
مقدمه

روزگاری که سرعت تغییرات بسیار بیشتر از آن است که حتی قابل پیش‌بینی باشد، تغییر اجتناب‌ناپذیر است.

تغییر ممکن است، یک سازماندهی مجدد و وسیع در سطح شرکت باشد که شما بخش کوچکی از آن هستید یا ممکن است یک تغییر جزئی باشد، مانند روش‌های کاری در بخشی از سازمان و یا تغییر انفرادی باشد یا تغییری که مدیر شما بعد از دیدن عملکردتان از شما درخواست می‌کند. زمانی که محرک تغییر، عامل بیرونی نیست، بلکه شناخت از خود و توانمندی‌های ما و کشف استعدادهای فطری و غریزه‌ای است؛ مانند: خواستن، توانستن و شدن است، اما در راستای حق آزادی و قدرت انتخاب و حرکت ما به سوی توجه به درونیات خود ماست و اقدام‌هایی که برای رسیدن به آن‌ها صورت می‌گیرد. اکثر ما می‌خواهیم در نحوه انجام دادن کار و میزان حصول نتیجه، تغییر ایجاد کنیم.

اگرچه، کوچینگ یا مربیگری با تغییر رفتار شروع می‌شود و با بهبود

عملکرد حاصل می‌یابد، موضوع تازه‌ای نیست و به شکل امروزی آن حدود چهار تا پنج دهه قدمت دارد، اما این سطح از اقبال به کوچینگ که در حال حاضر در ایران و جهان شاهد آن هستیم، چند سالی است که شکل گرفته است.

اگر با علاقه‌مندان و فعالان حوزه‌ی توسعه فردی صحبت کنید، بسیاری از آن‌ها یا خود را کوچ می‌دانند و یا اعلام می‌کنند که در حال استفاده از خدمات کوچینگ افراد دیگر هستند.

کارگروه ویژه‌نامه هفته کوچینگ؛ برای توسعه این بستر و شناساندن این حرفه بر عموم مردم تصمیم گرفت کتاب ویژه‌نامه کوچینگ ۱۴۰۳ را به نگارش در آورد و آن را در اختیار کوچ‌ها و دیگران قرار دهد و بحث کوچ و کوچینگ را مطابق با صلاحیت‌های فدراسیون بین‌المللی کوچینگ جدی‌تر بگیرد و به صورت حرفه‌ای به آن پردازد. اما در همین آغاز، شرح و توضیح مقاله‌هایی تالیف شده در این مورد می‌تواند شفاف‌کننده این موضوع بوده و اثر بخشی آن را افزایش دهد. کوچینگ را معرفی نماید و بتواند آن را گسترش دهد و پویایی و به روز بودن این حرفه را نشان همگان دهد. امید داریم که در نشر این اثر، بتوانیم، دیدگاه روشن‌تری نسبت به آن ایجاد کنیم.

تاریخچه کوچینگ

کوچینگ به عنوان یک صنعت حرفه‌ای و نوین شناخته شده است و افراد تمایل دارند، برای رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای خود از آن بهره‌مند شوند. این روش توسعه فردی با استفاده از مهارت‌ها، ابزارها و تکنیک‌های مختلف به مردم کمک می‌کند تا به بهترین نسخه‌ی خود برسند و زندگی بهتری را تجربه کنند.

تاریخچه رویکرد کوچینگ به عنوان یکشاخه از روان‌شناسی و مدیریت به اوایل قرن بیستم بازمی‌گردد؛ اما اصول و تکنیک‌های کوچینگ از ریشه‌های مختلفی مانند: روان‌شناسی، مشاوره، مدیریت و توسعه شخصی الهام گرفته است.

در دهه ۱۹۶۰، تکنیک‌های کوچینگ به عنوان یک روش مؤثر برای توسعه شخصی و حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفت. اولین مرکز کوچینگ

رسمی در دهه ۱۹۷۰ توسط Timothy Gallwey^۱ تأسیس شد که به توسعه مفهوم کوچینگ و اعمال آن در حوزه ورزش و مدیریت کمک کرد. در دهه ۱۹۸۰ کوچینگ به عنوان یک روش خلاق برای رشد شخصی و حرفه‌ای به شهرت رسید. این دهه شاهد تأسیس انجمن بین‌المللی کوچینگ (International Coach Federation)^۲ بود که هدف اصلی آن توسعه و ارتقاء استانداردهای کوچینگ است.

تا کنون، رویکرد کوچینگ به عنوان یک ابزار قدرتمند برای توسعه شخصی و حتی رسیدن به اهداف و افزایش عملکرد حرفه‌ای شناخته شده است. این رویکرد مبتنی بر ارتباط مؤثر بین کوچ و کلاینت است و با تأکید بر انگیزه، اعتماد به نفس و توسعه مهارت‌ها، افراد را در رسیدن به اهدافشان یاری می‌کند.

بنابراین، تاریخچه کوچینگ نشان می‌دهد که این رویکرد از گذشته تا حال به عنوان یک راهکار مؤثر برای توسعه شخصی و حرفه‌ای شناخته شده است. نهایتاً یک ابزار قدرتمند برای رسیدن به موفقیت و خوشبختی در زندگی به شمار می‌آید.

• اجمالاً به صورت خلاصه نگاهی به تاریخ کوچینگ از گذشته داشته باشیم:

۱. دهه ۱۹۶۰: اصطلاح «کوچینگ» ابتدا در محیط ورزشی مورد استفاده قرار گرفت و به معنای راهنمایی و آموزش توسط یک مربی برای بهبود عملکرد ورزشکاران بود.

۱. تیموتی گالوی، متولد سال ۱۹۳۸ و زاده‌ی سان‌فرانسیسکو، آمریکاست. شهرت او مرهون نظریات بدیع و جذابش در حوزه‌ی مربیگری است.

۲. ICF مخفف International Coaching Federation می‌باشد. فدراسیون بین‌المللی کوچینگ ICF در آمریکا ثبت شده است.

۲. دهه ۱۹۷۰: این دوره، مفاهیم کوچینگ شروع به گسترش خود در حوزه‌های مختلفی مانند: مدیریت، روان‌شناسی و توسعه فردی کرد. افرادی چون تیموتی گالوی و جان ویتنور به توسعه این مفاهیم کمک کردند.

۳. دهه ۱۹۸۰: این دوره به عنوان شروع راه‌اندازی کوچینگ شناخته می‌شود، اولین مرکز کوچینگ حرفه‌ای در سال ۱۹۸۸ توسط توماس لئونارد تأسیس شد.

۴. دهه ۱۹۹۰: کوچینگ، در این دوره رشد و گسترش یافت و انجمن بین‌المللی کوچینگ (ICF) در سال ۱۹۹۵ تأسیس شد، و به توسعه استانداردها و اصول حرفه‌ای کوچینگ پرداخت.

۵. دهه ۲۰۰۰ به بعد: کوچینگ به عنوان یک صنعت رو به رشد فراگیر شد و از آن زمان تا کنون، تعداد کوچ‌ها و مراکز آموزشی کوچینگ در سراسر جهان رشد قابل توجهی داشته‌اند.

لازم به ذکر است، امروزه کوچینگ به عنوان یک ابزار مؤثر برای رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای، بهبود عملکرد در سازمان‌ها و افزایش کیفیت زندگی شناخته می‌شود. همچنین به عنوان یک حرفه پرطرفدار و جذاب برای افرادی که علاقه‌مند به کمک به دیگران و ایجاد تغییرات مثبت هستند، شناخته می‌شود.

البته، الهام‌ها و مبانی کوچینگ از منابع و تئوری‌های مختلفی نشأت می‌گیرد در اینجا به برخی از این منابع اشاره می‌کنیم:

۱. روان‌درمانی: تأثیرات روان‌درمانی بر کوچینگ بسیار زیاد است، اصولی چون گواهی‌نامه‌دار بودن، تأمین محیط امن و پذیرش محوری از روان‌درمانی به کوچینگ منتقل شده است.

۲. روان‌شناسی مثبت: روان‌شناسی مثبت به عنوان یک رشته تازه‌تر در

روان‌شناسی است؛ بنابراین مفاهیمی چون تمرکز بر قدرت‌ها و توانایی‌های فردی و ایجاد ارتباط مثبت و تأثیرگذار با کلاینت و ایجاد تغییرات مثبت در زندگی را به کوچینگ معرفی کرده است.

۳. علوم مدیریت: مفاهیمی چون توسعه مهارت‌های رهبری، مدیریت زمان و منابع، توانایی ارتباطی و حل مسائل از علوم مدیریت به کوچینگ منتقل شده است.

۴. توسعه شخصی: اصول توسعه فردی و رشد شخصی از منابع اصلی کوچینگ است این اصول شامل: تعیین اهداف، افزایش اعتماد به نفس، توسعه مهارت‌ها و بهره‌وری شخصی است.

۵. تجربیات شخصی و حرفه‌ای کوچ‌ها: تجربیات و دانش شخصی و حرفه‌ای کوچ‌ها نیز بر تکامل و تنوع کوچینگ تأثیرگذار است. کوچ بر اساس تجربیات و دانش خود الگوها و روش‌های خاصی را برای کمک به کلاینت خود به کار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری:

به طور کلی، کوچینگ یک روند تکاملی رشد و تحولات پیشرفت علمی را در زمان‌های زیادی طی کرده تا به این صورت جامع و موثر مورد استفاده همگان قرار گیرد. آنگاه حوزه‌هایی که قصد تغییر و رشد دارند خواهان این نهال پویا هستند که آینده بهتری را برای آن‌ها رقم بزند.

کوچینگ چیست؟

و فرآیند آن چگونه است؟

از زمانی که کوچینگ توسعه خود را به عنوان یک شاگرد جداگانه در اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز کرد، تعاریف کوچینگ، بخشی از بحث در تمرین و تحقیق کوچینگ بوده است. تقریباً هر کتاب، مقاله و بلاگ، دیدگاهی در مورد اینکه کوچینگ چیست؟ ارائه می‌دهند و در حقیقت، می‌خواهند به راه‌های مختلف این کلمه را با توجه به دیدگاه خودشان برایمان توصیف نمایند. اگرچه تجربه‌آشنایی و زیستن با این کلمه و حرفه در تمام جهان نسبتاً محدود است؛ زیرا اگر بخواهیم تعریف بسیار خوبی از آن شرح دهیم، باید با آن زندگی کنیم و از نزدیک لمس کرده و بچشیم تا قادر باشیم به درستی اوصاف و منحصر بودنش را به تصویر بکشیم.

بنابراین رواج کوچینگ در زندگی روزمره ما و استفاده عامیانه این واژه موهبتی متفاوت است که از جنبه مثبت، علاقه قابل توجهی به موضوع

راهنمایی ایجاد کرده است.

محققان از رشته‌های مختلف این پدیده را مطالعه می‌کنند و ابتکارات مربیگری در محیط‌های آموزشی، اجتماعی و تجاری فراوان است. کوچینگ، شکوفا کردن نیروی بالقوه افراد در راستای پیشینه کردن بهره‌وری آنها است. معنی کوچینگ بیشتر در وجه یاریگری آن نهفته است تا وجه تعلیمی آن! سال ۲۰۱۳ میل گیتس در یکی از بزرگترین دوره‌های خود به اهمیت کوچینگ در آینده بشر پرداخت:

«همه به یک مربی نیاز دارند، فرقی نمی‌کند بستکبالیست باشید، تنیسور، ژیمناستیک یا بازیکن بازی بریج. همه ما به افرادی نیاز داریم که به ما بازخورد بدهند. بدین شکل پیشرفت می‌کنیم.»

حقیقتاً کوچینگ نوعی سرمایه‌گذاری فردی و روشی برای دستیابی به اهداف تعیین شده است که یکبار تجربه کردن آن می‌تواند بارها در طول عمر فردی، شغلی و اجتماعی به شما کمک کند. چرا که راه و روش درست تصمیم‌گیری و گذر از چالش‌ها را به شما می‌آموزد.

کوچینگ، فرآیند یادگیری ماهیگیری به جای دادن ماهی آماده است! یک کوچ یا مربی، یک مدل خاص از معلم است که قرار است؛ فرآیند یادگیری را آسانتر کند، همین.

فرآیند کوچینگ، یک فرآیند خلاق و انعطاف‌پذیر است که باعث تحریک شدن، تفکر کلاینت و ایجاد یک بینش و ایده جدید در ذهن او خواهد شد. کوچینگ از یک پروتکل و قاعده مشخصی استفاده نمی‌کند، در جلسات باید مطابق با اتفاقات پیش آمده و در جهت دستیابی به اهداف حرکت کنیم.

خواه اگر با همین روش پیش رویم، نگرش جدید و ایده‌پردازی در فرد

ایجاد نشود، در اصطلاح یادگیری صورت نگرفته و عملاً ما هیچ کوچینگ را تجربه نکرده‌ایم.

فرآیند کوچینگ، فاصله بین آنچه فرد فکر می‌کند، است و آنچه می‌تواند باشد را کاهش می‌دهد. در حالت کلی؛ کوچینگ هنر تسهیل کردن راه برای رسیدن به هدف می‌باشد. کوچینگ، مجموعه مهارت‌هایی است که استعدادها و پتانسیل‌های فرد را شکوفا می‌کند تا فرد بتواند در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود کارایی و عملکرد بهتری داشته باشد.

کوچینگ به فرد فرصت می‌دهد تا برای خود اهدافی مشخص کند و در راستای محقق شدن این اهداف گام برداشته و اقداماتی صورت دهد. کوچ راه را برای رسیدن به این اهداف و موفقیت فرد هموار می‌کند و به او انگیزه می‌دهد تا تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان دهد. در فرآیند کوچینگ، کوچ یا مربی از طریق گفتگو به کلاینت کمک می‌کنند اهداف خود را به درستی شناسایی کند و بهترین راه را برای دستیابی به آن‌ها برگزیند. علاوه بر این، پتانسیل‌های درونی او را کشف و آشکار می‌کند. بنابراین با توجه به این تعریف، میتوان گفت: «هدف کوچینگ خود باوری و تغییر است».

گوش دادن مهمترین مهارت در فرآیند کوچینگ است و در صدر فهرست مهارت‌های مورد نیاز برای کوچینگ قرار دارد. البته هر مربی نمی‌تواند یک مربی حرفه‌ای شود، مگر اینکه واقعاً گوش دادن را بلد باشد.

همچنین، مراحل فرآیند کوچینگ به طور معمول طی ۵ مرحله صورت می‌گیرد که به شرح زیر است:

۱. ایجاد هدف

شروع هر تعامل کوچینگ با یک هدف روشن شروع می‌شود.

۲ . درک از طریق ارزیابی

یکی از مراحل کلیدی در هر جلسه کوچینگ، درک از طریق ارزیابی است. کوچ باید فعالانه گوش کند و موقعیت را از دیدگاه های متعدد ببیند. پرسیدن سوالات خاص برای کمک به ایجاد یک محیط امن و مثبت برای افراد، کار بسیار مهمی است.

۳ . قانون ۵ ثانیه (سکوت)

طی فرایند کوچینگ در جلسات با کلاینت (مراجعه) باید با او پیش رفت و اجازه دهیم صحبت کند و بعد از اتمام یا کامل سکوت کرد یا تا ۵ می شماریم. بعد فقط شروع به سوال کردن و پرسشگری قوی از کلاینت خود می کنیم.

۴ . شناسایی اهداف

هدف گذاری، آن نقطه ای است که ارزیابی و قانون ۵ ثانیه به عمل تبدیل می شود تا هدف گفتگو را محقق کند.

۵ . پیگیری و پشتیبانی

مسئولیت پذیری فرد را تضمین می کند و برای کلاینت، مشوقی برای رسیدن به اهدافش است.

نتیجه گیری:

همه افراد این پتانسیل را دارند که زندگی خویش، روابط و کسب و کارشان را تغییر دهند. فرایند کوچینگ قصد دارد با آزاد کردن این پتانسیل، تغییر و رشد فردی افراد را برای مواجهه با دشواری های پیشرویشان یاری کند.

چرا به کوچینگ و آموزش کوچینگ نیاز داریم؟

کوچینگ یک ترکیب شگرف از علوم و دانش‌های مختلف از جمله؛ روان‌شناسی، مدیریت، فلسفه و ورزش است. این رویکرد با ادغام مفاهیم و اصول متنوع از حوزه‌های گوناگون یک نظام یکپارچه ایجاد می‌کند که هدفش ارتقاء زندگی افراد از طریق حمایت و راهنمایی آنهاست. کوچینگ، فرآیندی خلاقانه است که به جای پرداختن به گذشته و آینده متمرکز است به زمان کنونی یا «اینجا و اکنون». هدفش شکوفا کردن پتانسیل افراد برای به حداکثر رساندن عملکرد و افزایش بهره‌وری و تعالی می‌باشد. نکته‌ای که باید به آن توجه کرد که کوچ یا مربی را به عنوان راهنما یا مشاور برای حل مشکلات خود در نظر نگیرند، چرا که نقش اصلی کوچ تسهیل فرایند یادگیری است.

تفاوت بزرگی بین آموزش دادن به دیگران (نقشی که مشاورین ایفا

می‌کنند) و کمک به آن‌ها برای یادگیری (نقشی که کوچ‌ها ایفا می‌کنند) وجود دارد. کوچینگ، بنا به نقش کوچ برای بهبود عملکرد کلاینت را یاری می‌نماید، به عبارت دیگر در یادگیری کمکش می‌کنند. کوچ‌ها بر این باورند که انسان‌ها همیشه پاسخ مشکلات خود را می‌دانند، اما ممکن است برای پیدا کردن آن به کمک نیاز داشته باشند.

فرهنگ لغت کمبریج، کلمه کوچینگ را به عنوان شغلی تعریف می‌کند که یا به افراد آموزش داده می‌شود یا به آماده‌سازی آن‌ها کمک می‌شود. این تعریف درست نیست، چون کوچینگ آموزش یا آماده‌سازی نیست؛ بلکه به فرد برای رسیدن به هدف خاص کمک کرده و از او پشتیبانی می‌کند. مربیگری به‌طور سنتی در مورد ورزش به کار میرفت و هر ورزشکار حرفه‌ای یک مربی داشت؛ اما در چند سال اخیر، استفاده از اصطلاح کوچینگ در زمینه‌های مختلف از کسب و کار گرفته تا زندگی و ورزش، رایج شده است. لذا همه ما به کوچینگ نیاز داریم: چون کوچینگ روندی جهت بهبود عملکرد افراد در زندگی حرفه‌ای، اجتماعی، کاری و رشد شخصی آن‌هاست. علاوه بر این در بسیاری از زمینه‌های زندگی و کاری مد نظرمان چه بسا، برای پیشرفت و ارتقاء عملکرد میتوان از خدمات و مهارت‌های کوچینگ کمک گرفت.

آموزش کوچینگ یا مربیگری

بدین ترتیب، سیر تغییر و تحولات با سرعت بسیار بالایی رو به فزونی است. کمبود وقت و زمان یکی از مهمترین چالش‌ها به حساب می‌آید. امروزه استفاده بهینه از ذهن آگاهی خودش به تنهایی می‌تواند، مهمترین کار و هنر در این خصوص محسوب شود. آموزش دیدن و مدیریت و مهارت

داشتن می‌توانند این معضل‌های پیش رویمان را حل کنند؛ اما چطور و به چه طریقی می‌شود آن‌ها را به دست آورد و خودمان را بسته به این تغییرات و شرایط به روز کنیم. البته که کوچینگ جوابگوی خوبی برای سوالات و تغییرات موجود می‌باشد.

آموزش مهمتر از یادگیری نیست و مهارت آموختن در کنار دانش افزودن، حرف اول را می‌زند که افراد باید در هر دوره‌ای از زندگی آن‌ها را کسب نمایند. کسب آن‌ها همت متعالی و عزم راسخ می‌طلبد.

«زگهواره تا کور دانش بجوی» و «مهارت کسب کنید تا حرفه‌ای شوید.»

