

شماره ۲
پاییز ۱۴۰۳
مجله داخلی

مجله کوچینگ ویز خاورمیانه

مسیری نو به سوی
تغییر و شکوفایی

COACHING WAYS
Middle East



نگاهی به کوچینگ و
رویکردهای مختلف آن [۷]

چطور نیچ کوچینگ مناسب خود را
انتخاب کنید؟ [۳۵]

چگونه تئوری‌های کلیدی کوچینگ
می‌توانند تحول واقعی ایجاد کنند [۱۳]

دوره‌ی آموزش کوچ حرفه‌ای

کوچینگ‌ویز خاورمیانه اولین مدرسه حضوری کوچینگ در ایران



داری تاییدیه از فدراسیون

بین‌المللی کوچینگ (ICF)

Fundamental

Level 1

Level 2



مشاوره رایگان

۰۹۰۲۱۷۱۷۴۹۵-۶

coachingwaysme.com

[@coachingwaysme](https://www.linkedin.com/company/coachingwaysme)



[@coachingways-me](https://www.instagram.com/coachingways-me)



 **COACHING WAYS**
Middle East

Fundamental

فاندامنتال

این دوره فرصتی برای علاقه‌مندان است تا با دنیای کوچینگ آشنا شده و به درک بهتری از آن دست یابند. دوره فاندامنتال آموزش کوچ حرفه‌ای، فرصتی استثنایی برای شماسمت تا با اصول و شایستگی‌های بنیادین کوچینگ و نیز برخی مهارت‌های پایه یک کوچ حرفه‌ای بیشتر آشنا شوید. در این دوره به مباحثی مانند گوش دادن فعال، پرسیدن سوالات قدرتمند، بازخورد دادن و... پرداخته می‌شود.

- این دوره شامل ماژول یک و دو آموزش کوچ حرفه‌ای است.
- پس از گذراندن این دوره شما مدرک CCE (به مدت ۴۲ ساعت) از مدرسه کوچینگ‌ویز دریافت خواهید کرد.

Level 1

سطح ۱

این دوره به‌گونه‌ای طراحی شده تا شما دانش، بینش و مهارت‌های پایه‌ای مورد نیاز برای همراهی مراجعان در قالب یک کوچ حرفه‌ای را فراگیرید؛ که طیف گسترده‌ای از موضوعات را دربرمی‌گیرد، از جمله آن می‌توان به اخلاق حرفه‌ای در کوچینگ، مهارت‌های ارتباطی و ابزارهای مختلف کوچینگ اشاره کرد.

- این دوره شامل ماژول یک، دو، سه و چهار آموزش کوچ حرفه‌ای است.
- پس از گذراندن این دوره شما مدرک Level 1 از مدرسه کوچینگ‌ویز دریافت خواهید کرد. پس از آن، با پر کردن شرایط ICF، می‌توانید برای دریافت اعتبارنامه ACC از ICF اقدام کنید.

Level 2

سطح ۲

طراحی این دوره به‌گونه‌ای است که شما بتوانید پس از گذراندن ماژول‌های آموزشی، طیف وسیعی از منابع، اطلاعات، تمرین و ابزارها را به‌صورت کاربردی بیاموزید.

- این دوره شامل شش ماژول بوده و به عنوان کاملترین دوره، علاوه بر در برگرفتن تمامی ماژول‌های دو دوره قبلی، دارای ماژول‌هایی است که بینش شما را به خودتان و در راستای رشد و توسعه فردی و حرفه‌ای، عمق می‌بخشد.
- پس از گذراندن این دوره شما مدرک Level 2 از مدرسه کوچینگ‌ویز دریافت خواهید کرد. پس از آن، با پر کردن شرایط ICF، می‌توانید برای دریافت اعتبارنامه ACC و یا PCC از ICF اقدام کنید.



مجله کوچینگ ویز خاورمیانه

شماره ۲
پاییز ۱۴۰۳

Coaching Ways Magazine, 2024

در دنیای امروز که افراد به دنبال توسعه فردی و سازمانی با استفاده از روش‌های علمی و موثر هستند، دستیابی به منابع معتبر و قابل اعتماد یکی از چالش‌های اساسی محسوب می‌شود. کوچینگ به عنوان یکی از موثرترین ابزارهای رشد و تحول، نیازمند شناخت عمیق از نظریه‌ها و رویکردهای علمی است که پایه‌های آن را شکل می‌دهند. این شماره از مجله با تمرکز بر «نظریه‌ها، رویکردهای علمی و ژانرهای کوچینگ» به بررسی دقیق این اصول می‌پردازد تا مخاطبان را با ابعاد مختلف کوچینگ، از جمله انواع فردی، تیمی، گروهی و سازمانی آشنا کند.

دانستن این نظریه‌ها و رویکردها به کوچ‌ها کمک می‌کند تا با تسلط بر مفاهیم علمی، رویکردهای مناسب‌تری را برای نیازهای مراجعان خود انتخاب کنند. همچنین، این دانش زمینه‌ساز توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و افزایش اثربخشی جلسات کوچینگ خواهد بود. علاوه بر این، مخاطبان علاقه‌مند به کوچینگ، با شناخت تفاوت‌های این حرفه با سایر روش‌های توسعه فردی و مشاوره، می‌توانند انتخاب‌های آگاهانه‌تری داشته باشند و از مزایای منحصربه‌فرد کوچینگ بهره‌مند شوند.

مقالات این شماره با بهره‌گیری از منابع معتبر جهانی و رویکردی علمی، به معرفی ژانرهای مختلف کوچینگ از جمله کوچینگ زندگی، شخصی، و سازمانی می‌پردازند. همچنین، تفاوت‌های اساسی کوچینگ با مشاوره و منتورینگ مورد بررسی قرار می‌گیرد تا درک صحیح‌تری از نقش‌ها و کاربردهای هر یک فراهم شود. امیدواریم مطالعه این شماره برای مخاطبان الهام‌بخش بوده و آن‌ها را به سمت بازخورد و تعامل بیشتر با مجله ترغیب کند.

صاحب امتیاز

مدرسه کوچینگ ویز خاورمیانه

تیم راهبری و تالیف

بهاره گوهرین، علیرضا قزل

مدیر اجرایی

مهسا حاجی‌علیرضایی

دبیر بخش ترجمه

آناهیتا عرب‌عامری

مترجمین این شماره

شیدا اسماعیل‌نژاد، راضیه گنوی‌زاده
و مهسا حاجی‌علیرضایی

بازنگری

علیرضا قزل، مهسا حاجی‌علیرضایی

ویراستار

مرتضی نائمه

گفتگو و مصاحبه

بهاره گوهرین، نازنین سخاوتی

محتوای تصویری

حسین رستمی

طراحی و صفحه آرایی

نشر آنلاین Nashreonline.com

با تشکر از

دکتر شهاب جوانمردی و شقایق
مباشری‌زاده



Coachingwaysme.com
coachingwaysme.com/executive



نگاهی به کوچینگ و رویکردهای مختلف آن ۷

کوچینگ فراتر از راهنمایی ساده است و ابزاری برای توسعه فردی و حرفه‌ای است. این فرآیند، ترکیبی از هنر و علم است که با روش‌های ساختاریافته و شهودی، مراجعان را در دستیابی به حداکثر ظرفیت‌ها همراهی می‌کند.

بهاره گوهرین | علی خالونی

کوچینگ، کلید موفقیت در دنیای در حال تغییر ۶

کوچینگ فراتر از همراهی ساده است و به ابزاری ضروری برای تغییر و تحول افراد و سازمان‌ها تبدیل شده است. در این شماره با انواع مختلف کوچینگ، روش‌ها و تفاوت‌های آن با منتورینگ و مشاوره آشنا خواهید شد.

بهاره گوهرین

انواع کوچینگ خارج از محل کار (کوچینگ زندگی) ۲۳

کوچینگ زندگی درباره پیشرفت و یافتن رضایت بیشتر در زندگی است. این نوع کوچینگ به شما کمک می‌کند تا اهداف شخصی خود را شناسایی و محقق کنید.

مترجم: مهسا حاجی‌علیرضایی

تفاوت بین کوچینگ، مشاوره و منتورینگ ۲۶

این مقاله به بررسی شباهت‌ها، تفاوت‌ها و زمان استفاده از کوچینگ، مشاوره و منتورینگ می‌پردازد.

مترجم: شیدا اسماعیل‌نژاد

چطور نیچ کوچینگ مناسب خود را انتخاب کنید؟ ۳۰

انتخاب نیچ کوچینگ، چه برای کوچ‌های تازه‌کار و چه باتجربه، چالش‌برانگیز است. در این مطلب، به بررسی دقیق‌تر برای یافتن بهترین شاخه کوچینگ می‌پردازیم تا به پیشرفت حرفه‌ای شما کمک کنیم.

نازنین سخاوتی

آثار، تجربه‌ها و نتایج پیاده‌سازی فرهنگ کوچینگ در هلدینگ فناپ ۳۳

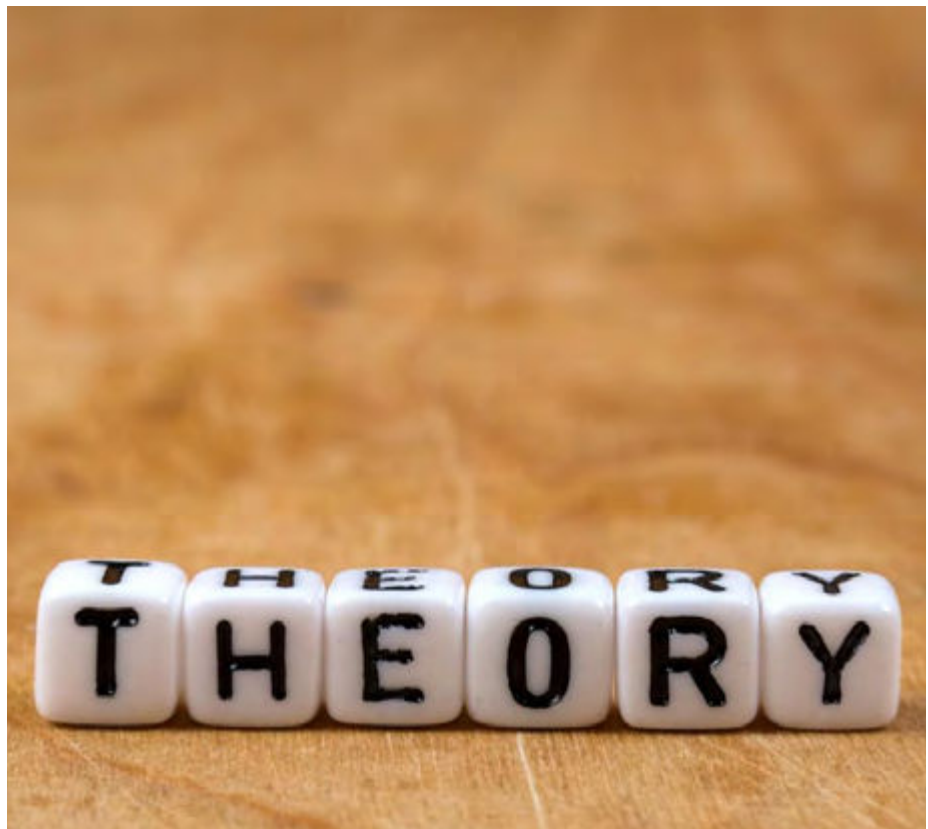
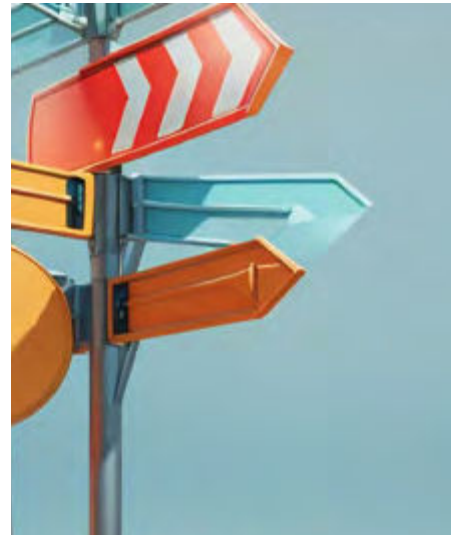
گفتگو با آقای دکتر شهاب جوانمردی مدیرعامل فناپ

شقایق مباحثی‌زاده، دانش‌آموخته گروه چهار آنلاین از تاثیر کوچینگ می‌گوید: کوچینگ، قطعه گم‌شده پازل زندگی من بود ۳۸

گفتگو با شقایق مباحثی‌زاده دانش‌آموخته گروه چهار آنلاین

داستان موفقیت ۴۱

مهدی پیروزان و امین وجگانی



مروری جامع به انواع کوچینگ در محیط کار ۱۷

این مقاله انواع کوچینگ در محیط کار را بررسی کرده و کاربردهای هر کدام را با ارائه مثال‌های ملموس توضیح می‌دهد.

مترجم: راضیه گنوئی‌زاده

کوچینگ و تاثیرات آن در چگونه تئوری‌های کلیدی کوچینگ می‌توانند تحول واقعی ایجاد کنند ۱۳

در دنیای پرسرعت امروز، کوچینگ ابزاری حیاتی برای توسعه شخصی و حرفه‌ای است، که برای موفقیت نیاز به یک رویکرد نظری محکم دارد. نظریه‌های پشتیبان، نقش‌هایی را برای موثر و معنادار بودن سفر کوچینگ فراهم می‌کنند.

علیرضا قزل



کوچینگ، کلید موفقیت در دنیای در حال تغییر

خبره به یک فرد با تجربه کمتر متمرکز است و به توصیه‌ها و بازخوردهای عملی در زمینه توسعه حرفه‌ای متکی است. در مقابل، مشاوره بر بهبود زخم‌های احساسی یا روانی تمرکز دارد که اغلب به گذشته مربوط می‌شوند. اما کوچینگ بر حال و آینده تمرکز دارد. در کوچینگ، هدف این نیست که راه‌حل‌های از پیش تعیین شده ارائه شود، بلکه فرد یا سازمان را در کشف منابع خود و رسیدن به اهداف یاری می‌کند. کوچ نه درمانگر است و نه منتور، بلکه تسهیل‌کننده تغییر است و به برداشتن موانع درونی یا بیرونی که مانع پیشرفت هستند، کمک می‌کند. همه این روش‌های همراهی مکمل یکدیگر هستند و لازم است مطابق نیاز هر فردی باشد.

در این شماره گفت‌وگویی با جناب آقای دکتر جوانمردی، مدیرعامل هلدینگ فناپ داشته‌ایم. در این گفت‌وگو درباره استقرار فرهنگ کوچینگ در هلدینگ فناپ و دستاوردهای آن صحبت می‌کنند. خانم شقایق مباشری‌زاده هم در گفت‌وگویی از تجربه یادگیری و اجرای کوچینگ در زندگی شخصی و حرفه‌ای و مسیری که برای موفقیت طی کرد روایت می‌کنند.

کوچینگ یک سفر بی‌پایان است!

بهاره گوهرین

موسس کوچینگ‌ویز خاورمیانه

اگر حرفه کوچینگ هنوز مانند روانشناسی جایگاه رسمی خود را پیدا نکرده است، اما عضویت در یکی از این انجمن‌ها، می‌تواند به کوچ رسمیت بدهد.

کوچینگ فضایی امن و مطمئن می‌آفریند که در آن افراد در زندگی فردی یا حرفه‌ای پاسخ‌های خود را پیدا می‌کنند تا در مواجهه، با عدم قطعیت اقدام کرده و به نسخه برتر خودشان دست یابند. تغییر از همین‌جا آغاز می‌شود.

کوچینگ، صرف‌نظر از انواع آن، بر اساس نظریه‌های است که به نیازهای خاص افراد یا سازمان‌ها پاسخ می‌دهد. در این شماره، بعضی از نظریه‌های متداول را معرفی کرده‌ایم. کوچینگ متمرکز بر راه‌حل که به سرعت به شناسایی استراتژی‌های مشخص برای حل مشکلات می‌پردازد، کوچینگ سیستمی که به درک تعاملات پیچیده در تیم‌ها یا سازمان‌ها کمک می‌کند و کوچینگ شناختی که بر شناسایی و تغییر الگوهای فکری محدودکننده تمرکز دارد. هر روش پاسخ مناسبی به موقعیت می‌دهد و یک کوچ خوب می‌تواند بر اساس زمینه و اهداف مراجعش، مناسب‌ترین روش را انتخاب کند.

در حالی که کوچینگ، منتورینگ و مشاوره شباهت‌هایی دارند، درک تفاوت‌های آن‌ها برای انتخاب مناسب‌ترین نوع همراهی بسیار مهم است. منتورینگ بر انتقال تجربیات از یک فرد

کوچینگ فراتر از همراهی ساده است. کوچینگ یک اهرم اساسی برای تغییر و تحول برای افراد و سازمان‌ها است. چه هدف همراهی فردی برای رشد حرفه‌ای باشد، چه کمک به یک گروه برای عبور از چالش‌ها یا حمایت از تیم‌ها و سازمان‌ها در مواجهه با پیچیدگی‌ها، کوچینگ به یک ضرورت تبدیل شده است. در این شماره، شما را به سفری جذاب در دنیای کوچینگ دعوت می‌کنیم، سفری که در طول آن با انواع مختلف کوچینگ، روش‌های مورد استفاده و تفاوت‌های کلیدی میان کوچینگ، منتورینگ و مشاوره آشنا می‌شوید.

اگر تاریخچه روان‌شناسی را در نظر بگیریم، کوچینگ حرفه‌ای هنوز در مراحل ابتدایی است. هنوز نکات فراوانی برای یادگیری و توسعه رویکردها، روش‌ها و ابزارها وجود دارد تا به نیازهای منحصر به فرد هر فرد، گروه، تیم یا سازمان در زمینه زندگی شخصی یا کاری، نیازها و انتظاراتشان پاسخ دهیم.

در این راستا و به سهم خود تلاش می‌کنیم -همانطور که پیر ربی^۱ می‌گوید- «من سهم خود را انجام می‌دهم»- تا با ارائه محتوای به‌روز کوچینگ، مخاطبان خود را مطلع کنیم. هدف ما این است که کوچ‌ها با این موارد آشنا شوند و به نفع مراجعانشان استفاده کنند. همچنین، افرادی که قصد بهره‌مندی از خدمات کوچینگ را دارند درباره این حرفه اطلاعات کافی کسب کنند تا بتوانند انتخاب بهتری داشته باشند.

کوچ مستلزم است شناخت کافی از حرفه کوچینگ داشته باشد و همچنین در طول مسیر حرفه‌ای خود درحال یادگیری و توسعه فردی خود باشد تا بتواند ذهنیت و باورهای خود را به مراجعانش انتقال دهد و برای حفاظت مراجعانش تحت نظر سوپروایزر قرار گیرد. یک کوچ حرفه‌ای ملزم به رعایت و احترام به یکی از منشورهای اخلاقی یک انجمن شناخته‌شده بین‌المللی، به‌ویژه ICF یا EMCC است. حتی



1. Pierre Rabhi



نگاهی به کوچینگ و رویکردهای مختلف آن



استفاده می‌کند. روش‌های کوچینگ اغلب بر پایه تحقیقات تجربی بنا شده‌اند، از جمله روانشناسی مثبت‌گرا، کوچینگ شناختی-رفتاری و تحقیق ارج‌گزار^[1]. کوچ‌ها می‌توانند از ابزارهای ارزیابی و سنجش برای همراهی بهتر مراجعان خود استفاده می‌کنند. علاوه بر این، کوچینگ هدف‌محور بوده و برای دستیابی به اهداف مشخص و قابل اندازه‌گیری طراحی شده است که می‌توانند مواردی چون بهبود عملکرد، افزایش اثربخشی رهبری یا توسعه فردی را شامل شوند. در سال‌های اخیر، کوچینگ به بخشی مهم از برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی در سراسر جهان تبدیل شده است. مؤسسات معتبر مانند دانشگاه هاروارد، اینسپید^[2] و دانشگاه آکسفورد دوره‌های تخصصی کوچینگ را ارائه می‌دهند. این دوره‌ها به طور معمول ترکیبی از دانش نظری و کاربردهای عملی هستند و مهارت‌های ضروری کوچینگ مانند هوش هیجانی، رهبری و پویایی تیمی را هم در برمی‌گیرد. همچنین، دریافت گواهینامه از سازمان‌های معتبر جهانی مانند فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) و انجمن کوچینگ و منتورینگ اروپا (EMCC) روزه‌روز مورد توجه بیشتری قرار می‌گیرد. پیش‌بینی می‌شود که صنعت کوچینگ، سالانه با رشد ۶.۷ درصدی مواجه است و حجم بازار آن تا سال ۲۰۲۵ به بیش

در دنیای پیچیده و مبهم امروزی، نقش کوچینگ گام را فراتر از راهنمایی ساده یا منتورینگ سنتی نهاد. کوچینگ به یک ابزار بنیادین در جهت توسعه فردی و حرفه‌ای تبدیل شده و تأثیر آن در حوزه‌های رهبری، عملکرد کسب‌وکار و رشد فردی کاملاً مشهود است. کوچینگ که اغلب به‌عنوان ترکیبی از هنر و علم توصیف می‌شود، عناصر سایر رشته‌ها را نیز در درون خود جای داده است، خلاقیت و شهود، کوچ را با روش‌های ساختاریافته و مبتنی بر شواهد پیوند می‌دهد تا مراجعان (کوچ‌ها) را در راستای دستیابی و یا شکوفایی حداکثر ظرفیت‌ها و پتانسیل‌هایشان همراهی کند. کوچینگ به‌عنوان یک حرفه و یا دیدگاه فلسفی شکاف بین نظریه و عمل را پر می‌کند و یک رویکرد شخصی‌سازی شده برای تحول ارائه می‌دهد. این مقاله سفری به دنیای چند بُعدی کوچینگ را آغاز می‌کند و لایه‌های گوناگونی از آن را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهد. در ابتدا پایه علمی آن در روانشناسی، علوم اعصاب و بهبود عملکرد را مورد بررسی قرار می‌دهیم و سپس به عناصر و وجوه هنری آن اعم از هوش هیجانی، گوش دادن فعال و ارتباطات عمیق بین‌فردی می‌پردازیم. علاوه بر آن، به این موضوع خواهیم پرداخت که انواع کوچینگ چگونه افراد، تیم‌ها، گروه‌ها یا سازمان‌ها را با طیف متنوع و گسترده‌ای از اهدافشان، همراهی می‌کند. به‌عبارتی چه در سطوح فردی و چه در لایه‌های گوناگون یک سازمان و یا یک تیم کاری، کوچینگ توانسته است تا به‌عنوان یک علم و مهارت کاربردی افراد را در راستای پیشینه‌سازی پتانسیل‌هایشان همراهی کند. کوچینگ به‌عنوان یک علم، از رویکردهای مبتنی بر شواهد در حوزه‌های روانشناسی، علوم اعصاب و رفتار سازمانی، به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند هوش هیجانی، تکنیک‌های شناختی-رفتاری و بهبود عملکرد



1. Appreciative Inquiry
2. INSEAD



نظریه‌های آموزش بزرگسالان و سبک‌های یادگیری بهره می‌برد و به همین دلیل به حرفه‌ای پویا و چندجانبه تبدیل شده است. بنابر گزارش ICF، در حال حاضر بیش از ۵۰ هزار کوچ دارای مدرک معتبر در سراسر جهان فعالیت می‌کنند، عددی که در سال‌های اخیر به طور قابل توجهی رشد کرده و نشان‌دهنده تقاضای فزاینده برای کوچینگ در بخش‌های مختلف است.

کوچینگ به‌عنوان یک فرآیند، ساختاری هدف‌محور و نظام‌مند دارد که به‌منظور ایجاد خودآگاهی، رشد فردی و توسعه مهارت‌ها طراحی شده است. این فرآیند به گونه‌ای طراحی شده که رابطه و سفر مشترک بین کوچ و مراجع به اندازه نتایج نهایی آن اهمیت دارد. ماهیت فرآیند‌محور بودن کوچینگ به این معناست که هر جلسه، فرصتی برای یادگیری و رشد است و نتیجه نهایی تنها بخشی از یک تجربه کلی را شامل می‌شود.

تفکر سیستمی نیز نقش مهمی در کوچینگ ایفا می‌کند. با نگاهی جامع و همه‌جانبه به مراجع که شامل رفتارها، ارزش‌ها، باورها، فرهنگ و محیط، کوچ قادر است درک بهتری از وضعیت مراجع به دست آورد و جلسات کوچینگ را براساس این داده‌ها پیش ببرد. به ویژه در کوچینگ سازمانی، این رویکرد به کوچ این امکان را می‌دهد که مراجع را در محیط‌های پیچیده و با پویایی‌های تیمی و تغییرات فرهنگی همراهی کند. این فرآیند نه تنها بر بهبود مهارت‌های فردی تأکید دارد، بلکه به مراجع کمک می‌کند تا درک عمیق‌تری از خود و محیط پیرامونش پیدا کرده و در نهایت منجر به ایجاد تغییرات مثبت در زندگی شخصی و حرفه‌ای او شود.

کوچینگ حرفه‌ای به یک فرآیند ساختاریافته و استاندارد تبدیل شده که بر اخلاق و شایستگی‌های مشخصی تمرکز دارد تا از کیفیت و پاسخگویی اطمینان حاصل شود. انجمن‌هایی نظیر ICF و انجمن کوچینگ و منتورینگ اروپا (EMCC) نقش مهمی در حفظ استانداردهای حرفه‌ای در این صنعت دارند. به‌عنوان مثال، ICF و EMCC مجموعه‌ای جامع از شایستگی‌های اصلی و منشور اخلاقی دقیق را ایجاد کرده‌اند که به‌عنوان معیار کوچینگ حرفه‌ای شناخته می‌شود. در ضمن، سطوح گواهی‌نامه‌ای ارائه می‌دهند که باعث ترویج حرفه‌ای‌گری در کوچینگ می‌شود. این استانداردها به اطمینان از این که کوچینگ به‌عنوان یک روش قابل اعتماد و مؤثر برای توسعه افراد و سازمان‌ها باقی می‌ماند، کمک می‌کنند.

