

فراکوچ - مرکز آموزش کوچینگ ایران

مرکز آموزش کوچینگ ایران

کتاب راهنمای کوچینگ (مربی گری) - فرایند ، اصول و مهارت ها

کتاب راهنمای کوچینگ (مربی گری) - فرایند ، اصول و مهارت ها

The Coaching Manual : The definitive guide to the process, principles and skills of personal coaching

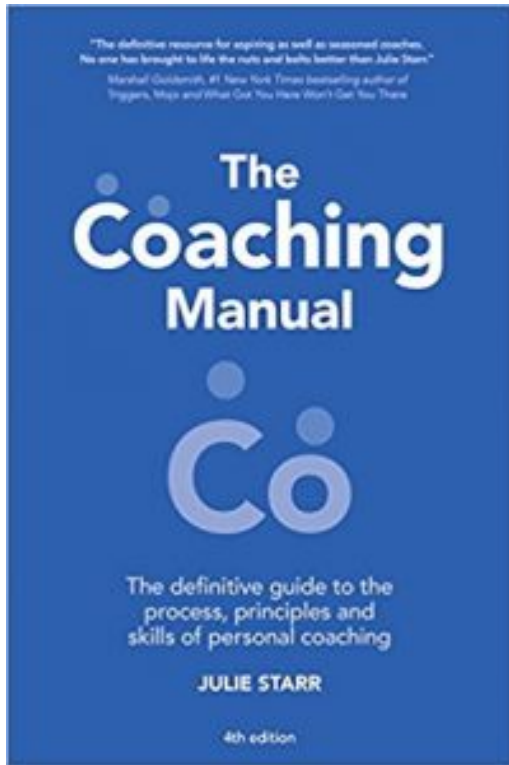
Julie Starr

کوچینگ یک رابطه‌ی حمایتی و دو طرفه است که در آن کوچ به مراجع خود کمک می‌کند تا با تمرکز بر هدف انتخاب شده به نتایج مورد نظر دست پیدا کند.

کوچینگ علاوه بر مهارت می‌تواند یک فلسفه و نگرش در کار و زندگی باشد. افرادی که مهارت‌های کوچینگ را می‌آموزند بر بدست آوردن نتایج تمرکز می‌کنند، خوب گوش می‌کنند و بسیار زیاد پرسش می‌کنند. این افراد در محیط کار خود و یا حتی در زندگی شخصی به دیگران کمک می‌کنند تا به نتایج دلخواه برسند و از این طریق اهداف کسب و کار یا اهداف مشترک زندگی شخصی محقق شود.

شغل کوچینگ در سال‌های اخیر رشد چشم‌گیری داشته به طوری که در آمارها جزو تاثیرگذارترین روش‌ها و ابزارهای توسعه‌ی رهبری سازمانی معرفی شده است.

فرآیند کوچینگ فرآیند زیبایی است به این دلیل که همزمان که فرد در نقش مربی به دیگر افراد کمک می‌کند، بر توسعه‌ی شایستگی‌های خود هم سرمایه‌گذاری کرده است. به همین دلیل کوچینگ نه تنها درباره‌ی آدم‌های دیگر است بلکه درباره‌ی خود شما و موفق شدن تان است.



دانلود کتاب راهنمای کوچینگ

فهرست مطالب کتاب راهنمای کوچینگ:

Chapter 1 Introduction 1

The purpose of this book 2

What is personal coaching? 3

Coaching: In business 8

Personal coaching: Life/lifestyle 10

A comparison of coaching and therapy 11

Summary: Introduction 13

Chapter 2 Collaborative coaching 15

What does collaborative coaching mean? 16

Non-directive versus directive language 16

Attributes of a good coach 22

Summary: Collaborative coaching 26

Chapter 3 Coaching principles or beliefs 29

Operating principles for coaches 30

Maintain a commitment to support the individual 31

Build the coaching relationship on truth, openness and trust 36

The coachee is responsible for the results they are generating 39

The coachee is capable of much better results than they are currently generating 43