بنابراین افراد به این دلیل وارد دوره کوچینگ می‌شوند تا مدرک مهارت‌های این حرفه را کسب کنند. این سفر پر از تجربه و آگاهی را انتخاب و طی می‌نمایند تا قدرت ذهن، انتخاب و مسئولیت‌پذیری و امثال این‌ها را به دست آورند. این مهارت در میان فارسی‌زبانان بسیار نوپاست؛ مشابه تمام جهان، لذا شما هم اگر مایل هستید که کوچینگ را آموزش ببینید، همین حالا می‌توانید با هوشمندی این مسیر را سریع‌تر از دیگران آغاز نمایید. آموزش کوچینگ و این مسیر را پیمودن، برای آموختن مهارت‌ها یا تبدیل شدن به یک کوچ حرفه‌ای جزو پیشروها در این حرفه باشید. شما با طی آموزش مهارت‌های کوچینگ، می‌توانید در هر گرایشی که به آن علاقه مند هستید، مشغول به فعالیت شوید. دوره آموزش کوچینگ غنیمت شمردن، فرصتی است که با کلاینت یا سوزدهای متنوع به عنوان کوچ، کار کنید و بهترین سبک و گرایش را برای خود برگزینید.

سبک‌ها و گرایش‌های کوچینگ متداول در دنیا عبارتند از:

۱. کلی نگری.

۲. ذهن آگاهی.

۳. تحول آفرینی.

۴. چشم انداز.

۵. روان‌شناسی مثبت‌گرا.

۶. راه حل محور.

۷. شهودی.

۸. مجازی.

مربی یا کوچ بر اساس اهدافی که کلاینت از جلسه اش انتظار دارد، یک سبک از کوچینگ یا مربیگری را انتخاب کرده و به آن می‌پردازد. طبیعتاً، مربیان بیشتر با سبکی کار خواهند کرد که بر اساس تجربیات و آموزش‌های خود بهترین نتیجه را در پی داشته است.

علاوه بر این‌ها آموزش کوچینگ مهم است؛ زیرا یک دانش و مهارتی است که با تغییر مداوم و نسبتاً پایدار در رفتار که یادگیری حاصل می‌گردد، به وجود می‌آید. فرد بر اساس یادگیری‌ها و دانش‌هایی که کسب کرده و با شناخت عمیق از خود و استعدادهای درونی و فطری و غریزه‌ای، عملکرد بهتری کسب می‌کند. حتی از وضعیت فعلی به وضعیت مطلوب که ایده‌آلش هست، میرسد که بتواند، خودباوری را در خود تقویت کرده و به رشد و تعالی دست یابد.

موسسات آموزشی امروزی بحث داشتن مهارت‌های مربیگری و کوچینگ را در فهرست اولویت‌های جذب و حفظ بهترین مربیان خود دارند. آموزش کوچینگ، می‌تواند با ارائه راهکارها و استراتژی‌های مناسب برای افزایش هماهنگی و کارایی تیمی به بهبود عملکرد گروه‌ها کمک نماید. همانطور که کمک ارزیابی‌های دقیق و ارائه برنامه‌های آموزشی و تمرینات عملی تلاش می‌کند تا افراد و تیم‌ها را در جهت بهبود مهارت‌های

فردی و گروهی خود هدایت نماید. این فرایند به ارتقاء هر چه بیشتر کارایی و عملکرد افراد و تیم‌ها در محیط کاری بستگی دارد؛ بنابراین توانایی کوچینگ و مربی در آموزش بیشتر ضروری است.

نتیجه‌گیری:

همانطور که اشاره شد، آموزش کوچینگ به عنوان یک روش موثر در توسعه فردی و سازمانی شناخته می‌شود. هدفش بهبود عملکرد افراد، توسعه مهارت‌ها و بهبود تصمیم‌گیری و حل مسائل، ارتباطات داخلی و خارجی، توسعه رویکردهای نوآورانه و خلاقانه و بهره‌وری سازمان را در دیدگاه خود دارند.

این روش با ترکیب، اهداف متنوع و توانایی ارتباطی عمیق با افراد اثرگذاری قابل توجهی در بهبود عملکرد فردی و سازمانی دارد و به ایجاد یک محیط کاری موثر و پویا می‌انجامد.

انتخابی آگاهانه:

کدامیک برای شما مناسب تر است؟

کوچینگ، مشاوره، منتورینگ یا آموزش

در دنیای پرتلاطم امروزی انسان‌ها بیش از هر زمان دیگری به دنبال یافتن راه‌هایی برای ارتقای سطح زندگی شخصی و حرفه‌ای خود هستند. روش‌های مختلفی مانند: کوچینگ، منتورینگ، روان‌شناسی، مشاوره و آموزش به عنوان ابزارهایی برای توسعه فردی و سازمانی مطرح شده‌اند. شباهت‌هایی که در ظاهر بین این‌ها وجود دارد یا هر یک از آن‌ها از ظرافت‌ها و تفاوت‌های منحصر به فردی برخوردارند که درک آن‌ها برای انتخاب مسیر مناسب حائز اهمیت است.

کوچینگ به عنوان یک فرآیند حمایتی و توسعه‌ای برای افراد و سازمان‌هاست. کوچینگ به‌طور گسترده در محیط کسب و کار به کار گرفته

شده است. حوزه‌های دیگری همچون منتورینگ، روان‌شناسی، مشاوره و آموزش نیز ابزارهای مهمی در ارتقای عملکرد و بهبود کارایی افراد و سازمان‌ها محسوب می‌شوند؛ اما تفاوت‌های اساسی بین این حوزه‌ها ممکن است، برای بسیاری از افراد قابل تشخیص نباشد.

در این مقاله، می‌خواهیم به بررسی مفهوم کوچینگ و تفاوت‌های بین آن با سایر یاریگری‌ها، یعنی منتورینگ، مشاوره و آموزش اشاره کنیم. هدف از این مقاله، ارائه یک دیدگاه جامع و روشن به خوانندگان گرامی است تا با شناخت دقیق هر یک از این روش‌ها، بهترین مسیر را برای ارتقای سطح زندگی و کسب و کار خود انتخاب کنند.

کوچینگ چیست؟

کوچینگ یک فرآیند مشارکتی و هم‌افزا بین کوچ و کلاینت است که به کلاینت کمک می‌نماید تا در جهت اهداف شخصی و حرفه‌ای خود گام بردارد. کوچ در این فرآیند با استفاده از پرسش‌های قدرتمند، گوش دادن فعال و تکنیک‌های مختلف به کلاینت کمک می‌کند تا به خودآگاهی بیشتری دست یابد، موانع موجود در مسیر راه خود را شناسایی کند و راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای آن‌ها بیابد.

اصول کلیدی کوچینگ کدامند؟

کلاینت محوری: در فرآیند کوچینگ، تمرکز اصلی بر روی نیازها و اهداف کلاینت است.

خودآگاهی: کوچ به کلاینت کمک می‌کند تا با پرسش‌های قدرتمند به خودآگاهی بیشتری در مورد نقاط قوت، نقاط ضعف، ارزش‌ها و باورهای خود دست پیدا کند.

مسئولیت‌پذیری: کلاینت در فرآیند کوچینگ، مسئولیت کامل زندگی و انتخاب‌های خود را بر عهده می‌گیرد.
اقدام: کوچ به کلاینت کمک می‌کند تا با استفاده از برنامه‌ریزی و تعهد، گام‌های عملی برای رسیدن به اهداف خود بردارد.

منتورینگ چیست؟

منتورینگ، یک فرآیند رابطه‌ای بلندمدت و تجربه‌افزا است؛ اما سعی بر آن است که در آن فردی با تجربه و متخصص (منتور) به فردی کم‌تجربه‌تر (منتی) در زمینه‌ی خاص، راهنمایی و مشاوره دهد. هدف از منتورینگ، کمک به منتی برای رشد و پیشرفت در مسیر شغلی و شخصی خود است.

اصول کلیدی منتورینگ کدامند؟

اعتماد و احترام متقابل: رابطه‌ی منتور و منتی بر پایه‌ی اعتماد و احترام متقابل بنا شده است.

ارتباطات شفاف و صریح: منتور و منتی باید به طور شفاف و صریح با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

تعهد و مسئولیت‌پذیری: منتور و منتی هر دو باید به تعهدات خود در قبال یکدیگر پایبند باشند.

یادگیری و رشد: تمرکز اصلی منتورینگ بر یادگیری و رشد منتی است.

روان‌شناسی چیست؟

روان‌شناسی به عنوان علم مطالعه رفتار و فرآیندهای ذهنی انسان درک عمیقی از رفتارها و تفکرات افراد را فراهم می‌کند. اغلب در حوزه کسب و کار، روان‌شناسی به عنوان یک ابزار قدرتمند برای فهم عمیق‌تر مدیریت

ارتباطات، مدیریت استرس و انگیزه بخشی به کار می‌رود.

مشاوره چیست؟

مشاوره یک فرآیند تخصصی حل مسئله است، نظر به اینکه در آن مشاور به کلاینت کمک می‌کند تا مشکلات خود را شناسایی کند. راه‌حل‌های مناسب را بیابد و در جهت بهبود زندگی خود گام بردارد.

آموزش چیست؟

آموزش به عنوان فرآیند انتقال دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها به افراد به‌طور سازمان یافته و سیستماتیک درک عمیقی از مباحث و مهارت‌های مورد نیاز را فراهم می‌آورد. البته در حوزه کسب و کار، آموزش به عنوان یک ابزار بسیار مؤثر برای ارتقاء عملکرد و توانمندی‌های فردی و سازمانی به کار می‌رود.

تفاوت‌های کوچینگ با منتورینگ چیست؟

۱. نوع رابطه

کوچینگ، رابطه بین کوچ و کلاینت به عنوان یک رابطه همکاری متقابل و تعاملی توصیف می‌شود. حتی در این باره، هدف اصلی کوچ میبایست، یاری دادن به کلاینت‌ها برای رسیدن به اهدافشان و توسعه فردی و حرفه‌ای آن‌ها باشد. رابطه در منتورینگ، بین منتور و منتی به عنوان یک رابطه بر اساس الگویی از تجربه و دانش است؛ اما در این خصوص، منتور از تجربیات و دانش خود به عنوان یک نمونه الگو استفاده می‌کند تا منتوری شونده را در راه توسعه و پیشرفت هدایت کند.

۲. محتوا و موضوع

محتوای جلسات کوچینگ، برای رسیدن به اهداف مشخص و توسعه فردی و حرفه‌ای تمرکز دارد. کوچ در این فرآیند با کمک به کلاینت برای شناسایی اهداف، تعیین راهبردها و ارائه پشتیبانی برای رسیدن به آن اهداف تمرکز دارد. محتوای جلسات منتورینگ غالباً بر توسعه مهارت‌ها و دانش‌های خاص متمرکز است. منتور بر اساس تجربیات و دانش خود می‌تواند، منتی را در توسعه مهارت‌های خاص و بهبود عملکرد در زمینه‌ای خاص هدایت کند.

۳. رویکردها و روش‌ها

کوچینگ، استفاده از تکنیک‌ها و ارائه پرسش‌های قدرتمند و خودآگاهی است که بیشتر در مورد اهداف، تمرکز بر افکار و انگیزه‌های درونی، علاقمندی‌ها و استعداد‌های فرد تأکید دارد. شناسایی موانع موجود و راهکارهایی از دل جلسات و صحبت‌های کلاینت مدنظر است و کوچ به هیچ عنوان راهکار و جهت‌دهی ندارد. منتورینگ، استفاده از روش‌های به اشتراک‌گذاری تجربیات، مشورت‌های عمیق و تبادل نظرهای متداول است. منتور به عنوان یک نمونه الگو، تجربیات خود را با منتی به اشتراک می‌گذارد و در تبادل نظرهای و مشورت‌های عمیق وی را در مسیر توسعه و پیشرفت هدایت می‌کند.

۴. هدف و انگیزه

هدف اصلی کوچینگ، رسیدن به اهداف مشخص و توسعه فردی و حرفه‌ای است. کوچینگ بر ارتقاء عملکرد، افزایش انگیزه و ایجاد تغییرات مثبت در زندگی فردی و حرفه‌ای تمرکز دارد. هدف اصلی منتورینگ، توسعه مهارت‌ها و دانش‌های خاص است. منتورینگ به افزایش توانایی‌ها، بهبود

عملکرد و به اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش بین افراد تمرکز دارد.

۵. مدت زمان فرآیند

کوچینگ، فرآیندی است که مدت‌زمان محدودی دارد و برای رسیدن به اهداف مشخص تحقق می‌یابد. مدت‌زمان کوچینگ ممکن است در بازه‌های زمانی کوتاه‌تر مانند چند هفته یا حتی در مدت طولانی‌تر مانند چند ماه تعیین شود. اگر چه در منتورینگ، مدت‌زمان فرایندها طولانی‌تر است که بر اساس تجربیات و دانش مستمر منتور ادامه می‌یابد.

تفاوت‌های کوچینگ با روان‌شناسی، مشاوره و آموزش چیست؟

همه‌ی اینها به عنوان یاری‌گرهای فردی و سازمانی مطرح می‌شوند؛ اما تفاوت‌های مهمی در ویژگی‌ها، رویکردها و هدف‌های خود دارند. درک این تفاوت‌ها به افراد و سازمان‌ها آگاهی می‌دهد تا بتوانند، بهترین راهکار برای توسعه و بهبود عملکرد خود را انتخاب کنند. حتی در انتخاب بین این حوزه‌ها، اهمیت دارد که نیازهای مشخص و اهداف مورد نظر به‌طور دقیق مشخص شود تا بتوان روش مناسبی را برای دستیابی به آن‌ها انتخاب کرد.

کوچینگ، تأکید بر همراهی فعال بین کوچ و کلاینت دارد در حالیکه روان‌شناسی به عنوان یک علم پایه‌ای مد نظر است. روان‌شناسی بر روی تحلیل و درک عمیق روانی و رفتاری فرد تمرکز دارد در واقع، روان‌شناسی متداول به صورت مشاوره‌ای یا تحت نظارت روان‌پزشکان یا روان‌شناسان انجام می‌شود. البته بر روی درمان و بهبود مشکلات روانی و رفتاری فرد تمرکز دارد.

مشاوره نیز به عنوان فرآیندی است که به کمک فردی صورت می‌گیرد که افراد یا گروه‌ها را در حل مسائل، اتخاذ تصمیمات مؤثر و توسعه فردی یا سازمانی یاری می‌دهد. این فرآیند در حالیکه در یک محیط مشاوره‌ای صورت می‌گیرد و مشاور با بهره‌گیری از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف و متنوع که فرد یا گروه را در حل مسائل و پیشرفت کمک می‌کند. اینجا در مقایسه، کوچینگ بیشتر بر توسعه اهداف مشخص و ارتقاء کارایی و عملکرد فردی یا سازمانی تمرکز دارد و معمولاً در یک محیط همکاری تعاملی صورت می‌گیرد.

آموزش سبکی است که بیشتر در یک محیط آموزشی تحت راهنمایی مدرسان و مربیان صورت می‌گیرد و تمرکز بر روی انتقال مفاهیم و مهارت‌های خاص دارد. قیاس آن با کوچینگ، تمرکز بر روی توسعه فردی و حرفه‌ای و رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای است.

یک مثال و تمام!

یکی از تکنیک‌های جلسات کوچینگ، تشویق کلاینت به ارائه‌ی ضرب‌المثل، داستان یا هرچیز مشابه برای کشف و شفاف‌سازی بیشتر ابعاد درونی گفتمان است. حال در انتهای این مقاله تلاش می‌کنیم تا با یک مثال، تفاوت کوچینگ، منتورینگ و مشاوره را شفاف کنیم.

فرض کنید، یکروز تعطیلی است و شما قصد دارید، برای اولین بار تجربه‌ی صعود به یک قله کوه را داشته باشید. اکنون می‌توانید، سه نقش مشاور، کوچ و منتور را به صورت استعاری و در رسیدن به این هدف‌تان تصور کنید. که عبارتند از:

۱. مشاور همان فردی است که پایین کوه ایستاده است.

این شخص، دارای تخصص و دانش زیادی است؛ اما ممکن است که خودش تجربه کمی در صعود به قله داشته باشد با استفاده از دانش و تخصص خود می‌خواهد، کمک کند تا به بالای کوه برسید. همچنین در مورد پیش زمینه‌ها و خطرات ممکن در مسیر کوهنوردی اطلاعاتی ارائه دهد.

۲. متور همچون بلد راه یا راهنمایی می‌باشد که بالای کوه ایستاده است.

این فرد قبلاً، این مسیر را طی کرده و تجربه‌های زیادی در این زمینه دارد. او تجربیات خود را با شما به اشتراک می‌گذارد و به شما کمک می‌کند تا به بالای کوه برسید؛ زیرا او مسیر را از قبل طی کرده و با چالش‌ها و موانع آشنا است.

۳. کوچ اغلب همراهی است که در طول مسیر صعود به قله در کنار شماست.

این فرد در طول مسیر همراه و در کنارتان هست و تلاش می‌کند تا با همدلی و همراهی در طول مسیری که قرار دارید، بهترین نسخه‌ی خودتان باشید. او تخصص خود را با شما به اشتراک نمی‌گذارد؛ اما به شما کمک می‌کند تا از توانایی‌های درونی خود برای رسیدن به بالای کوه استفاده کنید. او شما را در طول مسیر تشویق می‌کند و از تلاش‌های شما حمایت می‌کند.

چه مواقعی به هرکدام از این‌ها نیاز داریم؟

هر یک از مفاهیم کوچینگ، مشاوره، منتورینگ و آموزش در موارد و شرایط مختلف می‌توانند، مورد استفاده قرار بگیرند. این استفاده‌ها بسته به

نیازها، اهداف و موقعیت فردی و حرفه‌ای هر فرد متفاوت است. وقتی شما به دنبال تغییراتی در زندگی شخصی یا حرفه‌ای‌تان هستید و نیاز به تعیین اهداف، ارزیابی مهارت‌ها، توسعه استراتژی‌های موفقیت و دستیابی به آن‌ها دارید کوچینگ می‌تواند مفید باشد. مواقیکه با مسائل خاصی روبرو هستید که نیاز به راهنمایی فنی یا تخصصی دارید، مشاوره می‌تواند کمک کننده باشد. زمانی که به دنبال یادگیری از تجربیات و دانش افرادی با تجربه‌تر هستید و نیاز به راهنمایی از سوی آن‌ها دارید، منتورینگ می‌تواند مفید باشد. این افراد می‌توانند به عنوان منتورهای شما عمل کنند و در مسیر حرفه‌ای‌تان راهنمایی کنند. اگر می‌خواهید مهارت‌های جدیدی را یاد بگیرید یا دانش خود را به‌روز کنید، آموزش می‌تواند به شما کمک کند. چنانچه در برخی موارد، ممکن است به ترکیبی از این خدمات نیاز داشته باشید. برای مثال، ممکن است برای حل مشکلی خاص به مشاور مراجعه کنید و در حین حال برای رسیدن به هدف دیگر که خواهان هستید، مایلید که از خدمات کوچ نیز استفاده کنید. نکته مهم این است که قبل از انتخاب هر کدام از این خدمات در مورد آن تحقیق کنید و با یک متخصص مشورت کنید.

بنابراین، امکان دارد در این مورد چند سوال برایتان پیش آید که می‌توانید از خود بپرسید تا به شما در انتخاب بین مشاور، کوچ، منتور کمک کند:

- هدف من از دریافت این خدمات چیست؟
- چه نوع کمکی به من در رسیدن به این هدف می‌کند؟
- چه نوع دانش و تجربه‌ای نیاز دارم؟
- چه مقدار زمان و پول می‌توانم برای این خدمات هزینه کنم؟
- چه نوع رابطه‌ای را ترجیح می‌دهم؟

• چه نتایجی را از دریافت این خدمات انتظار داریم؟

نتیجه‌گیری:

در انتها، انتخاب روش مناسب برای توسعه فردی و سازمانی و گام کلیدی در مسیر موفقیت محسوب می‌شود. تمام روش‌های ذکر شده در این مقاله می‌توانند به ارتقای سطح زندگی و کسب و کار کمک کنند. انتخاب هر یک از آن‌ها به نیازها و اهداف خاص هر فرد بستگی دارد. درک تفاوت‌های ظریف بین این روش‌هاست که آگاهی دهنده و انتخاب درستی را انجام می‌دهید. کسب دانش و مهارتی که در مجموع به شما کمک می‌کند تا با انتخاب آگاهانه، مسیر صحیح را برای رسیدن به اهداف خود انتخاب کنید.