کوچینگ را می‌توان نه تنها به‌عنوان یک حرفه، بلکه فراتر از آن و به‌عنوان یک نوعی از دیدگاه فلسفی نیز در نظر گرفت. کوچینگ بر پایه اعتقاد به ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های انسانی استوار است. کوچ‌ها اغلب از دیدگاه مبتنی بر نقاط قوت یا ذهنیت رشد کار می‌کنند و معتقدند که افراد با راهنمایی و خودآگاهی مناسب می‌توانند توسعه یابند و پیشرفت کنند. این دیدگاه از کوچینگ، به معنای باور به توانایی ذاتی هر فرد برای رشد، یادگیری و دستیابی به اهداف شخصی و حرفه‌ای است. در این چارچوب، کوچینگ به‌عنوان یک رویکرد تعاملی و مشارکتی عمل می‌کند که به افراد کمک می‌کند تا خودآگاهی بیشتری به دست آورند، ارزش‌های شخصی خود را کشف کنند و در نهایت بر اساس آن‌ها تصمیم‌های بهتری بگیرند. فلسفه کوچینگ بر این اصل استوار است که همه افراد منابع و توانایی‌های درونی دارند که با همراهی صحیح و پرسش‌های عمیق می‌توانند به پتانسیل کامل خود دست یابند. در این راستا، کوچ مراجع را همراهی می‌کند و محیطی فراهم می‌کند که فرد بتواند به شیوه‌ای مستقل به راه‌حل‌های عملی دست یابد.

از ۲۰ میلیارد دلار در سراسر جهان برسد. این رشد نشان‌دهنده افزایش شناخت کوچینگ به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی توسعه رهبری، رشد فردی و موفقیت سازمانی است و منعکس‌کننده تقاضای روزافزون برای کوچ‌های واجد شرایط است.

کوچینگ پدیده‌ایست که ظرفیت‌های زیادی در آن نهفته است. بر همین اساس نه تنها هیچ کدام از جلسات دو کوچ مختلف، شبیه هم نیستند حتی هیچ دو جلسه یک کوچ با یک مراجع خاص هم معمولاً شبیه به هم نیست و این حکایت از شخصی بودن آن دارد.

کوچینگ همانند یک رقص دونفره زیبا و باشکوه است که هدایت‌گر آن مراجع بوده و کوچ همراهی گام‌به‌گام را با او دارد. چنین رقص هماهنگی نیازمند این است که نیازها، شخصیت و شرایط منحصر‌به‌فرد هر مراجع در نظر گرفته شود. یک کوچ ماهر باید به‌طور خلاقانه‌ای رویکرد خود را متناسب با موقعیت هر مراجع تنظیم کند و برای همراهی در این گفت‌وگو و چالش‌ها چه چیزی تاثیرگذارتر از شهود و همدلی می‌تواند به کوچ و مراجع کمک کند؟ بی‌شک این سطح از شخصی‌سازی و انعطاف‌پذیری بیشتر به یک هنر شباهت دارد. توانایی کوچ در درک زمینه‌های خاص، چالش‌ها و شخصیت فرد نوعی هنر است. هیچ رویکرد واحدی برای همه مناسب نیست و کوچینگ موفق اغلب شامل شهود، خلاقیت و تطبیق‌پذیری با مراجع است.

ایجاد اعتماد، همدلی و ارتباط از اجزای اساسی و کلیدی کوچینگ است. چنین مهارت‌های بین‌فردی نیاز به یک لمس هنری دارند که در آن هوش هیجانی، حضور کامل، گوش دادن فعال و پرسش‌های عمیق، نقش‌های مهمی را ایفا می‌کنند. کوچ‌ها باید به هنر ارتباطات تسلط داشته باشند، بدانند چه زمانی باید به چالش بکشند، چه زمانی نیاز است تا حمایت کنند، چگونه و کجا سوالات مناسبی بپرسند و در نهایت چگونه شهود و برداشت‌های خود را به اشتراک بگذارند. این مهارت‌ها وای فنون و تکنیک است و به نکات ظریف هیجانی و روان‌شناختی می‌پردازد.

کوچینگ به‌عنوان یک حرفه اغلب به‌عنوان یک حوزه میان‌رشته‌ای در نظر گرفته می‌شود که اصول علمی را با یک عمل خلاق و رابطه‌محور تلفیق می‌کند. این رشته از حوزه‌های مختلفی همچون روان‌شناسی، مدیریت، رهبری،

” کوچینگ فردی ابزاری قدرتمند برای افرادی است که به دنبال بهبود جنبه‌های مختلف زندگی خود و ایجاد تغییرات معنادار هستند و می‌خواهند با همراهی یک کوچ حرفه‌ای به اهداف خود دست یابند.

کمک می‌کند تا نقاط قوت، ارزش‌ها و باورهای خود را بررسی کنند و باورهای محدودکننده را شناسایی کرده و به چالش بکشند.

زمینه‌های رایج در کوچینگ فردی شامل بهبود روابط، یافتن هدف و اشتیاق، تغییرات شغلی، دستیابی به اهداف سلامت و مدیریت زمان است. این نوع کوچینگ می‌تواند به افراد کمک کند تا وضوح و تمرکز بیشتری بر اهداف شخصی خود داشته باشند و در نهایت منجر به رشد فردی و بهبود کیفیت زندگی آن‌ها شود.

از مزایای کوچینگ فردی می‌توان به افزایش شفافیت و تمرکز بر اهداف، خودآگاهی بیشتر، بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله، افزایش انگیزه و اعتماد به نفس اشاره کرد. در نهایت، کوچینگ فردی ابزاری قدرتمند برای افرادی است که به دنبال بهبود جنبه‌های مختلف زندگی خود و ایجاد تغییرات معنادار هستند و می‌خواهند با همراهی یک کوچ حرفه‌ای به اهداف خود دست یابند.

تفاوت بین کوچینگ فردی و درمان نیز قابل توجه است. در حالی که درمان بر رفع آسیب‌های گذشته یا مسائل روانی تمرکز دارد، کوچینگ فردی بر حال و آینده تأکید می‌کند و به مراجعان کمک می‌کند تا اهداف مشخصی را تعیین و به آن‌ها دست یابند.

در واقع، کوچینگ فرض را بر این قرار می‌دهد که مراجع از نظر ذهن و روان سالم است و به دنبال بهبود و پیشرفت در زندگی خود است، نه درمان مشکلات روانی. این تفاوت‌های بنیادی در تمرکز و هدف‌گذاری، نقش مهمی در انتخاب بین این دو فرآیند ایفا می‌کند.

فلسفه کوچینگ همچنین بر احترام به فردیت و پذیرش این‌که مسیر برای هر فرد منحصر به فرد است، تأکید دارد. به این معنا که هیچ پاسخ یا راه‌حل از پیش تعیین‌شده‌ای وجود ندارد و فرآیند کوچینگ به فرد کمک می‌کند تا مسیر شخصی خود را کشف و دنبال کند. این رویکرد فلسفی در کوچینگ باعث شده که به یکی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه فردی و سازمانی تبدیل شود و به‌طور فزاینده‌ای در حوزه‌های رهبری و مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. هم کوچ‌ها و هم مراجعان در یک تعامل تأملی شرکت می‌کنند. برای کوچ‌ها، این به معنای بهبود مداوم حرفه اوست، در حالی که برای مراجعان، به منزله توسعه خودآگاهی و یادگیری از تجربیاتش است.

در نهایت، کوچینگ نمی‌تواند به‌طور دقیق به‌عنوان تنها علم یا هنر طبقه‌بندی شود، بلکه یک حرفه میان رشته‌ای است که هر دو را ترکیب می‌کند. عناصر علمی، چارچوبی برای روش‌شناسی‌های ساختارمند و نتایج قابل اندازه‌گیری ارائه می‌دهند، در حالی که هنر کوچینگ شامل جنبه‌های ارتباطی، شهودی و سازگاران کار با افراد و یا تیم‌ها است. به این ترتیب، کوچینگ به‌عنوان یک حرفه پویا که با تلفیق تحقیقات علمی جدید، شیوه‌های بین فردی خلاقانه و کاربردهای عملی از رشته‌های مختلف ارائه می‌دهد، در حال تکامل است.

انواع کوچینگ

۱. **کوچینگ فردی** بر نیازها و رشد فردی تمرکز دارد و به توسعه شخصی و حرفه‌ای می‌پردازد.
۲. **کوچینگ گروهی** به نیازهای گروهی با اهداف یا چالش‌های مشترک با تمرکز بر رشد جمعی می‌پردازد.
۳. **کوچینگ تیمی** بر بهبود عملکرد و پویایی تیم‌ها تمرکز دارد. در کوچینگ تیمی از کوچینگ فردی هم استفاده می‌شود.
۴. **کوچینگ ساختار سازمانی** به بررسی ساختار و فرهنگ کل سازمان و همسویی آن با اهداف استراتژیک و بهبود کلی عملکرد سازمان می‌پردازد. در کوچینگ ساختار سازمانی معمولاً از کوچینگ تیمی و کوچینگ فردی استفاده می‌شود.

۱. کوچینگ فردی

یک فرآیند مشارکتی و هدف‌محور است که در آن یک کوچ با فرد (مراجع) همکاری می‌کند تا او را در دستیابی به اهداف شخصی، پشت‌سر گذاشتن چالش‌ها و آشکار کردن پتانسیل‌های نهفته‌اش همراهی کند. این نوع کوچینگ بر رشد فردی، حرفه‌ای، خودآگاهی و توسعه در جنبه‌های مختلف زندگی و کار تمرکز دارد.

عناصر کلیدی کوچینگ فردی شامل تعیین هدف، عمل‌محور بودن، پاسخگویی، خودآگاهی و تأمل، حمایت و تشویق است. کوچ‌ها افراد را همراهی می‌کنند تا اهداف خود را به وضوح مشخص کرده و فرآیند اقدام و عمل را با گام‌های مشخص و قابل دستیابی به جلو ببرند. ایجاد مسئولیت‌پذیری از سوی کوچ‌ها، افراد را به اقدام کردن و تمرکز بر روی اهدافشان ترغیب می‌کند. همچنین، کوچینگ فردی به افراد





در نهایت، کوچینگ فردی یک ابزار قدرتمند برای افرادی است که می‌خواهند جنبه‌های مختلف زندگی خود را بهبود بخشند، تغییرات معناداری ایجاد کنند و با همراهی و حمایت یک کوچ حرفه‌ای به اهداف شخصی خود دست یابند. کوچینگ فردی هم به صورت شخصی و هم سازمانی انجام می‌شود که در این قسمت تشریح می‌کنیم.

• کوچینگ زندگی یا لایف کوچینگ/ کوچینگ سازمانی

کوچینگ زندگی و کوچینگ سازمانی به حوزه‌های متفاوتی از توسعه می‌پردازند که این تفاوت‌ها به‌وضوح در ماهیت توافقات ایجاد شده با افراد و سازمان‌ها منعکس می‌شود. این توافقاتها بر محرمانگی و توسعه شخصی و کاری تأکید دارند و ساختاری انعطاف‌پذیر دارند که می‌تواند به اهداف حال تغییر مراجع تطبیق یابد.

کوچینگ زندگی عمدتاً بر رشد فردی متمرکز است و به مراجعان کمک می‌کند تا چالش‌های شخصی را مدیریت کرده، اهدافی تعیین کنند و به رضایت بیشتری از زندگی شخصی و کاری دست یابند. کوچ‌های زندگی اغلب بر ساختن رابطه‌ای مبتنی بر اعتماد با مراجعان خود تأکید می‌کنند که این امر را، گفت‌وگوی باز در مورد تجربیات، احساسات و آرزوهای شخصی تسهیل می‌کند.

در مقابل، کوچینگ سازمانی بر بهبود عملکرد فرد در سازمان و ارتقاء نتایج خاص تجاری متمرکز است. توافقات در کوچینگ سازمانی نه‌تنها مراجع را شامل می‌شود، بلکه سازمان را نیز به‌عنوان طرف سوم در نظر می‌گیرد و یک رابطه سه‌جانبه بین کوچ، کارمند و کارفرما ایجاد می‌کند. این توافقات معمولاً رسمی‌تر و ساختارمندتر بوده و بر نتایجی قابل اندازه‌گیری تأکید دارند که با اهداف استراتژیک سازمان همسو هستند. توافقات کوچینگ سازمانی ممکن است شامل اهداف خاص، معیارهای عملکرد و تدابیر مسئولیت‌پذیری باشند که برای ارزیابی اثربخشی فرایند کوچینگ در ارتباط با نیازهای تجاری ضروری است. در ضمن می‌توان به بعضی از اهداف فردی مانند اعتمادبه‌نفس، مدیریت استرس و... که در راستای عملکرد سازمانی است اشاره کرد. انتظارات از کوچینگ در یک زمینه سازمانی معمولاً شامل توسعه مهارت‌ها، بهبود رهبری و دینامیک‌های تیمی است که به‌طور مستقیم به موفقیت سازمان کمک می‌کند.

تفاوت دیگری که وجود دارد، در مدت زمان و تعداد جلسات کوچینگ است. توافقات در زمینه برگزاری جلسات کوچینگ زندگی ممکن است به‌صورت نامنظم مجاز باشند که انعکاس‌دهنده طبیعت سیال توسعه شخصی است. در مقابل، توافقات کوچینگ در سازمان معمولاً برنامه‌ای منظم و ثابت برای برگزاری جلسات را تعیین می‌کند تا اطمینان حاصل شود که با اولویت‌های تجاری هماهنگ باقی بماند. ساختار این جلسات اغلب شامل بررسی‌ها و شاخص‌های ارزیابی و پیشرفت است که به مشارکت فرد در اهداف سازمانی مرتبط می‌شود و حس مسئولیت‌پذیری را تقویت می‌کند.

جدول تفاوت‌های کوچینگ زندگی/ کوچینگ سازمانی

کوچینگ سازمانی	کوچینگ زندگی	معیار
رشد و توسعه شغلی، رهبری و بهبود عملکرد کسب و کار، اعتمادبه‌نفس، مدیریت استرس، ارتقا پست...	رشد و توسعه فردی، اعتمادبه‌نفس، مدیریت استرس، بهبود سطح کیفی زندگی، تصمیم‌گیری‌ها، ارتقا پست...	اهداف
معمولاً به‌طور مشترک توسط فرد و سازمان تعیین می‌شود، در راستای اهداف سازمان	توسط خود فرد تعیین می‌شود، متمرکز بر نیاز و خواسته شخصی	تعیین اهداف
فرد، کارفرما، منابع انسانی یا مدیران	فقط فرد	طرف‌های ذی‌نفع
مشترک بین فرد و سازمان	فرد	مسئولیت‌پذیری
کامل (به جز بعضی شرایط استثنایی که لازم است با کارفرما به اشتراک گذاشته شود)	کامل (به جز بعضی شرایط استثنایی)	محرمانگی
از پیش تعیین شده، مبتنی بر پروژه یا اهداف خاص	انعطاف‌پذیر، بر اساس نیازها و اهداف شخصی	مدت زمان و ساختار
رهبری، مدیریت تیم، استراتژی کسب و کار، باورهای شخصی، هوش هیجانی	ارزش‌ها و باورهای شخصی، هوش هیجانی، تغییرات زندگی	روش‌ها و حوزه‌های تمرکز
عینی، معیارهای تجاری یا عملکرد قابل مشاهده در شغل	ذهنی، رضایت شخصی یا رشد احساسی	اندازه‌گیری نتایج
توسط کارفرما پرداخت می‌شود	توسط فرد پرداخت می‌شود	هزینه جلسات

” مزایای کوچینگ تیمی شامل بهبود ارتباطات، هم‌راستایی بیشتر حول اهداف مشترک، همکاری قوی‌تر، و حل تعارضات به شکلی سازنده است.



نوع کوچینگ مزایای کوچینگ یک به یک را با قدرت هم‌افزایی گروه ترکیب می‌کند و فضایی ایجاد می‌کند که در آن شرکت‌کنندگان می‌توانند با هم و در کنار هم بیاموزند، رشد کنند و در نهایت به اهداف خود دست یابند.

کوچینگ گروهی نیز مانند کوچینگ فردی، می‌تواند برای افرادی با هدف مشترک و نیز برای گروه‌های داخل سازمان که بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف سازمانی را دنبال می‌کنند، انجام شود.

۳. کوچینگ تیمی

هدف‌محور است که برای بهبود عملکرد و کارایی تیم‌ها در سازمان‌ها طراحی شده است. این نوع کوچینگ بر اهداف جمعی تمرکز داشته و به تیم‌ها کمک می‌کند تا ارتباطات، همکاری و توانایی تصمیم‌گیری را بهبود بخشند. برخلاف کوچینگ گروهی که ممکن است هر شرکت‌کننده به اهداف فردی خود توجه کند، کوچینگ تیمی بر روی هماهنگی و همکاری تیم به‌عنوان یک واحد، متمرکز است.

یکی از عناصر کلیدی کوچینگ تیمی، تعیین اهداف مشترک است که به تیم‌ها کمک می‌کند تا یک چشم‌انداز واضح برای موفقیت خود ایجاد کنند. بهبود پویایی تیم و توسعه مهارت‌های جمعی از دیگر محورهای اصلی این فرآیند است. کوچ‌ها در این زمینه به ایجاد اعتماد، تقویت ارتباطات و حل تعارضات کمک می‌کنند. همچنین، نقش کوچ در هدایت بحث‌ها و ارائه بازخورد به تیم به‌عنوان یک کل، از اهمیت بالایی برخوردار است.

مزایای کوچینگ تیمی شامل بهبود ارتباطات، هم‌راستایی بیشتر حول اهداف مشترک، همکاری قوی‌تر، و حل تعارضات به شکلی سازنده است. این فرآیند به اعضای تیم کمک می‌کند تا درک واضح‌تری از نقش‌ها و انتظارات داشته باشند و به افزایش پاسخگویی و بهبود عملکرد کلی تیم منجر می‌شود. کوچینگ تیمی می‌تواند در حوزه‌های مختلفی از جمله تیم‌های رهبری، پروژه‌ای، ماتریسی و یا تیم‌های تازه تشکیل شده تأثیرگذار باشد و به این تیم‌ها کمک کند تا در راستای اهداف مشترک به‌طور مؤثر کار کنند.

کوچینگ تیمی می‌تواند در حوزه‌های مختلفی تأثیرگذار باشد. برای تیم‌های رهبری، این نوع کوچینگ به هم‌راستایی در استراتژی، چشم‌انداز و فرآیندهای تصمیم‌گیری کمک می‌کند. در تیم‌های پروژه‌ای، کوچینگ به حفظ مسیر، تقویت کار مشترک و غلبه بر چالش‌ها می‌انجامد. تیم‌های ماتریسی نیز می‌توانند از این فرآیند برای بهبود همکاری و از بین بردن موانع موجود بهره‌برداری کنند. همچنین، برای تیم‌های تازه تشکیل شده، کوچینگ ارزشمند است زیرا به آن‌ها در ایجاد اعتماد، تعریف نقش‌ها و تعیین انتظارات روشن از ابتدا کمک می‌کند.

کوچینگ تیمی به تیم‌ها کمک می‌کند چالش‌ها را مدیریت کرده و به رشد جمعی ترغیب شوند و در نهایت به دستیابی به هوش جمعی و نتایج بهتر برای کل سازمان منجر می‌شود.

• تفاوت بین کوچینگ تیمی و گروهی

تفاوت اصلی بین کوچینگ تیمی و گروهی در تمرکز و اهداف آن‌هاست. کوچینگ تیمی به عملکرد و اهداف جمعی یک تیم خاص توجه دارد و بر بهبود عملکرد گروه و انسجام اعضا تمرکز می‌کند، به گونه‌ای که پویایی‌های مرتبط با موفقیت تیم مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مقابل، کوچینگ گروهی شامل افرادی با علایق یا اهداف مشترک است که لزوماً در یک تیم یا سازمان کار نمی‌کنند و بیشتر بر رشد فردی در یک محیط گروهی تأکید دارند.

۴. کوچینگ ساختار سازمانی

کوچینگ ساختار سازمانی یک فرآیند تخصصی است که بهبود ساختار، فرهنگ و عملکرد کلی سازمان را هدف قرار می‌دهد. در این فرآیند، کوچ با رهبران، تیم‌ها و بخش‌های مختلف سازمان همکاری می‌کند تا ساختار سازمان را با اهداف استراتژیک آن همسو کرده و محیطی مؤثرتر و هماهنگ‌تر ایجاد کند. این نوع کوچینگ به تعامل اجزای مختلف سازمان از جمله افراد، فرآیندها، رهبری و ارتباطات می‌پردازد و تلاش می‌کند این تعاملات را بهینه‌سازی کند تا عملکرد بهبود یابد.

۲. کوچینگ گروهی

کوچینگ گروهی نوعی فرآیند است که در آن یک کوچ با چندین نفر به‌طور هم‌زمان کار می‌کند تا به آن‌ها در دستیابی به اهداف شخصی یا جمعی کمک کند. این نوع کوچینگ بر یادگیری گروهی و تجربیات مشترک تأکید دارد و اعضای گروه از پشتیبانی یک کوچ حرفه‌ای بهره‌مند می‌شوند. اعضای گروه ممکن است اهداف مشابهی مانند توسعه رهبری یا پیشرفت شغلی داشته باشند، یا از پیشینه‌های متفاوتی برخوردار باشند ولی در یک هدف مشترک به خودسازی پرداخته و از تجربیات یکدیگر بهره‌برداری کنند.

عناصر کلیدی کوچینگ گروهی شامل ایجاد یک محیط یادگیری مشترک، تمرکز بر اهداف جمعی یا فردی، و فراهم کردن پاسخگویی و حمایت میان اعضای گروه است. کوچ نقش مهمی در هدایت بحث‌ها و تسهیل یادگیری دارد و باید تعادل مناسبی بین توجه به هر فرد و نیز کل گروه برقرار کند. مزایای این نوع کوچینگ شامل مقرون‌به‌صرفه بودن، یادگیری از همتایان، و تقویت اعتماد به نفس در اعضا است. کوچینگ گروهی به افراد امکان می‌دهد شبکه حرفه‌ای خود را گسترش دهند و در یک محیط امن به بیان چالش‌ها و موفقیت‌های خود بپردازند.

این نوع کوچینگ در زمینه‌های مختلفی نظیر توسعه رهبری، پیشرفت شغلی و رشد شخصی مؤثر است و می‌تواند در تقویت پویایی تیم و بهبود ارتباطات در سازمان‌ها نیز مفید باشد. به‌طور کلی، کوچینگ گروهی فضایی حمایتی و تعاملی فراهم می‌کند که به افراد در راستای اهدافشان کمک می‌کند و حس تعلق به گروه را تقویت می‌کند.

کوچینگ گروهی یک رویکرد پویا و مشارکتی برای توسعه فردی و حرفه‌ای ارائه می‌دهد. این

کوچینگ فردی ابزاری قدرتمند برای افرادی است که به دنبال بهبود جنبه‌های مختلف زندگی خود و ایجاد تغییرات معنادار هستند و می‌خواهند با همراهی یک کوچ حرفه‌ای به اهداف خود دست یابند.

کوچینگ ساختار سازمانی بر بهینه‌سازی ساختار، رهبری و فرهنگ سازمان تمرکز دارد تا عملکرد بهتر و همسویی با اهداف استراتژیک آن را به ارمغان آورد. این فرآیند با کار نزدیک با رهبران و تیم‌ها به بهبود ارتباطات، تصمیم‌گیری و کارایی کلی سازمان کمک می‌کند و در نهایت به موفقیت بلندمدت و توانایی سازمان برای انطباق با تغییرات در یک محیط تجاری پویا منجر می‌شود.

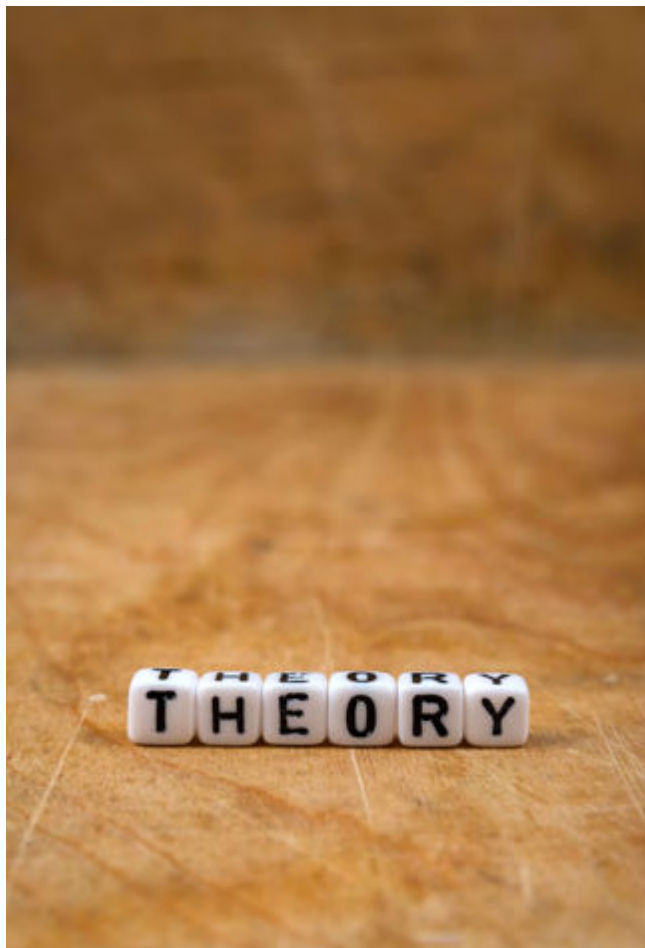
عناصر کلیدی کوچینگ ساختار سازمانی شامل همسویی با اهداف استراتژیک، توسعه رهبری، مدیریت تغییر، بهبود ارتباطات، تحول فرهنگی، بهینه‌سازی تیم‌ها و حل مسئله و مدیریت تعارض است. کوچینگ سازمانی به شناسایی شکاف‌ها و عدم تطابق‌های موجود در ساختار سازمان پرداخته و به رهبران کمک می‌کند مهارت‌های لازم را در مدیریت تیم‌ها و ایجاد چشم‌انداز روشن تقویت کنند. مزایای کوچینگ ساختار سازمانی شامل افزایش بهره‌وری، رهبری اثربخش‌تر، بهبود مشارکت کارکنان، افزایش تطبیق‌پذیری و همکاری بیشتر است. با همسو کردن ساختار سازمان با اهداف استراتژیک و بهبود روال‌های کاری، کوچینگ به کاهش ناکارآمدی‌ها و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند. این فرآیند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا تغییرات را به طور مؤثرتری مدیریت کنند و به ایجاد یک محیط کاری مشارکتی که در آن تیم‌ها به‌طور مؤثرتر عمل می‌کنند، یاری می‌رساند.