Focus on what the coachee thinks and experiences 45

Coachees can generate perfect solutions 47

The conversation is based on equality 51

Summary: Coaching principles or beliefs 52

Chapter 4 Coaching process and structure 55

Four stages of a coaching assignment 57

Stage one - establish the context for coaching 59

Stage two - create understanding and direction 72

Stage three - review/confirm learning 85

Stage four - completion 92

A framework for coaching 99

Summary: Coaching process and structure 102

Chapter 5 Fundamental skills of coaching 105

Can anyone coach? 106

Skill one - building rapport or relationship 107

Skill two - different levels of listening 128

Skill three - using intuition 141

Skill four - asking questions 147

Skill five - giving supportive feedback 163

Summary: Fundamental skills of coaching 183

Chapter 6 Barriers to coaching 185

Physical and environmental barriers 186

Barriers relating to the coach's behaviour and belief 189

Summary: Barriers to coaching 213

Chapter 7 Summary and close 217

Key points of learning 218

The future of coaching 222

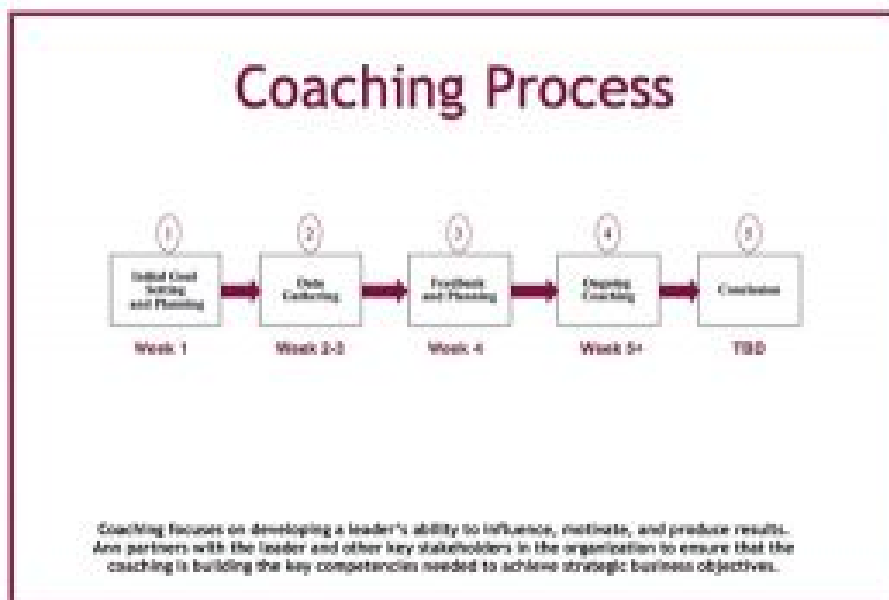
Taking your learning forward 222

Appendix 1 Coaching overview document

دانلود کتاب راهنمای کوچینگ

توسعه شایستگیها با کوچینگ, کتابخانه کوچینگ, کوچینگ برای مدیران, کوچینگ حمایتی, مدیر در
نقش کوچ, مهارت کوچینگ | No Comments »

مزایای کوچینگ سازمانی



مزایای کوچینگ سازمانی

در دهه اخیر ابزار کوچینگ محبوبیت چشمگیری میان رهبران و کارکنان سازمان ها یافته است به طوری که

سازمانها و کارکنانشان به کوچینگ توجه زیادی کرده اند و منابع مادی مالی و انسانی زیادی را در آن سرمایه گذاری میکنند. امروزه حداقل نیمی از ۱۰۰۰ شرکت برتر و پیشرو دنیا کوچینگ را به اشکال مختلف برای کارکنانشان فراهم می کنند. سازمانهایی مانند ناسا، وودافون و کوکاکولا از جمله سازمانهایی هستند که کوچینگ را در فعالیت های آموزش نیروی انسانی خود قرار داده اند.

الف) مزایای کوچینگ فردی

مزایای فردی کوچینگ را می توان در قالب دو مقوله ی ویژگی های درونی و ویژگی های بیرونی تقسیم بندی کرد.

- ویژگی های درونی : افزایش تعهد سازمانی، افزایش احساس رضایت در کارکنان، کاهش استرس، خود آگاهی افراد نسبت به قوت ها و کاستی های خود.
- ویژگی های بیرونی: جدا نکردن فرد از محیط کارش، بهبود تصمیم گیری ها، توانایی حل مسئله و ایجاد یادگیری مستقل. مربیگری به خود آگاهی افراد منجر می شود.

کوچینگ باعث می شود تا افراد خودشان را بهتر بشناسند، از ضعف ها و قوت های خود آگاهی یابند و خودشان را بهتر به سازمان معرفی نمایند که در نهایت، منجر به ایجاد انگیزه و احساس رضایت در آن ها می گردد.

