên tuổi như Nelson Mandela, Albert Schweitzer và Mẹ Teresa. Họ đều là những người ít quan tâm đến chức vụ hoặc tài sản của họ – nhưng tập trung vào những đóng góp của họ cho người khác. Nghiên cứu cuộc sống của họ, bạn sẽ nhận thấy họ luôn mong muốn làm điều tốt hơn cho người khác. Một huấn luyện viên chân thành sống theo nguyên tắc này sẽ không coi huấn luyện là một nhiệm vụ hay công việc – nhưng là một “món quà”. Khi đó, cuộc sống sẽ thực sự trở nên đáng sống. Một huấn luyện viên hoàn thành nhiệm vụ của mình khi góp phần làm gia tăng giá trị cho những người khác.

“Tôi không biết số phận của bạn sẽ ra sao, nhưng tôi biết chắc một điều: Bạn sẽ chỉ thực sự hạnh phúc khi tìm kiếm và tìm ra cách để phục vụ mọi người.” – Albert Schweitzer