جدول انواع کوچینگ

کوچینگ ساختار سازمانی	کوچینگ تیمی	کوچینگ گروهی	کوچینگ فردی	جنبه
ساختار کلی، فرهنگ و عملکرد سازمان	پویایی تیم، عملکرد و همکاری	اهداف و توسعه فردی در گروه	اهداف و توسعه فردی	تمرکز
همسویی ساختار با اهداف استراتژیک، مدیریت تغییر، بهبود اثربخشی کلی	بهبود عملکرد تیم، بهبود همکاری	رشد جمعی، پرداختن به چالش‌های گروه	رشد شخصی، توسعه شغلی، غلبه بر موانع	هدف
ساختار سازمان، فرآیندها و همسویی با اهداف استراتژیک	عملکرد و اثربخشی تیم‌های خاص درون سازمان	اهداف یا چالش‌های مشترک درون یک گروه	مسائل و آرمان‌های فردی	دامنه
رهبران، تیم‌ها و بخش‌های مختلف سازمان	یک تیم خاص در درون سازمان	چندین فرد در یک محیط گروهی	جلسات فردی	مشارکت‌کنندگان
همسویی استراتژیک، بهینه‌سازی فرآیندها، تحول فرهنگی	فعالیت‌های تیم‌سازی، روشن کردن نقش‌ها، حل تعارضات	تسهیل بحث‌ها و فعالیت‌های گروهی برای تقویت انسجام گروه	متناسب با نیازها و اهداف فردی	رویکرد
کارگاه‌ها، جلسات برنامه‌ریزی استراتژیک، ارزیابی‌های فرهنگی	کارگاه‌های تیمی، تمرین‌های مشارکتی، جلسات بازخورد	تمرین‌های گروهی، بحث‌ها، یادگیری مشترک	تعیین اهداف، برنامه‌های عملی، بازخورد، مسئولیت‌پذیری	ابزارها و روش‌ها
معمولاً بلندمدت و شامل ارزیابی و تنظیم مداوم است	معمولاً میان‌مدت تا بلندمدت، بسته به اهداف تیم	می‌تواند کوتاه‌مدت یا مستمر باشد، بسته به نیازهای گروه	معمولاً بلندمدت و مستمر	مدت زمان
بهبود اثربخشی سازمانی، همسویی با اهداف استراتژیک، مدیریت موفق تغییرات	بهبود عملکرد تیم و همکاری، حل مشکلات تیمی	بهبود دینامیک گروه و دستیابی به اهداف مشترک	دستیابی به اهداف فردی، پیشرفت در چالش‌های فردی	اندازه‌گیری موفقیت

منابع:

- Whitmore, J. (2017). Coaching for Performance. Nicholas Brealey.
- Stanier, Michael Bungay. (2016). The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever. Box of Crayons Press.
- Crane, Thomas G. (2012). The Heart of Coaching: Using Transformational Coaching to Create a High-Performance Coaching Culture. FTA Press.



چگونه تئوری‌های کلیدی کوچینگ می‌توانند تحول واقعی ایجاد کنند

مقدمه

در دنیای پیچیده و پرسرعت امروز، کوچینگ به ابزاری حیاتی برای توسعه شخصی و حرفه‌ای تبدیل شده است. چه در حال کمک به یک رهبر تیم برای عبور از چالش‌ها باشید و چه در حال راهنمایی فردی در تغییرات شغلی، موفقیت کوچینگ اغلب به یک رویکرد نظری محکم وابسته است. در حالی که کوچینگ ممکن است شهودی به نظر برسد، نظریه‌های پشتیبان آن نقشه‌ای ارائه می‌دهند که تضمین می‌کند سفر کوچینگ هم مؤثر و هم معنادار باشد.

نقش نظریه در کوچینگ

چرا نظریه در کوچینگ بسیار مهم است؟ تصور کنید که می‌خواهید بدون داشتن نقشه‌ای یک خانه بسازید. ممکن است در نهایت چیزی شبیه به خانه بسازید، اما به احتمال زیاد فاقد ساختار و استحکام خواهد بود. نظریه‌ها در کوچینگ به عنوان آن نقشه عمل می‌کنند و چارچوبی برای درک مراجعان، هدایت فرآیندها و دستیابی به نتایج مطلوب به کوچ‌ها ارائه می‌دهند. با پایه‌گذاری عمل خود در نظریه، کوچ‌ها می‌توانند فراتر از شهود عمل کرده و فرآیندی طراحی کنند که هم استراتژیک و هم تأثیرگذار باشد. در ادامه به بررسی برخی از شاخص‌ترین نظریه‌هایی که به عنوان نظریه‌های اثرگذار در کوچینگ شناخته می‌شود می‌پردازیم.

روان‌شناسی مثبت‌گرا و کوچینگ

یکی از تأثیرگذارترین نظریه‌ها در کوچینگ امروز، روان‌شناسی مثبت‌گرا است که توسط مارتین سلیگمن توسعه یافته است. برخلاف روان‌شناسی سنتی که اغلب بر ناهنجاری و آسیب‌شناسی تمرکز دارد، روان‌شناسی مثبت‌گرا در مورد تقویت نقاط خوب در زندگی ما، یعنی نقاط قوت، فضایل و رفاه است. در زمینه کوچینگ، روان‌شناسی مثبت‌گرا^[1] مراجعان را تشویق می‌کند تا تمرکز خود را از آنچه اشتباه است به آنچه درست است تغییر دهند. به جای حل صرف مشکلات، کوچ‌هایی که از این رویکرد استفاده می‌کنند، به تقویت نقاط قوت مراجع می‌پردازند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا بر آنچه که قبل‌تر به خوبی

انجام می‌دانند، بیشتر تمرکز کنند. برای مثال، در یک سازمان، کوچ ممکن است از روان‌شناسی مثبت‌گرا برای کمک به یک کارمند در بهره‌گیری از خلاقیت ذاتی او استفاده کند، که منجر به رضایت شغلی و بهره‌وری بیشتر می‌شود (سلیگمن و میهالی، ۲۰۰۰).

نظریه انتخاب در کوچینگ

نظریه انتخاب^[2]، که توسط ویلیام گلسر توسعه داده شده است، بیان می‌کند که تمام رفتارهای انسانی به دنبال برآوردن پنج نیاز اساسی، بقا، عشق و تعلق، قدرت، آزادی و تفریح هستند. در کوچینگ، این نظریه به ویژه برای توانمندسازی مراجعان برای درک انگیزه‌های پشت انتخاب‌ها و اقدامات خود مفید است. کوچ ممکن است

1. Positive Psychology

2. Choice Theory

کوچینگ متمرکز بر راه‌حل می‌تواند به یک رهبر تیم کمک کند تا با تمرکز بر نقاط قوت تیم و تکرار استراتژی‌های موفق، بهره‌وری را افزایش دهد.

بررسی تجربیات گذشته و الگوهای عاطفی مراجع برای درک چگونگی شکل‌دهی آن‌ها به رفتارهای فعلی است. همان‌طور که جانانان پسمور و تریسی سینکلر توضیح می‌دهند، کوچینگ روان‌پویشی اغلب بر موضوعاتی مانند انتقال (فراکتی احساسات درباره یک شخص به دیگری)، انتقال متقابل (واکنش عاطفی کوچ به مراجع)، و بررسی الگوهای تکراری در زندگی مراجع تمرکز دارد. با آشکار کردن این فرآیندهای ناخودآگاه، کوچینگ روان‌پویشی، می‌تواند به مراجعان کمک کند تا به خودآگاهی عمیق‌تری دست یابند و تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند (پسمور و سینکلر، ۲۰۲۰).

کوچینگ گشتالت

کوچینگ گشتالت^[۶]، یکی دیگر از رویکردهای مورد توجه پسمور و سینکلر، بر اهمیت آگاهی و لحظه حال تأکید دارد. این رویکرد مراجعان را تشویق می‌کند تا بر احساسات و تجربیات فعلی خود تمرکز کنند، به جای این‌که نگران مسائل گذشته یا نگرانی‌های آینده باشند. در عمل، کوچینگ گشتالت ممکن است شامل تکنیک‌هایی مانند «تمرین صندلی خالی» باشد، که در آن مراجعان با شخص یا جنبه‌ای خیالی از خود که روی صندلی خالی نشسته است، صحبت می‌کنند. این روش می‌تواند به مراجعان کمک کند تا با بیرونی کردن و پرداختن به احساسات و رفتارهای خود به صورت ملموس، به بینشی درباره آن‌ها دست یابند (پسمور و سینکلر، ۲۰۲۰).

کوچینگ هستی‌شناختی

کوچینگ هستی‌شناختی^[۷] که در فلسفه «بودن» ریشه دارد، بر این تمرکز دارد که نحوه نگرش مراجعان به خود، دیگران و جهان چگونه بر اعمال و نتایج آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این رویکرد به تغییرات عمیق در نحوه بودن مراجع اهمیت می‌دهد. کوچ‌هایی که از این رویکرد استفاده می‌کنند، با مراجعان خود کار می‌کنند تا بررسی کنند که زبان، احساسات و حضور فیزیکی آن‌ها چگونه بر تجربیات و تعاملاتشان تأثیر می‌گذارد. با کمک به مراجعان در تغییر نحوه بودنشان، کوچینگ هستی‌شناختی می‌تواند به تغییرات شخصی عمیق منجر شود و مراجعان را در

باشد. برای مثال، در یک محیط کسب‌وکار، کوچینگ متمرکز بر راه‌حل می‌تواند به یک رهبر تیم کمک کند تا با تمرکز بر نقاط قوت تیم و تکرار استراتژی‌های موفق، بهره‌وری را افزایش دهد.

کوچینگ تحولی

کوچینگ تحولی^[۳] بر اساس اصول نظریه رهبری تحولی بنا شده است، که همه چیز در مورد الهام بخشیدن و انگیزش به تغییر عمیق و شخصی است. این رویکرد فراتر از تنظیمات سطحی به شمار می‌رود و هدف آن تغییر اساسی در نحوه دید مراجع از خود و پتانسیل‌هایش است. کوچی که از این نظریه استفاده می‌کند ممکن است با مراجع در توسعه مهارت‌های رهبری، نه فقط با آموزش تکنیک‌ها، بلکه با کمک به پرورش ذهنیت جدید، با او کار کند. هدف این است که مراجع خود را به‌عنوان یک رهبر نگاه کند و با اطمینان و دیدگاه‌هایی که آن نقش نیاز دارد، عمل کند. کوچینگ تحولی به ویژه در هدایت مراجعان در تغییرات بزرگ زندگی یا شغلی که در آن تغییر در هویت و دیدگاه حیاتی دارد، مؤثر است.

نظریه سیستمی در کوچینگ

نظریه سیستمی^[۴] یک دیدگاه کل‌نگر ارائه می‌دهد و تأکید می‌کند که افراد بخشی از سیستم‌های بزرگتر هستند؛ چه خانواده، چه تیم و چه سازمان. درک این پویایی‌ها برای کوچینگ مؤثر و ضروری است زیرا این امکان را به کوچ می‌دهد تا نه تنها فرد، بلکه زمینه‌ای که در آن عمل می‌کند را در نظر بگیرد. برای مثال، کوچی که با یک مدیر کار می‌کند ممکن است از نظریه سیستمی برای کمک به او در جهت‌یابی پویایی تیمی مؤثرتر استفاده کند. با درک این‌که هر عضو تیم چگونه بر گروه تأثیر می‌گذارد و از آن تأثیر می‌پذیرد، کوچ می‌تواند مدیر را در ایجاد محیط تیمی هماهنگ‌تر و پربارتر راهنمایی کند (سنگه، ۱۹۹۰).

کوچینگ روان‌پویشی

کوچینگ روان‌پویشی^[۵] بر این ایده استوار است که ذهن ناخودآگاه ما به شدت بر رفتارها و احساسات ما تأثیر می‌گذارد. این رویکرد شامل

نظریه انتخاب را برای کمک به مراجع که در شغل خود احساس گیرافتادن می‌کند، به کار گیرد. با بررسی نیازهای برآورده نشده مراجع - مثلاً کمبود آزادی یا شناخته شدن - کوچ می‌تواند با کنجکاوی و کاوش نیازهای واقعی او را شفاف‌تر کرده تا مراجع به سمت انتخاب‌هایی برود که بیشتر با خواسته‌های واقعی او همخوانی دارد. این رویکرد نه تنها به تصمیم‌گیری کمک می‌کند بلکه حس مسئولیت شخصی و توانمندسازی را نیز پرورش می‌دهد (گلسر، ۱۹۹۸).

نظریه رفتار درمانی شناختی (CBT) در کوچینگ

نظریه رفتار درمانی شناختی^[۱] در زمینه درمان به خوبی شناخته شده است، در عین حال در دنیای کوچینگ نیز یک ابزار قدرتمند است. CBT بر این ایده استوار است که افکار، احساسات و رفتارهای ما به هم مرتبط هستند و با تغییر الگوهای فکری محدودکننده، می‌توانیم احساسات و اقدامات خود را تغییر دهیم. برای مثال، یک کوچ ممکن است از تکنیک‌های CBT برای کمک به مراجع که با اضطراب عملکرد دست و پنجه نرم می‌کند، استفاده کند. با شناسایی و به چالش کشیدن باورهای محدودکننده که اضطراب را تغذیه می‌کنند - مانند «من به اندازه کافی خوب نیستم» یا «من همیشه در ارائه‌ها خراب می‌کنم» - کوچ می‌تواند به مراجع کمک کند تا این افکار را بازنگری کرده و اضطراب خود را کاهش دهد. نتیجه نه تنها بهبود عملکرد بلکه افزایش اعتمادبه‌نفس است.

کوچینگ راه‌حل محور

کوچینگ راه‌حل محور^[۲] از درمان کوتاه مدت راه‌حل (SBFT) مشتق شده است، مدلی که بر یافتن راه‌حل‌ها به جای غرق شدن در مشکلات تأکید دارد. این رویکرد بسیار هدف‌گرا است و برای مراجعانی که نیاز به نتایج سریع و قابل اجرا دارند، ایده‌آل است. در این رویکرد، یک کوچ، با مراجع همراهی می‌کند تا شناسایی کند که چه چیزی خوب پیش می‌رود و چگونه می‌توان بهتر شود. این ممکن است شامل تعیین اهداف مشخص (قابل اندازه‌گیری) و ایده‌پردازی مراحل کوچک (قابل مدیریت) برای دستیابی به آن‌ها

6. Gestalt Coaching
7. Ontological Coaching

3. Transformational Coaching
4. Systemic Coaching
5. psychodynamic Coaching

1. Cognitive Behavioral Therapy
2. Solution-focused Approach



مجدد^[5] از دیگر روش‌های قدرتمند NLP در کوچینگ است (بندلر و گریندر، ۱۹۸۰).

کوچینگ نوروساینس (علوم اعصاب)

کوچینگ نوروساینس^[6] به طور مستقیم از دانش جدید در زمینه علوم اعصاب بهره می‌گیرد تا فهم بهتری از نحوه عملکرد مغز انسان در فرآیند تغییر و رشد به دست آورد. این رویکرد بر اساس یافته‌هایی است که نشان می‌دهد چگونه ساختارهای مغزی مانند قشر پیش‌پیشانی و هیپوکامپ در تصمیم‌گیری‌ها، انگیزه‌ها و عواطف فرد نقش دارند. کوچینگ نوروساینس با استفاده از این دانش، فرآیند کوچینگ را با به‌کارگیری تکنیک‌هایی که بر بهبود عملکرد شناختی و تنظیم عواطف تمرکز دارند، تقویت می‌کند. به عنوان مثال، کوچ‌های نوروساینس ممکن است از تمرینات ذهن‌آگاهی^[7] یا تکنیک‌های مبتنی بر انعطاف‌پذیری عصبی استفاده کنند تا به مراجعان کمک کنند در مقابله با استرس یا اضطراب مؤثرتر عمل کنند. علوم اعصاب همچنین می‌تواند به کوچ‌ها کمک کند تا اثرات طولانی‌مدت تغییرات رفتاری و شناختی را بررسی کرده و از مراجعان در ایجاد الگوهای جدید و مثبت ذهنی حمایت کنند (پسمور و سینکلر، ۲۰۲۰). یکی از نقاط قوت کوچینگ نوروساینس، تأکید آن بر توانایی مغز در انعطاف‌پذیری و تغییر است، که این ویژگی به مراجعان کمک می‌کند تا باور کنند تغییرات عمیق و پایدار امکان‌پذیر است. با این رویکرد، کوچ‌ها می‌توانند به مراجعان کمک کنند تا از فرآیندهای زیستی و شناختی مغز خود برای تقویت عملکردهای ذهنی و دستیابی به اهداف استفاده کنند (رابرتسون، ۲۰۲۱).

کوچینگ مولد

کوچینگ مولد^[8] که توسط رابرت دیلتس و استیون گلیگن توسعه یافته است، بر خلق و ایجاد ایده‌ها و امکانات جدید تمرکز دارد. این رویکرد با هدف تغییر الگوهای فکری و خلق امکاناتی جدید برای مراجعان عمل می‌کند و به آن‌ها کمک می‌کند که به توانمندی‌های تازه‌ای دست یابند و زندگی و حرفه خود را از نو بسازند. کوچینگ مولد فراتر از حل مشکلات یا تمرکز بر موانع است؛ در

می‌سازد. از طریق این فرآیند، مراجعان می‌توانند روایت‌های خود را بازنویسی کنند، که منجر به دیدگاه‌ها و امکانات جدید می‌شود. این رویکرد به‌ویژه برای مراجعانی که به دنبال تغییرات عمده در زندگی شخصی یا حرفه‌ای خود هستند، بسیار موثر است (دریک، ۲۰۱۸).

کوچینگ برنامه‌ریزی عصبی-کلامی (NLP)

کوچینگ NLP^[9] بر اساس برنامه‌ریزی عصبی-کلامی، که توسط ریچارد بندلر و جان گریندر در دهه ۱۹۷۰ توسعه داده شد، روشی است که بر ارتباط میان ذهن (عصب‌شناسی)، زبان (کلام) و الگوهای رفتاری (برنامه‌ریزی) تأکید دارد. NLP باور دارد که تغییرات کوچک در زبان یا الگوهای فکری می‌تواند به تغییرات بزرگی در رفتار و تجربیات منجر شود. کوچینگ NLP با استفاده از تکنیک‌های مختلف، مانند بازسازی مجدد افکار و الگوهای ذهنی و تقویت ارتباطات غیرکلامی، به مراجعان کمک می‌کند تا به تغییرات رفتاری و شناختی عمیقی دست یابند. برای مثال، یک کوچ NLP ممکن است به مراجع خود کمک کند تا با تغییر در الگوهای زبانی و فکری، از تجارب منفی یا باورهای محدودکننده رهایی یابد. این رویکرد به ویژه برای افرادی که به دنبال تغییرات سریع و قابل مشاهده هستند، بسیار مؤثر است. برنامه‌ریزی عصبی-کلامی همچنین به کوچ‌ها ابزارهایی برای بهبود ارتباطات بین‌فردی ارائه می‌دهد و با تحلیل الگوهای گفتاری و زبانی، به آن‌ها کمک می‌کند تا با مراجعان خود در سطوح عمیق‌تری ارتباط برقرار کنند. استفاده از تکنیک‌های بازنمایی حسی^[10] و چارچوب‌بندی

دستیابی به اهدافشان مؤثرتر کند.

کوچینگ وجودگرایانه

کوچینگ وجودگرایانه^[11] بر اساس فلسفه وجودی است که به جنبه‌های بنیادی وجود انسان مانند آزادی، مسئولیت و جستجوی معنا می‌پردازد. این رویکرد مراجعان را تشویق می‌کند تا سوالات عمیقی درباره هدف زندگی، ارزش‌ها و انتخاب‌های خود بپرسند. در عمل، کوچ‌های وجودگرا به مراجعان کمک می‌کنند تا با واقعیت‌های زندگی خود، از جمله محدودیت‌ها و امکاناتی که زندگی آن‌ها را تعریف می‌کند، روبرو شوند. این فرآیند می‌تواند منجر به خودآگاهی بیشتر و زندگی به سبک اصیل‌تری شود. کوچ‌های از این رویکرد استفاده می‌کنند، اغلب مراجعان را در کشف چگونگی زندگی به شکلی که با ارزش‌های واقعی آن‌ها همخوانی دارد، حتی در مواجهه با ناشناخته‌های زندگی، همراهی می‌کنند (اسپینلی، ۲۰۱۸).

کوچینگ روایتی

کوچینگ روایتی^[12] روشی است که بر داستان‌هایی که افراد درباره خود و زندگی‌شان تعریف می‌کنند، تمرکز دارد. این روش که توسط دیوید دریک توسعه داده شده است، به مراجعان کمک می‌کند تا روایت‌هایی که هویت آن‌ها را تعریف می‌کند و بر رفتارشان تأثیر می‌گذارد، بررسی و بازسازی کنند. کوچ‌های استفاده‌کننده از تکنیک‌های روایتی، مراجعان را تشویق می‌کنند تا داستان‌هایی که زندگی آن‌ها را شکل می‌دهد شناسایی کرده و بررسی کنند که این داستان‌ها چگونه به آن‌ها خدمت می‌کند یا آن‌ها را محدود

5. Reframing
6. Neuroscience coaching
7. Mindfulness
8. Generative Coaching

3. Neuro-Linguistic Programming
4. Sensory Representation

1. Existential Coaching
2. Narrative Coaching

با استفاده از تکنیک‌های خلاقیت و نوآوری، کوچینگ مولد به افراد اجازه می‌دهد تا به طور فعال و خلاقانه بر آینده خود تأثیر بگذارند.

منابع:

- Beck, A. T. (1979). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. Penguin.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. (2018). The complete Handbook of coaching.
- De Shazer, S. (1985). Keys to Solution in Brief Therapy. W.W. Norton & Company.
- Dilts, R.B., Gilligan S. (2021). Generative Coaching Volume 1: The Journey of Creative and Sustainable Change Paperback. International Assoc. for Generative Change.
- Glasser, W. (1998). Choice Theory: A New Psychology of Personal Freedom. HarperCollins.
- Knowles, M. S. (1984). The Adult Learner: A Neglected Species. Gulf Publishing.
- Passmore, J., & Sinclair, T. (2020). Becoming a Coach: The Essential ICF Guide. Springer.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization. Doubleday/Currency.



است با چارچوب روان‌شناسی مثبت‌گرا برای افزایش اعتمادبه‌نفس مراجع شروع کند، سپس تکنیک‌های CBT را برای پرداختن به چالش‌های خاص ادغام کند و در نهایت از نظریه سیستمی برای بهبود تعاملات مراجع با تیمش استفاده کند. همان‌طور که پسمور و سینکلر تأکید می‌کنند، یک رویکرد تلفیقی تضمین می‌کند که کوچینگ پویا و پاسخگو به نیازهای مراجع باقی بماند (پسمور و سینکلر، ۲۰۲۰).

نتیجه‌گیری

گنجاندن نظریه در کوچینگ تنها در مورد داشتن مجموعه‌ای از ابزارها برای استفاده با مراجعان نیست؛ بلکه درباره ارائه رویکرد ساختاریافته و مبتنی بر شواهد است که می‌تواند به تغییرات معنادار و ماندگار منجر شود.

افزایش روحیه از طریق روان‌شناسی مثبت‌گرا، بهبود تصمیم‌گیری با نظریه انتخاب یا ایجاد تحول عمیق با کوچینگ تحولی به ما نشان می‌دهد که هر نظریه‌ای مزایای منحصر به فردی را دارد. کلید موفقیت در کوچینگ، درک این نظریه‌ها، دانستن زمان و چگونگی به‌کارگیری آنها و شاید از همه مهم‌تر، آمادگی برای تطبیق و ادغام آنها برای برآوردن نیازهای در حال تحول هر مراجع است.

این رویکرد، کوچ و مراجع به صورت مشترک به دنبال خلق راه‌حل‌های جدید و نوآورانه هستند. دیلتس و گلیگن این روش را «مولد» می‌نامند زیرا بر این اصل استوار است که انسان‌ها از قدرت خلاقیت و تجسم برخوردارند و می‌توانند آینده‌ای بهتر برای خود طراحی کنند. در عمل، کوچ‌های مولد ممکن است با مراجعان خود در تمرینات خلاقانه‌ای مثل تجسم^{۱)} و ایده‌پردازی کار کنند تا دیدگاه‌ها و رفتارهای جدیدی خلق شود (دیلتس و گلیگن، ۲۰۲۱). این رویکرد به مراجعان کمک می‌کند تا نه تنها بر چالش‌های فعلی غلبه کنند، بلکه فرصت‌های جدیدی در زندگی و کار خود بیافرینند. با استفاده از تکنیک‌های خلاقیت و نوآوری، کوچینگ مولد به افراد اجازه می‌دهد تا به طور فعال و خلاقانه بر آینده خود تأثیر بگذارند.