پرورش ذهنیت مربیگری؛

گامی مهم در مسیر تبدیل شدن به یک مربی اثربخش

یکی از کلیدهای اصلی موفقیت در دنیای کسب و کار، داشتن یک ذهنیت قدرتمند است. ذهنیت یا طرز فکر ماست؛ با این حال مجموعه‌ای از باورها، افکار و عادت‌های ذهنی است که نحوه نگرش ما به جهان و چالش‌های آن را تعیین می‌کند. رهبران و مدیرانی که ذهنیت قدرتمندی دارند. چالش‌ها را به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد می‌بینند؛ بنابراین از شکست‌ها درس می‌گیرند و با اعتماد به نفس و عزم راسخ به سوی اهداف خود گام برمی‌دارند. با گسترش روزافزون فناوری و رشد بی‌سابقه صنعت‌ها و کسب و کارها، نیاز به روش‌هایی برای بهبود عملکرد، افزایش موفقیت و توسعه فردی و سازمانی بیش از پیش محسوس شده است.

یکی از این روش‌ها، کوچینگ است؛ اما آیا همه انواع کوچینگ به

یک اندازه مؤثر هستند؟ آیا هر شخص و هر سازمانی به همان اندازه از هر نوع کوچینگ بهره‌مند می‌شوند؟ جواب این سوالات نهایتاً در مفهوم «کوچینگ مایندست» پیدا می‌شود. اثربخشی فرآیند کوچینگ نه تنها به دانش و مهارت‌های فنی کوچ بستگی دارد، بلکه به ذهنیت و نگرش او نیز وابسته است.

کوچینگ مایندست یا ذهنیت مربیگری، مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌ها و شیوه‌های فکری و عملی، کوچ‌هاست. اشاره دارد به کوچ در برقراری ارتباط اثربخش با کلاینت‌ها، هدایت او در مسیر رشد و توسعه فردی و شغلی و در نهایت، دستیابی به اهداف مورد نظرش کمک می‌نماید و آن‌ها را به کوچ‌های اثرگذار تبدیل می‌کند. این شیوه فکری از قدرت‌های فردی، انعطاف‌پذیری، توانایی تحلیل و درک عمیق است که توانایی گوش دادن فعال و ایجاد ارتباط عمیق با کلاینت‌ها و قابلیت حل مسائل به شیوه‌های جدید و خلاقانه شناخته می‌شود. ذهنیت مربیگری اساسی‌ترین، عامل موفقیت در کوچینگ است. کوچ‌هایی که دارای این ذهنیت هستند، قادرند بهترین نتایج را برای کلاینت‌ها به دست آورند؛ زیرا، ذهنیت مربیگری به طور مستقیم بر اثربخشی فرآیند کوچینگ تأثیر می‌گذارد. کوچ‌هایی با این ذهنیت، ارتباطات عمیق‌تری با کلاینت‌های خود برقرار می‌کنند و به آن‌ها در حل مسائل و دستیابی به راه‌حل‌های خلاقانه کمک مینمایند.

مؤلفه‌های کلیدی کوچینگ مایندست چیست؟

اعتماد به توانمندی کلاینت:

کوچ معتقد است که کلاینت ظرفیت و توانایی لازم برای حل مشکلات، دستیابی به اهداف و ایجاد تغییرات مورد نظر خود را دارد.

تمرکز بر حال و آینده:

کوچ به جای تمرکز بر گذشته و اشتباهات کلاینت بر حال و آینده تمرکز می‌کند و به کلاینت در شناسایی اهداف و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آن‌ها کمک می‌کند.

گوش دادن فعال:

کوچ با توجه کامل به صحبت‌های کلاینت گوش می‌دهد و به احساسات و نیازهای او توجه می‌کند.

پرسشگری قدرتمند:

کوچ با طرح سوالات مناسب به کلاینت کمک می‌کند تا به خودآگاهی بیشتری دست یابد و راه‌حل‌های مشکلات خود را شناسایی کند.

ایجاد فضای امن و حمایتی:

کوچ فضایی امن و حمایتی را برای کلاینت ایجاد می‌کند تا او بتواند، آزادانه صحبت کند و احساسات خود را بیان کند.

راهکارهای پرورش کوچینگ مایندست چیست؟

- افزایش خودآگاهی و شناخت نقاط قوت و ضعف خود: اولین گام برای پرورش ذهنیت مربیگری، افزایش خودآگاهی است. کوچ باید با نقاط قوت و ضعف خود به عنوان یک کوچ آشنا شود و برای بهبود آن‌ها تلاش کند.

- تمرین مهارت‌های گوش دادن فعال، پرسشگری و بازخورد: مهارت‌های گوش دادن فعال، پرسشگری قدرتمند و ارائه بازخورد سازنده از ارکان اصلی فرآیند کوچینگ به شمار می‌روند، کوچ‌ها می‌توانند با تمرین

و تمرین که دارند این مهارت‌ها را تقویت کنند.

● مطالعه و یادگیری مداوم در زمینه کوچینگ و رشد فردی:

برای به‌روز ماندن در زمینه کوچینگ و داشتن، دانش و اطلاعات کافی در این زمینه، مطالعه و یادگیری مداوم از ضروریات است. کوچ‌ها می‌توانند با مطالعه کتاب‌های تخصصی، مقالات و شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط، دانش خود را در زمینه کوچینگ و رشد فردی ارتقا دهند.

● کار با یک کوچ و دریافت نظارت از کوچ‌های با تجربه:

کارکردن با یک کوچ و دریافت کوچینگ از یک کوچ با تجربه می‌تواند به شناسایی نقاط کور و بهبود عملکردشان کمک شایانی کند. همچنین، نظارت مستمر از سوی یک سوپروایزر نیز می‌تواند در تثبیت و تقویت ذهنیت مربیگری موثر باشد.

● تمرین ذهن آگاهی و مدیریت استرس:

ذهن آگاهی به کوچ در حضور کامل و در لحظه و حتی مدیریت استرس کمک می‌کند. با تمرین ذهن آگاهی، کوچ می‌تواند بهتر با احساسات و هیجانات خود و کلاینت مواجه شود و در طول فرآیند کوچینگ تعادل و تمرکز خود را حفظ کند.

در مسیر کوچینگ مایندست چالش‌هایی وجود دارد؛ این‌ها شامل: مقاومت در برابر تغییر، ترس از شکست، باورها و الگوهای قدیمی، نقصان هوش عاطفی، عدم توانایی در مدیریت استرس، و عدم اعتماد به نفس است. برای پیشبرد در مسیر پرورش ذهنیت مربیگری، مهم است که کوچ‌ها با این چالش‌ها آشنا شوند و از راهکارهای مختلفی برای مقابله با

آن‌ها استفاده کنند. اهمیت ذهنیت مربیگری در موفقیت فرآیند کوچینگ بر فردی پوشیده نیست؛ زیرا نقش کلیدی ذهنیت مربی در ایجاد اعتماد و همراستایی بین کوچ و کلاینت، افزایش اثربخشی فرآیند کوچینگ، توانمندسازی کلاینت و افزایش خودآگاهی او است. مدیریت احساسات و هیجانات در فرآیند کوچینگ و ایجاد فضایی امن و حمایتی برای کلاینت انکارناپذیر است با تقویت ذهنیت مربیگری، مربیان می‌توانند به اثربخشی فرآیند کوچینگ خود بیافزایند. کلاینت‌ها را در مسیر رشد و توسعه فردی و شغلی به نحو موثرتری یاری کنند.

نتیجه‌گیری:

اگر همه مردم باور داشته باشند که قهرمان زندگی آن‌ها خودشان هستند و باید برای کسب آنچه که دوست دارند، تلاش کنند؛ بنابراین مشکلات کمتری ایجاد می‌شود. کسانی که باور دارند استعدادها و توانایی‌هایشان قابلیت تقویت شدن دارند و باید برای پرورش آن‌ها تلاش کنند تا به موفقیت برسند. ذهنیت رشد دارند و در حوزه مربیگری هم همینطور است، افرادی که پرورش ذهنیت بالایی دارند نقش مربیگری را بهتر ایفا و اجرا می‌کنند.

اصول اخلاقی کوچینگ

اصول اخلاقی کوچینگ، مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های اخلاقی حاکم بر روابط بین کوچ و کلاینت است که باید در جلسات کوچینگ توسط کوچ رعایت شود. این اصول شامل محرمانگی، برابری و سیستمی و تضاد منافع است.

اصول اخلاقی در کوچینگ به مثابه، منش یک کوچ است. یک کوچ علاوه بر ۸ صلاحیت کوچینگ، مهارت‌ها، تخصص‌ها و دانش‌هایی که دارد، لازم است که اصول اخلاقی کوچینگ را برای عرضه تخصصش داشته باشد و به آن پایبند بماند.

یکی از بارزترین موارد اصول اخلاقی کوچینگ، تعهد اخلاقی است. باید کوچ متعهد به کشف و همسو سازی اقدام، کلاینت با راهکارهایی باشد که از دل کلاینت بیرون می‌آید نه از خود کوچ. این مورد باعث اعتماد به نفس و مسئولیت‌پذیری بیشتر کلاینت می‌شود و در مسیر رسیدن به اهدافش بسیار موثر است.

وقتی صحبت از کوچینگ می‌شود، مهمترین مسأله‌ای که باید در نظر گرفته شود، رعایت اصول اخلاقی می‌باشد، این اصول جزوی جداناپذیر از کوچینگ است.

برای درک بهتر این مطلب به صورت یک داستان روند، رعایت اصول اخلاقی کوچینگ را بخوانید:

در دهه‌ی ۱۹۸۰ یک کوچ در شهر کوچکی زندگی می‌کرد. او با انگیزه‌ی بالا و علاقه‌ی فراوان مشتاق کمک به دیگران است. تصمیم گرفت به عنوان یک همراه شخصی شروع به کار نماید. او از اصول اخلاقی بسیار مهمی برای انجام کارش پیروی می‌کرد. آن اصول کمک می‌کرد تا ارتباط خوبی با انسان‌ها برقرار کند و همچنین با آن‌ها همراه شود تا به اهدافشان برسند.

یکی از اصول اخلاقی مورد نظرش، احترام به کلاینت‌هاست. او همیشه به دیدگاه‌ها و نیازهای کلاینت‌ها گوش می‌داد و سعی می‌کرد با احترام به آن‌ها راهنمایی رساند. همیشه در ذهن خود تأکید می‌کرد، حتماً هر فردی منحصر به فرد خود است و باید با احترام با او رفتار شود.

یک اصل دیگر که به آن پایبند بود، شفافیت است، همیشه با کلاینت‌ها صادق بود و اطلاعات را به صورت روشن و شفاف ارائه می‌داد. تا حد امکان به کلاینت‌ها اعتماد می‌داد و آن‌ها هم نیز به او اعتماد می‌کردند.

اما مشتاقانه از اصل مسئولیت‌پذیری پیروی می‌کرد. در نهایت همیشه به کلاینت‌ها اعلام می‌کرد که مسئولیت انجام کار و رسیدن به اهدافشان بر عهده‌ی خودشان است و او تنها یک راهنما و پشتیبان است.

این اصول اخلاقی که به آن‌ها پایبند بود، بهش کمک کرد تا یک مربی موفق و محترم شود و ارتباط خوبی با آن‌ها برقرار کند. همچنین، این اصول

اخلاقی نه تنها به او کمک کرد تا به اهداف حرفه‌ای خود برسد، بلکه به کلاینت‌ها نیز کمک کرد تا به بهترین نسخه‌ی خود برسند.

• موارد اصلی برای شناخت اصول اخلاقی کوچینگ رعایت نکات زیر می‌باشد:

۱. **احترام به کلاینت‌ها:** احترام به انتخاب‌ها، ارزش‌ها و باورهای کلاینت‌ها و حفظ محرمانگی اطلاعات آن‌ها.

۲. **صداقت:** ارائه اطلاعات و بازخورد صادقانه و شفاف به کلاینت‌ها که داشتن این صداقت، آگاهی دهنده به کلاینت‌ها می‌باشد.

۳. **مسئولیت‌پذیری:** پذیرش مسئولیت‌های کوچینگ و ارائه خدمات با کیفیت و به موقع مطابق با توافقنامه نهایی شده با کلاینت‌ها.

۴. **انعطاف‌پذیری:** توانایی تطبیق با نیازها و شرایط مختلف، کلاینت‌ها و تغییرات در جلسات کوچینگ.

۵. **انصاف و عدالت:** برخورد بدون تبعیض و ترجیح بین کلاینت‌ها و احترام به تفاوت‌های فردی آن‌ها.

۶. **توسعه فردی:** توجه به رشد و توسعه فردی کلاینت‌ها به عنوان هدف اصلی کوچینگ.

۷. **حفظ حریم شخصی:** احترام به حریم شخصی و محرمانگی اطلاعات شخصی کلاینت‌ها.

۸. **توجه به انگیزه‌ها:** شناخت و توجه به انگیزه‌ها، اهداف و نیازهای کلاینت‌ها برای ارائه خدمات بهتر.

نتیجه‌گیری :

رعایت اصول اخلاقی در کوچینگ اهمیت بالایی دارد؛ زیرا این اصول به ایجاد رابطه اعتماد موثر بین کوچ و کلاینت کمک می‌کند. با رعایت اصول اخلاقی، کلاینت‌ها احساس ارزشمندی و احترام می‌کنند. کوچینگ، مانند هر شغل دیگری است، اما نیازمند رعایت یکسری اصول اخلاقی و حرفه‌ای می‌باشد. این اصول تحت نظارت و توسط سازمان‌های رسمی کوچینگ، همچون ICF تعیین شده‌اند. خلاصه، براساس این اصول کوچ باید صادق، انعطاف‌پذیر، رازدار و مسئولیت‌پذیر باشد.

فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF) و تعریف کوچینگ از منظر ICF

از آنجا که فدراسیون بین المللی کوچینگ یا ICF یک سازمان جهانی و پیشرو برای مربیان و کوچینگ است. از این جهت تنها سازمان شناخته شده جهانی است. که با تعیین استانداردهای لازم در زمینه کوچینگ فعالیت می کند. و در نهایت با ارائه گواهینامه مستقل و ایجاد یک شبکه جهانی از کوچ های آموزش دیده به پیشرفت حرفه کوچینگ کمک می نماید..

ICF شامل پوشش دقیق موضوعات اصلی از قرارداد تا اخلاق و از مدل مربیگری تا ابزار و فنون است و یک منبع ضروری برای هر مربی است که از طریق ACC و PCC به سمت اعتبار نامه MCC پیشرفت می کند. طبق تحقیقات سال ۲۰۲۲، ۸۵ درصد از کلاینت ها اظهار نظر کردند: «برای آن ها بسیار مهم و تخصصی است که حتماً، کوچ آن ها دارای گواهینامه بین المللی و معتبر باشند». کسب اعتبار موجب افزایش اعتماد کلاینت و

دیده شدن بیشتر کوچ برای یافتن کلاینت خود خواهد شد. گواهینامه بین المللی ICF یک گواهینامه حرفه‌ای است که نشان می‌دهد، شما یک فرآیند اعتبارسنجی دقیق را برای توسعه مهارت‌های خود طی کرده‌اید.

در حالیکه فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF) در آمریکا ثبت شده است و حدود ۲۰ سال است که با همین تعریفی که ما می‌دانیم از آن یاد می‌شود؛ در ابتدا چند کوچ حرفه‌ای به صورت کاملاً خود جوش دورهم جمع شدند و یک موسسه غیر انتفاعی پایه گذاری کردند. تا «کوچ»‌های همکار با پشتیبانی از یکدیگر این حرفه را توسعه دهند. علاوه بر این، بتوانند به یکدیگر کمک کنند و با همدیگر اطلاعاتشان را به اشتراک بگذارند. در آغاز کار این نگاه بسیار موضوع جدیدی بود، اکنون پس از گذشت ۲۰ سال تعداد اعضای این موسسه به تدریج به حدود ۳۰ هزار رسیده است. و در ادامه (آوریل ۲۰۲۱) حدود ۵۵۰۰۰ عضو ICF در ۱۴۷ کشور جهان ثبت شده‌اند. درباره آن چه انجام می‌دهد، می‌گوید: «ما پیشگام در توسعه استانداردهای جهانی برای کوچینگ حرفه‌ای، صلاحیت‌ها، اصول اخلاقی و تحقیقات موجود در صنعت هستیم».

ICF کوچینگ را این‌گونه تعریف می‌کند: «مشارکت کوچ با کلاینت در یک فرآیند خلاقانه و پویا که موجب به حداکثر رساندن قابلیت‌های شخصی و حرفه‌ای کلاینتی شود.»

کوچینگ در حال حاضر توسط دولت‌ها در هیچ‌کجای کلمه تنظیم نشده است. بنابراین، تعدادی از این نهادهای مربیگری خود تنظیم شده توسط خود این حرفه مورد تهدید قرار گرفته‌اند.

سه مورد اصلی این نهادها عبارتند از: انجمن مربیگری (بریتانیا و

جهانی)؛ ICF (ایالات متحده امریکا و گلودال) و شورای مربیگری اروپا. ضمناً، اعتبار بخشی از طریق یکی از این نهادها به طور فزاینده‌ای توسط سازمان‌ها در هنگام استخدام مربیان مورد تأیید قرار می‌گیرد. سایر اشکال اعتبار بخشی مفید است، توسط موسسه رهبری و مانگمت (ILM)، یک نهاد معتبر دولتی بریتانیا و دانشگاه‌های مختلفی که اکنون مدارک (معمولاً در سطح کارشناسی ارشد) را در سراسر جهان ارائه می‌دهند، اعتبار سنجی می‌شوند.

علاوه بر مزیت داشتن گواهینامه، گذراندن مراحل ارزیابی، مانند موارد ذکر شده در بالا فرصت ارزشمندی برای خوداندیشی و خودسازی برای مربی فراهم می‌کند.

نتیجه‌گیری:

متعاقباً، خواهیم تبدیل به یک کوچ حرفه‌ای شویم و اعتبار و ارزش خود را به عنوان یک کوچ حفظ و به دیگران معرفی کنیم، لازم است که طبق صلاحیت‌های ۸ گانه فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) پیش رویم.

همدلی و هوش هیجانی

همدلی به معنای قدرت قرار گرفتن در جایگاه و تجربه دیگران است. این مفهوم به ما کمک می‌کند تا با درک بیشتری نسبت به تجربیات و احساسات دیگران به آن‌ها پاسخ دهیم. لذا در جلسات کوچینگ، همدلی بیشتر از یک مهارت ارتباطی است، که آن روحیه و استراتژی برای ایجاد ارتباط موثر با کلاینت است.

همدلی، توانایی درک کردن احساسات دیگران و تجربیات آن‌هاست. همدلی یک مهارت حیاتی است که به ایجاد ارتباطات معنادار، تقویت روابط سالم و بهبود ارتباطات کمک می‌کند. مهارت‌های همدلی را می‌توان با تلاش و تمرین آگاهانه تقویت کرد.

همدلی به توانایی درک و به اشتراک گذاشتن، احساسات شخص دیگر اشاره دارد. همدلی یک جزء کلیدی از هوش هیجانی است که توانایی تشخیص، درک و مدیریت احساسات خود و دیگران است. هوش هیجانی شامل توانایی‌های دیگری، مانند: خود آگاهی، خود تنظیمی، انگیزش و

مهارت‌های اجتماعی می‌باشد. بنابراین همدلی بخشی از هوش هیجانی است، اما هوش هیجانی طیف وسیع‌تری از مهارت‌های عاطفی و اجتماعی را در بر می‌گیرد.

امروزه به وفور دیده می‌شود که کوچینگ به عنوان یکی از مهمترین روش‌ها برای توسعه فردی افراد شناخته می‌شود. حتی در این فرآیند، کوچ‌ها به مصداق، نوری در مسیر کلاینت‌ها به سوی دستیابی به اهدافشان عمل می‌کنند. هوش هیجانی و همدلی دو عنصر اساسی در فرآیند کوچینگ هستند که به کارآمدی و موفقیت در این فرآیند همراهی می‌کنند. پس در اینجا، به بررسی نحوه استفاده از هوش هیجانی و همدلی با کلاینت در جلسات کوچینگ می‌پردازیم تا بهبود ارتباطات، مدیریت احساسات و رسیدن به هدف‌ها را تسهیل کنیم.