مزیت کوچینگ در سازمان این است که لازم نیست فرد از کارش جدا گردد، در واقع یادگیری در حین کار است، بخاطر اینکه آموزش ها عملی و کاربردی است که دست یابی به اهداف را راحت ترمی کند و می توان زمان زیادی را خرید.

ب) مزایای کوچینگ سازمانی

می توان افزایش اثر بخشی آموزش ها، بهبود تعاملات و ارتباطات سازمانی و پر شدن شکاف میان حوزه ی نظر و عمل را برای این گروه در نظر گرفت. برجسته ترین مزایا افزایش اثر بخشی آموزش ها است. کوچینگ به اثر بخش تر شدن آموزش ها کمک می کند، یعنی کوچینگ زمینه ای را ایجاد میکند که آموزشها اثربخش باشند و اثربخشی آموزشها در سازمان بالا رود و هزینه های اضافه آموزشی را پایین بیاورد. مربیگری همچنین به بهبود تعاملات و ارتباطات سازمانی کمک میکند.

مزایای مالی سازمان عبارتند از : کاهش هزینه های آموزشی و تبدیل سازمان به سازمانی یویا و زنده.

در ارتباط با کاهش هزینه های آموزشی می توان بیان کرد: اگر منطقاً به قضیه نگاه کنیم می بینیم کوچینگ هزینه بر نبوده و باعث کاهش هزینه های آموزشی می شود. کوچینگ روشی است که هزینه ها را کاهش می دهد چرا که آموزش حین شغل است و لازم نیست فرد از شغل خود منفک شود و برای گذراندن دوره ای به بیرون از سازمان برود.

چنانچه مایل به دریافت خدمات اجرا و آموزش کوچینگ برای سازمان خود هستید ، فرم زیر را تکمیل فرمایید :

فرم آموزش سازمانی

- نام و نام خانوادگی*

- *لطفا ایمیل خود را وارد نمایید

- *نام شرکت/سازمان

- سمت شما در سازمان

- *شماره همراه

- *ایدی و یا شماره تلگرام

- *ادرس دقیق شرکت / سازمان

- *سابقه آشنایی سازمان شما با کوچینگ

- کاملا آشنا
- تا حدی آشنا
- بدون آشنایی قبلی

- هدف و چشم انداز سازمان از برگزاری این دوره

- *لطفا بفرمایید که از چه طریقی با ما آشنا شده اید؟

- ارتباط مستقیم با مدرسان
- توصیه دوستانی که در دوره های قبل شرکت کرده اند
- شبکه های اجتماعی مثل لینکدین و تلگرام
- موتورهای جستجو

- Comments

. این فیلد برای اعتبار سنجی است و باید بدون تغییر باقی بماند

تایید و ارسال اطلاعات

Posted in [کوچینگ سازمانی](#) | [No Comments](#) »

کوچینگ در سازمان

کوچینگ در سازمان

شما به عنوان یک مدیر وظیفه دارید در زمینه‌ی بسیاری از قابلیت‌ها با افراد کار کنید، و نقش شما به عنوان یک کوچ یکی از این ویژه کارهاست. کوچینگ فرصتی است برای کمک به رشد فردی دیگر. این یک شراکت دوجانبه است، جایی که هر دوی شما دانش و تجربه را برای حداکثر کردن ظرفیت تعلیم گیرنده تسهیم می کنید و به وی (تعلیم گیرنده) یاری می دهید تا به هدف‌هایش دست یابد. به دلیل آن که کوچینگ بر پایه‌ی توافق دوجانبه قرار دارد، برای هر وضعیتی مناسب نیست. به مداخله‌ی مستقیم وقتی نیاز است که

یک کارمند جدید یا بی تجربه نیازمند هدایت صریح در خصوص وظیفه‌ی او باشد -۱

یکی از کارکنان به روشنی از سیاست یا ارزش های سازمان تخطی کرده باشد -۲

پس از چندین جلسه کوچینگ هیچ بهبودی در عملکرد مشاهده نشود -۳

هدایت یک فرد برای در پیش گرفتن اقداماتی برای رسیدن به اهدافی -۴

کوچینگ عبارت است از:

وسيله‌ای برای یادگیری و رشد، راهنمای فردی به سمت هدف هایش و تسهیم متقابل تجربیات و عقاید برای رسیدن به نتایج توافق شده.