رویکردهای ترکیبی در کوچینگ

در حالی که هر یک از این نظریه‌ها بینش‌های ارزشمندی ارائه می‌دهند، مؤثرترین کوچ‌ها اغلب از یک رویکرد ترکیبی استفاده می‌کنند، به گونه‌ای که عناصر مختلف از نظریه‌های متفاوت را برای پاسخگویی به نیازهای منحصر به فرد هر مراجع ترکیب می‌کنند. این انعطاف‌پذیری به کوچ‌ها اجازه می‌دهد که روش‌های خود را با تکامل رابطه کوچینگ تطبیق دهند و اطمینان حاصل کنند که همیشه حمایت‌های مرتبط و مؤثر را ارائه می‌دهند. برای مثال، کوچ ممکن

1. Visualization



مروری جامع به انواع کوچینگ در محیط کار

مترجم
راضیه گنوی زاده
کوچ تعادل کار و زندگی و بهبود
عملکرد با رویکرد کلنگر

کشف راه‌حل‌های خود ترغیب می‌کنند که منجر به یادگیری ماندگار و رشد پایدار می‌شود. این فرآیند نه تنها به کارکنان کمک می‌کند تا نقاط ضعف خود را بهبود بخشند، بلکه باعث ارتقای نقاط قوت و مهارت‌های کلیدی آن‌ها نیز می‌شود. کوچینگ در محیط کار به ویژه در سازمان‌هایی که به دنبال افزایش انعطاف‌پذیری، نوآوری، و تطبیق سریع با تغییرات محیطی هستند، یک ابزار کلیدی محسوب می‌شود.

انواع کوچینگ کدامند و شما به کدام نوع آن نیاز دارید؟

در ۲۰ سال گذشته، کوچینگ به طور فزاینده‌ای محبوب شده است. هر روز تعداد بیشتری از افراد به ارزش داشتن یک کوچ و اینکه چگونه می‌تواند انجام کارهای سخت را آسان‌تر کند، پی می‌برند. اما کوچینگ دقیقاً چیست و چگونه می‌تواند به افراد در داخل و خارج از محیط کار کمک کند؟ انواع مختلفی از گرایش‌ها در کوچینگ وجود دارد که به نیازهای مختلف افراد پاسخ می‌دهند. یک کوچ متخصص می‌تواند به شما اطمینان دهد که دانش کافی در آن زمینه را دارد، نیازهای خاص شما را درک می‌کند و به احتمال بیشتری با رویکردها و ابزارهای متناسب با آن تخصص آشناست. در حال حاضر دنیای کوچینگ بسیار گسترده شده

در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها به‌طور مداوم به دنبال راه‌هایی برای بهبود عملکرد، افزایش مشارکت کارکنان و توسعه رهبری هستند. یکی از موثرترین راه‌های دستیابی به این اهداف، کوچینگ در محیط کار است. کوچینگ در محیط کار به عنوان یک فرآیند هدفمند و ساختاریافته، به مدیران و کارمندان کمک می‌کند تا مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را تقویت کنند و به اهداف خود برسند. این مقاله به بررسی انواع مختلف کوچینگ در محیط کار می‌پردازد و از منظر علمی و تجربی کاربردهای هر یک از آن‌ها را با ارائه مثال‌های ملموس توضیح می‌دهد. هدف اصلی این مقاله، ارائه درکی عمیق‌تر از انواع کوچینگ و کاربردشان در محیط کار است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بهترین رویکرد را برای ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی انتخاب کنند.

کوچینگ در محیط کار چیست؟

کوچینگ در محیط کار یک تعامل هدفمند بین کوچ و یک کارمند یا تیم است. این تعامل با هدف بهبود عملکرد، توسعه مهارت‌ها و دستیابی به اهداف خاص انجام می‌شود. برخلاف آموزش سنتی که بیشتر به انتقال دانش می‌پردازد، کوچینگ به تغییر ذهنیت، رفتار و رشد فردی توجه دارد. کوچ‌ها با پرسش‌های هدفمند، افراد را به تفکر عمیق‌تر و

زیرا اصطلاح عمومی کوچینگ کسب‌وکار می‌تواند شامل حوزه‌های خاص کوچینگ اجرایی^[۳]، تیمی^[۴]، عملکرد^[۵] و لیدرشیپ و رهبری^[۶] نیز باشد. این نوع کوچینگ در زمینه‌های گوناگونی استفاده می‌شود.

یک کوچ کسب‌وکار حرفه‌ای که مهارت‌های کوچینگ «غیر دستوری»^[۷] را داراست، به مراجع اجازه می‌دهد که یک گام به عقب بردارد، تأمل کند، آگاهی خود را توسعه دهد و راه‌حل‌های خود را برای پیشرفت شناسایی کند. کوچینگ کسب‌وکار یک فرآیند توانمندساز است و اغلب رویکردی خلاقانه دارد، به ویژه برای آن کارآفرینانی که بیشتر به تأمل درونی اهمیت می‌دهند و نمی‌خواهند شخص دیگری به آن‌ها بگوید چگونه کسب‌وکارشان را اداره کنند.

هدف کوچینگ کسب‌وکار می‌تواند بسیار متنوع باشد، از شناسایی چشم‌انداز، رسالت، هدف، ارزش‌ها و توسعه استراتژی گرفته تا توسعه رهبری، تیم یا فرهنگ سازمانی. شواهد زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد اگر کوچینگ کسب‌وکار، فراتر از برنامه‌ریزی استراتژی و جنبه‌های عملکردی رشد کسب‌وکار دیده شود، مزایای زیادی دارد. به‌عنوان مثال، آشکار شده است که فرهنگ سازمانی نه تنها بر رفاه کارکنان بلکه حتی بر نتایجی که سازمان به دست می‌آورد، بسیار موثر است. همراهی رهبران برای درک تأثیر خود بر عملکرد از طریق شیوه رهبری و تعامل با دیگران و همراهی همه کارکنان و تیم‌ها برای خودآگاهی بیشتر و ایجاد یک محیط کاری مثبت، می‌تواند تأثیر عمیقی بر عملکرد کلی کسب‌وکار داشته باشد.

با این همه، در دنیای کوچینگ کسب‌وکار، بسیاری از کوچ‌ها رویکردی بسیار مستقیم و دستوری دارند و به مراجع مجموعه‌ای از ابزارهای کسب‌وکار، راه‌حل‌ها، مدل‌ها و استراتژی‌ها را ارائه می‌دهند. در چنین مواردی درباره اینکه بتوان آن‌ها را کوچ خواند و یا منتور و مشاور در نظر گرفت، اختلاف نظر وجود دارد.

با توجه به پتانسیل گسترده کوچینگ کسب‌وکار، مهم است که هم کوچ و هم مراجع از نوع پشتیبانی مورد نیاز و تخصص و تجربه کوچ مطلع باشند تا بتوانند مناسب‌ترین فرد را برای نیازهای سازمان انتخاب کنند. بارها دیده شده که در ارائه خدمات کوچینگ کسب‌وکار، کوچ به جای تمرکز بر نیازهای مراجع، برنامه‌ها و اهداف شخصی خود را پیش می‌برد و در نتیجه مراجع از دریافت خدماتی که انتظار دارد ناامید می‌شود.

کوچینگ کسب‌وکار می‌تواند برای شما مفید باشد اگر:



است و تعاریف مشخصی برای گرایش‌های گوناگون آن وجود ندارد. با مطالعه درباره انواع کوچینگ، خواهید دید که برخی از تعاریف با یکدیگر هم‌پوشانی دارند و در برخی موارد برای توصیف یک نوع کوچینگ از اصطلاحات متفاوتی استفاده می‌شود. اگر در فکر تبدیل شدن به یک کوچ در محیط کار هستید، مطالعه این مطلب به شما کمک خواهد کرد تصمیم بگیرید که می‌خواهید در چه حوزه‌ای پیدا کنید.

• کوچینگ کسب‌وکار^[۱]

- کوچینگ اجرایی
- کوچینگ توسعه رهبری
- کوچینگ بهبود عملکرد
- کوچینگ مسیر شغلی
- کوچینگ فروش
- کوچینگ تیمی تخصص

انواع کوچینگ در محیط کار

کوچینگ کسب‌وکار

این نوع کوچینگ به رهبران کمک می‌کند تا برای رشد سازمانی خود استراتژی ایجاد کنند. برخلاف سایر انواع کوچینگ، کوچینگ کسب‌وکار رویکرد سازمانی‌تری دارد. این نوع کوچینگ بیشتر از آن که بر رشد فردی متمرکز باشد، بر توسعه، بازنگری و اجرای یک برنامه‌ی مدت‌دار برای یک کسب‌وکار متمرکز است و به شکل معمول شامل تسهیلگری^[۲] برای کل تیم و رهبری مدیریت اجرایی در طی مسیر است. هدف کوچینگ کسب‌وکار همراهی رهبران کسب‌وکار و یا تیم‌های آن‌ها برای پیشرفت در محیط کسب‌وکار است و اغلب بر روی دستیابی به نتایج برای حصول منافع آن کسب‌وکار متمرکز است. کوچینگ کسب‌وکار به احتمال زیاد یکی از پرابهام‌ترین اصطلاحات در دنیای کوچینگ است

1. Business Coaching
2. Facilitation

3. Executive Coaching
4. Team Coaching
5. Performance Coaching
6. Leadership Coaching

۷. اصطلاح (non-directive) به شیوه‌ای اشاره دارد که در آن کوچ به جای دادن دستورات یا راهنمایی‌های مستقیم، به مراجع کمک می‌کند تا خود راه‌حل‌ها و پاسخ‌ها را کشف کند (مترجم).

” در یک جلسه کوچینگ، مراجع ممکن است نقاط قوت، چالش‌ها، انگیزه، اعتمادبه‌نفس و عملکرد خود را بررسی کند.



- سازمان شما نیاز دارد تا عملکرد کلی کسب‌وکار خود را بهبود بخشد و شما نیاز دارید که یک گام به عقب بردارید و تأمل کنید که چه کارهایی انجام می‌دهید و چگونه انجام می‌دهید.
- نقش یک مدیر ارشد را بر عهده دارید و نیاز به یک هم‌اندیشی بی‌طرفانه دارید که شما را همراهی کند تا شیوه تفکر خود را به چالش بکشید.
- تغییری در سازمان اتفاق افتاده است و سازمان تحت فشار است تا با این تغییر سازگار شود و یا به این تغییر پاسخ دهد.
- رهبران کسب‌وکار یا کارکنان شما از تمام پتانسیل خود استفاده نمی‌کنند.
- فرصتی برای توسعه فرهنگ سازمانی خود شناسایی کرده‌اید که بر رفا، مشارکت و بهره‌وری کارکنان شما تأثیر می‌گذارد.
- در زمینه‌های زیر به کمک نیاز دارید: شفاف‌سازی هدف، چشم‌انداز، رسالت، ارزش‌ها و اهداف سازمان، شناسایی مسائلی که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند، ایده‌پردازی در مورد راه‌حل‌ها و استراتژی‌های پیشرفت، به چالش کشیدن شیوه‌های کاری فعلی و شناسایی روش‌های نوین برای کار کردن.

بهترین برای رهبرانی که در حال ایجاد تغییراتی در سازمان خود هستند.

کوچینگ اجرایی

این نوع کوچینگ اغلب فقط برای مدیران ارشد در سطوح بالای مدیریتی سازمان تعیین می‌شود. یک کوچ اجرایی بیشتر اوقات بر ایجاد هم‌افزایی تیمی، اجرای ایده‌های جدید و رسیدگی به تغییرات گسترده در شرکت تمرکز دارد. در یک جلسه کوچینگ، مراجع ممکن است نقاط قوت، چالش‌ها، انگیزه، اعتمادبه‌نفس و عملکرد خود را بررسی کند. با بررسی این حوزه‌ها، کوچ مراجع را همراهی می‌کند تا آگاهی عمیق‌تری کسب کند، تفکر خود را به چالش بکشد و از سطح عملکرد فعلی خود فراتر برود. یک کوچ اجرایی خوب، رویکردی جامع به کوچینگ دارد و می‌داند که عواملی مانند سلامتی روانی و فیزیکی و روابط می‌توانند بر عملکرد اجرایی یک مدیر تأثیر بگذارند.

کوچینگ اجرایی به طور معمول توسط یک کوچ حرفه‌ای خارج از سازمان انجام می‌شود و یک سرمایه‌گذاری نسبتاً بزرگ برای توسعه مدیران ارشد در سازمان محسوب می‌شود و در مقابل، انتظار بازگشت سرمایه از طریق بهبود عملکرد آن‌ها وجود دارد.

در این نوع کوچینگ اغلب یک توافقنامه سه‌جانبه تنظیم می‌شود که در آن حامی کوچینگ (مثلاً مدیر منابع انسانی)، مراجع و کوچ، شیوه مشارکت و انتظارات خود از فرآیند کوچینگ را مشخص می‌کنند. به این ترتیب باید توافق‌های روشنی درباره اینکه چه چیزی در جلسات محرمانه می‌ماند و

چه چیزی و چگونه، در صورت وجود، گزارش می‌شود، وجود داشته باشد.

کوچینگ اجرایی می‌تواند برای شما مفید باشد اگر:

- صاحب و یا مدیر یک کسب‌وکار هستید و نیاز به یک هم‌اندیش مستقل و بی‌طرف دارید تا شما را در گرفتن تصمیمات مهم همراهی کند.
- یک مدیر هستید که می‌خواهید دستاوردهای خود را به سطح جدیدی برسانید.
- در مدیریت تیم یا کارکنان خود دچار مشکل هستید.
- با مشکلات شخصی مواجه هستید که مانع از کار موثر شما می‌شوند.
- بلندپرواز هستید و می‌خواهید از تمام پتانسیل‌های خود استفاده کنید.
- نیاز دارید نقش‌ها و عملکرد خود را در یک سازمان که در حال تغییر است، مورد توجه و بررسی قرار دهید.

بهترین برای صاحبان کسب‌وکار، رهبران سطح اجرایی و هر فردی که چشم‌انداز و اهداف سازمان را تعیین می‌کند.

کوچینگ توسعه رهبری^[1]

کوچ‌های رهبری در توسعه با رهبران مشارکت می‌کنند و به افراد کمک می‌کند در همکاری با دیگران بهتر شوند. تمرکز این نوع کوچینگ، اغلب بر شیوه کار با انواع مختلف افراد و انگیزه دادن به آن‌ها برای دستیابی به اهداف شخصی و تیمی است. هدف کوچینگ رهبری به طور خاص همراهی افراد در توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های آن‌ها به عنوان یک رهبر در یک سازمان است.

بیشتر رهبران می‌توانند از توسعه فردی بهره ببرند تا در

1. Leadership Development Coaching

” اصطلاح کوچینگ عملکرد بیشتر در فضای سازمان‌ها استفاده می‌شود، جایی که تمرکز اصلی بر بهبود عملکرد است.



یک اقدام مشخص متعهد شود.

کوچینگ رهبری می‌تواند برای شما مفید باشد اگر:

- به تازگی به عنوان یک رهبر منصوب شده‌اید.
- یک مدیر با تجربه هستید و می‌خواهید شایستگی خود را به عنوان یک رهبر بهبود ببخشید.
- می‌خواهید مسائل خاص مربوط به وظایف خود به عنوان یک رهبر را بررسی کنید.
- می‌خواهید به عنوان یک رهبر یک برنامه توسعه فردی مناسب برای خود تدوین کنید.
- صاحب یک کسب‌وکار هستید و می‌خواهید سازمان خود را به طور مؤثرتری هدایت کنید.

بهترین برای هر فردی که تیمی را رهبری یا مدیریت می‌کند و یا می‌خواهد ترفیع بگیرد.

کوچینگ عملکرد^[1]

می‌خواهید در شغل خود بهتر شوید؟ یک کوچ عملکرد می‌تواند یک سرپرست یا همکار باشد. او افراد را همراهی می‌کند تا مهارت‌هایی را که برای دستیابی به اهداف شغلی فعلی خود نیاز دارند، توسعه دهند. همانند کوچینگ در ورزش، کوچینگ عملکرد زمینه‌های بهبود را شناسایی کرده و سپس تمرینات مستمر و بازخورد ارائه می‌دهد.

اصطلاح کوچینگ عملکرد بیشتر در فضای سازمان‌ها استفاده می‌شود، جایی که تمرکز اصلی بر بهبود عملکرد است. سازمان‌هایی که از این سبک کوچینگ استفاده می‌کنند، انتظار دارند که بهبود قابل اندازه‌گیری در شایستگی‌ها، مهارت‌ها و کارایی کلی کارکنان مشاهده کنند.

اگرچه کوچینگ عملکرد ریشه در مربیگری ورزشی دارد، اما موقعیت‌های زیادی وجود دارد که در آن‌ها افراد و تیم‌ها

نقش خود مؤثر باشند. این کار می‌تواند به آن‌ها در گرفتن تصمیمات بهتر، افزایش اعتماد به نفس، بهبود روابط، هدایت تیم‌ها و یا مدیریت زمان کمک کند. اغلب رهبران در بالای هرم سازمان احساس تنهایی می‌کنند و به یک هم‌اندیش بی‌طرف نیاز دارند که بتوانند با او مسائل مهم خود را مطرح کنند، ایده‌ها را بررسی کنند، به نتیجه‌گیری برسند و به اقدام متعهد شوند. رهبران همچنین اغلب احساس می‌کنند نمی‌توانند به وضوح مشکلات پیش‌رو را ببینند، بنابراین می‌توانند از طریق کوچینگ با اختصاص زمانی برای تأمل و تفکر سود ببرند.

برنامه‌های آموزشی رهبری زیادی وجود دارد که هدفشان توسعه مهارت‌ها و اعتماد به نفس رهبران است، اما نقطه ضعف بسیاری از آن‌ها این است که عمومی هستند و اجازه نمی‌دهند فرد بر مسائلی که به شکل مستقیم او را تحت تأثیر قرار می‌دهند، تمرکز کند. سازمان‌هایی که برنامه‌های آموزشی رهبری داخلی اجرا می‌کنند، ارزش کوچینگ رهبری را شناسایی کرده و آن را به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از برنامه در نظر می‌گیرند.

کوچینگ فردی می‌تواند به یک رهبر کمک کند تا چالش‌های خاصی را که ممکن است داشته باشد، بررسی کند و روی زمینه‌هایی که نیاز به کار دارد، تمرکز کند. با داشتن یک کوچ که فضایی برای گوش دادن، اعتماد، چالش، مسئولیت‌پذیری و حمایت ایجاد می‌کند، یک رهبر فرصت می‌یابد تا اهداف و مسائل خود را عمیق‌تر بررسی کند، نقش خود را ارزیابی کند، نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود خود را شناسایی کند و در برابر اقداماتی که انتخاب می‌کند، مسئولیت‌پذیر باشد. بنابراین کوچینگ راه‌حلی مناسب است که در فضای آن فرد احساس می‌کند می‌تواند درباره‌ی امیدها و ترس‌های خود صریح و شفاف باشد و به

1. Performance Coaching



نیاز به بهبود عملکرد خود دارند. کوچینگ عملکرد می‌تواند به رهبران کسب‌وکار کمک کند تا عملکرد خود را بهبود ببخشند تا عملکرد کلی کسب‌وکار بهبود یابد. همچنین می‌تواند به کارمندان با پتانسیل بالا که می‌توانند ترفیع بگیرند یا کارمندان با عملکرد ضعیف که نیاز به افزایش اعتمادبه‌نفس و شایستگی دارند، کمک کند. کوچینگ می‌تواند به صورت فردی یا در یک محیط تیمی انجام شود.

تمرکز این کوچینگ بر توسعه شایستگی و اعتمادبه‌نفس فرد است تا بتواند به گونه‌ای عمل کند که به اهداف شخصی یا سازمانی که در راستای آن کار می‌کند، دست یابد. بنابراین یک کوچ عملکرد ماهر به فرد کمک خواهد کرد تا تمام عواملی که بر ذهنیت و عملکرد تأثیر می‌گذارند، بررسی کند. معمولاً عنوان کوچ عملکرد به کوچ‌هایی بیرون از سازمان داده می‌شود تا با افراد یا تیم‌ها کار کنند و به همین دلیل بیشتر اوقات برای کار با مدیران استفاده می‌شوند، جایی که احتمال بازگشت سرمایه بیشتری وجود دارد. با این همه، سازمان‌هایی که دارای فرهنگ کوچینگ هستند، بهبود عملکرد را در مرکز توجه خود دارند و بنابراین کوچ‌های داخلی آن‌ها نیز معمولاً به دنبال دستیابی به همین هدف هستند.

کوچینگ عملکرد می‌تواند مفید باشد برای:

- انجام تست‌های روان‌سنجی که به شما کمک می‌کنند تا شخصیت، نقاط قوت و تناسبان/تطبیقتان با مشاغل مختلف را درک کنید.
- گسترش افق‌های شغلی و گشودن ذهن‌تان به روی مسیرهای شغلی جایگزین.
- همراهی شما در نوشتن یک رزومه حرفه‌ای و موثر.
- همراهی شما در انجام مصاحبه‌های موثر و موفق (کوچینگ مصاحبه).
- افزایش اعتمادبه‌نفس شما برای برداشتن گام‌های بعدی در مسیر حرفه‌ای.
- برخی کوچ‌ها ممکن است خدمات مشاوره شغلی نیز ارائه دهند و در مورد بهترین محل‌ها برای جستجوی کار، نوشتن نامه‌ها و نکات مصاحبه مشاوره دهند.
- **کوچینگ حرفه می‌تواند برای شما مفید باشد اگر:**
- می‌خواهید وارد یک حرفه یا شغل شوید اما برای این کار نیاز به همراهی دارید.
- در مورد نقاط قوت خود، انگیزه‌ها و اینکه چه حرفه‌ای بهترین تطابق را با شما دارد، نیاز به شفافیت دارید.
- از شغل فعلی خود ناراضی هستید و می‌خواهید آن را تغییر دهید.
- می‌خواهید از یک کوچ برای تهیه یک رزومه به‌روز و موثر کمک بگیرید.
- می‌خواهید اعتمادبه‌نفس خود را در جستجوی شغل و انجام مصاحبه‌ها افزایش دهید.
- می‌خواهید اعتمادبه‌نفس خود را برای دنبال کردن مسیرهای شغلی جدید افزایش دهید و در این راستا اقداماتی انجام دهید.

بهترین برای افراد با پتانسیل بالا در هر مرحله‌ای از حرفه خود که به دنبال رفتن به سطحی بالاتر هستند.

- افراد کلیدی سازمان که بهبود عملکرد آن‌ها می‌تواند عملکرد کلی کسب‌وکار را به طور قابل توجهی بهبود بخشد.
- کارکنان با استعدادی که می‌خواهند از پتانسیل کامل خود استفاده کنند.
- تیم‌های با عملکرد ضعیف یا تیم‌هایی که پتانسیل بهتر شدن عملکرد خود را دارند.
- کسانی که دارای سطح بالایی از شایستگی هستند و کوچینگ بیشتر می‌تواند به آن‌ها یک مزیت رقابتی بدهد، مانند ورزشکاران.

بهترین برای هر فردی که وظایف مشخصی در کار خود دارد و یا می‌خواهد کارآمدتر باشد.

کوچینگ مسیر شغلی

- هدف از کوچینگ مسیر شغلی، همراهی شما در تصمیم‌گیری‌ها و تغییرات مربوط به زندگی کاری‌تان و کمک به پیشرفت در شغل‌تان است. این نوع کوچینگ بیشتر شامل انجام چند مورد از موارد زیر برای کمک به شما می‌شود:
- همراهی برای شناسایی اهداف و برانگیزاننده‌های شغلی.
 - کشف انگیزه‌های واقعی و اطمینان از اینکه انتخاب شغلی شما با این انگیزه‌ها همخوانی دارد.
 - بررسی مهارت‌ها، شایستگی‌ها و تجربیات که شامل مرور مهارت‌ها و تجربیاتی است که تا به امروز از طریق شغل‌ها و زندگی شخصی‌تان کسب کرده‌اید، از جمله فعالیت‌های ورزشی و اجتماعی.

کوچینگ فروش^[1]

کوچینگ فروش بر بهبود یک مجموعه مهارت خاص، یعنی مهارت‌های فروش، تمرکز دارد تا افراد و تیم‌ها بتوانند به طور مؤثرتری فروش داشته باشند. کوچ‌های فروش، با شما کار می‌کنند تا موانع شخصی‌تان در فروش را کشف کنید، بر روی اعتمادبه‌نفس خود کار کنید، نقاط قوت خود را شناسایی کنید و آنچه برای فروش مؤثرتر نیاز دارید را بیابید.