ایجاد و تقویت مهارت همدلی و هوش هیجانی نه تنها به کوچ‌ها در مسیر بهترشدن کمک می‌کند. بلکه باعث می‌شود، کلاینت‌ها در جلسات کوچینگ به شکوفایی خود دست یابند و در نهایت به تسهیل ارتباطات موثر بین کوچ و کلاینت منجر می‌شود.

همچنین، جلسات کوچینگ به عنوان یک فرآیند ارتباطی، نقش بسیار مهمی در ایجاد یک فضای امن و راحت برای کلاینت‌ها ایفا می‌کنند. این امر به‌طور قابل توجهی در افزایش اثربخشی و موفقیت جلسات تأثیرگذار است. این جلسات با بهره‌گیری از مهارت‌های هوش هیجانی و همدلی نه تنها به کلاینت‌ها کمک می‌کند. تا بازتابی عمیق از احساسات و نیازهای خود داشته باشند، بلکه فضایی را ایجاد می‌کند که در آن کلاینت‌ها احساس آرامش و اعتماد به نفس کنند و بدون ترس از قضاوت یا نقدهای منفی، مسائل و مشکلات خود را به اشتراک بگذارند. این فضای ایمن و راحت

باعث می‌شود که کلاینت‌ها به طور آزادانه بتوانند در مورد اهداف، موانع، و تمام جنبه‌های زندگی خود صحبت کنند و به راحتی با کوچ‌ها در میان بگذارند تا راهکارهایی برای دستیابی به اهدافشان پیدا کنند. این امر نه تنها به افزایش اعتماد و همکاری بین کلاینت و کوچ کمک می‌کند، البته بهبود موثری در فرآیند کوچینگ و دستیابی به نتایج مطلوب‌تر نیز دارد.

تأثیرات هوش هیجانی در جلسات کوچینگ

● **شناخت و مدیریت احساسات:** هوش هیجانی، نیرو بالقوه‌ای است که به وسیله آن احساسات خود و دیگران را به درستی شناسایی و به دقت مدیریت می‌کنیم که این به ما در درک هر چه بهتر نیازها، تمایلات و انتظارات آن‌ها کمک می‌کند.

● **بهبود ارتباطات فردی:** ارتباطات موثر و صمیمی یکی از عوامل کلیدی در جلسات کوچینگ است که فضایی بر مبنای اعتماد و امنیت می‌سازد که باعث می‌شود ما ارتباطاتمان را با کلاینت بهبود ببخشیم و بتوانیم به طور موثری به آن‌ها در رسیدن به اهدافشان کمک کنیم.

برای ایجاد همدلی در جلسات کوچینگ و ارتقای ارتباط موثر با کلاینت‌ها، می‌توانید از روش‌ها و راهکارهای زیر استفاده کنید:

۱. گوش دادن فعال

گوش دادن به صحبت‌های کلاینت با دقت و تمرکز بالا از اولویت‌های اصلی برای ایجاد همدلی است. فعال بودن در گوش دادن به صحبت‌های کلاینت‌ها به آن‌ها اطمینان می‌دهد که می‌خواهید به صورت واقعی، مشکلات و نیازهایشان را درک کنید.

۲. پرسش‌های باز و تشویق به بیان احساسات

علاوه بر این، استفاده از پرسش‌های باز و تشویق به بیان احساسات می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا احساسات و نیازهایشان را برای شما بیان کنند و این به ایجاد همدلی کمک می‌کند.

۳. استفاده از زبان بدن

زبان بدن پیام‌های قوی و مفیدی در جلسات کوچینگ ارسال می‌کند. استفاده از زبان بدن، متناسب و صمیمانه به کلاینت‌ها نشان می‌دهد که به آن‌ها توجه خاصی دارید. در واقع توجه به زبان بدن کلاینت و پرسش در این باره نشان از حضور موثر و فعال است.

۴. احترام

احترام به نظرات، دیدگاه‌ها و احساسات کلاینت می‌تواند به ایجاد یک محیط امن و راحت در جلسات کوچینگ کمک کند و این باعث ایجاد همدلی و ارتباط مثبت‌تری با کلاینت می‌شود. استفاده از این روش‌ها و راهکارها می‌تواند به ایجاد همدلی در جلسات کوچینگ کمک کرده و به ارتقای ارتباط موثر با کلاینت شما منجر شود.

نتیجه‌گیری:

همدلی یک مهارت حیاتی برای ایجاد ارتباط موثر با کلاینت است. از این رو با تلاش و تمرین آگاهانه، توسعه و بهبود، مهارت‌های همدلی می‌شود، روابط قویتری ایجاد کرد.

نکته حائز اهمیت در این بحث که باید به آن توجه شود، اینکه همدلی معادل همدردی در کوچینگ نیست؛ زیرا همدردی بیشتر یک ارتباط

منفعلا نه است در حالی که همدلی، تلاش بسیار فعال تر، موثرتر و عمیق تر در درک احساسات شخص مقابل است.

یک کوچ خوب و حرفه‌ای در کنار همدلی با کلاینت سعی می‌کند، کلاینت را بفهمد و درکش کند، زیرا کلاینت یا با درد به او مراجعه می‌کند یا با ملال خاطر که دارد. کوچ اگر بتواند درد کلاینت را به ملال برساند، حق بزرگی به گردن او دارد و می‌شود، ملال را خیلی راحت‌تر حل کرد، داشتن ملال خیلی بهتر از درد است.

سوالات مهم و پرسشگری قدرت مند

تکنولوژی‌های پیشرو در حال آپدیت شدن و تغییر و تحولات اساسی‌اند، گویی درحال سبقت و تحول نوین هستند. اگرچه آن‌ها قدرت خلاقیت و فکر کردن را از ما انسان‌ها ربودند. به شکلی که تفکر ماشینی جایگزین تفکر انسان متفکر شده، اما سوالات و پرسش‌ها نقش مهمی در زندگی ما ایفا می‌کنند.

دو دهه پیش اگر فردی از شما سوال می‌پرسید، آگاهی در آن زمینه نداشتید و درباره‌اش نمی‌دانستید، علاوه بر این باید از منابع مختلف استفاده می‌کردید یا به درستی درباره آن می‌اندیشیدید، چند روز چالش حل آن سوال و پرسش ذهن شما را درگیر می‌کرد و تا زمانی که برایش جوابی نمی‌یافتید، آرام نمی‌شدید. اما امروزه شرایط تغییر کرده، دیگر چنین مواردی وجود ندارد.

اکنون با کمی درایت و با چند جستجوی آسان و موردی می‌شود، پاسخ سوالات خود را در اینترنت بیابید. این باعث شد، قدرت تفکر ناب در ما و به

خصوص نسل نوجوان کمزنگ شود. سوال کردن، بخشی از فرآیند اصلی کوچینگ و قسمتی از شنیدن موثر است، سوال می‌کنیم تا موضوع را شفاف کنیم و بهتر متوجه مسئله کلاینت شویم.

البته سوال قدرتمند سوالی نیست که در کتاب‌ها و اینترنت پیدا شود، سوالی است که خودتان باید به آن پاسخ دهید که به درستی درک کرده باشید.

دانستن پاسخ به دانش بیشتری نیاز دارد و بخشی از پاسخ به آن آمادگی ذهنی شما در مواجهه با آن سوال می‌باشد.

بنابراین، می‌توان گفت: «**سوال قدرتمند سوالی است که ما را به تفکر وا میدارد، تفکری که براساس یادگیری‌های مکرر در ذهن ما نهادینه شده و تفکر خلاق ما را به چالش می‌کشد**». همچنین، برایمان درگیری‌های ذهنی ایجاد می‌کند تا زمانی که برای آن‌ها پاسخی منطقی یابد. پس سوال پرسیدن خوب را در خود تقویت و قوی کنیم، لازمه آن یادگیری و تکرار و داشتن محیطی است که بتوانید در آن عملی تمرین کنید.

تفکرخلاق ناب کمک می‌کند تا بسیاری از پتانسیل‌ها و توانایی‌های زندگی خود را کشف کنیم و مسیر زندگی بهتری برای خود و اطرافیان خود رقم بزنیم.

اما روی دیگر سکه این است که برای پرسیدن سوال به آگاهی نیاز داریم و این آگاهی با کوچینگ فراهم می‌شود.

بدین وسیله، کوچ با توجه به دانشی که از ما دریافت کرده و درک و فهمی که از داده‌های ما تحت تاثیر مهارت‌های شنیداری به دست آورده است به ما کمک می‌کند تا قویترین سوال را از خود بپرسیم.

همچنین سوال پرسیدن اساس مهارت‌های کوچینگ خوب است،

سوالات ابزاری برای کوچینگ حرفه‌ای هستند. انواع مختلفی از سوالات وجود دارند که می‌توان در موقعیت‌های مختلف از آن‌ها استفاده کرد. گذشته از این، سوالات که در جلسات کوچینگ مطرح می‌شود، سوالاتی برانگیزنده و قوی هستند که از طفره رفتن و سر درگمی جلوگیری می‌کنند. کوچ با پرسیدن سوال قدرتمند که در ذهن خود دارد، کلاینت را به انسجام، اقدام و درک در سطحی کاملاً جدید دعوت می‌کند. سوالات و پرسشگری‌های موثر در جلسات کوچینگ هدایت‌کننده ما در طول مسیر کوچینگ با کلاینت می‌باشد.

از این جهت، بهترین سوالات در جلسات کوچینگ آن‌هایی هستند که به کلاینت کمک می‌نمایند، ایده و راه حلی برای مشکل خود دریابد. به طور کلی سوالات از ارزش یکسانی در فرآیند کوچینگ برخوردار نیستند. فرضاً، یک کوچ هرچه به میزان تجربه‌اش در انجام این مهم دست پیدا می‌کند، بیشتر متوجه اهمیت سوالات و پرسش سوالات دقیق می‌شود. سوالات به ویژه به کوچ کمک می‌کند تا پاسخ‌ها را دریافت کند، بررسی و پردازش نماید، کلاینت را بیشتر درک کند. موضوع و مشکل را بفهمد و کلاینت را سمت تفکر خلاق سوق دهد، تا بتواند برای چالش خود اقدام و عملی انجام دهد.

مسیر پیشرفت یک کوچ از طریق یادگیری، تمرین و توسعه و همچنین، تعمیق جنبه‌های روانشناختی کوچینگ و رویکرد شهودی به پرسشگری تحقق خواهد یافت.

در عین حال پرسش سوالات قدرتمند در مواجهه با کلاینت، آن‌ها را قادر می‌سازد که واقعا در مورد موضوع فکر کنند، خودشان آن را حل کنند و مسئولیت برعهده بگیرند.

مهارت پرسشگری اصولی و پرسیدن سوالات مناسب برای یک کوچ الزامی است.

یک پرسشگری فعال و موثر می‌تواند، بینش جدیدی را برانگیزد و فرد را به عمل سوق دهد یا به او کمک کند تا به چیزی متعهد شود.

اگر اصل پارتو را اعمال کنیم، حدود ۸۰ درصد از یک جلسه کوچینگ، باید توسط کلاینت صحبت شود و به سوالات مطرح شده توسط کوچ فکر کند.

کوچ تنها حدود ۲۰ درصد از زمان را برای پرسیدن سوالات، جمع بندی، شفاف سازی به کلاینت اختصاص می‌دهد.

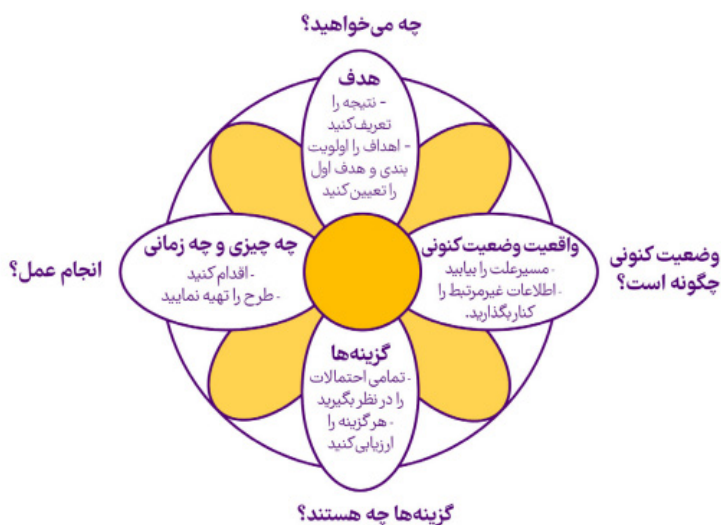
نتیجه‌گیری:

سوالات و پرسشگری قوی بر اساس صحبت‌های کلاینت و از دل صحبت‌های او استخراج می‌شود و جدا از آن نیست. کاملاً برگرفته از صحبت‌ها و حرفه‌هایی است که کلاینت در طول جلسات کوچینگ از آن‌ها استفاده کرده است. کوچ سوالات و پرسشگری‌هایش را با آن‌ها پیش می‌برد، کوچ باید فقط شنوای خوبی باشد و بتواند همزمان با گوش دادن فعال به کلاینت، جلسه را پیش ببرد.

مدل مربیگری گرو برای دستیابی به عملکرد عالی

مدل مربیگری گرو (GROW) ساده ترین و انعطاف پذیرترین مدل کوچینگ است که تا به حال معرفی شده است. این مدل یک فرآیند فوق العاده و چندکاربردی است که توسط همه در هر موقعیت و برای هر مسئله ای صدق می کند و شامل عملکرد در هر دو حوزه ی زندگی و بیزینس می باشد. مدل مربیگری گرو به عنوان DNA کوچینگ شناخته می شود و در ابتدا توسط سر جان ویتمور مطرح شد. مدل های مختلفی برای اجرای آن توسط کوچ ها وجود دارد و هر کوچ آزاد است که مدل مد نظر خود را انتخاب نماید. از معروف ترین مدل های کوچینگ، میتوان به مدل کوچینگ گرو (GROW)، مدل کوچینگ اسکار (OSCAR)، مدل کوچینگ کلیر (CLEAR) و مدل کوچینگ استپا (STEPPA) را نام برد. بسیاری از کوچ ها در سراسر جهان مدل مربیگری گرو را به عنوان بهترین و

کاربردی‌ترین مدل کوچینگ می‌شناسند، زیرا مدل مربیگری گرو ساده‌ترین و منعطف‌ترین مدل برای به خاطر سپاری و استفاده است. این مدل که مخفف کلمات هدف (Goal)، واقعیت (Reality)، گزینه‌ها (Options) و اقدام (Will) است، چارچوبی ساده و کاربردی برای هدایت جلسات کوچینگ ارائه می‌دهد. کوچ‌ها با استفاده از این مدل به کلاینت‌های خود کمک می‌کنند تا به درک عمیق‌تری از اهدافشان دست یابند. موانع موجود را شناسایی کنند، همچنین راه‌حل‌های خلاقانه‌ای را طراحی و اجرا کنند و در نهایت با عزمی راسخ به سوی تحقق اهدافشان گام بردارند.



مزایای مدل مربیگری گرو چیست؟

تمرکز بر راه‌حل: این مدل به جای تمرکز بر مشکلات و ماندن و کاری انجام ندادن به یافتن راه‌حل‌های خلاقانه و چه عملی انجام دهم، متمرکز

است.

افزایش خودآگاهی: کلاینت با استفاده از این مدل و آگاهی به شناخت عمیق‌تری از نقاط قوت، نقاط ضعف، انگیزه‌ها و ارزش‌های خود دست می‌یابد.

ایجاد تعهد: کلاینت با عبور از مراحل مدل گرو، می‌تواند به تعهدی درونی برای تحقق اهدافش دست یابد.

ارتقای عملکرد: این مدل به کلاینت کمک می‌کند، عملکرد خود را در زمینه‌های مختلف شغلی و شخصی ارتقا دهد.

افزایش کارایی جلسات مربیگری: مدل گرو با ارائه ساختاری مشخص شده، میکوشد به کوچ و کلاینت کمک نماید تا از زمان جلسات به طور اثربخشی استفاده کنند.



مراحل مدل مربیگری گرو چیست؟

همانطور که در بالا اشاره شد، مدل مربیگری گرو شامل چهار مرحله زیر است:

۱. شناسایی اهداف

۲. پیدا کردن وضعیت فعلی و واقعیت

۳. بررسی راهکارها و گزینه‌ها

۴. تعیین وضعیت مطلوب، اقدامات و عمل

ادامه این مطلب به جزئیات این چهار مرحله میپردازیم و جهت شفافیت موضوع ذکر شده، چند نمونه از سوالات کوچینگ در هر مرحله را عنوان می‌کنیم.

مرحله شناسایی اهداف: اولین مرحله از مراحل مدل مربیگری گرو، تعیین اهداف کلاینت بوده که در ابتدای جلسه کوچینگ، امری ضروری است. با تعیین هدف می‌توان اطمینان حاصل کرد که در جلسه کوچینگ می‌شود، اندیشید و به جای يك گپ دوستانه و بی‌هدف، یک گفتگوی معنادار ساخت. این مرحله شفاف سازی صورت می‌گیرد، روشن و شفاف خواسته اصلی و آنچه که کلاینت می‌خواهد از طریق جلسه کوچینگ به آن برسد، مشخص می‌شود. هم کوچ و هم کلاینت دقیقاً متوجه می‌شوند که به دنبال چه نتایجی هستند.

- دوست دارید روی چه چیزی کار کنید؟
- در پایان این جلسه‌ی کوچینگ به دنبال چه نوع نتیجه‌ای هستید؟
- الان چه چیزی باعث شده این مسئله مهم شود؟
- چطور این هدف با چشم انداز شما مرتبط می‌شود؟

مرحله پیدا کردن وضعیت فعلی و واقعیت: دومین مرحله از مراحل

مدل مربیگری گروه پس از تعیین هدف، باید جایگاه فعلی و مسیر پیش روی دستیابی به هدف مورد نظر مشخص شود. اینکه با توجه به هدفی که دارد، جایگاه فعلی اش کجاست. این مرحله از مدل گروه، فرصت خوبی است تا کلاینت از نقاط قوت و فرصت‌هایی که دارد، آگاه شود و اعتماد به نفسش افزایش یابد. بدین ترتیب کوچ می‌تواند با توجه به شرایط فعلی و هدف کلاینت، میزان پیشرفت کلاینت در هر مرحله را ارزیابی نماید.

- در حال حاضر وضعیت چگونه است؟
- قبلاً چه تلاش‌هایی برای این موضوع کرده‌اید؟
- اگر نمره وضعیت ایده‌آل ۱۰ باشد و وضعیت شما در حال حاضر چه نمره‌ای دارد؟

- در این مسیر چه موانعی باید رفع شوند؟

مرحله بررسی راهکارها و گزینه‌ها: این مرحله از مدل مربیگری گروه،

مانند یک همراه در کنارش هستیم. می‌خواهیم به کلاینت کمک شود تا گزینه‌های موجود خود را بررسی کند، کلاینت خیلی راحت می‌تواند اولین ایده‌ای که مطرح می‌کند را اجرا کرده و به گزینه‌های دیگر فکر نکند. همچنین شما در نقش یک کوچ می‌بایست با استفاده از مهارت‌هایتان به کلاینت خود کمک کنید تا متفاوت از دیگران فکر کند و خلاق باشد.

- تمامی راه‌های مختلفی که می‌توانید از طریق آن‌ها به مسئله برسید چه هستند؟

- قبلاً چه گزینه‌ای برایتان کارایی داشت؟

- دیگه چی؟

- کدام یک منجر به بهترین نتیجه می‌شود؟

مرحله تعیین وضعیت مطلوب، اقدامات و عمل: در آخرین مرحله مدل مربیگری گرو، پس از آن که کلاینت گزینه‌های مختلف برای دستیابی به هدف خود را بررسی کرد، با داشتن آگاهی کامل از وضع موجود و گزینه‌هایی که در پیش رو دارد، میبایست مناسب‌ترین گزینه‌ها را برای اقدام انتخاب کند. این مرحله ضروری است که کوچ به کلاینت خود کمک کند، نسبت به انتخاب‌هایش متعهد باشد. لیست‌بندی اقدامات و مشخص کردن مکان، زمان، اشخاص، و سایر جزئیات، باعث افزایش انگیزه و تعهد کلاینت نسبت به هدفش می‌شود.