کوچینگ که برای بهبود توانایی شما در فروش ارائه می‌شود باید متناسب با نیازهای شما باشد و به شما کمک کند تا بر روی آنچه که بیشترین نیاز را به آن دارید تمرکز کنید. این امر به سطح مهارت فعلی شما و به نوع فروشی که انجام می‌دهید، وابسته است. کوچینگ فردی می‌تواند آموزش رسمی فروشی را که دیده‌اید (به عنوان یک فروشنده) تکمیل کند و به شما امکان دهد مهارت‌ها و تکنیک‌هایی که در کلاس آموخته‌اید را به شکل موفق به کار ببندید. در سازمان‌هایی که فرهنگ کوچینگ قوی دارند، اغلب مدیر فروش به تیم خود کوچینگ ضمن کار و مداوم ارائه می‌دهد. کوچینگ فروش بیشتر اوقات زمانی مفید است که:

- شما آموزش رسمی فروش دریافت کرده‌اید و یا سطحی از شایستگی را دارید و کوچینگ برای بهبود بیشتر مهارت‌های فروش استفاده شود.
 - به‌عنوان یک مدیر نیاز دارید که سطح عملکرد فروشندگان خود را افزایش دهید تا بتوانند فروش مؤثرتری داشته باشند.
- بهترین برای هر فردی که در موقعیت فروش است و یا می‌خواهد درآمد خود را افزایش دهد.**

کوچینگ تیمی^[2]

کوچینگ تیمی معمولاً در محیط سازمان و با هدف بهبود عملکرد تیم‌های کاری انجام می‌شود. کوچینگ تیمی ممکن است به کوچینگ فردی اعضای تیم و یا کوچینگ کل تیم به صورت یکجا اشاره داشته باشد، و یا ترکیبی از هر دو باشد. این نوع کوچینگ می‌تواند راهی مؤثر برای شفاف‌سازی اهداف تیم، ایجاد زمینه‌های مشترک برای اعضای تیم، شناسایی ارزش‌ها، نیازها و نقاط قوت افراد و ایجاد یک روش منسجم برای کار در کنار یکدیگر باشد.

بیشتر اصطلاحات کوچینگ تیم‌ها و تسهیلگری تیم‌ها به جای هم به کار می‌روند و درباره اینکه یکی هستند یا نه دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. به طور کلی می‌توان گفت هنگامی از کوچینگ تیمی نام برد که شامل موارد زیر باشد:

1. توسعه تیم به گونه‌ای که به طور مؤثری با هم کار کنند.

این موضوع شامل همراهی اعضای تیم برای شناسایی و به اشتراک‌گذاری نقاط قوت و ارزش‌های خود و شیوه

کار و ارتباط آن‌ها با یکدیگر است.

۲. همراهی افراد برای کار بر روی اهدافی خاص، به عنوان یک تیم.

در کوچینگ تأکید بر این است که اعضای تیم، خود پاسخ‌ها را دارند، بنابراین نقش کوچ این است که سوال‌هایی بپرسد که به تیم کمک می‌کند پاسخ‌ها را شناسایی و بیان کند و اطمینان حاصل می‌شود که صدای همه اعضای تیم شنیده شود.

در مقابل تسهیلگری تیمی بیشتر به هدایت یک تیم به سمت یک دستور کار مشخص اشاره دارد و تسهیلگر اغلب دانشی را که لازم است گروه بداند، دارد. تسهیلگری بیشتر به صورت تک‌جلسه‌ای به کار می‌رود، در حالی که کوچینگ در طول زمان اتفاق می‌افتد و به بیش از یک جلسه نیاز دارد. به‌عنوان مثال تسهیلگری می‌تواند در یک جلسه خلاقیت به کار برده شود و در آن به تیم کمک شود تا دانش خود را در مورد تکنیک‌های خلاقانه افزایش دهد و چگونگی استفاده از آن‌ها را بررسی کند. در این صورت ممکن است کوچ تیمی با معرفی تکنیک‌ها، بخشی از دانش خود را به اشتراک بگذارد، یا از سبک تسهیلگری استفاده کند که تعامل، تمرین و تفکر گروهی را تشویق می‌کند.

در سازمان‌هایی که کوچینگ یک روش مستقر و ثابت است، مدیران، کوچینگ منظم را به‌عنوان یک بخش جدایی‌ناپذیر برای توسعه تیم‌ها می‌بینند و ممکن است کوچ‌هایی داخلی استخدام کنند که برای انجام این وظیفه آموزش دیده‌اند.

از آنجایی که یک مدیر یا کوچ داخلی ممکن است بیش از حد به مسائل نزدیک باشد و بنابراین نتواند به طور مؤثر به تیم در پیشرفت کمک کند، کوچ‌های بیرونی می‌توانند نقش مهمی در کوچینگ تیم‌ها بازی کنند و تسهیلگری مستقل و بی‌طرفانه‌تری ارائه دهند.

نمونه‌هایی از مواردی که کوچینگ تیمی می‌تواند مفید باشد:

- دستیابی به بهبود عملکرد در تیمی که قبلاً مؤثر بوده است.
 - زمانی که یک تیم نیاز به تغییر روش‌های کاری و مسئولیت‌های خود در راستای تغییرات سازمانی دارد.
 - یک تیم ناکارآمد که اعضای آن باید به طور مؤثرتری با هم کار کنند.
 - یک تیم که نیاز به بهبود ارتباطات بین اعضا دارد.
 - در هنگام تشکیل یک تیم جدید.
- بهترین برای تیم‌هایی که می‌خواهند مهارت‌های ارتباطی خود را تقویت کنند و عملکرد متقابل داشته باشند.

1. Sales Coaching
2. Team Coaching

منابع

- Elaine Cox, Tatiana Bachk.
- Irova, Professor David Ashley Clutterbuck. (2018). The Complete Handbook of Coaching.
- <https://www.personal-coaching-information.com/>
- <https://www.betterup.com>



انواع کوچینگ خارج از محل کار (کوچینگ زندگی)



برای توسعه کمک می‌کنند. به عنوان مثال، ممکن است ارزش‌هایی را که انگیزه شما را تقویت می‌کنند شناسایی کنید و باورهای موجود را به چالش بکشید تا موانع قبلی برای پیشرفت را از بین ببرید. کوچینگ زندگی همچنین به ایجاد اعتماد به نفس برای قدم گذاشتن خارج از مناطق امن فعلی شما و اخذ تصمیمات شجاعانه‌ای که در غیر این صورت نمی‌گرفتید کمک می‌کند.

کوچینگ زندگی ممکن است مفید باشد اگر شما:

- می‌خواهید تغییراتی در زندگی خود ایجاد کنید اما در انجام آن به تنهایی مشکل دارید یا احساس می‌کنید موانعی وجود دارد که شما را عقب نگه می‌دارد.
- اهداف بزرگی دارید که می‌خواهید به آن‌ها برسید و نیاز به حمایت دارید.

هدف کوچینگ زندگی این است که به شما کمک کند، اهداف شخصی خود را در هر زمینه‌ای از زندگی شناسایی و محقق کنید.

در کوچینگ زندگی از یک رویکرد جامع استفاده می‌شود، با این شناخت که یک حوزه از زندگی شما بر حوزه دیگر تاثیر می‌گذارد، بنابراین رسیدگی به حوزه‌های شخصی مانند روابط یا معنویت می‌تواند به نوبه خود منجر به بهبود سلامتی شما یا دستیابی به اهداف شغلی‌تان شود.

کوچ‌های مختلف به شیوه‌های مختلفی عمل می‌کنند اما به طور معمول به شما کمک می‌کنند تا رضایت فعلی خود را در زمینه‌های مختلف زندگی ارزیابی کنید، آنچه را که می‌خواهید به دست آورید، به بررسی نقاط قوت فعلی شما می‌پردازند و به شما در تدوین یک استراتژی

در سال‌های اخیر، کوچینگ توانسته جایگاه مناسبی در میان افکار عمومی پیدا کند و هر روز که می‌گذرد، افراد بیشتری از ارزش داشتن یک کوچ آگاه می‌شوند و به این فکر می‌کنند که کوچینگ چیست و در چه مواردی می‌توان از آن بهره گرفت.

کوچینگ زندگی

اگرچه ممکن است اصطلاح «کوچ زندگی» را شنیده باشید، اما تعداد کمی از حرفه‌ای‌های این حوزه، خود را به این گستردگی معرفی می‌کنند. کوچینگ زندگی به سادگی درباره پیشرفت کردن و یافتن رضایت بیشتر در زندگی است و به دلیل تعریف گسترده‌ای که دارد، تقریباً همه انواع کوچینگ زیر مجموعه آن قرار می‌گیرند.

هدف از کوچینگ
رابطه، کمک به
شما به عنوان یک
فرد برای بهبود
روابط خود با
دیگران است.



در همه زمینه‌های زندگی‌تان تعیین کنید که ارتباط ذهن، بدن و روح شما را در نظر بگیرید. کوچ زندگی معنوی به شما کمک می‌کند تا ایمان داشته باشید که اهداف شما زمانی که برایتان مناسب است، محقق خواهند شد، زیرا زندگی یک سفر است و تأکید بر لذت بردن از این سفر است، در حالی که فرصت‌هایی هم برای رشد و دستیابی به اهداف خود ایجاد می‌کنید. برای کوچینگ معنوی، شما به یک کوچ

زندگی معنوی نیاز دارید.

اول، یک کوچ زندگی معنوی کسی است که به طور عمیق با معنویت خود ارتباط دارد و به همین دلیل می‌تواند به سرعت با سفر عمیق‌تر مراجعان خود هماهنگ شود، افکار را تجزیه کند و با احساساتی که دروازه‌های قابل اعتمادتر به درون شما هستند، ارتباط برقرار کند و دوم، یک کوچ معنوی قادر است در هنگام کوچینگ با جریان و شهود خود همراه شود.

هر جنبه‌ای از زندگی که با آن روبرو هستید، چه به عنوان والدینی که با چالش‌های فرزندان نوجوان خود مواجه هستید یا به عنوان یک کسب‌وکار که سعی در به حداکثر رساندن سود خود دارد، هر کسی و هر مسئله‌ای را می‌توان به صورت معنوی مورد بررسی قرار داد.

کوچینگ زندگی معنوی ممکن است مفید باشد اگر:

- تمایل به نگرانی یا اضطراب دارید.
- در دوره‌ای پس از پایان یک رابطه هستید.
- عزیز خود را از دست داده‌اید.
- مشکلات سلامتی دارید یا به دنبال آرامش و خوشبختی درونی هستید.

مناسب برای هر کسی که احساس می‌کند گیرافتاده است، غرق شده یا نمی‌داند قدم بعدی چیست.

خانواده یا تیم. در خصوص مورد دوم، تمرکز بر روی خود رابطه است و به همه طرفین فرصتی می‌دهد تا پویایی رابطه را در یک محیط امن و ساختارمند بررسی کنند.

کوچینگ رابطه به هر شکلی که باشد، می‌تواند به شما به عنوان یک فرد، شرکا یا تیم کمک کند تا خود و رابطه‌ای که در آن هستید را بهتر بشناسید و راه‌های مثبتی برای کمک به پیشرفت خود پیدا کنید.

کوچینگ روابط ممکن است مفید باشد اگر شما:

- در ازدواج یا رابطه بلندمدت خود با مشکلاتی مواجه هستید.
- در محل کار با چالش‌های روابط خود دست و پنجه نرم می‌کنند.
- می‌خواهید رابطه فعلی خود با شریک زندگی یا اعضای خانواده‌تان را احیا کنید.
- در برقراری روابط نزدیک با دیگران دچار مشکل هستید.
- می‌خواهید آگاهی و بینش بیشتری نسبت به روابط خود با دیگران به دست آورید.

مناسب برای هر کسی که می‌خواهد روابط نزدیک خود را (داخل و خارج از محل کار) بهبود بخشد.

کوچینگ شهودی (کوچینگ معنوی)

کوچینگ معنوی و شهودی با ناخودآگاه کار می‌کند. کوچ‌ها با مراجعان خود همکاری می‌کنند تا موانع و آسیب‌های گذشته را رها کنند. هدف اغلب این نوع کوچینگ، با توسعه روش‌های تفکر جدید، به دست آوردن نتیجه‌ای مطلوب است.

کوچ معنوی رویکردی به کوچینگ است که می‌خواهد شما را به سطح عمیق‌تری متصل کند که فراتر از ذهن است، فراتر از جنبه‌هایی از زندگی که توسط اهداف مادی و مکانیکی کنترل می‌شوند.

یک کوچ زندگی معنوی شما را تشویق می‌کند تا اهدافی را بر اساس عمیق‌ترین ارزش‌های خود

- نیاز به شفافیت و اعتماد به نفس دارید تا به شما در گرفتن تصمیم‌های مهم کمک کند.
 - می‌خواهید وضوح بیشتری درباره انگیزه‌های خود و آنچه می‌خواهید به دست آورید پیدا کنید.
 - می‌خواهید استرس زندگی خود را کاهش دهید یا تعادل بهتری بین کار و زندگی ایجاد کنید.
- مناسب برای همه، به‌ویژه اگر مطمئن نیستید چگونه از نقاط قوت خود استفاده کنید یا به اهداف خود برسید.**

کوچینگ روابط

کوچینگ روابط می‌تواند برای هر نوع رابطه‌ای مفید باشد. خانواده‌ها، دوستان و حتی شرکای تجاری می‌توانند با یک کوچ روابط کار کنند تا یاد بگیرند با سهولت بیشتری ارتباط برقرار کنند. هدف از کوچینگ رابطه، کمک به شما به عنوان یک فرد برای بهبود روابط خود با دیگران است. خواه با همسر، شریک زندگی، دوست، همکار یا مدیرتان باشد.

روابط، بخش بسیار تأثیرگذاری از زندگی ما را تشکیل می‌دهند و ناراضی‌تی در این زمینه تأثیر عظیمی بر سایر حوزه‌های زندگی ما مانند کار و سلامتی دارد. ممکن است شما یکی از آن دسته افرادی باشید که در یک ازدواج ناخوشایند قرار دارند یا در تلاش برای ایجاد یک رابطه بلندمدت رضایت‌بخش هستند، یا شاید مشکلات روابط در محل کار شما باعث مشکلات در عملکرد و نیک‌زیستی (۱) شما شده باشد.

کوچینگ روابط می‌تواند به اشکال مختلفی انجام شود. کوچینگ یک به یک برای افرادی که می‌خواهند روابط خود با دیگران را بررسی کنند یا کوچینگ ارتباطات (مطابق با نکات ذیل) که شامل کوچینگ دو یا چند نفر است که در حال حاضر در یک رابطه هستند، مانند زن و شوهر، کارکنان و مدیرانشان، شرکای تجاری یا اعضای



کوچینگ والدین

هدف کوچینگ والدین این است که به شما کمک کند مهارت‌های فرزندپروری و اعتمادبه‌نفس خود را توسعه دهید.

بسیاری از افراد موافق هستند که والدین بودن برایشان در مواقعی می‌تواند بسیار چالش‌برانگیز باشد. این چالش‌ها اغلب بزرگ‌تر می‌شوند:

- اگر تازه والد شده‌اید.
- وقتی که از خواب محروم هستید.
- اگر فرزندتان بیمار است یا دارای مشکلات یادگیری یا ناتوانی جسمی است.
- اگر فرزندتان غذا نمی‌خورد یا نمی‌خوابد.
- وقتی که کودکان وارد مرحله جدیدی از زندگی خود می‌شوند، مانند «دو سالگی وحشتناک» یا نوجوانی.
- اگر روابط بین شما و همسرتان خراب شود.
- اگر شما یک والد تنها هستید.
- وقتی که دوستان یا اعضای دیگر خانواده دخالت می‌کنند.
- در زمان‌های دیگر استرس.

کوچینگ والدین می‌تواند به شما کمک کند تا این مسائل و سایر مشکلات را حل کنید، به شما در تربیت فرزندان سالم و خوشحال کمک کند و به شما احساس اعتماد به نفس و رضایت به عنوان والدین بدهد. فقط توانایی به اشتراک گذاشتن نگرانی‌های خود و صحبت کردن در مورد راه‌های پیشرفت، می‌تواند بار بزرگی را از روی دوش شما بردارد.

کوچینگ والدین ممکن است مفید باشد اگر شما:

- با مسائل یا چالش‌های خاصی به‌عنوان والدین مواجه هستید و نمی‌دانید چگونه آن‌ها را حل کنید.
- می‌خواهید اعتمادبه‌نفس خود را افزایش دهید.
- می‌خواهید کسی را داشته باشید که چالش‌ها

و مسائل خود را با او در میان بگذارید.

- در نقش والدین احساس استرس می‌کنید.
- احساس انزوا و تنهایی می‌کنید یا احساس می‌کنید، هویت خود را به‌عنوان والدین از دست داده‌اید.

توجه داشته باشید که این سبک کوچینگ همچنین می‌تواند به مهارت‌های کوچینگ فرزندان برای رسیدن به بالاترین پتانسیل‌شان اشاره داشته باشد.

کوچینگ ارتباطات

از چگونگی درخواست افزایش حقوق تا اینکه نوجوانتان را وادار کنید تا با شما صحبت کند، کوچینگ ارتباط می‌تواند به رفع این موانع کمک کند. اگرچه این نوع با ارزش از کوچینگ «در محل کار» است اما مزایای آن در تمام زمینه‌های زندگی شما موج می‌زند.

مناسب برای هر کسی که می‌خواهد یاد بگیرد به طور مؤثر ارتباط برقرار کند، چه به صورت یک‌به‌یک و چه با یک گروه.

کوچینگ سلامت کل نگر

این کوچینگ که به عنوان کوچینگ سلامتی نیز شناخته می‌شود، بر سلامت جسمی، ذهنی، عاطفی و معنوی تمرکز دارد. هدف مربیان سلامتی، ایجاد تعادل به روشی است که از سلامت و رشد بهینه و کامل فرد حمایت کند.

مناسب برای هر کسی که می‌خواهد تعادل کار و زندگی و رفاه خود را بهبود بخشد.

کوچینگ سلامت روان

کوچینگ سلامت روان با به چالش کشیدن الگوهای فکری به تقویت آمادگی ذهنی کمک می‌کند. از طریق این نوع کوچینگ، افراد یاد می‌گیرند که استرس را مدیریت کنند و استراتژی‌هایی را برای مقابله با احساسات دشوار توسعه دهند. اگرچه از درمان متمایز است، اما

می‌تواند مکمل فوق‌العاده‌ای برای حمایت از یک متخصص سلامت روان آموزش دیده باشد.

مناسب برای هر کسی که می‌خواهد احساسات خود را درک و مدیریت کند.

کوچینگ تحول‌آفرین

کوچینگ تحول‌آفرین که به سرعت در حال محبوب شدن است، الگوهای فکری قدیمی و ریشه‌دار را به چالش می‌کشد. مراجعان اغلب خود و شرایطشان را به شیوه‌ای جدید می‌بینند. آن‌ها توانمند می‌شوند تا شناسایی کنند چگونه می‌توانند به سمت زندگی‌ای که می‌خواهند، قدم بردارند.

مناسب برای هر کسی که به دنبال وضوح بیشتر، هدف و اشتیاق در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود است.

منابع:

- Elaine Cox, Tatiana Bachkirova. Professor David Ashley Clutterbuck. (2018). The Complete Handbook of Coaching.
- <https://www.personal-coaching-information.com>
- <https://www.betterup.com>

تفاوت بین کوچینگ، مشاوره و منتورینگ



BetterUp

منبع: <https://www.betterup.com/> / ۲۰۲۱



مترجم
شیدا اسماعیل نژاد
کوج سازمانی



کوچینگ، مشاوره و منتورینگ، چه تفاوتی دارند؟

چه زمانی باید از کوچینگ، مشاوره یا منتورینگ استفاده کنیم؟ این مقاله به بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌ها و زمان استفاده از هر یک می‌پردازد. در حالی که بدون تردید همپوشانی‌هایی بین کوچینگ، مشاوره و منتورینگ وجود دارد، تفاوت‌ها و مزایای مشخصی نیز دارند و هیچ یک برتری بر دیگری ندارند و هر یک برای موقعیت‌ها، اهداف و نیازهای مختلف مفید است. در واقع، برخی افراد به طور همزمان در هر سه شرکت می‌کنند و هر کدام را به شکلی مفید می‌یابند. برای بررسی تفاوت‌های بین کوچینگ، مشاوره و منتورینگ، بیایید با چند تعریف شروع کنیم.

کوچینگ، مشاوره و منتورینگ، همگی شامل روابط بین‌فردی می‌شوند، هرچند موضوع مکالمات در هر یک حول محور متفاوتی است. علاوه بر این، هر یک از این روش‌ها از دستورالعمل‌های متفاوتی مانند مشاوره مستقیم، ایجاد بستری برای افزایش خودآگاهی و یا صرفاً تشویق به تامل استفاده می‌کنند. همچنین، با توجه به اینکه هر یک از این روش‌ها هدف متفاوتی را دنبال می‌کنند، بسته به شرایط هر کدام می‌توانند مناسب‌تر و مفیدتر از سایر روش‌ها باشد.

کاهش استرس و حل بحران‌ها» است. روان‌شناسان مشاور نیز خدمات «ارزیابی، تشخیص و درمان علائم روان‌شناختی شدیدتر» را ارائه می‌دهند.

منتورینگ

سازمان خدمات آموزشی جهان (WES) [۱] منتورینگ را به عنوان «رابطه‌ای بین دو نفر که فرد با تجربه‌تر دانش و ارتباطات خود را به فرد جوان‌تر در یک حوزه خاص انتقال می‌دهد» تعریف می‌کند.

3. WES stands for World Education Services

کوچینگ

فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) [۱] کوچینگ را به عنوان «همراهی با مراجعان در فرآیندی تفکر برانگیز و خلاقانه که آن‌ها را در به حداکثر رساندن پتانسیل شخصی و حرفه‌ای خود ترغیب می‌کند» تعریف می‌کند.

مشاوره

به گفته انجمن روان‌شناسی آمریکا (APA) [۲] مشاوره شامل «کمک به افرادی با مشکلات جسمی، عاطفی و روانی برای بهبود هیجان‌ات،

1. ICF stands for International Coaching Federation
2. APA stands for American Psychological Association

” کوچ آگاهی کافی در مورد مسیری که شما تلاش می‌کنید در طول زمان طی کنید را دارد!

مقایسه کوچینگ، مشاوره و منتورینگ

جدول زیر برخی از تفاوت‌های کلیدی بین کوچینگ، مشاوره و منتورینگ را خلاصه می‌کند.

منتورینگ	مشاوره	کوچینگ	
معمولاً بلندمدت؛ ممکن است چندین سال طول بکشد	معمولاً بلندمدت اما متغیر	چندین ماه تا یک سال یا بیشتر	مدت زمان
غیررسمی و بازر	رسمی و ساختاریافته	رسمی و ساختاریافته	ماهیت رابطه
رشد حرفه‌ای	بهبود از تروما یا استرس عاطفی	رشد شخصی و حرفه‌ای	تمرکز
حال و آینده	معمولاً گذشته و حال	حال و آینده	جهت‌گیری زمانی
معمولاً بدون هزینه	هزینه دارد	هزینه دارد	هزینه
نیازی به گواهینامه یا مجوز ندارد	مجوز قانونی لازم است	داشتن گواهینامه و اعتبارنامه توصیه می‌شود	مدارک
رشد و توسعه حرفه‌ای	سلامت عاطفی و روانی، اضطراب، افسردگی و تروما	عملکرد، بهره‌وری، رفاه، اثربخشی رهبری و دستیابی به اهداف	موضوعات معمول
منتورها در سطوح ارشد ممکن است زمان کافی برای ایجاد رابطه نداشته باشند	متاسفانه برخی افراد به مشکلات سلامت روان برچسب می‌زنند	صنعت بدون نظارت؛ سعی کنید مدارک و آموزش کوچ را صحت‌سنجی کنید	چالش‌ها

برخی مزایای مشاوره عبارتند از:

- فضای امن برای کشف، حل و بهبود از تروماهای گذشته و استرس‌های عاطفی.
- حضور یک متخصص دارای مجوز که اگر با چالش‌های شدید مانند اضطراب، افسردگی یا مشکلات اعتیاد مواجه باشید، می‌تواند به شما کمک کند.
- دارای اعتبار بالا به دلیل الزامات سختگیرانه برای گرفتن مجوز مشاوره.
- پشتیبانی تخصصی در زمینه‌های مختلف مانند مشاوره مدرسه و مشاوره خانواده.

مزایای منتورینگ

داشتن یک منتور می‌تواند در حوزه‌های شخصی و حرفه‌ای مزایای بسیاری داشته باشد. یک منتور می‌خواهد شما موفق شوید. او می‌تواند شما را راهنمایی کند یا راه ارتباطات حرفه‌ای که منحصرأ به تجربه و مسیر شغلی خودش وابسته است را باز کند.

این مزایا شامل موارد زیر هستند:

- حمایت در محیط کار یا در محیط‌های آموزشی.
- نتایج حرفه‌ای بهتر، تعهد بیشتر و رضایت شغلی.

شناسایی عملکردها و یا شیوه‌هایی که ممکن است به سلامت یا اهداف شما آسیب برسانند کمک می‌کند.

برخی از مزایای کلیدی کوچینگ عبارتند از:

- دسترسی به فضایی امن و بدون قضاوت برای کشف، پیگیری و دستیابی به آنچه به شکل واقعی در زندگی می‌خواهید.
- افزایش آگاهی درباره ارزش‌ها، اهداف و موانع شما.
- طیف گسترده‌ای از موضوعات که می‌توانند مورد بررسی قرار گیرند از جمله روابط، سلامت و رفاه، تربیت فرزندان، توسعه حرفه‌ای و مالی.
- شراکتی که در آن شما در جایگاه اصلی هستید در حالی که کوچ سوالات قدرتمندی می‌پرسد، به دقت گوش می‌دهد و شما را به چالش می‌کشد، حمایت می‌کند و در طول مسیر موفقیت‌هایتان را جشن می‌گیرد.
- روشی برای مسئولیت‌پذیری و یادگیری از هر شکست.

مزایای مشاوره

مشاوره نیز مانند کوچینگ به شما فضای امنی برای باز شدن و کشف چالش‌هایتان ارائه می‌دهد در حالی که مشاوران سوالات قدرتمندی می‌پرسند.

علاوه بر کوچینگ، مشاوره و منتورینگ، برخی افراد از خدمات مشاوره مدیریتی نیز استفاده می‌کنند. تفاوت اصلی بین مشاور مدیریتی و کوچ این است که مشاوران مدیریتی با اشتراک دانش خود در دستیابی افراد به هدف مشخص کمک می‌کنند و به شکل سنتی برای پاسخ به سوال‌هایی در زمینه تخصصشان استخدام می‌شوند. در حالی که کوچ‌ها غالباً در یافتن پاسخ‌های منحصربه‌فرد برای چالش‌ها و دستیابی به اهداف، افراد را همراهی می‌کنند. به همین جهت تخصصی که از یک کوچ انتظار می‌رود، مهارت و دانش او در کار با افراد است.

مزایای کوچینگ، مشاوره و منتورینگ

اکنون که برخی تفاوت‌های کوچینگ، مشاوره و منتورینگ را بررسی کرده‌ایم، بیایید به برخی از مزایای هر یک از این رویکردها بپردازیم.

مزایای کوچینگ

کوچ کسی است که در کنار شماست و شما را همراهی می‌کند تا در بالاترین سطح خود بمانید اما آن‌ها همچنین به تصویر کلی نیز توجه دارند. کوچ آگاهی کافی در مورد مسیری که شما تلاش می‌کنید در طول زمان طی کنید را دارد و به



• اشتراک دانش از تجربیات حرفه‌ای و شخصی منتور شما.

منتورها نیز از رضایت شغلی و خشنودی بیشتری برخوردار می‌شوند، زیرا فرصتی برای پرورش مسیر شغلی شخص دیگری از طریق اشتراک دانش و تجربه خودشان را دارند.

زمان و موقعیت استفاده از کوچینگ، مشاوره و منتورینگ

هر یک از کوچینگ، مشاوره و منتورینگ به شیوه‌ای خاص خود مفید هستند و هر کدام زمان و مکان خاص خود را دارند.

چه زمانی از کوچ استفاده کنیم

از کوچ استفاده کنید اگر:

- اگر می‌خواهید وضوح بیشتری درباره آنچه به شکل واقعی در زندگی می‌خواهید و موانعی که در مسیرتان وجود دارند به دست آورید.
- اهداف اصلی شما حول ایجاد یک آینده خاص متمرکز هستند تا حل و بهبود مسائلی که در گذشته رخ داده است.
- به دنبال کسی هستید که شما را به اهدافتان مسئول نگه دارد.
- احساس می‌کنید که به پتانسیل شخصی یا حرفه‌ای خود نمی‌رسید.
- تمایل دارید زندگی پرمعناتر و هدف‌مندتری داشته باشید.

چه زمانی از مشاور استفاده کنیم

از مشاور استفاده کنید اگر:

- اگر احساس می‌کنید که وقایع گذشته شما را عقب نگه داشته‌اند.
- علائم افسردگی، اضطراب یا چالش‌های دیگر سلامت روانی را تجربه می‌کنید.
- تروما یا تجربه از دست دادن داشته‌اید که قادر به گذر از آن نیستید.
- دچار استرس عاطفی مداوم هستید.
- خود را در الگوی روابط ناکارآمد می‌بینید.

چه زمانی از منتور استفاده کنیم

از منتور استفاده کنید اگر:

- اگر می‌خواهید از یک فرد حرفه‌ای باتجربه در حوزه خود بیاموزید.
- نیاز به راهنمایی و مشاوره برای رشد حرفه‌ای خود در سازمان یا صنعت خود دارید.

آن‌ها بسیار خوب است. با این حال، متوجه می‌شود که از تعارض اجتناب می‌کند که می‌تواند در راه داشتن مکالمات دشوار - اما مهم - با اعضای تیمش مشکل‌ساز باشد.

از آنجا که او متعهد به بهبود اثربخشی رهبری خود است، ناتاشا با کوچ خود کار می‌کند تا بفهمد چه چیزی درباره تعارض او را ناراحت می‌کند تا راه‌هایی برای غلبه بر این موانع پیدا کند. با گذشت زمان و تمرین، ناتاشا ابزارهای جدیدی به جعبه ابزار رهبری خود اضافه می‌کند و قادر است مکالمات دشوار را به شیوه‌ای موثر در کار خود انجام دهد.

در این فرآیند، ناتاشا همچنین کشف می‌کند که اجتناب او از تعارض ریشه در برخی تجربیات حل نشده کودکی دارد. این موضوع باعث شده است که او رابطه‌ای کمتر از حد ایده‌آل با خانواده‌اش داشته باشد که از آن پشتیبان است و می‌خواهد آن را حل کند.

کوچ ناتاشا، او را به یک مشاور راهنمایی می‌کند زیرا آنچه ناتاشا به دنبال آن است، حل تجربیات گذشته است که باعث ناراحتی عاطفی او شده‌اند. در حالی که او می‌تواند به کار با کوچ خود برای بهبود مهارت‌های رهبری خود ادامه دهد، بهتر است که او با یک مشاور کار کند تا از گذشته خود بهبود یابد.

این مثال نشان می‌دهد که کوچینگ و مشاوره می‌توانند بسته به نیازهای فرد به‌طور مشترک استفاده شوند.

• می‌خواهید شبکه حرفه‌ای خود را گسترش دهید.

• به دنبال راه‌هایی برای موفقیت در چالش‌های منحصربه‌فرد فرهنگ سازمانی خود هستید.

• اهدافتان محدود به زمان نیستند و انعطاف‌پذیری لازم برای ایجاد یک رابطه متقابل و طولانی مدت با منتور خود دارید.

مثال‌های عملی از کوچینگ، مشاوره و منتورینگ

اکنون که تفاوت‌ها، مزایا و کاربردهای هر یک از این رویکردها را بررسی کرده‌ایم، بیایید به چند مثال بپردازیم تا نشان دهیم هر کدام چگونه می‌توانند به‌طور مشترک استفاده شوند.

مثال ۱: یک جوان حرفه‌ای و متخصص از ترکیبی از کوچینگ و مشاوره برای تبدیل شدن به یک رهبر بهتر استفاده می‌کند.

ناتاشا یک جوان حرفه‌ای در زمینه بازاریابی در یک شرکت بزرگ داروسازی است که به تازگی به یک موقعیت مدیریتی ترفیع یافته است. او پرشور، متعهد و معتقد به مأموریت سازمان خود است.

در حالی که او از چشمانداز رهبری تیم خود هیجان‌زده است، همچنین کمی نگران است زیرا این اولین بار است که افراد را مدیریت می‌کند.

او با تمایل به یادگیری به کوچینگ می‌آید که بتواند او را به یک رهبر توانا تبدیل کند.

در حین کار با کوچ خود، ناتاشا متوجه می‌شود که در برقراری ارتباط با افراد و شناخت

” رویکرد ترکیبی از کار با کوچ و منتور، کمک می‌کند تا سریع‌تر در موقعیت شغلی جدید، موثرتر شوید!



حمایت کند. پس از چند مکالمه با منته‌ها خود، نیها متوجه می‌شود که دو نفر از آن‌ها می‌توانند از همراهی با یک کوچ یا مشاور نیز بهره‌مند شوند. برای مثال، یکی از منته‌های او، ریچل، با از دست دادن ناگهانی همسرش در یک تصادف رانندگی دست‌وپنجه نرم می‌کند. نیها خردمندانه ریچل را تشویق می‌کند که از یک مشاور سوگواری کمک بگیرد.

به همین ترتیب، یکی دیگر از منته‌های او، هلن، به دنبال راه‌هایی برای پیدا کردن تعادل بهتر بین کار و زندگی به‌عنوان یک مادر شاغل است. نیها هلن را تشویق می‌کند که با یک کوچ حرفه‌ای کار کند که می‌تواند زمان بیشتری برای اطمینان از اجرای تغییرات لازم در زندگی او برای بهبود زندگی‌اش اختصاص دهد. با دانستن زمان به اشتراک‌گذاری تجربیات و توصیه‌های خود و زمانی که لازم است منته‌ها خود را به سایر حرفه‌ای‌ها ارجاع دهد، نیها می‌تواند تأثیر مثبتی در زندگی آن‌ها در سطوح مختلف ایجاد کند.

نتیجه‌گیری

تفاوت‌های مشخصی بین کوچینگ، مشاوره و منتورینگ وجود دارد. هر کدام به شکل منحصر به فرد، انعطاف‌پذیر و قدرتمند هستند و برای رشد شخصی و حرفه‌ای ارزشمندند. این روابط می‌توانند نقش مهمی در مسیر شغلی و زندگی فرد ایفا کرده و می‌توانند به طور همزمان استفاده شوند تا رشد و نتایج را تقویت کنند.

تحویل نتایج با کیفیت بالا بسیار استثنایی است. جان تصمیم می‌گیرد از این مدیر درخواست منتورینگ کند. او فرآیند را به دقت انجام می‌دهد و قبل از درخواست واقعی، تحقیق زیادی انجام می‌دهد.

این فرآیند زمان می‌برد اما جان سرانجام می‌تواند یک رابطه منتورینگ با این مدیر برقرار کند. با آگاهی از مشغله زیاد مدیر، جان همیشه در مورد استفاده بهینه از زمان منتورش استراتژی دارد. برای اطمینان از پیشرفت مداوم در اهداف خود، او به ملاقات‌های هفتگی با کوچ خود ادامه می‌دهد. رویکرد ترکیبی از کار با کوچ و منتور به جان کمک می‌کند تا سریع‌تر در موقعیت شغلی جدید موثرتر شود.

مثال ۳: یک منتور به منته‌ها خود مشاوره و کوچینگ را پیشنهاد می‌کند.

نیها، یک مدیر ارشد در یک شرکت تولیدی، به تازگی ترفیع دیگری در کار خود دریافت کرده است. او در یک صنعت مردسالارانه کار می‌کند و به مسیر شغلی خود افتخار می‌کند. در عین حال، نبود تنوع جنسیتی او را به شکلی عمیق آزار می‌دهد و او تصمیم می‌گیرد به زنان جوان‌تر در سازمان خود منتورینگ ارائه کند.

با توجه به محدودیت زمانی خود، تصمیم می‌گیرد حداکثر سه منته در هر زمان داشته باشد. پس از داشتن همه منته‌ها، او با هیجان وارد منتورینگ می‌شود و تمام تلاش خود را می‌کند تا این زنان را در حرفه‌شان تشویق و

مثال ۲: یک مدیر جدید از ترکیبی از کوچینگ و منتورینگ برای تبدیل شدن به یک رهبر بهتر استفاده می‌کند.

جان به تازگی به‌عنوان مدیر مهندسی نرم‌افزار منصوب شده است. پیش از این، او حدود هفت سال به‌عنوان مهندس کار کرده است. او در سمت جدید خود دچار مشکل شده است زیرا همه چیزهایی که تاکنون در حرفه‌اش موثر بوده‌اند، دیگر چندان موثر نیستند.

پیش از این که مدیر شود، او می‌توانست کارها را با سرعت بیشتری انجام دهد و احساس می‌کرد بسیار بیشتر بهره‌ور است. در نقش جدیدش، باید کارها را از طریق دیگران انجام دهد که به نظر می‌رسد بیشتر طول می‌کشد. جان اغلب تمایل دارد خودش کارها را انجام دهد اما می‌داند که این روش پایدار نیست. او نمی‌تواند نتایج و خروجی‌ها را به‌جای همه اعضای تیم خود تحویل دهد.

جان تصمیم می‌گیرد با یک کوچ کار کند تا این چالش را مدیریت کند. فرآیند کوچینگ با شفاف کردن آنچه جان به صورت واقعی می‌خواهد شروع می‌شود و این است که بتواند نتایج را از طریق تیم خود بدون چشم‌پوشی از کیفیت یا سرعت تحویل دهد.

هنگامی که کوچ او از جان می‌پرسد آیا رهبرانی در سازمان او وجود دارند که او آن‌ها را تحسین می‌کند، او به یاد یک مدیر می‌افتد که به نظر می‌رسد در انگیزه دادن به دیگران برای



نویسنده
نازنین سخاوتی
کوچ توسعه فردی و سازمانی، PCC
مدرس و منتور کوچ

چطور نیچ کوچینگ مناسب خود را انتخاب کنید؟

۵. متمرکز بمانید و رشد کنید.

انتخاب یک نیچ خاص کمک می‌کند تا تمرکز خود را در طول مسیر رشد کوچینگ حفظ کنید و از پراکندگی که منجر به ناامیدی می‌شود جلوگیری می‌کند.

مثال‌هایی از نیچ در کسب‌وکار:

فروشگاه آنلاین که فقط لباس‌های سایز بزرگ برای خانم‌ها می‌فروشد.

آژانس مسافرتی که تورهای سفارشی برای زوج‌های جوان ارائه می‌دهد.

شرکتی که محصولات آرایشی برای پوست‌های حساس تولید می‌کند.

مشاور کسب‌وکار که فقط به استارت‌آپ‌ها در حوزه فناوری کمک می‌کند.

در مثال اول فروشگاه می‌توانست همه نوع لباس برای همه افراد و با هر سایزی بفروشد.

اما تصمیم می‌گیرد فقط روی خانم‌های سایز بزرگ تمرکز کند. یا در مثال سوم همه کسانی که پوست حساسی دارند مخاطب این برند هستند.

در این صورت شرکت تولیدکننده می‌تواند سریع‌تر رشد کند و نام آن در ذهن افراد بماند.

این یادداشت از واژه نیچ استفاده می‌کنیم. با انتخاب نیچ، شما روی یک گروه خاص از مخاطب خود با نیازها و خواسته‌های مشخص تمرکز کرده و با این کار به خودتان کمک می‌کنید که:

۱. رقابت را به نفع خودتان کاهش دهید.

با تمرکز بر روی یک نیچ خاص شما به جای رقابت با تعداد زیادی کوچ، می‌توانید در یک بازار کوچک و ویژه به‌عنوان متخصص شناخته شوید و به سادگی رقابت را کم کنید.

۲. اعتبارتان را افزایش دهید.

تخصص در یک حوزه خاص، اعتبار شما را به‌عنوان یک کوچ افزایش می‌دهد و شما را به یک برند شناخته شده در این زمینه تبدیل می‌کند.

۳. فرآیند بازاریابی و مارکتینگ را تسهیل کنید.

بازاریابی برای یک گروه خاص از مخاطبان بسیار آسان‌تر و مؤثرتر است. شما می‌توانید پیام‌های خود را به‌طور دقیق‌تر و هدفمندتری به این مخاطبان برسانید.

۴. سود بیشتری کسب کنید.

با تمرکز بر یک نیچ، می‌توانید خدماتتان را با قیمت بالاتر و حاشیه سود بیشتری ارائه دهید.

انتخاب نیچ کوچینگ، چه برای کوچ‌های تازه کار و چه برای کوچ‌های باتجربه، چالش‌برانگیز است. آیا لازم است با چنین وسواسی به شاخه یا نیچ کوچینگ فکر کرد؟ اگر انتخابی صورت نگیرد چه می‌شود؟ ده سال از فعالیت به‌عنوان کوچ می‌گذرد و تاکنون بیش از ۱۰ شاخه مختلف کوچینگ را انتخاب و سپس آن را تغییر داده‌ام. در این یادداشت تلاش می‌کنم تا شما با بررسی دقیق‌تر، بهترین شاخه کوچینگ را برای پیشرفت حرفه‌ای خود انتخاب کنید.

نیچ مارکت [۱] چیست؟

نیچ [۲]، گوشه و یا کنج قسمتی از بازار بزرگ مخاطبان شما (در اینجا مراجعان و سازمان‌ها) هستند که در یک یا چند خصوصیت مشترک هستند. وقتی نیچ خود را در کوچینگ انتخاب می‌کنید، شما قسمتی از بازار را که می‌خواهید به صورت ویژه روی آن متمرکز شوید و همزمان، انرژی و پول خود را صرف برندسازی خود در این قسمت کنید، انتخاب کرده‌اید. نیچ یا نیش دو تلفظ رایج این کلمه در فارسی است و در تمام

1. Niche Market
2. Niche

اگر کوچ تازه واردی هستید و هنوز تا مدارک بالاتر راه زیادی دارید در اولین فرصت نیچ مناسب خود را انتخاب کنید.



نکات مهم در انتخاب نیچ

● نیچ خود را خیلی محدود نکنید.

نیچ شما باید به اندازه‌های گسترده باشد که بازار هدف قابل توجهی داشته باشد، اما نه آنقدر گسترده که شما را از رقبا متمایز نکند. نیچ‌های خیلی محدود نمی‌توانند در رشد شما کمک کنند. مطمئن شوید در دسته و موضوع انتخابی تعداد مناسبی از افراد هستند که بتوانید با آن‌ها کار کنید.

● انعطاف‌پذیر باشید.

ممکن است با گذشت زمان، نیچ شما تغییر کند. در ابتدای یادداشت اشاره کردم که در طول سال‌های فعالیت به عنوان کوچ، چندین بار نیچ کاری خودم را تغییر داده‌ام. این تغییرات بخشی طبیعی از فرآیند یادگیری و رشد است اما اگر از ترس تغییر، نیچی انتخاب نکنید، تقریباً نمی‌توانید هویت برند¹ خود را بسازید و آن را تقویت کنید. در ابتدای راه یک نیچ انتخاب کنید و حداقل یک سال بدون تغییر در آن زمینه کار کنید.

● به‌طور مداوم یاد بگیرید و رشد کنید.

برای موفقیت در هر نیچی، باید به‌طور مداوم دانش و مهارت‌های خود را ارتقا دهید. مهارت کوچینگ خود را ارتقا دهید. در دوره‌های مختلف شرکت کنید. در توسعه فردی خود سرمایه‌گذاری کنید. در صورت نیاز کوچ بگیرید. با منتور کار کنید. مطالعه مداوم در حوزه کسب‌وکار، برای رشد

اگر نیچی انتخاب نکنم چه می‌شود؟

اتفاق خاصی نمی‌افتد فقط مسیر رشد و پیشرفت شما طولانی‌تر و پریپیچ و خم‌تر خواهد شد و دیرتر به‌عنوان یک کوچ حرفه‌ای شناخته می‌شوید و زمان، انرژی و هزینه خود را ممکن است در این راه هدر دهید.

کمیود بازخورد مناسب از دیگران، نه تنها باعث ناامیدی می‌شود، بلکه ممکن است شما را از مسیر درست دور کند.

در حقیقت من کوچ‌هایی را می‌شناسم که نیچ خاصی را انتخاب نکرده و به کار خود ادامه می‌دهند. این کوچ‌ها از دیگر کوچ‌ها کمتر شناخته شده‌اند و صرفاً به‌خاطر عوامل دیگری مثل سابقه بیشتر یا مدارک بالاتر کوچینگ، مراجع دارند و به کار خود ادامه می‌دهند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر کوچ تازه واردی هستید و هنوز تا مدارک بالاتر راه زیادی دارید در اولین فرصت نیچ مناسب خود را انتخاب کنید.

چگونه نیچ مناسب خود را انتخاب کنیم؟

در ابتدا علاقه‌مندی‌ها و مهارت‌های خود و موضوعاتی که به شما انگیزه می‌دهند را شناسایی کنید و سپس به این سئوال‌ها فکر کنید.

- چه حوزه‌هایی تخصص دارید؟
- چه علاقه‌مندی‌هایی را دنبال می‌کنید؟
- مسیر زندگی شما از چه تخصص‌هایی گذشته است؟

- نقاط عطف زندگی شما چه بوده؟

علاوه بر پاسخ به سئوال‌ها، راهکارهای دیگری نیز برای پیدا کردن نیچ مناسب شما وجود دارد:

۱. بررسی نیازهای بازار

شما در حل چه مسائلی به دیگران می‌توانید کمک کنید؟ کوچینگ به‌همراه دیگر مهارت‌ها و استعدادهای شما چه گره‌ای از کار چه کسی باز می‌کند؟

۲. تجزیه و تحلیل رقبا

چه کوچ‌های دیگری در این حوزه فعالیت می‌کنند؟ چه چیزی شما را از آن‌ها متمایز می‌کند؟ اگر قرار باشد مراجعان شما را انتخاب کنند چرا و به چه دلیلی باید این کار را بکنند؟ به آن‌ها چه خدماتی ارائه می‌دهید و شما چه کار متفاوتی برای افراد انجام می‌دهید؟

۳. تعیین مراجع ایده‌آل

چه کسی بیشترین نیاز را به خدمات شما دارد؟

چه ویژگی‌هایی دارد؟ چه اهدافی دارد؟ چه مشکلاتی دارد؟ شما از کار کردن با چه کسی احساس خوشحالی بیشتری دارید؟ با چه کسانی نمی‌خواهید کار کنید؟

۴. پتانسیل رشد نیچ را بررسی کنید

آیا این نیچ در آینده رشد خواهد کرد؟ آیا تقاضا برای این نوع خدمات افزایش خواهد یافت؟

۵. ارزش‌های فردی شما

نیچ شما لازم است با باورها و ارزش‌های فردی شما همسو باشد. بهتر است لیست ارزش‌های خود را بنویسید و در ذهن داشته باشید.

رویکردهای متفاوت در انتخاب نیچ در

کوچ‌چینگ

شما می‌توانید به روش‌های زیر عمل کنید:

۱. انتخاب دسته‌ای از مراجعان که در یک یا چند

خصوصیت مشترک هستند.

کوچ مدیران، کوچ زوج‌ها، کوچ دانشجویان، کوچ زنان، کوچ معماران و....

۲. انتخاب یک موضوع و ارائه آن به‌عنوان شاخه

انتخابی نیچ.

کوچ توسعه فردی، کوچ مهارت‌های رهبری، کوچ بهبود عملکرد، کوچ مدیریت استرس و....

۳. بهترین راه ترکیب دو مدل بالاست.

کوچ کسب‌وکار برای کارآفرینان زن، کوچ رهبری برای مدیران ارشد، کوچ رابطه برای افرادی که از طلاق عبور کرده‌اند، کوچ سلامت برای افراد مبتلا به بیماری خاص، کوچ تعادل کار و زندگی برای مادران شاغل و....

1. Brand identity



به تولید محتوا کنید. یک یا چند پرسونای^[۲] مخاطب بنویسید، در مورد خواسته‌های نیچ خود تحقیق کنید و از روش‌های بازاریابی استفاده کنید تا خود را یک متخصص در این زمینه نشان دهید. متخصص در اینجا به معنی مشاور نیست، به معنی کوچ در این حوزه خاص است. به جای اینکه در دریای بی‌کران کوچینگ شنا کنید، یک جزیره کوچک و زیبا برای خود انتخاب کنید و در آنجا به‌عنوان یک پادشاه یا ملکه حکومت کنید. با تمرکز بر روی یک دسته خاص از مراجعان می‌توانید استراتژی خود را طوری تعریف کنید که به‌سرعت به یک برند در کوچینگ تبدیل شوید و از مزایای آن استفاده کنید.

منابع:

- احمد روستا، علیرضا اخوان، (۱۴۰۱)، هویت و برندسازی، نشر بهار سبز.
- Burns, Alvin C.; Bush, Ronald F. (2013). Marketing Research (7 edition ed.). Upper Saddle River: Pearson.
- W. Chan Kim, Renee Mauborgne. (2005). Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make Competition Irrelevant
- Michael E. Gerber. (2004). The E-Myth Revisited: Why Most Small Businesses Don't Work and What to Do About It Paperback
- Adele Revella. (2015). Buyer Personas: How to Gain Insight into your Customer's Expectations, Align your Marketing Strategies, and Win More Business Hardcover

2. Persona

حرفه‌ای شما ضروری است. در مورد نیچ خود، مشکلات و اهداف آن یادگیری داشته باشید.

• نیچ خود را فقط بر اساس بازده مالی انتخاب نکنید.

ریسک زیادی وجود دارد اگر فقط براساس این‌که کدام نیچ خواهان بیشتری دارد یا در کدام یک افراد پول بیشتری برای خدمات کوچینگ می‌دهند، نیچ انتخاب کنید. با این کار به مرور دچار فرسایش می‌شوید و از کوچینگ کناره‌گیری خواهید کرد. اگر حداقل علاقه‌ای به یک نیچ ندارید و حاضر نیستید مقالات به‌روز در زمینه تخصصی آن نیچ را مطالعه کنید بهتر است به فکر نیچ دیگری باشید. نیچ شما لازم است با علاقه و ارزش‌های شما همسو باشد.

چطور نتیجه بهتری در انتخاب نیچ کوچینگ بگیریم؟

۱. تحقیقات بازار^[۱] انجام دهید.

استفاده از موتورهای جستجو و هوش مصنوعی می‌تواند به شما کمک کند که متوجه شوید که اگر حوزه‌ای را انتخاب کرده‌اید چطور می‌توانید در آن به یک کوچ شناخته شده و برند تبدیل شوید و چه مشکلات و نیازهایی در این نیچ وجود دارد که می‌توانید آن را حل کنید.

۲. با کوچ‌های با تجربه مشورت کنید.

از کوچ‌های با سابقه مشورت بگیرید که چطور در ابتدا شاخه مورد نظر خود را انتخاب و آن را به مرور گسترش داده‌اند.

۳. به مسیر زندگی خودتان توجه کنید.

شما یک مسیر منحصر به فرد در زندگی گذرانده‌اید. در این مسیر رشد کرده‌اید و با تجربه شده‌اید. خیلی از افراد هستند که در نقطه‌ای شبیه به شروع مسیر رشد شما قرار دارند و دوست دارند با یک کوچ سریع‌تر مسیر را طی کنند. این افراد خاص به تخصص شما نیاز دارند.

۴. از نوع مراجعان خود نیچ را حدس بزنید.

در ابتدای راه با تعدادی مراجع از دسته‌های مختلف و با موضوعات مختلف کار کنید تا از تجربه‌ای که کسب کرده‌اید، متوجه شوید از کار با چه مراجعانی خوشحال‌تر هستید. این می‌تواند به انتخاب نیچ شما کمک کند.

به دغدغه‌های شما بپردازیم.