- چه گزینه یا گزینه‌هایی را انتخاب می‌کنید؟
- معیارها و ارزیابی‌های شما برای موفقیت چیست؟
- نیاز است چه افرادی از برنامه‌های شما مطلع شوند؟
- برای تغییر دادن یا بالا بردن تعهد خود چه کاری می‌توانید انجام دهید؟

شما به عنوان یک کوچ بسته به نیاز کلاینت می‌توانید، تاثیر گذار باشید در هر مرحله‌ایی که هستید، مراحل قبلی را دوباره مرور کنید. برای مثال: کوچ پس از کاوش در مرحله وضع موجود که کلاینت دارد، ممکن است متوجه شود که کلاینت می‌خواهد هدف خود را تغییر دهد. پس دوباره وارد مرحله اول یعنی تعیین هدف می‌شود، بنابراین کوچ باید در طول جلسه منعطف باشد و از مرحله‌ای از مدل مربیگری گرو استفاده کند که بیشتر با نیازهای کلاینت مطابقت دارد. حتی شاید زمان‌هایی فقط بخشی از مدل مربیگری گرو برای جلسه کوچینگ شما مناسب باشد.

نکاتی برای استفاده اثربخش از مدل مربیگری گرو

- ۱. ایجاد رابطه اعتماد بین کوچ و کلاینت:** اولین قدم برای استفاده اثربخش از مدل مربیگری گرو، ایجاد رابطه‌ای مبتنی بر اعتماد بین کوچ و کلاینت است. کلاینت باید احساس امنیت و راحتی کند، آرام گیرد تا بتواند به طور آزادانه افکار و دیدگاه‌های خود را با کوچ در میان بگذارد.
- ۲. پرسشگری قدرتمند و فعال:** کوچ باید از مهارت پرسشگری قدرتمند و فعال برای کمک به کلاینت در کشف اهداف، موانع و راه‌حل‌ها استفاده کند. پرسش‌های خوب می‌توانند به کلاینت کمک کنند تا به درک عمیق‌تری از خود و شرایطش دست یابد.
- ۳. گوش دادن فعال و همدلانه:** کوچ باید به طور فعال و همدلانه به صحبت‌های کلاینت گوش دهد. این کار به کلاینت نشان می‌دهد که کوچ برای او ارزش قائل است و به او اهمیت می‌دهد.
- ۴. تمرکز بر راه‌حل و آینده:** مدل مربیگری گرو، درصدد یافتن راه‌حل‌های خلاقانه و عملی برای چالش‌های کلاینت تمرکز دارد. کوچ باید کلاینت را به سمت آینده و یافتن راه‌حل‌های پیش برنده هدایت کند.
- ۵. انعطاف‌پذیری:** کوچ باید انعطاف‌پذیر باشد و از مدل مربیگری گرو، آزادانه و به طور خلاقانه و متناسب با نیازهای کلاینت استفاده کند. هیچ دو کلاینتی دقیقاً شبیه یکدیگر نیستند، کوچ باید رویکرد خود را متناسب با شرایط هر کلاینت تنظیم کند.

نتیجه‌گیری:

مدل مربیگری گرو، ابزاری قدرتمند و کارآمد برای کمک به افراد در مسیر رشد و تعالی است. با استفاده از این مدل که بیان شد، افراد می‌توانند به اهداف خود در زمینه‌های مختلف شغلی و شخصی دست یابند. کوچینگ موفق و موثر داشتن، سفری مشترک است که کوچ و کلاینت با همکاری یکدیگر دارند، مسیری روشن به سوی اهداف ترسیم می‌کنند. مدل مربیگری گرو، نقشه راهی برای این سفر است و با استفاده از آن می‌توانید، آسوده خاطر و با اطمینان و کارایی بیشتری به سوی موفقیت گام بردارید.

کوچینگ سازمانی چیست؟

تعریف، نقش، کاربرد و مدل‌ها

یکی از زیرشاخه‌های مهم بیزینس کوچینگ، کوچ بودن در سازمان‌هاست. بسیاری از سازمان‌های پیش رو در دنیای فعلی تلاش می‌کنند، همگام برای رشد موفق و پیشگام و پیشتاز بودن از کوچ سازمانی بهره‌گیرند.

علاوه بر این کوچینگ سازمانی به ارائه خدمات کوچینگ در سازمان‌ها ارتباط دارد. در واقع مفهوم بسیار نزدیکی بین کوچینگ در سازمان و بیزینس کوچینگ وجود دارد.

کوچینگ سازمانی، فرآیندی است که به کمک یک یا چند نفر مربی انجام شده و در آن همه افراد سازمان برای رسیدن به یک «هدف مشترک» کوچ می‌شوند.

کوچینگ سازمانی: بررسی تغییرات سیستم در یک شرکت و تلاش برای

رساندن آن به نقطه مطلوب است. البته نقطه تمرکز آن بر روی بهبود عملکرد است، تاکید زیاد بر تک تک اجزای سازمان به خصوص منابع انسانی دارد. بیزینس کوچ‌ها می‌توانند به کشف نقاط کوری که سازمان از آن‌ها بی‌اطلاع است، کمک کنند. هدف نهایی آن رشد کل مجموعه سازمان است، مدیریت بحران‌ها، چشم اندازه‌های جدید، رشد و پیشرفت را نیز در بر می‌گیرد.

ابتدای نفوذ کوچینگ به سازمان‌ها، زمانی بود که کسب و کارها به سمت استفاده از کوچ می‌رفتند که مواردی معیوب در سیستم خود حس کنند. اما امروزه دیدگاه افراد نسبت به کوچ تغییر کرده است، اکنون سازمان‌ها نه صرفاً به دلیل عیوب خود از خدمت آن‌ها استفاده می‌کنند. حتی برای جستجوی توسعه بیشتر به سراغ کوچ سازمانی می‌روند.

کوچ سازمانی: در دستیابی به اهداف جدید و پویایی بیشتر و آماده سازی افراد برای داشتن کارکرد موثرتر نقش دارد. علاوه بر این ایجاد یک محیط امن‌تر از نظر روانی برای کارکنان، جهت اشتراک گذاری نظرات، از انگیزه‌های پررنگ فعلی سازمان‌ها در استفاده از کوچ است. با این تغییر دیدگاه نسبت به کوچینگ، استفاده از آن همانند گذشته به عنوان یک انگ دیده نمی‌شود، بلکه نشان افتخاری برای سازمان‌ها و نشان دهنده میزان تمایل آن‌ها به ترقی و توسعه بیشتر است. در دنیای بیزینس فعلی استفاده از کوچ سازمانی، یکی از شواهدی است که نشان می‌دهد آن بیزینس ارزش سرمایه گذاری را دارد.

مزایا و کاربردهای کوچینگ سازمانی:

۱. افزایش انگیزه نیروها و بازدهی سازمان.
 ۲. افزایش سرعت رشد و کاهش هدر رفت منابع مالی و نگهداری از کارکنان فعلی.
 ۳. افزایش تعهد و افزایش خلاقیت و افزایش اعتماد به نفس کارمندان.
- همه این موارد ذکر شده دلایلی هستند، بارز که باعث می شود از کوچینگ سازمانی استفاده کرد.

«کوچینگ سازمانی می تواند نقش کلیدی در موفقیت سازمان ایفا کند.»

کوچینگ سازمانی با یک هدف مشترک انجام می شود. اما این هدف می تواند، عبارتند از:

۱. افزایش بازدهی نیروهای سازمان.
 ۲. افزایش سطح ارتباطات میان نیروها.
 ۳. افزایش فروش سازمان.
 ۴. کاهش تنش های سازمانی.
 ۵. افزایش انگیزه نیروها.
 ۶. وفاداری و نگهداشت نیرو.
 ۷. تعیین اهداف یا همسو کردن ارزش ها.
- طبق آخرین تحقیقات انجام شده از حدود ۵۰۰ شرکت برتر آمریکایی حدود ۴۰ درصد این شرکت ها برای سازمان خود از خدمات کوچینگ استفاده می کنند. بنابراین نمی توان در بازخورد کوچینگ سازمانی شک کرد.
- اگر مدیر یا عضوی از یک سازمان باشید، همیشه و در هر زمانی برایتان پیش می آید که به کوچینگ سازمانی نیاز داشته باشید.

- در ادامه با انواع کوچینگ سازمانی آشنا خواهید شد:

کوچینگ عملکرد

(Performance coaching)

کوچینگ عملکرد، یک فرآیند یادگیری است، مجموعه‌ای از تکنیک‌هاست که با هدف ایجاد بهبود مستمر در فرد انجام می‌شود.

کوچینگ تعاملی

(Engagement coaching)

این نوع از کوچینگ بر افزایش تعامل میان اجزای مختلف سیستم تمرکز دارد. بنابراین پرسنل یک مجموعه نه فقط یک فرد در درون سازمان است. بلکه اجزای تشکیل دهنده آن کسب و کار می‌باشند و مجموعه آن‌هاست که آن بیزینس را شکل داده است.

کوچینگ سیستمی

(Systemic coaching)

در کوچینگ سیستمی، سازمان به‌طور سیستماتیک ارزیابی و مشاهده می‌شود و سعی بر آن است، ارتباطات بهتر درک شود. طوری که برای رفع چالش‌های به وجود آمده، فقط به همان جزء معیوب نگاه نمی‌کنند، علاوه بر این نگاه کلی و جامع به مجموعه خود دارند.

کوچینگ توسعه ای

(Developmental coaching)

این نوع از کوچینگ سازمانی برکشف راه‌هایی برای توسعه هر چه بیشتر تک تک پرسنل و اجزای مجموعه و همچنین بر توسعه کلیت مجموعه تمرکز می‌نماید.

کوچینگ تیم

(Team coaching)

کوچینگ تیم بر بهبود عملکرد هر یک از تیم‌ها تمرکز می‌کند. کوچ تیمی با ورود به قلب هر یک از این تیم‌ها به طور مستقیم با مسائل و مشکلات آن‌ها از نزدیک آشنا می‌شود در نتیجه به رفع آن‌ها کمک می‌کند. بیزینس کوچ در نوع ارتباط خود با سازمان به دنیای تقسیم می‌شود. گاه فردی از درون سازمان است و گاه از بیرون سازمان.

نتیجه‌گیری:

ممکن است، سازمان‌ها در ابتدا برای استفاده از خدمات کوچینگ بخواهند، مهارت‌های کوچینگ را به مدیران و نیروهای خود آموزش دهند یا اسپانسر آن‌ها شوند. بدین وسیله خواهان هستند هر چه سریعتر از کوچینگ در سازمان و رهبری سازمانی بهره‌جویند. کوچینگ سازمانی، ابزاری ارزشمند برای توسعه نیروها در طیف وسیعی از نیازهاست. سه روش برای استفاده از کوچینگ سازمانی وجود دارد: مربیان داخل سازمان، مربیان خارج از سازمان و مدیران / رهبران سازمانی که از مهارت‌های

کوچینگ، فیض میبرند.

سازمان‌ها تمایل دارند با کوچ‌ها همکاری کنند. در نهایت از رهبران و مدیران ارشد انتظار می‌رود با درک ارزش‌های کوچینگ، این روش‌ها و رویکردها و فرهنگ سازمانی را در سازمان‌های خود نهادینه کنند. کوچینگ، یک رویکرد کلیدی برای توسعه منابع انسانی در سراسر سازمان‌های جهان است. مدیران اگر هم‌زمان بتوانند در کنار دیگر حوزه‌های مدیریتی، اعم از مدیر تولید و مدیر اجرایی و مدیر داخلی و مدیر مالی و غیره. اگر از وجود یک کوچ حرفه‌ای بهره ببرند در کمتر از بازه زمانی سازمان خود را بیمه کرده‌اند. چون کوچ سازمانی اشراف کامل بر همه چیز از جمله منابع انسانی دارد و هدفش ارتقای این نیروی موثر در سازمان است.

سلف کوچینگ؛ گامی در مسیر تحول

سلف کوچینگ (Self-Coaching)، یکی از رویکردهای جدید و مؤثر در حوزه مشاوره و توسعه فردی و حرفه‌ای است. که در سال‌های اخیر بیشتر توجه متخصصان و علاقه‌مندان به موضوع کوچینگ را به خود جلب کرده است. این روش با تکیه بر توانایی‌های درونی شما می‌تواند، مسیری روشن برای تحول و پیشرفت در دنیای رشد و توسعه ترسیم کند. سلف کوچینگ فراتر از یک تکنیک ساده است، بلکه فلسفه‌ای برای زندگی و کار است. این فلسفه بر این باور است، فرد کلید حل مشکلات و قفل دروازه‌های موفقیت خود را در اختیار دارد.

سلف کوچینگ فرآیندی است که در آن شما به عنوان «کوچ خودتان» عمل می‌کنید. پس با استفاده از ابزارها و تکنیک‌هایی که مشخص است، می‌کوشید و به دنبال هدایت و توسعه‌ی خود هستید. در واقع سلف کوچینگ

به معنای تکیه بر توانایی‌های درونی برای رسیدن به اهداف و دستیابی به حداکثر پتانسیل خود می‌باشد. این روش با کوچینگ سنتی که در آن یک فرد متخصص به عنوان «کوچ» شما را همراهی می‌کند، متفاوت است. در سلف کوچینگ، فرد خودش مسئول است و برنامه‌های خود را تنظیم می‌کند. در حالیکه در مربیگری سنتی، کوچ نقش همراه را برعهده دارد. حال در سلف کوچینگ، خود فرد به واکاوی انگیزه‌ها و رفتارهای خود می‌پردازد و با استفاده از اصول کوچینگ، خود را هدایت و راهبری می‌کند. پیش از آغاز این فرایند، باید تمایل به بهبود و تغییر را در خود پیدا و بیدار کنید. تا زمانی که قصد تغییر نسبت به وضعیت فعلی خود را نداشته باشید، استفاده از انواع کوچینگ از جمله سلف کوچینگ، کاری بیهوده است. چرا که اصولاً کوچینگ، فرآیندی برای تغییر است.

مزایای سلف کوچینگ شامل افزایش خودآگاهی، ارتقای مهارت حل مسئله، افزایش تعهد و انگیزه، بهبود عملکرد و دستیابی به تعادل و رضایت در زندگی، انعطاف‌پذیر و قابل شخصی‌سازی و نیز مقرون به صرفه می‌باشد. این رویکرد مناسبی برای افرادی است که به دنبال بهبود خود و دستیابی به اهداف در زمینه‌های مختلف زندگی هستند. مسلماً تمایل به کارکردن به صورت مستقل را دارند.

برای اجرای بهتر سلف کوچینگ همواره باید درصدد تقویت و بهبود آن باشیم.

در ادامه چند راهکار برای تقویت سلف کوچینگ ارائه می‌شود:

۱. خودآگاهی را افزایش دهید.
۲. پرسشگری قدرتمند را تمرین کنید.
۳. مسئولیت‌پذیری را در خود تقویت کنید.

۴. نگرش مثبت را پرورش دهید.

۵. اقدام و عمل را سرلوحه‌ی کار خود قرار دهید.

۶. منابع خود را ارتقا دهید.

۷. صبور و شکيبا باشيد.

به یاد داشته باشید، سلف کوچینگ فرآیندی مستمر برای دستیابی به نتایج مطلوب است. در بازه‌های زمانی مشخص عملکرد خود را ارزیابی کنید و در صورت لزوم، برنامه و اهدافتان را بازنگری نمایید. سلف کوچینگ، ابزاری قدرتمند برای هدایت و توسعه‌ی خود، رسیدن به اهداف و ایجاد تحول در زندگی است. با به کارگیری این روش‌ها، می‌توانید به رهبر مسیر شغلی و زندگی خود تبدیل شوید و به حداکثر پتانسیل خود برسید. این سفر خوشایند، سفری به سوی خودِ بهترتان است؛ سفری که در آن با هر قدمی که برمی‌دارید، به موفقیت و رضایت نزدیک‌تر خواهید شد.

نتیجه‌گیری:

شما هر چقدر هم که دید وسیعی درباره سلف کوچینگ داشته باشید، نیاز هست که در برهه‌های متفاوتی از زمان که در اختیار دارید. همواره از وجود یک کوچ نیز بهره‌بگیرید تا ایرادات و نادیده‌های شما را از بیرون برای شما روشن کند. همچنین اطلاعات جدیدی را در زمینه کوچینگ به شما انتقال دهد تا در مسیر خود از آن بهره‌ببرید.

زبان بدن

زبان بدن یکی از قوی‌ترین و پویاترین ابزار ارتباطی انسان است، بنابراین می‌تواند تأثیر بسزایی در جلسات کوچینگ داشته باشد. هنگامیکه یک کوچ موفق به درک و تفسیر صحیح زبان بدن می‌شود. مایل است؛ ارتباطات موثرتری را با کلاینت خود برقرار کند و منجر به پرسش‌های باز در مورد آن شود و به آن‌ها در رسیدن به اهدافشان کمک کند. زبان بدن و تاثیرات آن را در جلسات کوچینگ بررسی می‌نمایم، پس راهکارهایی برای بهبود این ارتباطات ارائه می‌دهیم.

از این جهت، زبان بدن از تمام حرکات و انعطافات بدنی تشکیل شده‌است. لذا هنگام صحبت کردن، گوش دادن یا ارتباط بصری برقرار کردن به کار می‌رود. اینها شامل: حالت بدن، حرکات دست، چشم‌ها، نگاه، لبخند و بسیاری از ویژگی‌های دیگر است. این عناصر زبان بدنی می‌توانند، اطلاعات بیشتری را از طریق غیرکلامی منتقل کنند و ارتباطات را به شکل قابل توجهی تقویت کنند.

تأثیرات زبان بدن در جلسات کوچینگ:

۱. **اعتماد و اطمینان:** یک زبان بدن قوی و مطمئن می‌تواند اعتماد و اطمینان را در کلاینت ایجاد کند. برای مثال: ایستادن با وضعیت مستقیم، نشانه اعتماد به نفس است که باعث می‌شود اثرات قوی در کلاینت داشته باشد.

۲. **گوش دادن فعال:** حرکاتی مانند نگاه کردن به چشمانشان و نشان دادن توجه به حرفه‌ایشان، نشانه‌هایی از گوش دادن فعال و تمرکز است، می‌تواند ارتباطات را بهبود بخشد.

۳. **احساسات و انگیزه:** زبان بدن احساسات و انگیزه‌های مختلفی را منتقل می‌کند. کوچ قادر است، از طریق ارائه حالت‌های بدنی مثبت و حمایت‌آمیز که دارد انگیزه و انرژی مثبت را در کلاینت ایجاد کند.

راهکارهای بهبود زبان بدن در جلسات کوچینگ:

۱. **تمرین و آگاهی:** کوچ‌ها باید به تمرین و آگاهی به زبان بدن خود اهمیت بدهند. با تمرین و آگاهی می‌توانند، حرکات بدنی خود را متناسب با هدف‌های جلسه تنظیم کنند.

۲. **استفاده از آینه:** کوچ‌ها می‌توانند، حتی از آینه استفاده کنند تا به طور مستقیم حالت بدنی و حرکات خود را مشاهده کنند و آن‌ها را بهبود بخشند.

۳. **گوش دادن به بازخورد:** ارزیابی بازخورد در مورد زبان بدن به کوچ‌ها کمک می‌کند تا نقاط ضعف خود را شناسایی کرده و آن‌ها را اصلاح کنند. در پی توجه کوچ‌ها به زبان بدن کلاینت، می‌توان مفاهیم و احساساتی که کلاینت‌ها انتقال می‌دهند را دریافت کرد. این اطلاعات غیرکلامی به کوچ‌ها کمک می‌کند.

از جمله:

۱. درک عمیق‌تری از کلاینت خود پیدا کنند: زبان بدن کلاینت می‌تواند، نشانگر احساسات، نگرش‌ها و نیازهای آن‌ها باشد. با توجه به این علایم، کوچ‌ها می‌توانند درک بهتری از کلاینت خود پیدا کنند و نیازهای آن‌ها را بهتر درک کنند.