• مگر کوچینگ با مشاوره و منتورینگ متفاوت نیست، پس چرا باید نیچ خاصی داشته باشم و به افراد خاصی کمک کنم؟

بله کوچینگ با این رشته‌ها تفاوت اساسی دارد و یکی از بزرگترین این تفاوت‌ها عدم ارائه راه‌حل

1. Market Research

آثار، تجربه‌ها و نتایج پیاده‌سازی فرهنگ کوچینگ در هلدینگ فناپ

گفتگو بهاره گوهرین با دکتر شهاب جوانمردی



نوعی نیاز یا گمشده‌ای بوده که تا به حال عنوان و صورت‌بندی دقیقیش رو نمی‌دانستیم، اما به‌عنوان یک نیاز برای رشد و توسعه افراد و بخش‌های زیرساختی سازمان ضروری می‌دانستیم. گمان می‌کردم وقتی فردی بخواهد مسیر جدیدی را آغاز کند، به یک راهنما و بلد راه نیاز دارد؛ حالا ممکن است آن فرد، لزوماً از منظر تخصص نباشد که مفید است، بلکه از نگاه زیست فردی در سازمان و همین‌طور توسعه مهارت‌ها یا توسعه ظرفیت‌های درونی، می‌تواند کمک کند تا فرد، رشد خود و سازمان را همگرا ببیند.

شما چه تجربه‌ای از کوچینگ دارید؟

تجربه شخصی من از کوچینگ، شاید تجربه موفقی نبود. با یک یا دو کوچ، چند جلسه گفت‌وگو داشتم ولی احتمالاً من کوچینگ را کمی گسترده‌تر فرض می‌کردم و در نهایت کسانی که لزوماً عنوان «کوچ» نداشتند برای توسعه ظرفیت‌های درونی، شناخت بیشتر توانمندی‌ها، و ساماندهی تعاملات انسانی، به من کمک کردند که بسیار موثر بود ولی برای سازمان خودمان اتفاقاً کوچینگ را بسیار مثبت دیدم. اعتقاد داشتم افرادی که قبل‌تر در کنترل رفتار، مدیریت، ارتباطات و تعاملاتشان با همکاران بالادست یا پایین‌دست، از نظر من گره‌های ذهنی داشتند و در عین حال پتانسیل خوبی داشتند، بایستی آموزشی را تجربه کنند که به زبان مستقیم یا غیرمستقیم این گره‌ها را بشناسند. این همکاران بعد از اینکه وارد دوره‌های کوچینگ شدند، بسیاری از آن مسائل مرتفع شد ولی شرطش این بود که آن فرد هم باور به تغییر را در درون خودش داشته باشد. با این وجود باز هم مثال‌هایی دارم از افرادی که احساس می‌کردند این دوره صرفاً برنامه سازمانی اجباری است و به مسیر

هلدینگ فناپ به عنوان یکی از کسب و کارهای پیشرو در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات در ایران، امروزه نقش اثربخشی در این صنعت ایفا می‌کند. هم‌اکنون بخشی از بزرگ‌ترین بانک‌های خصوصی و دولتی کشور، سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها و موسسات مالی و اعتباری، شرکت‌های بیمه و کارگزاران بورس، در حال استفاده و بهره‌برداری از خدمات و محصولات فناپ هستند.

فناپ یکی از معدود هلدینگ‌های ایرانی است که فرهنگ کوچینگ به طور کامل در آن پیاده‌سازی شده و موجب بهبود در عملکرد سازمان چه در فضای داخلی و چه در ارتباط با مشتریان شده است.

مهرماهی که پشت سر گذاشتیم، هفدهمین سال حضور شهاب جوانمردی به عنوان مدیرعامل هلدینگ فناپ بود. دانش‌آموخته دانشگاه‌های شریف و امیرکبیر، در ۵۰ سالگی و با تجربه‌های فراوان، به مسائل رویکرد عمیقی دارد، رویکردی که در این گفت‌وگو به چشم می‌آید.

👉 **بهاره گوهرین با شهاب جوانمردی مدیرعامل فناپ، درباره نحوه آشنایی و پیاده‌سازی کوچینگ، آثار و نتایج این فرهنگ و تجربه کسب شده گفت‌وگو کرده‌اند.**

شما با کوچینگ چطور آشنا شدید؟

شاید قبل از اینکه دوره منسجم یا رسمی درباره کوچینگ داشته باشیم، چسسته و گریخته نکاتی شنیده بودم. کتاب مربی تریلیون دلاری که به جایگاه کوچ در سیلیکون‌ولی اشاره کرده بود را خوانده و در مورد کوچینگ کنجکاو بودم. بعدتر از طریق دوره‌های مدرسه بین‌المللی کوچینگ‌ویز که برای گروه فناپ برگزار شد، با ادبیات و مفاهیم آن آشنا شدم و احساس کردم که شاید به



شهاب جوانمردی: کوچینگ، نیاز ضروری سازمان‌ها برای رشد و توسعه در افراد و بخش‌های زیرساختی است.

حرکت و اینکه باید چیزی در درونشان تغییر بکند اصلاً باور نداشتند، در مورد این افراد شاید کوچینگ تأثیری نداشته، اما در مجموع برآیندش را به‌طور کلی بسیار مثبت دیدم.

کوچینگ در ارتباطات سازمانی که خودتان اشاره کردید، چه تأثیری داشته؟ آیا نتیجه آن را امروز لمس می‌کنید؟

در فناپ یکی از چهار ارزش اصلی ما، موضوع «رواداری» است و انتظار داریم زیست سازمان و سرمایه‌های انسانی آن بر مبنای ارزش‌های سازمان باشد. با در نظر گرفتن این نکته، قرابت نزدیکی بین آنچه که افراد در دوره‌های کوچینگ تجربه کردند و گذراندند با ارزش‌های سازمان مشاهده می‌کنم، ضمن اینکه ظرفیت بیشتری برای تعامل، پذیرش و تحمل کردن که یاریگر آن زیست روادارانه است در سازمان به وجود آمده است.

آیا احساس کردید که فضای همکاری درون سازمان هم با تعاملات دوستانه‌تر و موثرتر، تغییر کرده باشد؟

معتقدم که ما پارامترهای درون‌سازمانی و همچنین موضوعات بیرونی داریم. رفتار افراد برآیند فشارهایی است که به آن‌ها وارد یا ظرفیت‌هایی است که ساخته می‌شود. شاید اگر ما این ظرفیت‌سازی را در درونمان انجام نداده بودیم، به واسطه مجموعه مشکلات و فشارهایی که پیرامونمان وجود دارد و هر آنچه که به ویژه در چند سال اخیر در جامعه اتفاق افتاده، ممکن بود در زمان‌هایی، سازمان در اثر اصطکاک‌های فزاینده دچار انفجارهای موضعی شود. در واقع می‌توان گفت بخشی از افراد، کم‌تحمل و کوتاه‌نگر شده‌اند و تلاش می‌کنند هنگامی که جامعه به آن‌ها می‌گوید که فاصله معنادار و تعریف شده‌ای بین درست و غلط وجود دارد، آن‌ها برای خودشان همین رفتار را سرلوحه قرار می‌دهند و خط‌کشی‌های سفت و سختی را انتخاب می‌کنند. شاید لطف خدا بوده که زودتر این مفهوم را تجربه کردیم وگرنه سازمان دوره پرتنش‌تری را تجربه می‌کرد و این از مزایای کوچینگ در سازمان بوده است.

شما درباره‌ی درون سازمان صحبت کردید، اگر برگردیم رو به بیرون سازمان، آیا مشتریان شما یا افرادی که با آن‌ها در تعاملید نیز چنین تغییری را حس کردند؟

نمی‌توانم دقیق بگویم. دو نکته وجود دارد، یکی اینکه به‌عنوان هدینگ شاید بیشترین مشتریانمان شرکت‌های گروه خودمان هستند و آنجا معیاری برای اندازه‌گیری نداشتیم. حتماً موثر بوده ولی میزان دقیقی قابل ذکر نیست. به هر حال چه بر اساس آموزش‌ها و چه بر اساس تجارب، نوع تعاملات با شرکت‌ها حرفه‌ای‌تر می‌شود و از نگاه‌های شخصی و قضاوت‌های موردی فاصله معناداری می‌گیرد. مثلاً فرض کنید در شرکت داتین که الان به طور جدی‌تری به جریان کوچینگ پیوسته و خوشبختانه مدیران میانی خیلی استقبال کرده و بازخورد مثبت داده‌اند و همچنین شرکت پرداخت الکترونیک پاسارگاد، باید سازوکاری برای سنجش میزان اثرگذاری کوچینگ در تعاملات بیرونی تمهید کنیم. به عنوان مدیر یک بنگاه اقتصادی، اگر من موثر نمی‌دانستم، دلیلی نداشت که سرمایه‌گذاری در آن انجام دهیم. در این بازاری که انواع و اقسام ابزارهای مشابه به صورت مداوم به سازمان‌ها عرضه می‌شود، ما ابزارهای زیادی را انتخاب نکرده‌ایم و کوچینگ از انتخاب‌های فکر شده ما بوده است. برای مثال در سال جاری به مدیران ارشد توصیه اکید داشتم که هر کدام لااقل یک منتور داشته باشند، ولی راجع به انتخاب

منتور که چه خصوصیات یا توانمندی‌هایی داشته باشد، با وسواس زیادی باید اقدام کنند.

درباره منتور صحبت کردید، آیا احساس می‌کنید که اثربخشی منتور می‌تواند بیشتر از کوچ باشد؟ چون منتور بیشتر روی مسائل و دغدغه‌های سازمانی همراهی و راهنمایی می‌کند، تا یک کوچ که بیشتر روی رفتارها، باورها و عدم قضاوت کار می‌کند.

من تجربه شخصی خودم را می‌گویم. معتقدم که منتوری که اشراف به کوچینگ داشته باشد و یا رفتار و منشش طوری باشد که مستقیم و غیرمستقیم شما را هدایت کند، بهترین گزینه است. چون مدیران ارشد معمولاً فرصت و حوصله تعامل با تعداد زیادی آدم به شکل مستمر ندارند و با توجه به جلساتی که صبح تا شب دارند و حجم تصمیماتی که در طول روز می‌گیرند، نیاز به تمرکز بیشتری دارند. ولی با زمان‌گذاری معقول مثلاً هفته‌ای دو تا سه ساعت، برای من ترجیح این بوده که منتوری که حالا یا کوچ هم هست و یا درونی و نهادی آن نگرش را داراست، بهترین گزینه است. ولی اگر کسی از مدیران ارشد، آن پذیرش را نداشته باشد، منتور هم دردی را دوا نمی‌کند. اصولاً یکی از تله‌های خیلی جدی مسیر مدیران بعد از دوره‌ای از موفقیتشان این است که احساس می‌کنند در جایگاهی هستند که حرفشان درست مطلق است و در یک جایگاه دانای کل می‌نشینند و نظر می‌دهند که این نقطه افول آن شخص و آن مدیر است. برای چنین فردی، منتور هم مفید نیست. پس ما حتماً این ظرفیت‌سازی درونی را نیاز داریم و لازم است کسی که چهار گام جلوتر را دیده باشد یا تجارب مشابهی انجام داده باشد، به زبان مناسبی تجربیاتش را با او به اشتراک بگذارد.

صحبت‌های شما را خلاصه کنم، چیزی که می‌فهمم این است که شما به دنبال منتوری هستید که صلاحیت‌های کوچینگ داشته باشد یا کوچی باشد که درک و بینشی روی کسب‌وکار داشته باشد؟

مثالی که اول مصاحبه از تجربه اولم با کوچ داشتم، به خاطر همین بود، یعنی آن گزینه‌ها صرفاً کوچ بودند و ما نمی‌توانستیم زبان مشترک یا موضوع مشترک برای گفتگو داشته باشیم که حین گفتگو بخواهد مسائل را به من منتقل کند و یا کمک کند که از دریچه دیگری به مسائل نگاه کنم.

یکی از هنرهای کوچ همین جمله آخر شماست که بتوانید از زاویه‌های مختلف به مسائل نگاه کنید و فقط یک نگاه نداشته باشیم و همان‌طور که فرمودید نگاه اول افول است، یعنی آن چیزی که من فکر می‌کنم درست است فقط همان است و چیز دیگری نیست. پس با هم به یک جمع‌بندی رسیدیم که می‌تواند حالا منتور یا کوچ باشد، اسمش خیلی مهم نیست ولی به هر حال دو شایستگی یعنی رفتار و منش درست و درک درست از کسب‌وکار داشته باشد. بعضی از کسانی که در سطح شما هستند، (مدیران عامل) ترجیح می‌دهند کوچ خارجی انتخاب کنند.

من معتقدم که شاید تجاری که با داخلی‌ها داشتند این سوء برداشت را برایشان ایجاد کرده باشد و اعتقاد ندارم که خارجی می‌تواند اینجا کمک حال باشد. هرچه که ما درباره‌اش صحبت می‌کنیم در بستر فرهنگ، روابط، اتمسفر سیاسی، اجتماعی و هر آنچه که در آن زیست و تنفس می‌کنیم، معنا می‌شود و این موضوع بسیار در جهت‌دهی و اثرگذاری آن مطرح است. اگر ما به دنبال تحصیل علم باشیم، حالا چه فنی و چه مدیریتی یا هر چیز دیگری، اتفاقاً می‌توانیم از افراد صاحب دانش و ذی‌صلاح خارجی کمک بگیریم، اما آنچه که به تصمیماتی با ریشه و پیشینه اجتماعی گره خورده، نمی‌تواند جدا از اتمسفر این سرزمین باشد. شما بسیاری از تصمیماتی که اینجا می‌گیرید و احتمالاً تصمیم درستی به شمار می‌روند را نمی‌توانید به خارج از کشور تعمیم دهید. از آن سو هم نوع و شیوه حل مسائل آن سمت را نمی‌توانید مو به مو اینجا اجرا کنید. حتماً به‌گزینی (بنچ مارک) کمک می‌کند و الگوبرداری خیلی موثر است، اما من معتقدم که فرد باید در این زیست‌بوم بگردد و کسی را پیدا کند که با آن شایستگی و صلاحیتی که شما به درستی اشاره و جمع‌بندی کردید، گزینه موثری را پیدا کند.

شما در هلدینگ فناپ به‌طور اصولی فرهنگ کوچینگ را پیاده کردید، یعنی واقعا تصمیم گرفتید از اول یک کار کاملاً اصولی انجام دهید. فکر می‌کنید که این تصمیم چقدر به ایجاد این فضای جدیدی که توصیف کردید کمک کرده است؟

من به شانس در زندگی خیلی معتقد هستم و خیلی وقت‌ها باورم این است که آن چیزهایی را که ما بدترت به صورت‌بندی درایت و فهم و مدیریت و مفاهیم مشابه تبدیل می‌کنیم، شروع شانس داشته که این اتفاق رقم خورده است. اینکه من همکاری داشته باشم که این ادبیات را بدانم، فهمیده و تجربه کرده باشم، اینکه با شریک مناسبی روبرو شویم، اینکه گروهی که اول انتخاب و درگیر ماجرا می‌شوند گروهی باشند که درصد بالایی از آن‌ها ترغیب بشوند که موضوع رو ادامه دهند و اینکه ما شانس بیاوریم در سطح هیئت مدیره شرکت آقای افشین کریمی به این موضوع علاقمند شوند، همه این‌ها مهم بوده است. چون به هر حال در سازمان بزرگ، شما برای اینکه جریان‌سازی بکنید، باید یک نفر پرچمدار باشد و اگر کسی پرچمدار نباشد و موضوع توزیع‌شده به ساختار سازمانی گره بخورد، جریان‌سازی شکل نخواهد گرفت. هر آنچه بعد از این جریان‌سازی لازم بود تا بتواند منجر به نهادسازی و بعد فرهنگ‌سازی شود، برنامه‌ریزی و شروع شد. باور من این است که این موضوعات اصلاً در کوتاه مدت و میان مدت اثراتش به‌صورت مهندسی قابل اندازه‌گیری نیست، حتماً تغییرات را حس می‌کنیم. در این فضا زندگی می‌کنیم، پس حس کردنش با تمام وجود سهل است، ولی اندازه‌گیری دقیق سخت است و به نظر من به لطف خدا اگر این مسیر ممتد و مداوم باشد، حتماً یک روزی مثلاً ۱۰ سال دیگر می‌توانیم بگویم که به واسطه ورود کوچینگ به سازمان، چه صفاتی در سازمان ایجاد شده و سر منشا آن کجاست.

پس یکی از عوامل موفقیت شما، داشتن یک پرچمدار در سطح ارشد است؟
بله، صد درصد.

و اینکه خود شما هم به این اعتقاد داشتید که در را باز کردید برای اینکه کوچینگ و فرهنگ کوچینگ بتواند پیاده شود؟

قاعدتاً به عنوان کسی که مسئولیت اجرایی سازمان را دارم، اگر به موضوعی اعتقاد نداشته باشم، انجامش نمی‌دهم. همین که برایش اقدامی نکنم،

می‌تواند منجر به این شود که یا زیستش زیرزمینی باشد یا جریان‌ش در سازمان میرا شود. اما باورم این است که اگر می‌خواهد چیزی در سازمان درونی‌سازی شود، لزوماً پرچمدارش نباید باشم، باید اتفاقاً پرچمدار دیگری جز من داشته باشد. مدیرعامل هم مثل همه انسان‌های دیگر، نهایتاً می‌تواند یکی دو تا پرچم دست بگیرد، و نمی‌تواند برای مثال نقش سازمان‌ملل را داشته باشد و ۲۰۰ پرچم را حمل کند. پس باید ما زمان، مکان، فرد و شریک درست داشته باشیم. در این مورد هم ابر و باد و مه و خورشید و فلک، کنار هم جمع شدند و خوشبختانه این اتفاق افتاد.

برای سازمان‌هایی که امروز می‌خواهند که به طرف کوچینگ بروند شما چه پیشنهادی دارید؟

من جدی‌ترین پیشنهادم این است که اول یک سازمان مشابه خودش را که این کار را انجام داده، شناسایی، مطالعه و گفت‌وگو کنند. به هر حال ما در این مسیر هم، مسیر سراسری نرفتیتم، مسیر پر پیچ و خمی رفتیم. یک جایی اشتباه رفتیم، یک جاهایی با هم نشستیم و دوباره بررسی کردیم، به‌روز شدیم، اصلاحیه زدیم، یک جایی تندتر رفتیم، یک جاهایی سرعت‌مان را کم کردیم. خب حالا اگر ما مجموعه دیگری را پیدا می‌کردیم به فرض وجود و با اون‌ها این گفتگو رو انجام داده بودیم حتماً می‌توانستیم در زمان کوتاه‌تر و موثرتری به این نتیجه برسیم. البته امروز خوشبختانه مجموعه‌های متعددی در کشور به این سمت‌وسو رفته‌اند و من فکر می‌کنم اگر یک توصیه کلیدی بخوادم داشته باشم، این توصیه است.

همانطور که گفتید مدارس متعددی وجود دارند، متأسفانه هم کوچینگ ارائه می‌شود و هم کوچینگ زرد، توصیه شما به جامعه کوچینگ چه چیزی می‌تواند باشد؟

شما به نکته خیلی درستی به‌عنوان کوچینگ زرد اشاره کردید، ببینید ما در کشورمان شاید به واسطه اینکه تقاطی که اعتبار می‌دهند یا اعتبار تولید می‌کنند خودشان بعضی اوقات محل سوالند، مراکزی و جریان‌هایی شکل می‌گیرند که متأسفانه بیش از هنجارهای جهانی دوام می‌آورند. در دنیا هم به همین شکل است، یعنی جریان‌های غیرواقعی ممکن است همه جا باشد. جریان اصلی و صحیح کوچینگ باید بتواند تمایز خودش را با یک سری صفات و مشخصات در معرض قضاوت بازار قرار دهد و هم ملاک‌ها را خوب معرفی کند و هم نشان دهد که همیشه خودش را با آن ملاک‌ها قضاوت می‌کند. برای مثال جریان‌هایی که جوایز تعالی یا امثالهم تعیین می‌کردند، وقتی که معیارها زیاد شدند، بخشی از شکل‌گیری جریان صحیح به‌خاطر تشخیص سر از ناسره بوده، و معیارهای درست و نادرست در این فضا هم‌زمان فعالیت کردند اما در نهایت فهمیدند که راهی باید برای اندازه‌گیری اثربخشی آن داشته باشند. در موضوع کوچینگ هم من فکر می‌کنم که باید یک جریانی از زبان مشتریان شما شکل بگیرد و بتواند یک قضاوت صریح، صحیح و بی‌پرده به جامعه مخاطب بالقوه ارائه کند. آن‌هایی که تعریف و تمجید می‌کنند و به‌خصوص آن‌هایی که انتقاد می‌کنند، نقاط قابل بهبود جامعه کوچینگ را نشان دهند. این طور به مرور زمان فاصله بین بخش زرد و بخش واقعی زیاد خواهد شد. این جریان‌سازی را هیچ‌کسی جز شما فعالان این حوزه نمی‌توانید انجام دهید، چون کسب‌وکار شما این موضوع بوده و اگر این حرکت شکل نگیرد، ممکن است جریانات زرد به بخش اصلی این جامعه هم لطمه بزند.

با سپاس از سازمان‌هایی که تا به امروز به ما اعتماد کرده‌اند.

COACHING WAYS
ME
EXECUTIVE



خدمات و آموزش های سازمانی مدرسه کوچینگ ویز خاورمیانه

COACHING WAYS
ME
EXECUTIVE

خدمات

- پیاده سازی فرهنگ کوچینگ سازمانی
- خدمات کوچینگ
- خدمات کوچینگ تیمی
- خدمات کوچینگ گروهی
- خدمات کوچینگ ساختار سازمانی
- جلسات توسعه جمعی (CoDevelopment)
- خدمات تسهیلگری
- خدمات منتورینگ

مدیریت

- توسعه مهارت مدیریت و رهبری
- مدیر در نقش کوچ
- توسعه مدیریت برای مدیران جوان

یادگیری سازمانی

- مدل های ذهنی
- چشم انداز مشترک
- هوش جمعی و کار تیمی

توسعه مهارت های نرم

- ارتباطات موثر
- هوش هیجانی (همدلی...)
- بازخورد
- رفتار سازمانی

- کوچینگ تیمی
- کوچینگ گروهی
- کوچینگ ساختار سازمانی
- کارگاه تربیت متخصص توسعه جمعی (CoDevelopment)
- کارگاه اصول تسهیلگری
- کارگاه منتورینگ (منتی - منتور)

مشاوره رایگان

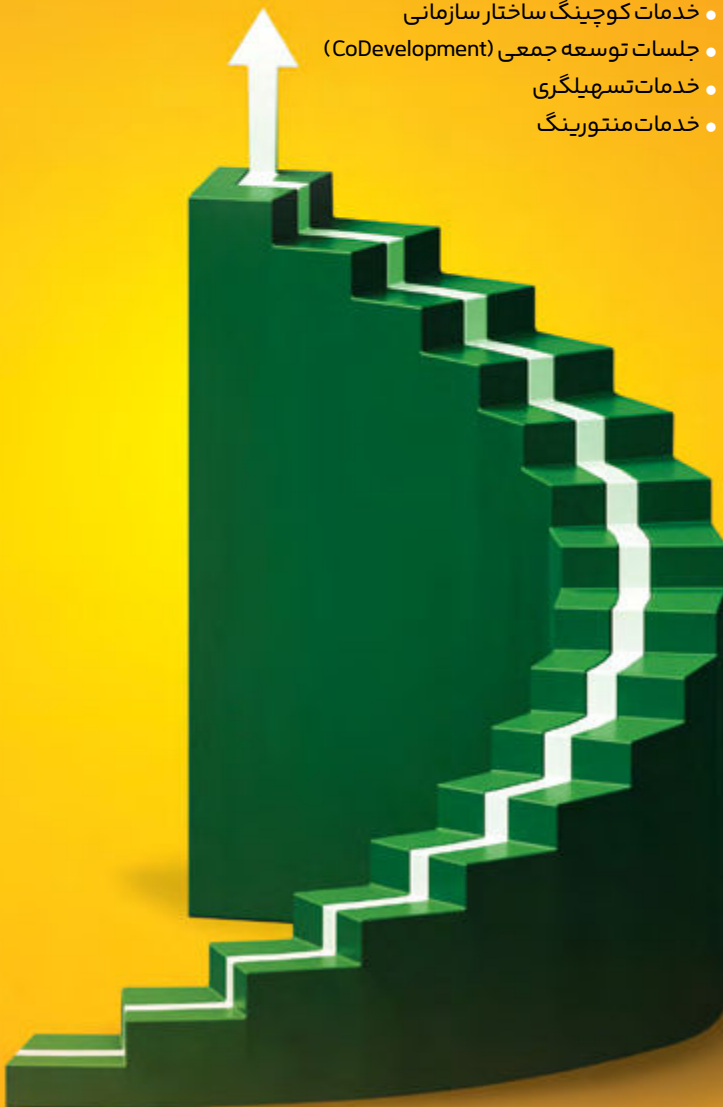
۰۹۰۲۱۷۱۷۴۹۵ -۶

coachingwaysme.com

@coachingwaysme



@coachingways-me





شقایق مباشری زاده، دانش‌آموخته گروه چهار آنلاین از تاثیر کوچینگ می‌گوید **کوچینگ، قطعه گم‌شده پازل زندگی من بود**

گفتگو نازنین سخاوتی با شقایق مباشری زاده

خودم پیدا کردم و انگار درک بیشتری از زوایای مختلف هر مسئله که پیش می‌آید دارم.

وقتی انتخاب کردی کوچینگ شغل اصلی تو باشد و این مسیر را شروع کردی، اولین نقطه شروع و اولین قدم‌هایی که برداشتی چه بودند؟

اولین قدم معرفی خودم به افرادی بود که به من نزدیکتر بودند. این‌بار خودم را به‌عنوان کوچ معرفی کردم، گفتم من کارم را شروع کردم و خوشحال می‌شوم اگر کسی را می‌شناسید که در جستجوی کوچ است من را معرفی کنید. در حقیقت اولین مراجعان از طرف اطرافانی بود

پازل زندگیش بود.