۲. برقراری ارتباط بهتر: با توجه به زبان بدن کلاینت‌ها، کوچ‌ها می‌توانند، بیشتر و به طور فعال‌تر با آن‌ها ارتباط برقرار کنند. با شناخت علامت‌هایی مانند: حرکات چشم، اصطکاک دست، و انحرافات بدن، کوچ‌ها می‌توانند اطمینان حاصل کنند که پیام‌های خود را به کلاینت به درستی منتقل کرده‌اند و از نیازها و احساسات آن‌ها آگاه شوند.

۳. افزایش اثربخشی جلسات کوچینگ: با توجه به زبان بدن کلاینت‌ها، کوچ‌ها می‌توانند نسبت به کلاینت خود درک عمیق‌تری از موضوعات مطرح شده در جلسات کوچینگ ارائه دهند. سپس آن‌ها بهترین راه‌حل‌ها را برای رسیدن به اهدافشان می‌یابند.

۴. ایجاد ارتباطات مثبت: با در نظر گرفتن به زبان بدن کلاینت‌ها، کوچ‌ها می‌توانند، ارتباطات مثبت‌تری با آن‌ها برقرار کنند. با شناخت علائمی از قبیل لبخند، تماس چشمی، و حرکات بدن، کوچ‌ها می‌توانند ارتباطات دوطرفه و مثبت‌تری با کلاینت خود برقرار کنند و از تعاملات سازنده‌تری برخوردار شوند.

نتیجه‌گیری:

توجه به زبان بدن کلاینت‌ها، توسط کوچ‌ها نه تنها یک مهارت مهم در جلسات کوچینگ است. بلکه یک ابزار قدرتمند برای ارتقای کیفیت روابط کلاینت با کوچ و دستیابی به نتایج مطلوب‌تر نیز محسوب می‌شود. با بهره‌گیری از این توانایی است که کوچ‌ها قادرند، بهترین حمایت را به کلاینت خود ارائه داده و آن‌ها را در مسیر موفقیت همراهی کنند. کوچ حرفه‌ای، زبان بدن بسیار قوی دارد و در طول جلسات کوچینگ با کلاینت خود به خوبی آن‌ها را نشان می‌دهد و همراهی موثرتری را برقرار می‌کند.

«کوچینگ زرد»

سر سبز می دهد بر باد»

درودم را پذیرا باش
تو ای جانی دگر از من
حقیقت را تو جو یا باش
تو ای جامه طلا برتن

چه دلپذیر و زیباست سخن گفتن از گشایش های کوچینگ و صلاحیت هایی که جعبه ابزارمان را برای آگاهانه زیستن مجهز کرده و به ما نشان داده، تنها آموزش ملاک نیست بلکه پرورش ابزارها و زیست این صلاحیت هاست که راهگشاست.

قبل از هر سخنی، چه خوب که قدردانی کنیم از تمامی مدارس، موسسات، انجمن ها و افرادی که با نوع بودن و حضورشان با تمامیت در مسیر رسالتشان گام برمی دارند و دنیا را به جای زیباتری برای زیستن

تبدیل می کنند، قطعاً برهیچ کس پوشیده نیست که این چنین برای اصالت و هویت کوچینگ درتلاش هستند.

اما از سوی دیگر متأسفانه درکنار این هم زیستی و هم افزایشی مسالمت‌آمیز، شاهد وجه دیگری از ماجرا هستیم که چطور گاهی موج های سیاه رویافروشی، دریای آرام کوچینگ را کمی موج کرده و مانع تابش نور بر واقعیت شده و با جلوه‌ای متفاوت سعی بر بزرگ نمایی و اغراق می کند تا سهم ما از این شفافیت اندک شود. به این خاطر در این گزارش از دریای آبی آرام گذر می کنیم و قدم بر دریای موج رویا فروشان می گذاریم تا دنیای کوچینگ را از منظر دیگری واکاوی و با بینشی عمیق تر، منشا ابرهای رعد آسا را شناسایی و کنار بزنیم که شاید بتوانیم به این واسطه بخشی از دین مان را درقبال آنچه از کوچینگ آموختیم، ادا کنیم.

در واقع هر ماجرابی دو سمت و سو دارد، بنابراین لازم است به این وجه از ماجرا هم بپردازیم، تا انتخاب کارآمدتری داشته باشیم.

خوب می دانیم اگر در کنار دریای آرام، آگاه به موجهای خروشان نباشیم تبعات ناخوشایندی به همراه خواهد داشت.

و اینجاست که باید سرود:

اگر پیش از ورودت تو ندانی

از این دریا چه میخواهی توفانی

تورا موج می برد هر دم یه رودی

که از نادانی ات دارد چه سودی

که خروجی آن کوچ هایی هستند که به غلط و با اطلاعات نادرست و فریبنده پا به این حرفه گذاشته و امروز مستاصل تر و گیج تر از قبل نمی دانند که چطور این مسیر آغاز شد؟

چه شد که اینجا هستند؟

و چگونه فرسنگ‌ها با رویایی که فروخته شد فاصله دارند؟ کوچ‌هایی که به علت کم دانستگی در این حوزه و عدم تحقیق و مشورت اسیر فریب‌های رویا فروشان شدند و بدون کمی مکث و تأمل پیش رفتند و امروز با نرسیدن به آنچه به آن‌ها فروخته شد، نگاهشان به این فضا تغییر کرده و سر در گریبان هستند و یا پذیرفته اند که هیچ رویدادی یک طرفه ظهور نمی‌کند و باید هر دو طرف ماجرا مستعد باشند تا این قرارداد جاری شود و با درس گرفتن از این تجربه رشد کرده و با مسئولیت پذیری در مسیر درست خود قرار گرفته و امروز با نشان دادن کوچینگ اصیل و خالص با تمامیت حضور دارند.

و در آن سوی بازار، حضور رویا فروشانی که درجعه ابزارشان به جای همدلی، همراهی، شفافیت و امنیت، متاسفانه تور، قلاب، طعمه و نقشه جاسازی کرده و تنها به فکر صید کردن طعمه در تلاطم دریا هستند تا محتویات خود را با جملات انگیزشی زرد کادو پیچ کرده و به قیمتی گزاف بفروشند.

موضوع بحث ما نه تنها رویا فروشان این عرصه، بلکه خریدارانی است که بدون علاقه‌مندی و پیشینه، به محض شنیدن دنیای رویایی شان راهی می‌شوند و در انتها بعد از صرف زمان و هزینه قابل توجهی ناکام و نا امید کنار می‌کشند زیرا کوچینگ آن چیزی نیست که می‌پنداشتند. در ادامه به قصه ای از جنس واقعیت می‌پردازیم که شاید هر کدام از ما به مدل‌های مختلف تجربه کرده باشیم.

از رویا به واقعیت

همین طور که بی هدف صفحات مجازی رو بالا و پایین می‌کنم، چشمم

به مطلبی با عنوان کوچینگ و درآمد دلاری می افتد.
می خواهم گذر کنم اما چنان با آب و تاب و فریبنده در موردش نوشته شده که برای منی که تابحال از کوچینگ نشنیده‌ام بسیار وسوسه‌انگیز و جذاب به نظر می‌رسد، بدون لحظه‌ای درنگ روی کپشن می‌زنم و ترغیب می‌شوم تا انتهای مطلب بخوانم.

اینقدر تاثیر گذار و نافذ بیان شده که دلم می‌خواهد همان لحظه ورود کنم و پکیج‌های آنچنانی بفروشم و کلی سمینار و گردهمایی بر پا کنم و همینطور درآمد دلاری داشته باشم.

لحظه‌ای فکر نمی‌کنم که آیا با روحيات من سازگار است؟

آیا این همه بزرگ‌نمایی می‌تواند واقعیت ماجرا باشد؟

اینقدر تحت تاثیر قرار می‌گیرم که سریع پیج را فالو می‌کنم و در دایرکت، پیامی با این مضمون می‌فرستم:

«درود وقت بخیر، لطفاً من را راهنمایی کنید من خیلی دوست دارم کوچ

باشم.»

از خودم آرام می‌پرسم تو تا لحظه‌ای پیش حتی با این واژه آشنا نبودی، علت این شتاب چیست؟ یک لحظه از عدم صداقتی که با خودم دارم حالم بد می‌شود، اما اینقدر این محتوا تاثیر گذار است که اصلاً پای سوالم نمی‌ایستم و سریع گذر می‌کنم تا بلافاصله جوابی دریافت می‌کنم:

«درود دوست عزیز به پیج من خوش آمدید! من در خدمت شما هستم

تا هر سوالی در این رابطه دارید با کمال میل پاسخ دهم.

در ضمن خیلی به شما تبریک می‌گویم بابت انتخاب این مسیر قطعاً می‌توانید با کوچینگ به شغل رویایی‌تان با درآمدی بالا و به شکل آنلاین در مسیری راحت برسید، فقط کافیست همراه ما باشید و دنیای‌تان را

متحول کنید.

البته لازم است اضافه کنم فردا آخرین روز ثبت نام امسال است و ظرفیت هم در حال تکمیل و همچنین دیگر امکان خرید با این قیمت استثنایی را ندارید. اگر مدت‌هاست دنبال شغل رویایی تان هستید و پیدا نمی‌کنید اینجا جای شماست.»

در آن لحظه واقعا نمی‌دانم چه جوابی بدهم، حس می‌کنم چند قدم بیشتر با شغل رویایی‌ام فاصله ندارم. گویا آن شخص خوب آموزش دیده که چطور بر روی نقطه احساس من دست بگذارد و زندگی رویایی‌ام را در ذهنم بکارد، غافل از اینکه برداشت نتیجه، کاملا با آنچه در ذهن من کاشته می‌شود متفاوت است و نیاز به خیلی فاکتورها دارد.

می‌پرسم: «آیا می‌توانم بدون داشتن مهارت و تخصصی در این زمینه ، به این حرفه ورود کنم؟»

در کسری از ثانیه تایپ می‌شود: «چرا که نه، شما جزو خوش شانس ترین‌ها هستید فقط کافیست اعتماد کنید. کوچینگ نیاز به هیچ فیلترینگ و پیش‌نیازی ندارد فقط کافیست در کارگاه و دوره‌های ما شرکت کنید و در مسیر جذب رویاهای تان قرار بگیرید و بلافاصله بعد از اخذ مدرک و حتی در حین مسیر، کسب درآمد داشته باشید به شما قول می‌دهم به قدم با کاخ آرزوهای تان فاصله دارید فقط برای اینکه شرم‌منده شما نشویم دوباره لازم است یادآوری کنم که زمان زیادی ندارید و ممکن است تا ساعاتی دیگر این فرصت رو از دست بدهید.»

در آن لحظه انگار تصمیمم را گرفته‌ام پاسخ می‌دهم: «اصلا باورم نمی‌شود، من کاملا اتفاقی با بیچ شما آشنا شدم و این مثل معجزه است.» و دوباره پاسخ می‌دهد: «از الان خودتان را در بهترین جایگاه تصور کنید، با

کوچینگ می‌توانید علاوه بر شغل دلخواه‌تان، درآمد دلاری، درجات بالای اجتماعی، شبکه‌سازی و تعاملات با افراد موفق جامعه را داشته باشید.»
یه لحظه سکوت می‌کنم و با ترس می‌پرسم: «فقط می‌ماند مورد آخر، می‌شود لطفاً هزینه را بفرمایید؟»

قیمت را که می‌گویند سرم‌سوت می‌کشد، اصلاً نمی‌دانم چطور می‌توانم آن را پرداخت کنم.

می‌گویم: «اما من این مقدار پول را ندارم» و سریع دریافت می‌کنم:
«اصلاً نگران نباشید با شرایطی استثنایی بصورت اقساط می‌توانید به راحتی پرداخت کنید. راه‌های دیگری هم هست که خدمتتان ارسال خواهم کرد این فرصت طلایی را حداقل برای یکسال آینده از دست ندهید.»
آن لحظه سر از پا نمی‌شناسم، وای یعنی می‌توانم یه شبه ره صد ساله را طی کنم، چه تصویر قشنگی!
«همین که در این تصویر غرق می‌شوم دوباره پیام می‌دهد اگر نکته مبهمی هست بفرمایید؟»

می‌گویم: «خیر، کاملاً متوجه شدم». در صورتی که پشت آن همه تخیل و وسوسه یه دنیا سوال و ترس و تردید را حس می‌کنم.
اصلاً چه چیزی مرا به سمت بازار رویافروشان کشاند؟
عدم شناخت از خود و دنبال راحت‌ترین مسیر برای موفقیت بودن و در آخر کلی سوال بی‌جواب و کلی وعده و وعید که محقق نشد و کاملاً مغایر با منش کوچینگ بود.

و امروز به واقع دریافتیم که کوچینگ را باید زیست کرد تا دریچه دیگری از آگاهی به زندگی‌مان جاری شود و منجر به این شود که دنیای خود و اطرافیانتان را زیباتر کنیم و این مهم محقق نمی‌شود مگر در مسیر کشف

خود، به آن رسیده باشیم نه با رنگ و لعاب به ما فروخته باشند. باید عاشق خدمت به خود و دیگران باشیم و با صبوری و استمرار خاک صحنه بخوریم، باید کوچینگ را با تمام وجود درک کنیم نه تنها بیاموزیم، باید کوچینگ جزئی از منش ما باشد نه لول اجتماعی ما، باید باور داشته باشیم به صرف کوچ شدن ارزش افزوده ای ایجاد نمی‌شود، بلکه کوچ بودن، ماندن و زیست کردن کلید اصالت و اعتبار و ماندگاری ماست. کوچینگ یعنی عشق به خود، به هم‌نوع، به زندگی و کوچ کردن از من به ما، برای پروازی دسته جمعی.

بنگریم که چقدر عاشق هستیم.

امروز به همان اندازه که رویافروشان و کوچ نماها در گستردگی این امر مسئول هستند ما هم با عدم شفافیت و شناخت از خود، مسئولیم و باید پیش از ورود به هر حرفه ای با خودمان صادقانه روبرو شویم و اگر دلیل ورودمان به آن میزان درآمد، مدرک گرایی، لول اجتماعی، دیده شدن و غیره است، آنجا همان نقطه ایست که باید مکث کرد، بهتر دید، بهتر شنید و بهتر عمیق شد تا با هم اندیشی و شفافیت در مسیر خودمان قرار بگیریم.

کوچینگ فرصت ارزشمندی، در سراسر دنیا در اختیار همه انسان‌ها قرار می‌دهد که بتوانند تغییر و تحول را در مسیر اهدافشان تجربه کنند و در مسیر توسعه فردی و شکوفایی قدم بردارند و نوعی خدمت به خود و دیگران را رقم بزنند. لذا برای انتخاب بهترین مسیر کوچینگ بهتر است سه وجه را در نظر بگیریم که اگر هر سه بعد به خوبی شناخته شده و با تمامیت به مسئولیت‌های خود عمل کنند، شخص متقاضی می‌تواند آگاهانه‌تر برای انتخاب مسیر اقدام کند و بر اساس نظر حاضرین در جلسه مصاحبه، با احتمال بیشتری به انتخاب بهینه دست یابد و بهره مند شود.

مسئولیت متقاضی:

زمان آن رسیده پیش از ورود به هر فضایی از خودمان چند سوال بپرسیم که قطعاً بعد از پاسخ به این سوالات می توانیم آگاهانه تر انتخاب کنیم:

آیا کوچینگ برای ماست یا خیر؟

معنای کوچینگ چیست و چقدر با دنیای ما هم خوانی دارد؟

در کوچینگ به دنبال چه دستاوردی میگردیم؟

چه انتظاری از آموزشگاه خود داریم؟

چه انتظاری از خودمان بعد از فارغ التحصیلی داریم؟

از مدرک کوچینگ چه استفاده ای می خواهیم داشته باشیم؟

و همچنین به علمی چون انسان شناسی، فلسفه، نوروساینس، روان شناسی و علوم شناختی علاقه مند باشیم و در مسیر خودشناسی چشم انداز و دلیل حضورمان در این فضا را روشن و شفاف بدانیم.

بعد از پاسخ به این سوالات، اگر دریافتیم که کوچینگ رسالت ماست، بهتر است از نهادهای و منابعی که با تمامیت فعالیت می کنند کمک بگیریم که چطور آگاهانه تر به این عرصه ورود کنیم؟

دست کم یک جلسه کوچینگ را ببینیم.

یک دوره به عنوان مراجع کوچینگ دریافت کنیم.

و آگاه باشیم که:

مگر می شود رویا خرید و واقعیت فروخت؟

مگر می شود فریب خرید و شریف فروخت؟

مگر می شود تبلیغات خرید و تمامیت فروخت؟

مگر می شود زرد خرید و سبز فروخت؟

مگر می شود مدرک خرید و درک فروخت؟

مسئولیت موسسات:

از چشم اندازی که قرار است پیش روی دانش پذیر باشد شفاف صحبت کند و مصاحبه ای جهت آشنایی با دانش پذیر و روشن کردن مسیر پیش رو داشته باشد. دانش پذیر را از هرجهت ارزیابی کند که آیا چشم اندازی که دارد با چشم انداز کوچینگ هم راستاست، چقدر خودش را می شناسد و چقدر با دنیای کوچینگ نزدیک و آشناست. به متقاضی کمک کند تا یک جلسه آزمایشی از محتوای دوره را تجربه کند و به سوالات متقاضی در زمان انجام تحقیقات پاسخگو باشد. همچنین از تبلیغات غیر واقعی که کوچینگ را بیش از حد پردرآمد و یا دارای کلاس اجتماعی بسیار بالایی داند، پرهیز کند مدارک پایان دوره خود را به صورت شفاف و کامل معرفی کند و لیستی از دانش پذیران قبلی را به عنوان منبع و مرجع ارزیابی در سایت خود قرار دهد.

مسئولیت متولیان جامعه کوچینگ:

تصویری جامع از نهادهای فعال، حل و فصل چالش‌های این حوزه و محلی برای مراجعه در جامعه کوچینگ داشته باشد. امکان احراز هویت نهادهای اساتید مدارس و آکادمی‌ها را فراهم کند. و در انتها با همدلی، بدون قضاوت و به دور از فرافکنی، هر شخص سهم خود را با تمامیت بردارد و مسئولانه پاسخگوی خدمات خود باشد تا آرامش و امنیت به دریای کوچینگ بازگردد و همه کنار هم پروازی دسته جمعی را بر فراز آسمان آبی تجربه کنیم.

بالی برای هم

گامی چو یک قدم

دستت به من بده

بگذر از این عدم

اهمیت آمار و ارقام در حوزه کوچینگ

افراد با هر نوع گرایشی در هر حوزه‌ای از جمله کوچینگ باید اهمیت آمار و ارقام اشتغال در آن حیطه را بدانند و همچنین باید آگاه باشند که چگونه چنین گزارش‌هایی را تفسیر کنند، در واقع بر اساس آمار و ارقام است که چندین تصمیم مهم تجاری مانند زمان ورود به یک بازار خاص یا نحوه پایه‌گذاری چنین استراتژی‌های ورود باید اتخاذ شود.

این نکته نیز حائز اهمیت است. که آمار و ارقام اشتغال در آن پیشه، معمولاً روندهای عمیق‌تر را پنهان می‌کند و از این رو نه تنها باید نحوه خواندن چنین گزارش‌هایی را بلد باشید، بلکه باید بدانید که چگونه چنین اعدادی را تعمیم داده و آن‌ها را به اطلاعات عملی تبدیل کرد، که بر اساس آن چندین مورد می‌توان تصمیمات مهم تجاری گرفت. لازم به یاد آوری است که داده‌های خامی که در آمار و ارقام ارائه می‌شود،

اولاً آن‌ها را به اطلاعات مفیدی تبدیل کرد و سپس برای پایه‌گذاری تصمیمات تجاری استفاده نمود. در اینجا آماری از کوچینگ را بیان می‌کنیم که دید روشنی به شما در مورد این حرفه نوپا بدهد و اگر علاقه‌مند و یا دانشجوی این رشته و مهارت هستید، دانستن این آمار همانند چراغ روشنی در مسیر شغلی و کسب و کار شما باشد و این آمارهای جذاب کوچینگ است که ثابت می‌کند شما در صنعت درستی هستید و اگر در آن حرفه بکوشید، قطعاً موفق می‌شوید.

خلاصه آمار کوچینگ زندگی

۱. ۷۱۰۰۰ مربی زندگی در ۱۶۱ کشور در سراسر جهان مستقر هستند.
۲. در سال ۲۰۱۸، ۵۳۳۰۰ مربی وجود داشت.
۳. برآورد درآمد جهانی از کوچینگ در سال ۲۰۱۹، ۲/۸۴۹ میلیارد دلار بود.
۴. جستجوی کوچ‌ها در لینکدین بیش از ۶/۲۸ میلیون نتیجه در سال ۲۰۲۰ بوده است.
۵. طبق مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۱ توسط موسسه منچستر انجام شده نشان می‌دهد، صنعت‌هایی که یک کوچ، کسب و کار را استخدام کرده‌اند، به طور متوسط نرخ بازگشت سرمایه ۵/۷ برابری نسبت به مقدار پولی که برای خدمات کوچینگ پرداخته‌اند، داشته‌اند.
۶. مطالعه‌ای که توسط «هی‌گروپ» انجام شده نشان می‌دهد که ۴۰ درصد از شرکت‌های موجود در Fortune (لیست ۵۰۰ شرکت برتر) از خدمات کوچینگ کسب و کار برای آموزش و توسعه مدیران اجرایی خود استفاده می‌کنند.

۷. کوچینگ زندگی، دومین صنعت با رشد سریع در ایالات متحده است.

۸. ۲۳۳۰۰ مری در آمریکای شمالی وجود دارد. درصد تغییر در درآمد کل کوچ‌ها بین سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۹ در ایالات متحده ۳۶ درصد بوده است.

۹. ۵۳ درصد صاحبان کسب و کار و مدیران اجرایی عنوان کرده‌اند که استفاده از خدمات کوچینگ بهره‌وری آن‌ها را افزایش داده است.

۱۰. ۶۱ درصد از صاحبان کسب و کار گفته‌اند: «رضایت شغلی آن‌ها به دلیل استفاده از خدمات کوچینگ زیاد شده است».

۱۱. ۲۳ درصد از مدیران اجرایی اذعان داشته‌اند. که کوچینگ کسب و کار به آن‌ها کمک کرده که هزینه‌های عملیاتی خود را کاهش دهند. ۱۲. ۶۷ درصد از صاحبان کسب و کار و مدیران اجرایی گزارش داده‌اند. که کوچینگ کسب و کار مهارت‌های کار تیمی آن‌ها در کسب و کارشان را افزایش داده است.

۱۳. ۷۳ درصد از کلاینت‌ها می‌گویند که کوچینگ به آن‌ها کمک می‌کند. تا روابط، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های بین فردی، عملکرد کاری، تعادل بین کار و زندگی و سلامتی خود را بهبود ببخشند. ۱۴. ۵۱ درصد از شرکت‌هایی که فرهنگ مربیگری قوی دارند. درآمد بیشتری نسبت به سایر شرکت‌های صنعت خود کسب می‌کنند.

۱۵. پس از کووید-۱۹، مربیگری آنلاین به ۵۷ درصد افزایش یافت. ۱۶. ۹۵ درصد کلاینت‌ها، مربیان خود را «خوب» یا «عالی» ارزیابی می‌کنند.

۱۷. اکثر کلاینت‌ها، مربیان خود را از طریق ارجاعات و تبلیغات شفاهی

پیدا می‌کنند. (۴۶ درصد)

۱۸. اکثریت برنامه‌های مربیگری یک سال یا کمتر طول می‌کشد. (۷۳ درصد)

۱۹. ۱۴ درصد از متقاضیان کوچینگ می‌گویند که مربیان را برای بهبود مهارت‌های مدیریت کسب و کار خود استخدام می‌کنند.

۲۰. ۶۱ درصد از کلاینت‌ها می‌گویند که به سبب کوچینگ مهارت‌های مدیریت کسب و کار خود را بهبود بخشیده‌اند.

۲۱. ۸۰ درصد از مربیان افزایش اعتماد به نفس را گزارش می‌دهند.

۲۲. ۷۰ درصد از مربیان، عملکرد کاری، روابط و ارتباطات را بهبود می‌بخشند.

۲۳. ۳۳ درصد از بنیان‌گذارانی که توسط کارآفرینان موفق راهنمایی می‌شوند، به بهترین عملکردها تبدیل می‌گردند.

۲۴. تنها ۲۲ درصد از کارآفرینان هنگام راه‌اندازی کسب و کارشان مربی دارند.

۲۵. ۹۲ درصد از صاحبان مشاغل کوچک موافق هستند که مربیان تاثیر مستقیمی بر رشد آن‌ها و شانس بقای مشاغل آن‌ها دارند.

۲۶. ۸۹ درصد از صاحبان مشاغلی که مربی ندارند، آرزو دارند که داشته باشند.

۲۷. ۳۰ درصد از صاحبان مشاغلی که فقط یک‌بار با یک مربی تعامل داشتند، رشد خود را گزارش کردند.

۲۸. ۸۸ درصد از صاحبان مشاغلی که یک مربی دارند می‌گویند که داشتن آن ارزشمند است.

۲۹. در سال ۲۰۱۹، ۷۰ درصد از کل مربیان زن بودند که نسبت به سال

۲۰۱۵. افزایش ۳ درصدی را نشان می‌دهد.
۳۰. پلتفرم‌های کوچینگ آنلاین قرار است تا سال ۲۰۲۸ به اندازه بازار ۴/۵ دلار برسند.

۳۱. ۴۳ درصد از شرکت‌ها از مریگیری حرفه‌ای به عنوان ابزاری برای توسعه کارکنان استفاده می‌کنند.

۳۲. ۷۲ درصد از سازمان‌ها، رویکردهای مریگیری متفاوتی را برای کارکنان خود در سطوح مختلف ارائه نمی‌دهند.

۳۳. بازار جهانی کوچینگ، نرخ رشد هیجان‌انگیز ۱۵/۴۳ را بین سال‌های ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۴ تجربه می‌کند. که نشان‌دهنده گسترش سریع و پتانسیل آینده آن است.

۳۴. تقاضا برای مریگیری فراتر از مرزهاست. به طوری که کشورهایمانند چین، هند و برزیل رشد قابل توجهی را به نمایش می‌گذارند که نشان‌دهنده ظهور قطب‌های جدید برای این صنعت پویا است.

۳۵. ۱/۷ میلیون مربی فعال در لینکدین حضور دارند.
۳۶. کوچینگ یکی از سریع‌ترین صنایع در حال رشد در ایالات متحده در سال ۲۰۲۲ است.

۳۷. آمار سطح تحصیلات کوچ‌های ایران

- دکتری ۱۶ درصد
- کارشناسی ارشد ۲۱ درصد
- کارشناسی ۵۹/۵ درصد
- دیپلم ۲/۹ درصد
- پزشک ۰/۴ درصد

کارگروه‌ها

گزارش کارگروه اجرایی کوچینگ سازمانی

در تاریخ ۱۶ دیماه ۱۴۰۲ با متنی از سوی تیم هماهنگی هفته کوچینگ ۱۴۰۳، تیم اجرایی کوچینگ سازمانی رسماً آغاز به کار کرد و اولین جلسه گروه در تاریخ ۱۴۰۲/۱۰/۲۴ برگزار شد. و رئوس مطالب جلسه عبارت بود از:

۱. مشخص شدن نوع سازمان‌های مخاطب.
 ۲. معرفی کوچینگ سازمانی و تاثیر آن در حوزه‌ی منابع انسانی و افزایش بهره‌وری سازمان بر اساس نوع مخاطبین.
 ۳. تمرکز بر چگونگی فرآیند دعوت و اجرا برای روز رویداد.
 ۴. مشورت با برخی از اساتید با تجربه در حوزه کوچینگ سازمانی.
- از بهمن ماه تا پایان اسفند ماه سال ۱۴۰۲ هر صبح چهارشنبه جلسات هفتگی تیم اجرایی برگزار شده است. و در تاریخ ۱۳ بهمن ماه با رأی گیری در گروه، رابط این تیم مشخص گردید.
- جهت مشورت با اساتید برای پربارتر و موثرتر شدن رویداد و آشنایی بیشتر با نیاز مخاطبین، با توجه به امکان دسترسی و تنظیم قرار، جلساتی با حدود ۱۵ نفر از عزیزان که قریب به اتفاق آن‌ها در شورای راهبری هم حضور داشتند، هماهنگ گردید. که ناگفته نباشد، تعدادی هم هنوز فرصتی برای این گفتگو را نداشته‌اند.

از جمله دوستانی که با آن‌ها گفت و گو شده است، می‌توان از جناب آقایان: محمدرضا تراییان، صالح مختاری، علیرضا نعیمی، افشین محمد، افشین وزیریان، و سرکار خانم دلبر نیروشک و ساناز صدوقی نام برد. که

البته نگاه‌های متفاوتی در میان دوستان، هم در مورد نوع مخاطبین و هم به جهت محتوای قابل ارائه و چگونگی آن وجود داشت.

جمع بندی گفت و گوها بدین شکل است، که ما دو گروه مخاطب داریم:

۱. گروهی که با کوچینگ سازمانی آشنایی دارند.

۲. گروهی که اصلاً با کوچینگ آشنا نیستند.

خوب است، نگاهمان را به سال ۱۴۰۵ معطوف کنیم و بدانیم ایده‌آل‌های ما تا آن زمان محقق می‌گردد، و باید تلاشمان بر این باشد. که از اکنون پله‌هایی برای آن زمان خلق کنیم.

افراد در همایش به سه گروه تقسیم می‌شوند، که می‌توانیم برنامه‌هایی متناسب با آن‌ها داشته باشیم:

۱. کاربردی: برای سازمان‌هایی که با کوچینگ آشنا نیستند، و می‌توانیم در قالب کارگاه و بازی، آن‌ها را با مباحثی از کوچینگ سازمانی آشنا کنیم.

۲. توسعه: که در این سطح افراد با کوچینگ آشنا هستند، و شرکت‌هایی بالغ هستند. با گذاشتن پنل با حضور افراد خبره در حوزه کوچینگ، به بررسی چالش‌های مخاطبین می‌پردازیم.

۳. عمق: در این بخش یک کیس از یک سازمان با تجربه‌ی کوچینگ را معرفی می‌کنیم، و با تحلیل آن به مخاطبین نشان می‌دهیم، که با کوچینگ سازمانی چه اتفاقی در یک شرکت افتاده است.

در پایان تمامی تلاش ما این است، که طرز فکر، همکاری، هم‌افزایی، کمک و مشارکت را معرفی و ارتقاء دهیم.

برای دستیابی به شرکت‌ها و سازمان‌های پویا و علاقه‌مند، جلسات متعددی با انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، شرکت الو بیزینس، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و انجمن مدیریت کیفیت ایران برگزار

کردیم. و چند سازمان دیگر، از جمله سازمان مدیریت صنعتی و جایزه تعالی در حال پیگیری می باشد.

گزارش کارگروه شورای پژوهشی

اقدامات انجام شده ماه‌های اخیر توسط شورای علمی پژوهشی به شرح زیر می‌باشد:

۱. تدوین چارت شورا.
۲. تدوین موضوعات مهم.
۳. تدوین دستورالعمل نگارش مقالات.
۴. تدوین شاخص‌های ارزیابی مقالات.
۵. ارزیابی و ارسال اصلاحیه بیش از ده چکیده ارسالی در کمیته ارزیابی مقالات.
۶. فراخوان ارسال کتاب و ترجمه.
۷. تهیه فایل آشنایی با روش پژوهش و مقاله نویسی در کوچینگ و ارائه آن توسط اعضای شورای علمی و پژوهشی.
۸. تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها براساس چارت تدوین شده شورای علمی و پژوهشی.
۹. بررسی و اعلام نظر درخصوص برگزاری وبینارها، کارگاه‌ها و سخنرانی‌های مربوط به هفته کوچینگ ایران.



استان‌ها



گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان آذربایجان شرقی

آغاز کار از دی ماه سال ۱۴۰۲. در استان، سه جلسه حضوری و دو جلسه آنلاین بین کوچ‌ها برگزار گردید.



شرح فعالیت کوچینگ در استان

در دوره‌های مبنای گفتگو: «شناخت نقاط، پتانسیل‌ها، بررسی، موانع

و تمرکز روی یک‌سری مخاطبین مشخص بود». در طی جلسات و گفتگوها تعیین گردید تا برای هفته کوچینگ در راستای شعار هفته کوچینگ، اقداماتی صورت پذیرد.

● این اقدامات شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. دعوت از گروه دانش آموزان مداس غیر دولتی و معرفی کوچینگ همراه با ارائه خدمات کوچینگ.
۲. دعوت مربیان فنی حرفه‌ای و آشنا کردن این افراد با کوچینگ و ارائه خدمت.
۳. برگزاری سمیناری برای معرفی کوچینگ.
۴. تشکیل مجمع کوچ‌های استان.
۵. طراحی پیچ استان در لینکدین و اینستاگرام.



گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان اصفهان

کوچینگ یک شراکت مستمر جهت توسعه فردی است که از طریق تعامل مستقیم بین کوچ وکلاینت صورت می‌گیرد. این فرآیند اغلب به عنوان یک روش کارآمد برای افزایش عملکرد، توسعه مهارت‌ها، و رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای شناخته می‌شود.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

تجربیات یک نفر از همکاران کوچ در استان اصفهان را با هم بخوانیم: هنگامی که از سمت مدیریت مالی به طرف حرفه کوچینگ ترغیب شدم، خیلی تغییر کردم. چون از نزدیک شاهد خدمات این حرفه بودم. مشاهده می‌کردم که چقدر میتونه کمک کننده باشه و انگار دری به سمت دنیای نورانی و پر از آگاهی به رویم باز شده بود. با کوچینگ باورهای محدود کننده خودم را کشف کرده و تغییردیدگاه در من اتفاق افتاد. از آن زمان پیشرفت‌های خیلی زیادی در مسیر شخصی و حرفه‌ای خودم داشتم.

در استان، چهار جلسه برگزار گردید که یکی از آن‌ها به صورت حضوری و با حضور هفت نفر و سه جلسه دیگر به صورت آنلاین اجرا شدند. تعداد حاضران در جلسات آنلاین متغیر بوده و از ۲ تا ۸ نفر متفاوت بود. در این جلسات، بحث‌های گسترده‌ای در زمینه‌های آموزشی صورت گرفت. این بحث‌ها از جمله آموزش مثلث کارپمن به همراه ارتباط آن با کوچینگ بود و همچنین روش‌هایی در زمینه توسعه کوچینگ در استان به بحث و بررسی گذاشته شد.



در نتیجه این جلسات تصمیم به اقداماتی از قبیل برگزاری وبینار، کارگاه‌های آموزشی با رویکرد کوچینگ گروهی با موضوعات مختلف گرفته شد. این موضوعات به اقتراح دوستان بوده و شامل اعتماد به نفس، حقوق بانوان، مسائل نوجوانان، ارتباط والد-فرزند، کمال‌گرایی و موارد متنوعی می‌شوند. همچنین تصمیم به برگزاری جلسات با مدارس غیر انتفاعی و فرهنگ‌سراها برای ارائه خدمات کوچینگ گرفته شده و برخی از دوستان نیز پذیرفته‌اند. که در این زمینه مسئولیت بپذیرند.



گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان تهران

برای گسترش کوچینگ در استان تهران، ابتدا افراد را با مفهوم و تأثیرات کوچینگ آشنا کنیم. ارائه دهندگان خدمات کوچینگ می‌توانند با برگزاری جلسات اطلاع‌رسانی، وبینارها و کارگاه‌های آموزشی، افراد را با اهمیت و تأثیر سازنده کوچینگ آشنا کرده و استفاده از این خدمات دعوت کنند. همچنین ایجاد شبکه‌های ارتباطی و همکاری با سازمان‌ها، موسسات آموزشی و فرهنگی، واحدهای دولتی و خصوصی و رسانه‌ها نیز می‌تواند در افزایش آگاهی و ترویج فرهنگ کوچینگ مؤثر باشد.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

در زمستان ۱۴۰۲ سه نوبت دوره‌ی حضوری با حضور کوچ‌های استان برگزار شد.

در تاریخ ۶ اسفند با وجود برفی که در آن روز می‌بارید، کوچ‌های استان برنامه‌ریزی کردند و در یکی از دوره‌ی‌ها شرکت کردند. تعدادی از کوچ‌ها

از ساعت ۱۰ الی ۱۳ و تعداد دیگری از کوچ‌ها از ساعت ۱۸ الی ۲۱ در دوره‌می این روز شرکت کردند.

در تاریخ ۱۸ اسفند ساعت ۱۱ الی ۱۴ دوره‌می حضوری دیگری برگزار شد که البته در اواخر جلسه با کارگروه دانشجویی هم گفتگویی‌هایی در زمینه برنامه‌های این هفته انجام دادیم.



در این دوره‌می‌ها کوچ‌های استان تهران با هم بیشتر آشنا شدند و از مسیر کوچپنگی که تا الان طی کردند و چالش‌هایی مثل کسب درآمد از طریق ارائه خدمات کوچپنگ، شیوه‌های معرفی کوچپنگ در جامعه از جمله سازمان‌ها و نهادهای مختلف و تجربه‌هایی که در این زمینه کسب کردند، گفتگو کردند. تعدادی از کوچ‌ها قرار شد کوچپنگ را در محیط‌های مختلف از جمله مدرسه، دانشگاه و سازمان‌های مختلف با حمایت هفته کوچپنگ ایران معرفی کنند و افراد محصل یا دانشجو یا شاغل در این محل‌ها بتوانند کوچپنگ را یا به صورت فردی یا گروهی تجربه کنند و البته این گفتگوها و

برنامه ریزی ها جهت اجرایی شدن برنامه ها در گروه تلگرامی استان تهران و با گفتگوی خصوصی با کوچ‌های استان همچنان ادامه دارد. در دوره‌های ما، در گروه و در خصوصی کوچ‌ها سوالات، دغدغه‌ها و پیشنهادهای را در زمینه هفته کوچینگ ایران مطرح می‌کنند و راجع به آن‌ها گفتگو می‌شود و به سوالات آن‌ها پاسخ داده می‌شود.



گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان چهارمحال بختیاری

بسیار خرسندیم که اولین سال برگزاری، رویداد هفته کوچینگ در استان چهارمحال بختیاری می باشد.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

اولین دوره می کوچها در تاریخ ۱۴۰۲/۱۲/۱۰ برگزار گردید. در این جلسه برای اولین بار کوچهای استان یکدیگر را ملاقات کردند. ابتدا به معرفی خود و مدارسی که کوچینگ رو آموخته بودند، پرداختند. همچنین از تجربه های زیسته کوچینگ و از جلساتی که تا به امروز با کلاینت خود داشته اند، نکاتی رو عنوان کردند.

جلسه ۲۲ اسفندماه که برگزار شد، همگی اتفاق نظر داشتیم که کوچینگ در این استان به آن صورت که باید شناخته شده نمی باشد. به همین دلیل بزرگترین رسالت خود را معرفی کوچینگ و چشاندن خدمات آن به کسانی که دغدغه رشد دارند، دانستیم.

• اهداف کوتاه مدت و بلندمدت تصمیم‌گیری شده شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. تهیه محتوای آموزشی غنی برای معرفی کوچینگ.
۲. مذاکره با مراکز دانشگاهی، پارک علم و فناوری، واحد آموزش اتاق بازرگانی برای اسپانسرینگ و یا حامی برگزاری سمینارهای معرفی کوچینگ.
۳. برنامه‌ریزی و اعلام آمادگی کوچ‌ها برای ارائه خدمات رایگان کوچینگ در هفته کوچینگ ایران.
۴. فراهم کردن، بستری برای ارائه خدمات کوچینگ گروهی به مخاطبین علاقمند در قالب برگزاری جلسات نقد کتاب و نقد انیمیشن در محل آموزشگاه مدیران کوچ.
۵. برگزاری جلسات منتورینگ برای کوچ‌ها.
۶. برگزاری دوره‌های ماهانه به منظور بررسی و مرور صلاحیت‌های کوچینگ.
۷. برگزاری جلسات کتاب‌خوانی مختص کوچ‌ها با عناوین کتاب‌های مرتبط با حوزه کوچینگ (تئوری انتخاب، راه و رسم مربیگری، کوچینگ زندگی، من کجا کوچ شدن کجا و غیره).
۸. برگزاری جلسات مختص، کوچ‌ها با موضوعات مرتبط با کسب و کار کوچینگ.



گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان خراسان رضوی

در حال حاضر گروه کوچینگ استان خراسان رضوی متشکل از ۱۰۷ کوچ می‌باشد.

در چند ماهه اخیر کمیسیونی با عنوان روان‌شناسی و کوچینگ تأسیس شده است که چشم‌اندازی از جنس هویت حقوقی کوچ‌ها و کوچینگ دارد.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

دیبر و یکی از اعضای هیئت رئیسه این کمیسیون با نامه‌ای رسمی در اولین گردهمایی رویداد هفته کوچینگ سال ۱۴۰۳ حضور پیدا کرد و حمایت خود را اعلام نمودند. مسئولیت اجتماعی کمیسیون در هفته کوچینگ، معرفی و وصل کردن کوچینگ به کسب و کارهاست.

تا به حال چندین جلسه گروهی و فردی با اعضای گروه استانی برگزار شد. بخشی به آشنایی بیشتر دوستان از یکدیگر و شناخت توانمندی‌ها و تخصص هر فرد پرداخته شد. بخشی هم به جهت کمک گرفتن از

کوچ‌های سرشناسی که به واسطه ارتباطات و فعالیت‌هایشان بستر مناسبی برای اجرای برنامه‌ها در اختیار دارند.

● مسئولیت‌های اجتماعی این دوستان شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. معرفی کوچینگ در دانشگاه‌های مشهد و برخی شهرستان‌های استان.
 ۲. برگزاری سمینارهایی برای عموم جامعه در جهت شناساندن کوچینگ اصیل و بیان تفاوت میان کوچ‌های حرفه‌ای و کوچ‌نماها.
 ۳. آموزش ساخت مسیر شغلی به کوچ‌های عزیز و کمک در یافتن بسترهای شغلی می‌باشد.
- در پایان فایل اکسلی تهیه شده که در اختیار دوستان مورد علاقه قرار می‌دهیم تا برای ساختن تیمی قدرتمند و توانا یک رزومه کامل داشته باشیم.





گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان خوزستان

کوچینگ چیست؟ کوچینگ یک رابطه حمایتی و دو طرفه است که در آن کوچ به کلاینت خود کمک می‌کند. تا با تمرکز بر هدف انتخاب شده به نتایج مورد نظر خود دست پیدا کنند، حتی در زندگی شخصی و کاری به نتایج دلخواه خود برسند و از این طریق، اهداف شخصی خود را محقق کنند.

استان خوزستان با داشتن بیش از ۳۰ کوچ فعال در گرایش‌های متفاوت از جمله کوچ بیزینس، توسعه فردی، عملکرد، سازمانی، روابط، کودکان و خانواده و غیره در چند ماه اخیر فعالیت‌هایی از جمله برگزاری چهار جلسه آنلاین و یک جلسه حضوری در مرکز استان با شرکت کردن بیش از نیمی از اعضا را آغاز کرده است.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

با توجه به این که کوچینگ در استان خوزستان به شدت نوپا و برای عموم نا آشناست، وظیفه خود دانستیم که در ترویج این مهم اقداماتی

از برگزاری سمینار و همایش تا برگزاری جلسات خصوصی با صاحبین مشاغل و همچنین برگزاری تئاتر در بعضی از شهرستان ها با رویکرد و معرفی کوچینگ، صورت گیرد. که مشخص گردید که یکی از مهمترین و سریعترین راهها در ارائه کوچینگ، مراکز آموزشی از قبیل مدارس و دانشگاهها می باشد، که در این جهت اقداماتی به صورت برگزاری جلسات گروهی در مدارس و دانشگاهها در حال انجام و اجراست.





گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان گیلان

گردهمایی هفته کوچینگ استان گیلان: رونق جدید در راه توسعه

سالی که گذشت، گردهمایی هفته کوچینگ استان گیلان به وحدت و یکپارچگی نرسیده بود، اما از آن زمان با تصمیم گیری جمعی از کوچ‌های استان، شاهد آغاز یک فصل جدید در فعالیت های استان گیلان هستیم.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

یکپارچه سازی گردهمایی هفته کوچینگ که از سال قبل و به کمک هفت نفر از کوچ‌ها آغاز شده بود، در سال جدید به تعداد ۴۰ نفر عضو فعال در گروه استان گیلان رسیده است و این روند رشدی پایدار دارد. با برگزاری پنج جلسه آنلاین و دو گردهمایی حضوری از تجربیات و هم‌افزایی نظرات بهره بردیم. در گام بعد با نظر کوچ‌های استان تصمیم به تشکیل مجمع یا شورای یکپارچه کوچینگ در استان گیلان گرفته شد. که این تصمیم در یک گردهمایی حضوری و آنلاین در تاریخ ۱۸ اسفندماه ۱۴۰۲ مورد بررسی

اولیه قرار گرفت و نخستین اعضاء آن تعیین شدند.

هدف ما از این تلاش‌ها این است، ترویج فرهنگ کوچینگ و افزایش آگاهی عمومی، درباره ماهیت و پتانسیل‌های کاربردی و اثر بخش کوچینگ در سطحی فراگیر در استان گیلان است.

در نتیجه با توجه به توانمندی و پتانسیل کوچ‌های گیلان قصد داریمتا با برگزاری رویدادهایی هم‌اوا و هم‌افزا با هفته کوچینگ ایران و دیگر فعالیت‌های نوگرا ضمن حضوری هم‌گرا در جوامع مخاطبین هدف، نقشی مؤثر در خلق آگاهی، آفرینش باور به توانمندی، راهبری اصلاح، بهبود و رشد و تحول جامعه داشته باشیم.





گزارش هفته کوچینگ ۴۰۳

استان هرمزگان

کوچ‌های استان خود را گرد هم می‌آوریم و با هم برای خلق یک رویداد می‌کوشیم.

شرح فعالیت کوچینگ در استان

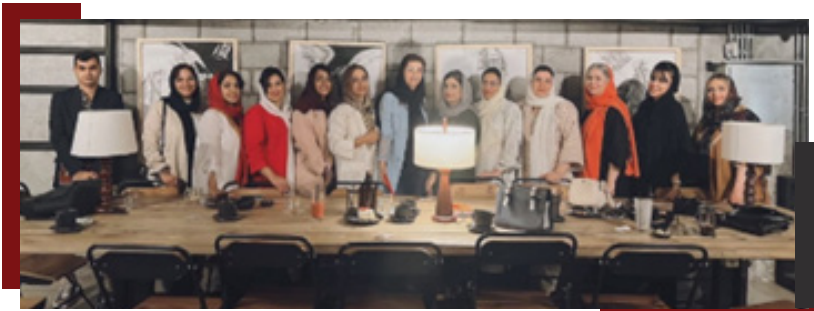
اولین نشست، دوره‌می حضوری کوچ‌های استان هرمزگان به مناسبت هفته کوچینگ، سال ۱۴۰۲ با حضور ۱۳ نفر از این عزیزان در تاریخ جمعه ۱۸ اسفند برگزار شد.

• علاوه بر این موارد زیر مورد بررسی قرار گرفت:

۱. نیاز به مکان ویژه و مشخص برای برگزاری دوره‌می‌ها و رویدادها.
۲. ضرورت تیم‌سازی و استفاده از هوش جمعی و سینرژی تیمی بر اساس تجربه‌های همکاران در دوره‌هایی که در گذشته به صورت انفرادی برگزار نموده‌اند.
۳. بررسی برنامه‌های پیش روی اعضای استان با تاکید بر برنامه‌های

هفته کوچینگ.

۴. نیاز به همکاری و شفاف سازی مجوز نهایی شرکت ثبت شده به منظور سامان دهی حقوقی به فعالیت های اعضا.
۵. امکان سنجی برگزاری یک رویداد حضوری با حمایت اسپانسر به منظور معرفی کوچینگ.
۶. تشکیل کارگروه های کوچینگ شامل:
کارگروه کوچینگ دانشجویی
کارگروه کوچینگ سازمانی
کارگروه کوچینگ آموزشی
۷. اعلام خروجی جلسات توسط نماینده هر کارگروه در گروه استانی.
۸. فعال سازی صفحه اینستاگرام کوچ های استان با معرفی اعضا و اطلاع رسانی برنامه های کوچینگ.
۹. برنامه ریزی حضور گروهی از کوچ های داوطلب در برنامه های هفته کوچینگ ایران در استان تهران.
۱۰. برگزاری جلسات کوچینگ هم سطح.
۱۱. امکان برگزاری دوره های پودمانی به صورت تک درس و یا تک دوره با ارایه مدرک از دانشگاه جامع علمی کاربردی.



کوچ‌های حرفه‌ای هفته کوچینگ ایران

ایمیل	سطح	نام و نام خانوادگی
soolmazm49@gmail.com	سطح یک	سولماز منجری
anahitamahmoudi5@gmail.com	سطح دو	آناهیتا محمودی
Movoka@yahoo.com	سطح دو	مریم عطری نژاد
nargesfarshidi2017@gmail.com	سطح دو	نرگس فرشیدی
M.s.safavi11@gmail.com	سطح دو	مریم صفوی
hooman.farmanbordar@gmail.com	سطح دو	هومن فرمانبردار
Moosavi5305@gmail.com	PCC	منصوره سادات موسوی
Lbahiraee75@gmail.com	سطح دو	لیلی بحیرائی
	سطح دو	مریم محمدی
Coach.panah@gmail.com	PCC	معصومه احمد پناه
Hamideh.pazoki@gmail.com	سطح یک	حمیده پازوکی
	سطح یک	مریم توکلی
fatemehsarhani53@gmail.com	مدرک تخصصی موسسه	فاطمه سرهانی
	سطح یک	سمیه سادات دشمن فنا یزدی
mahmoodhor4@gmail.com	مدرک تخصصی موسسه	محمود حری ابرقویی
Aboozahra@gmail.com	مدرک تخصصی موسسه	زهرا ابویی مهریزی
shdehghani@yahoo.com	مدرک تخصصی موسسه	شهرام دهقانی
Studentpars2016@gmail.com	سطح دو	بهارک زعفرانی زاده
	سطح یک	علی رمضانیان
oldooz_gholoubi@yahoo.com	سطح یک	الدوز قلوبی
Zrykshawrz74@jmail.com	سطح یک	زهرا کشاورز
Saadabadi_zahra@yahoo.com	سطح یک	زهرا سعدآبادی
ghaeni.ali110@gmail.com	سطح دو	علی قاینی

نام و نام خانوادگی	سطح	ایمیل
ناهید رضائی	PCC	
علی معادپخواه	سطح دو	Alimaadi2@gmail.com
سارا منشاد	مدرک تخصصی موسسه	Saramanshad64@gmail.com
امیرحسین فانی زاده	سطح یک	Amirfanizadeh@gmail.com
الهه پَرَمَر	سطح یک	Elaheparmar@gmail.com
صادق برسم	مدرک تخصصی موسسه	Sadegh.b2010@gmail.com
معصومه کلانتری	مدرک تخصصی موسسه	kalantarimasumeh.m@gmail.com
رحمان قنبرزاده	سطح دو	Rahmanqanbarzade@gmail.com
الهام نجفی	سطح دو	Elhamnajaficoach@gmail.com
بنت الهدی راه پیما	سطح دو	Nilla.akeh@gmail.com
سعیده سلیمانی	ACC	soleimanisaedeheh@gmail.com
حدیث مجد	سطح دو	Hadismajd.coach@gmail.com
ملیحه رودباری	سطح دو	
راحیل نیک پور	مدرک تخصصی موسسه	
صدیقه گل آور	سطح دو	Sedighegolavar@gmail.com
الهام قربانیان	سطح دو	elhamghorbanian0@gmail.com
طاهره میرزایی	سطح دو	t.mirzaee@gmail.com
امیر مرتضایی فر	PCC	coach.amirmortezaeifar@gmail.com
لیلا خلفی	سطح یک	leilakhalafi96@gmail.com
سانیا شیخ الاسلامی	سطح یک	Sheikholeslami97@gmail.com
معصومه حسنخانی	سطح یک	Masume_2004@yahoo.com
سیدسجاد حجتی	سطح دو	Hojjati.coach.center@gmail.com
فاطمه فرخی تبار	سطح یک	fatemeh_farokhitabar@yahoo.com
محبوبه مظاهری	PCC	bekargomari@gmail.com
اندیشه هراتیان نژادی	سطح دو	andisheh.haratian@gmail.com
محبوبه آهنکوب	سطح یک	ahankoub.81@gmail.com

نام و نام خانوادگی	سطح	ایمیل
سیدشهاب طباطبائی	سطح یک	dr.shahab.tabatabaei@gmail.com
سمیه قاسمی	سطح یک	somayehghasemi82@gmail.com
فاطمه هنرمند	سطح دو	fatima,honarmand67@gmail.com
زهره زین الدینی	PCC	zeynoddini93@gmail.com
فهیمة مولایی	سطح دو	Fahimemolaei77@gmail.com
امیر تیموری	سطح یک	amiralisani6262@gmail.com
سها بیرانوند	PCC	Soha.beyranvand1@gmail.com
حمیده دهقانی	PCC	Hamide.dehghani@gmail.com
مرضیه فلاح	سطح دو	fallah.msh@gmail.com
زهره صالح بیگ	مدرک تخصصی موسسه	zohrehsalehbeyg@gmail.com
نیلوفر هاشم پور	سطح دو	Niloufarhashempour.coach@gmail.
مسعود شاهدی	سطح دو	masoudshahedi1401@gmail.com
زهره کهدویی	مدرک تخصصی موسسه	zohrekahduei@gmail.com
سکینه ابراهیمی پور	سطح یک	spourbahjat@gmail.com
فائزه سادات حسینی	سطح یک	faezhsadathosseini1379@gmail.
ایرانا احمدی	PCC	Irahmadi2014@gmail.com
افسانه ترقی خواه	سطح یک	afsaneh.taraghi@gmail.com
عبداله سرایانی	سطح یک	
بهجت صفاری	مدرک تخصصی موسسه	Behjat.saffary1985@gmail.com
معصومه نوتی زهی	سطح یک	biny.ntz@gmail.com
نسرین شاعرزاده	سطح یک	nasrin.shaezade245@gmail.com
احمد محمدی لیری	سطح دو	Ahmadmohamadiliri@gmail.com
علی کاشی	PCC	Ali.kashi68@gmail.com
پری سا غفاری	سطح یک	Ghafari6082@gmail.com
محمد مهدی منافی	سطح یک	manafi70335@gmail.com
نادیا نصریان	سطح یک	n.naseriyan.coach@gmail.com

ایمیل	سطح	نام و نام خانوادگی
bluestar472006@gmail.com	سطح یک	علی رضا حاتمی
	مدرك تخصصی موسسه	فاطمه افسری
nmina81@yahoo.com	سطح یک	مینا نوری
raadialireza1355@gmail.com	PCC	علیرضا رعدی
	PCC	مجید خسروی
malgardzahra@gmail.com	مدرك تخصصی موسسه	زهره مال گرد
zfatemy.pharmd@gmail.com	سطح یک	زهره سادات فاطمی
mbacoch8@gmail.com	سطح دو	نسیم کرباسی
	مدرك تخصصی موسسه	فاطمه بابایی
Sanazseif	مدرك تخصصی موسسه	ساناز سیف الدینی
	سطح دو	رضا کریم زاده
Khalaj.coach@gmail.com	سطح دو	سمیه خلج
pourghafari.s.r@gmail.com	سطح یک	سیدرضا پورغفاری
S.Hosseini.sp@gmail.com	مدرك تخصصی موسسه	سیده زینت حسینی
nedazaman1991@gmail.com	سطح دو	ندا زمانی
	PCC	نازنین ذریه

کوچینگ از دیدگاه پونه مکرم

بر اساس فلسفه ی وجودی «کوچینگ و فرایند آن» که مراجع را فردی کوچ پذیر، توانمند، مسئول و عامل می داند و باور دارد او قادر است طی فرایند کوچینگ به همراه یک کوچ به خرد غنی ذاتی خود و تجربیات زیسته اش دسترسی یافته و در مسیر کشف و خلق آنچه حقیقتا می خواهد، گام برداشته و کیفیت زندگی خود را در حوزه های مختلف ارتقا داده و به انسان بهتری تبدیل شود.

جوهر ذاتی حرفه ی کوچینگ بطور سیستماتیک بر هنر شنیدن کوچ استوار است که در حقیقت مهارتی است کلیدی و البته نسبی به نام «فعالانه شنیدن» (Listen Actively) که قبلا «شنیدن موثر یا فعال» یا (Active Listening) نام داشت. فعالانه شنیدن در واقع نحوه ای از شنیدن است که کوچ، توانایی و مهارت گشوده شنیدن و پذیرا بودن در شنوندگی را بگونه ای در خود بسط داده که می تواند حضوری «حاضر و فعال» در سه سطح مغز، قلب و جان با کوچی داشته باشد تا به درک آنچه او می گوید و نمی گوید، دسترسی یابد. نشانه های اصلی این نوع شنوایی در یک جلسه کوچینگ هم در بودن کوچ «being» و هم در گفتار و رفتار کوچ «doing» به شکل های مختلفی از جمله؛ کم و گزیده گویی، پرسیدن سوالات کوتاه و باز، همدلی موثر و دادن فضای خالی «Void Space or Hold Space» به مراجع متجلی میگردد.

بدیهی است، کسب چنین مهارتی نیازمند صرف ساعت های متوالی تمرین و تجربه بوده و به مرور هرچه کوچ مشتاقانه تر و آگاهانه تر به کیفیت شنیدن خود در جلسات کوچینگش توجه کند و با دریافت بازخوردهای سازنده آنرا ارتقا بخشد، این مهارت دیگر فقط در جلسات کوچینگ در خدمت مراجعش نبوده بلکه به ابزاری طبیعی کوچ در کل زندگی او تبدیل خواهد شد و او را به انسانی شنواتر تبدیل خواهد کرد.

شناسایی و درک موانع این مهارت اصلی و نیز بستری که امکان تجلی این سبک از شنیدن را امکانپذیر می‌نماید می‌تواند به خودآگاهی کوچ در توسعه و ارتقا این مهارت کمک کند. موانعی از قبیل مقایسه‌گری و نشخوار ذهنی، قضاوت کردن، ذهن خوانی، مجادله، نصیحت کردن، میل به برحق و یا برتر بودن، سوگیری‌ها و خطاهای شناختی ما در نقش کوچ فیلترهایی هستند که بی‌تردید بر کیفیت شنیدن اثر می‌گذارند و امکان درک منظور گوینده را برایمان سخت یا ناممکن می‌کنند. در مقابل نظاره‌گر بودن و سکوت، ابزار است قدرتمند که به کوچ امکان غرقگی (Flow) در روند جلسه را داده و به مراجع هم‌فضایی می‌دهد تا خود را در امنیت، ابراز کرده و تا درک شود.

در اینصورت، کوچ بگونه‌ای مینیمال و موثر در خدمت مراجع قرار می‌گیرد تا مراجع بتواند به فضای ذهنی و درونی خود متصل گردیده تا کسی که حقیقتاً هست و چیزی که حقیقتاً می‌خواهد را براساس آنچه حقیقتاً برایش معنا دارد از آنچه حقیقتاً او نیست، تمیز داده و به سمت خلق زندگی شایسته‌ی خود قدم بردارد. در چنین فضایی که طبق اصول اخلاقی و استانداردهای حرفه‌ای کوچینگ در بستری امن مبتنی بر احترامی متقابل و با مشارکت کوچ و کلاینت ایجاد و حفظ می‌گردد، مراجع دمی از شتاب دامنگیر دنیای شلوغ بیرونی رخصت یافته تا ذهن خود را آهسته کند و در سایه این آهستگی و با همراهی کوچ شنوای خود، خود را بشنود و از زوایای مختلفی تماشا کند تا راهی بیابد و یا بسازد برای ادامه سفر شگفت‌انگیزش.