در این گفت‌وگو، شقایق مباشری زاده از آثار کوچینگ در زندگیش صحبت می‌کند.

کوچینگ در زندگی شخصی و حرفه‌ای برای خودت چه کاربردهایی داشته و تاثیراتی گذاشته است؟

به نظر من کوچینگ رویکردی است که باعث توانمندسازی افراد می‌شود. این رویکرد کمک کرد تا در همه ابعاد زندگیم، خلاقانه‌تر عمل کنم، از حالت قربانی خارج شوم و در روابط خود بازخوردهای مثبت بیشتری دریافت کنم. همچنین، نگاه عمیق‌تری نسبت به روابط عاطفی

شقایق مباشری زاده، دانش‌آموخته مهندسی آی‌تی است و پس از پایان دوره تحصیلی، به عنوان برنامه‌نویس وارد فضای کار حرفه‌ای شد. کمی بعدتر به عنوان مدیر پروژه‌های کامپیوتری فعالیتش را ادامه داد و همینجا بود که جرقه تغییر در او شکل گرفت. جایی که به عنوان مدیر پروژه با افراد مختلفی در تماس بود و همان‌جا سرنخی برای قطعه گم‌شده پازرش را پیدا کرد؛ ارتباط مستقیم با انسان‌ها.

از همینجا بود که دو پرسش ذهنش را مشغول کرد، چه می‌خواهم و کجا جای من است. در جستجوی پاسخ این پرسش‌ها به کوچینگ می‌رسد. جایی که به قول خودش، قطعه گم‌شده

ما در هر شغل دیگری هم که می‌خواهیم وارد شویم ابتدا نیاز به کارآموزی داریم و بعد وارد بازار حرفه‌ای‌تر شویم. برای من هم همینطور بود.

برای این‌که کوچینگ شغل اول تو شود چه اقداماتی انجام دادی و برای شخصی که این مسیر را دوست دارد آغاز کند چه پیشنهادی داری؟

یعنی در ابتدای مسیر سعی کردم که از طرق مختلف دنبال کسب تجربه باشم. مثل تجربه‌هایی که در کارآموزیم توانستم به‌دست بیاورم، حتی برای نیچی (شاخه) که می‌خواستم انتخاب کنم. از کوچینگ‌ویز که درس خوانده بودم کمک گرفتم. از محیط‌های مختلفی که در این حیطه‌های مثلاً مشابه کوچینگ عمل می‌کردند کمک گرفتم و مسئله دیگری این است که به‌نظر من اگر قرار باشد مثل شغل اصلیمان شود، نیاز است که اصول کسب‌وکار را یاد بگیریم. یعنی فقط با اتکا به جلسات فردی و بدون کسب دانش کسب و کار، مسیر خیلی سخت خواهد شد. به‌جز جلسات فردی به‌روش‌های دیگری هم می‌شود در کوچینگ فعالیت کرد و پکیج نوشت که در دوره‌های کسب‌وکار کوچینگ‌ویز هم از آن‌ها صحبت شده است. به‌نظر من در کوچینگ هم مثل هر کار دیگری می‌توان یک دوره شبیه به کارآموزی داشت تا تجربه پیدا کرد.

در حال حاضر خودت به‌جز کوچینگ فردی، چگونه از کوچینگ استفاده می‌کنی؟

من خودم در حوزه بانوان شاغل بیشتر فعالیت می‌کنم، آموزش و جلسات گروهی است. منظورم کوچینگ گروهی نیست. در واقع مجموعه‌ای از جلسات گروهی است که موضوع دارد و افرادی که آن دغدغه را دارند، وارد آن جلسه می‌شوند و در آن جلسات ما می‌توانیم از ابزار کوچینگ استفاده کنیم تا جلساتمان یک ساختاری داشته باشد و در آخر افراد با دستاوردی و یک اقدام برای خودشان در راستای آن موضوع بیرون بروند.

به‌نظرت آموزش حرفه‌ای، زیر نظر یک مدرسه معتبر چگونه می‌تواند در موفق شدن در مسیر کوچینگ نقش داشته باشد؟

هر آدمی می‌تواند تعریفی درباره موفقیت داشته باشد، به‌عنوان مثال شاید فردی بگوید که برای



ولی حسی که می‌گرفتم و بازخوردی که واقعا گرفتم این بود که به چه دردی می‌خورد؟ برای همین بیشتر تمرکز را روی اثر و کاربرد کوچینگ گذاشتم.

یعنی به‌جای این‌که بگید کوچینگ چیست، از این‌که کجاها کار می‌کند و چه استفاده‌ای دارد می‌گفتی و این در ذهن افراد ماندگار می‌شد؟

دقیقا. خیلی بیشتر برایشان قابل لمس می‌شد.

هنگامی که در شبکه‌های اجتماعی پیام گذاشتی، اولین بار افراد چگونه آمدند و چطور اعتماد کردند؟

یکی از مراجعانم که مخاطب صفحه من هم بود، از جلساتش راضی بود به من گفت که اگر می‌شود پستی به من بده که بتونم در صفحه‌ام بگذارم، یک سری از مراجعانم از آن طریق بودند. یعنی شبکه‌های اجتماعی اینطوری به من کمک کرد که از افرادی کمک گرفتم که خودشون معتمد افراد بودند و من هم معتمد آن آدم بودم، اینطوری شد یک پلی بین ما ایجاد شد که افراد می‌توانستند اعتماد کنند.

خیلی‌ها هستند که کوچینگ را شروع می‌کنند ولی نگران این هستند که چگونه از کوچینگ درآمد داشته باشند؟ آیا می‌توانند درآمد داشته باشند؟

به‌نظر من اول از همه نیاز است به کوچینگ هم مثل هر شغل دیگری نگاه کنیم. یعنی اگر قرار است شغل اصلی ما باشد مثل هر شغل دیگری بهش نگاه کنیم و اول مسیر واقعا نمی‌شود ازش انتظار داشت که به محض اینکه وارد کوچینگ شویم، همان جوابی که بعد از چند سال تجربه از کار اول خودمان را داریم بگیریم. در صورتی‌که

که به من اعتماد داشتند، ولی این فقط همین‌جا نبود. به‌صورت موازی من خودم یک سری افراد را از طریق صفحات مجازی می‌شناختم و کسانی هم نبودند که خیلی با همدیگر صمیمی بودیم، آشنایی داشتیم و احساس می‌کردم که به کوچینگ و به رشد و توسعه خودشون علاقه دارند. خودم به آن‌ها هم پیشنهاد کردم و گفتم همچین جلساتی هست و من کارم را شروع کردم و با همدیگر یک جلسه داشته باشیم که بیشتر راجع به آن صحبت کنیم. صفحات مجازی هم از این نظر به من کمک کرد که بتوانم اعلام کنم، الان دارم به‌عنوان کوچ حرفه‌ای فعالیت می‌کنم. یعنی از سه طریق من همزمان کمک گرفتم و بیشتر افرادی بودند که من را می‌شناختند و یا من به بقیه اطرافیان معرفی کردند.

چطور از افراد درخواست می‌کردی که تو را معرفی کنند؟

اول درباره کوچینگ توضیح می‌دادم و بعد از اثر کوچینگ در حل مشکلاتشان حرف می‌زدم. به‌عنوان مثال، اگر کسی در محیط کارش دلش می‌خواست اعتمادبه‌نفس بیشتری داشته باشد که خودش را بهتر معرفی کند، کوچینگ کمک می‌کند. یعنی موضوع‌هایی که کوچینگ می‌تواند کمک‌کننده باشد را اینطوری معرفی می‌کردم. به‌خاطر اینکه خود کوچینگ را توضیح می‌دادم

” کوچینگ برای من پروسه است، قرار نیست یک جلسه زندگی ما را زیر و رو کند!

الان جلسات روانشناسی، تریپی و مشاور خوب بیشتر شناخته شده و افراد اصلاً نمی‌دانند کجا به کوچینگ نیاز دارند. کجا می‌تواند کوچینگ کمکشان کند. من خیلی دنبال صفحات و یا پادکست‌هایی بودم که محتوایش از توسعه فردی خودشان صحبت می‌کردند، باز از آن افراد کمک گرفتم که من را وصل کنند. به خاطر این‌که مخاطبانشان دقیقاً روحیاتی مانند خود من داشتند یا اینکه روحیاتی داشتند که دنبال چنین جلساتی بودند.

چالش دیگر، آن هم هنگامی که فریلنس کار می‌کنیم، مسئله اعتماد است. در ابتدای کار این مسئله برایم پیش می‌آمد که سایت مدرسه را معرفی می‌کردم که حتی اگر می‌خواهند بدانند، من اینجا درس خوانده‌ام، می‌توانند با مدرسه تماس بگیرند. نکته آخر هم سختی کار تک نفره بود. کوچینگ مثل یک شرکت می‌ماند و واقعا برای این‌که فرد بتواند به‌عنوان یک شغل اصلی با آن روبرو شود نیاز به فعالیت زیادی دارد و حجم کارهایی که ما داریم خیلی زیاد است، به‌نظرم در گروه بودن خیلی می‌تواند کمک‌کننده باشد، مثلاً من خودم توانستم با یک سری از دوستانی که از طریق مدرسه با هم‌دیگر آشنا شدیم، به‌عنوان یک تیم فعالیت کنیم. به‌نظرم واقعاً تاثیرگذار است که فرد بتواند تیمی با اهداف مشابه و در یک راستا داشته باشد تا بتوانند در کنار یکدیگر فعالیت کنند.

فعالیت می‌کردم و متوجه شدم که برای افراد خیلی عجیب است که من را به‌عنوان کوچ بشناسند. این یکی از چالش‌های امن بود که افراد بدانند که من کوچ هستم و دیگر در این حیطه فعالیت می‌کنم که خیلی هم متفاوت است. با یک صفحه دیگر در اینستاگرام شروع کردم و هر جایی که می‌توانستم خودم را دوباره تعریف کردم. از چرایی انتخاب کوچینگ نوشتم، اینکه چه شد به این سمت آمدم، با اهدافم گفتم که دیگران بدانند که چرا یک دفعه من این تغییر مسیر را دادم و در کنارش اینکه من قراره چکار کنم و می‌توانم کمک‌کننده باشم. دومین چالش همان چالش ناشناخته بودن کوچینگ اصیل در کنار کوچینگ زرد بود که کمی کار را سخت می‌کند. ولی با این حال به‌نظرم من به‌عنوان یک کوچ وظیفه دارم جایی که به من می‌رسد، شروع کنم کوچینگ را اصولی تعریف کنم. مثلاً یک راهش جلسات مقدماتی است که ما داریم چون خیلی وقت‌ها انتظارات متفاوت است، مثلاً انتظار دارند که مشاوره بگیرند. من باز آن‌جا می‌آیم و از آن جلسه‌ای که داریم استفاده می‌کنم و کوچینگ واقعی را بهش معرفی می‌کنم و آن شخص بخواهد با من ادامه بدهد یا نه ولی سعی می‌کنم از هر فرصتی برای معرفی خودم و معرفی کوچینگ استفاده کنم. یکی از چالش‌های پررنگ دیگری که دارم، پیدا کردن افرادی است که اصلاً نیاز به کوچینگ دارند. به خاطر این‌که

من مهم است که درآمد خوبی داشته باشم، ولی برای من رعایت اصالت در کار خیلی مهم است. مخصوصاً اینکه کوچینگ کاری است که با روان افراد ارتباط دارد و به‌نظر نیاز است که ما به‌صورت حرفه‌ای از افرادی که خودشان اصولی و حرفه‌ای کار می‌کنند موضوع را آموزش ببینیم. آن‌ها هم تجربه جذابی دارند، هم آموخته‌اند که چگونه بتوانند دانششان را به ما منتقل کنند. باید تاکید کنم با وجود اینکه من اصلاً آدم مدرک‌گرای نیستم ولی در مورد کوچینگ مدرک اصولی گرفتن مهم است. به خاطر اصالت کار و اثربخشی کارآمد، یعنی در زندگی فرد اثر بگذارد نه فقط در چند جلسه کوتاه و بعد همه چیز به قبل برگردد.

در این گفت‌وگو، چه در کسب‌وکار و چه در آموزش، انگار به یک مسیر بلند مدت اعتقاد داری؟

بله دقیقاً. کوچینگ برای من پروسه است، قرار نیست یک جلسه زندگی ما را زیر و رو کند و اگر در یک زمینه دیگر موفق بودم دلیل نمی‌شود اینجا فرصت اشتباه و خطا را از خودم بگیرم.

من شنیدم چالش‌هایی در مسیر داشتی، شکست‌ها و خطاهایی هم بوده. آن‌ها چی بوده چه چالش‌هایی در مسیر داشتی؟ چطور عبور کردی؟

بله زیاد، همچنان ادامه دارد ولی اولین چالش این بود که به‌عنوان یک مهندس کامپیوتر



داستان موفقیت



محمد مهدی پیروزان

کوچ رهبری و مدیران اجرایی، PCC، مدیر ارشد منابع انسانی

در صنعت تلکام

دانش آموخته گروه چهار حضوری

داشتن مهارت کوچینگ این امکان را می‌دهد تا با طیف گسترده‌ای از افراد و سازمان‌ها همکاری کنیم. از مدیران عامل شرکت‌های بزرگ گرفته تا مدیران منابع انسانی استارت‌آپ‌ها و البته فرصت‌های زیادی برای کار به‌عنوان کوچ وجود دارد. البته من به دلیل مشغله‌های کاری، فرصت کافی برای جذب مراجع نداشتم ولی تلاش کردم، از همان فرصت‌های کم هم استفاده کنم.

هر جلسه کوچینگ، برای خود من دستاورد و درس آموخته فراوانی دارد و از تمام مراجعان روند جلساتم و هم از موضوعاتی که طرح می‌کنند خیلی یاد می‌گیرم. بیشتر اوقات حس می‌کنم که بعد از هر جلسه کوچینگ درصد بسیار کمی در درون خودم رشد ایجاد می‌شود و به مرور زمان همین درصدهای ناچیز باعث اتفاق‌های بهتری می‌شوند.

می‌خواهم درباره تجربه‌ام از سلف کوچینگ صحبت کنم که از بهاره گوهرین یاد گرفتم. طی دو سال گذشته، این روش به من کمک زیادی کرده است. برای مثال، توانستم در ۷ ماه، ۳۳ کیلوگرم وزن کم کنم. سلف کوچینگ به من یاد داد که برای خودم هدف‌گذاری کنم و قدم‌به‌قدم به سمت آن حرکت کنم. این روش به من نشان داد که موفقیت‌های بزرگ از جمع شدن موفقیت‌های کوچک حاصل می‌شوند. قبلاً به آگهی‌هایی برمی‌خوردم که وعده کاهش وزن سریع و معجزه‌آسا می‌دادند، خودم هم زمانی به این وعده‌ها امیدوار بودم، اما خوشحالم که به‌جای تکیه بر آن‌ها، سراغ سلف کوچینگ رفتم. این روش به من کمک کرد تا به صورت پایدار و سالم به وزن دل‌خواهم برسم.

به نظر من، کوچینگ صرفاً یک حرفه نیست، بلکه یک سبک زندگی است. داشتن ذهنیت کوچینگ به معنای احترام گذاشتن به دیگران، گوش دادن فعال، دادن بازخورد سازنده و ایجاد فضایی امن برای رشد آن‌ها است. این رویکرد می‌تواند در تمام جنبه‌های زندگی ما موثر باشد و به ما کمک می‌کند تا روابط بهتری برقرار کرده و به پتانسیل‌های خود دست پیدا کنیم. امیدوارم که ذره‌ای توانسته باشم توجهتان را به اهمیت کوچینگ جلب کنم.

شروع ماجرای آشنایی من با کوچینگ، به معنی کلمه و مفهوم آن به سال ۹۴ باز می‌گردد که از این واژه در حوزه ادبیات منابع انسانی استفاده فراوانی می‌شد. در واقع این واژه به شکلی در این حوزه ترند شده بود و تلاش می‌کردیم تا جای ممکن از آن استفاده کنیم. البته با ذهنیتی که در حال حاضر نسبت به کوچینگ دارم، می‌دانم که خیلی اشتباه استفاده می‌شد و مفاهیم دیگری به جای کوچینگ بود که ما به اسم کوچینگ نام‌گذاری می‌کردیم. سال ۹۷ بود که چند نفر از دوستان من وارد دوره‌های کوچینگ موسسه‌های مختلف شدند و من از آن‌ها درباره دوره‌ها پرسیدم. اولین بازخورد خیلی مثبتی که دریافت کردم، درباره مدرسه بین‌المللی کوچینگ‌ویز و خانمی به نام بهاره گوهرین بود که به ایران آمده و دوره‌های کوچینگ بسیار خوبی برگزار می‌کند. از دوستانم خواستم برای من محتوایی درباره کوچینگ ارسال کند و او تعدادی کتاب و محتوایی که خودش از منابع مختلف پیدا کرده بود برای من ارسال کرد. با خواندن آن کتاب‌ها و مطالعه منابعی که برای من فرستاده بود، تصمیم گرفتم در دوره حضوری کوچینگ‌ویز گروه چهارم شرکت کنم. ابتدای کار، مباحث خیلی گیج‌کننده بود، چون آنچه من در منابع انسانی از کوچینگ خوانده بودم با آنچه که در مدرسه صحبت می‌شد، خیلی متفاوت بود و این ذهنیتی که نسبت به مفهوم کوچینگ داشتم، در مواقعی هم باعث آزارم می‌شد و هم خودم و هم آموزشی که می‌دیدم را تحت تاثیر قرار می‌داد. کوچینگ‌ویز با ابزارهایی که معرفی کرد کمک بزرگتری به من کرد. مدرسه ابزارهایی را در سطحی مقدماتی معرفی می‌کند که افراد علاقه‌مند شوند و همین باعث شد که من حداقل در چند مورد از این ابزار عمق بیشتری پیدا کنم. ابزارهایی مثل تحلیل رفتار متقابل، سایه‌ها و NLP. بعد از پایان دوره کوچینگ‌ویز، تلاش کردم تا ذهنیتم را با اصول کوچینگ همسو کنم. پرسش‌گری، اعتمادسازی، همراهی و خیرخواهی را به رویه‌های همیشگی زندگی خودم تبدیل کرده‌ام و تلاش کردم، این تغییرات به یکی از پایه‌های اصلی زندگی بدل شود.



Success Story



امین وجگانی

کوچ تحول و کیفیت زندگی، PCC، کوچ و مدرس

دانش آموخته گروه دو آنلاین

برای دومین بار مسیر شغلی خودم را تغییر دادم و از سینما دل‌کنده بودم و چندسالی بود که خودم را با اصلاح سبک زندگی و برگزاری دوره‌های برنامه‌ریزی شخصی و تلاش برای زندگی سلامت سرگرم کرده بودم. اولین جلسه آموزش کوچینگ را هرگز فراموش نخواهم کرد. منتظر بودم تا دانشی نو بیاموزم و آن روز از ارزش ندانستن صحبت شد (هرچه را که تا امروز می‌دانستید را گوشه‌ای بگذارید و ذهتان را آماده و گشوده کنید، کوچینگ یک نگرش متفاوت است). این جمله تا مدت‌ها مثل یک آتشفشان غیر فعال که قرار است به زودی فوران کند من را گرم کرد، تا زمانی که با مفهوم پاسچر آشنا شدم. (پاسچر یعنی نوع بودن شما یا بودگی). فوران کردم، خودش بود، همان چیزی که بدنیاش می‌گشتم. دستاوردی در خود من.

این بار قرار بود من باشم که موفق می‌شود. ماجرا خود من بودم. موفقیتی که به واسطه دیگران و یا داشتن چیزی در بیرون از من بدست نمی‌آمد، این بار موفقیت خود من بودم. پس از آشنایی با کوچینگ، زندگی برای من همان زندگی بود اما با معنایی متفاوت. انگار تمام تجربیات زیسته‌ای که داشتم در من جریان پیدا کرد. کوچینگ برای من جریان زندگی بود. جریانی بی‌انتهای که هر روز مرا با خود به ناشناخته‌های جدیدی می‌برد. ارتباط من با دیگران متحول شد. ارتباط دیگران با من فرق کرد. چیزهایی را در روابطم دیدم که تا قبل از آشنایی با کوچینگ به آن‌ها توجه نمی‌کردم.

نگاه من، ذهنیت من، فهم و ادراک من و حس و حال من متحول شده بود. کوچینگ دستانم را به دستان اعتمادبه‌نفس و امیدوار بودن گره زد. امروز من افرادی را همراهی می‌کنم که به دنبال اصلاح سبک زندگی خود هستند.

افرادی که نیاز به تحول دارند. تحول در ارتباط با خود تا ارتباط با دیگران، کسانی که خودمراقبتی و سلامت برایشان اهمیت دارد. من به‌عنوان کوچ پذیرفته‌ام که هر انسان می‌تواند روش منحصربه‌فرد خودش را برای به‌زیستی خلق کند و در تلاشم تا تجربیات هنری گذشته خودم را با آموخته‌های کوچینگ تلفیق کرده و بکار گیرم.

من یک کوچ حرفه‌ای هستم، یک نفر از خانواده بزرگ کوچینگ ویز. امروز حال من خوب است و خوشحالم که دیگر از نگران بودن نمی‌ترسم. نگرانی می‌تواند باعث تحول شود و همیشه هم چیز بدی نیست، حداقل برای من.

چه کسی می‌تواند بگوید موفقیت دقیقاً چیست؟ اگر قرار بود رسیدن به هر دستاوردی موفقیت باشد و در من ایجاد حس و حالی مطلوب را فراهم کند، پس دلیل نگرانی‌های من بعد از رسیدن به دستاوردهایی که تجربه می‌کردم چه بود؟ نگرانی حالت مطلوبی برای من نیست. شاید ایراد کار در تعریف من از موفقیت باشد و یا نگران بودن را نمی‌شناسم و شاید هم قرار نیست بعد از رسیدن به هر موفقیتی حس‌وحال مطلوبی را تجربه کنم و شاید هر دستاوردی من را موفق نمی‌کند.

در هر صورت آذر ماه سال ۱۳۹۸، در سن سی و شش سالگی در حالی دوره آموزش کوچ حرفه‌ای مدرسه بین‌المللی کوچینگ‌ویز را ثبت‌نام کردم که همه این سوال‌ها مثل یک ماشین لباسشویی دائماً در ذهنم می‌چرخیدند و پاسخی برایشان پیدا نمی‌شد.

تا آن روز من سینماگر بودم، سال‌ها در کنار کارگردان‌هایی مثل سیروس مقدم و مهدی عسگرپور تجربه دستبازی و مدیریت برنامه‌ریزی داشتم و چندباری هم دستی بر تپه‌کنندگی و کارگردانی فیلم‌های کوتاه و مستندهای بلند داستانی برده بودم، اما انگار هنوز برایم سخت بود که این تجربیات را موفقیت بنامم. انگار نام دیگران بود که به گردن من آویزان شده بود. من به دنبال دستاوردی بودم که برای من باشد، متعلق به من باشد، موفقیتی که خود من باشم.



مستر کلاس Master Class



نقش ارزش‌ها و باورها در کوچینگ
کوچینگ در آموزش و توسعه
کوچینگ در جذب و استخدام
جلسه مقدماتی (جلسه صفر)
Self-Coaching

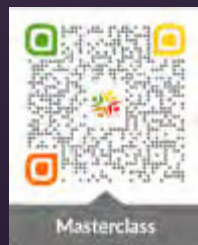


COACHING WAYS
Middle East

coachingwaysme.com

@coachingwaysme 

@coachingways-me 



در دنیای امروز که افراد به دنبال توسعه فردی و سازمانی با استفاده از روش‌های علمی و موثر هستند، دستیابی به منابع معتبر و قابل‌اعتماد یکی از چالش‌های اساسی محسوب می‌شود. کوچینگ به عنوان یکی از موثرترین ابزارهای رشد و تحول، نیازمند شناخت عمیق از نظریه‌ها و رویکردهای علمی است که پایه‌های آن را شکل می‌دهند. این شماره از مجله با تمرکز بر «نظریه‌ها، رویکردهای علمی و ژانرهای کوچینگ» به بررسی دقیق این اصول می‌پردازد تا مخاطبان را با ابعاد مختلف کوچینگ، از جمله انواع فردی، تیمی، گروهی و سازمانی آشنا کند.

دانستن این نظریه‌ها و رویکردها به کوچ‌ها کمک می‌کند تا با تسلط بر مفاهیم علمی، رویکردهای مناسب‌تری را برای نیازهای مراجعان خود انتخاب کنند. همچنین، این دانش زمینه‌ساز توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و افزایش اثربخشی جلسات کوچینگ خواهد بود. علاوه بر این، مخاطبان علاقه‌مند به کوچینگ، با شناخت تفاوت‌های این حرفه با سایر روش‌های توسعه فردی و مشاوره، می‌توانند انتخاب‌های آگاهانه‌تری داشته باشند و از مزایای منحصربه‌فرد کوچینگ بهره‌مند شوند. مقالات این شماره با بهره‌گیری از منابع معتبر جهانی و رویکردی علمی، به معرفی ژانرهای مختلف کوچینگ از جمله کوچینگ زندگی، شخصی، و سازمانی می‌پردازند. همچنین، تفاوت‌های اساسی کوچینگ با مشاوره و منتورینگ مورد بررسی قرار می‌گیرد تا درک صحیح‌تری از نقش‌ها و کاربردهای هر یک فراهم شود. امیدواریم مطالعه این شماره برای مخاطبان الهام‌بخش بوده و آن‌ها را به سمت بازخورد و تعامل بیشتر با مجله ترغیب کند.



COACHING WAYS
Middle East

coachingwaysme.com



Instagram



LinkedIn