کوچینگ در این موارد نیست:

فرصتی برای تصحیح رفتارها یا اعمال یک فرد بدون اراده اولیه خود او

هدایت یک فرد برای در پیش گرفتن اقداماتی برای رسیدن به یک سری از اهداف

سرپرست یا کارشناس بودن یا در دست داشتن پاسخ همه‌ی سوالات

Posted in [کوچینگ سازمانی](#) | [No Comments](#) »

آموزش کوچینگ برای مدیران منابع انسانی

درک و یادگیری کوچینگ چه کمکی در کار و زندگی می‌تواند به شما بکند؟

آموزش کوچینگ برای مدیران منابع انسانی

Coaching training for HR People

بکارگیری مهارت‌های کوچینگ و یکپارچه سازی آن با مهارت‌های دیگر، امروزه برای کسانی که در واحد منابع انسانی شرکتها و سازمانها فعالیت می‌کنند بسیار ضروری محسوب می‌شود.

- مهمترین رسالت تیم منابع انسانی یک سازمان فراهم ساختن محیطی برای یادگیری و رشد دائمی همه اعضای آن سازمان می‌باشد. این مهم بدست نمی‌آید مگر با توجه و تمرکز بر استعدادها، ارزشها و نیازهای منحصر بفرد تک افرادی که یک سازمان را تشکیل می‌دهند. نهادینه کردن نگرش و رویکرد کوچینگ همراه با مهارت‌های اساسی آن در فرهنگ مدیریت منابع انسانی می‌تواند نقش به‌سزایی در این امر خطیر ایفا نماید.

- در محیط پرسرعت با رقابت فشرده و تغییرات غیر قابل پیش‌بینی کسب و کار امروز، سازمان‌های موفق توسط کسانی اداره می‌شوند که علاوه بر مهارت‌های مدیریت از توانمندیهای رهبری نیز برخوردار باشند. همانطور که می‌دانیم کسب و توسعه مهارت‌های کوچینگ در پرورش و توسعه مهارت‌های رهبری بسیار ضروری است.

به مفهوم گسترده و به خصوص انسانی آن امروزه شاخصی مهم برای (communication) ارتباطات • اندازه گیری رشد و توسعه یک سازمان به شمار می آید. کیفیت و کمیت ارتباطات اعضای یک سازمان با هم و همچنین اعضای یک سازمان با مشتریان و ذینفعان و شرکایش، اهمیتی حیاتی در فضای کسب و کار امروز پیدا کرده است. نهادینه کردن کوچینگ در فرهنگ و گفتگوی یک سازمان در سطوح مختلف می تواند ارتباطات آن سازمان را متحول نماید.

Posted in [کوچینگ سازمانی](#), [کوچینگ مدیران اجرایی](#), [کوچینگ مدیریت و رهبری](#) | [No Comments](#) »

آموزش کوچینگ برای معلمان

آموزش کوچینگ برای معلمان

Coaching training for educators

کوچینگ سبک ویژه ای از گفتگو است که هر معلمی می تواند از آن در رابطه با شاگردانش بهره فراوان ببرد.

- در این سبک ارتباطی معلمان به خلاق و توانمند بودن شاگردان به طور طبیعی باور دارند و در نتیجه به جای تمرکز بر روی کمبودها و پر کردن شکافهای اطلاعاتی، انرژی خود را صرف به ظهور رساندن استعدادها و ذاتی شاگردان می نمایند.

- با توجه به فراوانی منابع آموزشی موجود، امروزه رسالت معلمان از ارائه آموزش سنتی در قالب مطالب درسی - عمدتاً اطلاعات - بسیار فراتر رفته است. ایجاد انگیزه و اشتیاق یادگیری، زنده نگاه داشتن روح کنجکاوی و پرسشگری و بر طرف کردن موانع ذهنی مانند ترس از شکست، مهارتهایی هستند که معلمان امروز را بیش از پیش به یک مربی نزدیک می کنند.

- در دوران گذار از آموزش سنتی و طی نمودن مسیر تدریجی تطابق با نیازهای جدید و در حال تغییر آموزشی، معلمانی که از مهارتهای کوچینگ در محیطهای آموزشی بهره می گیرند، فرصتهای بی شماری در جهت بکارگیری منابع سرشار انسانی محیط اطراف خود ایجاد می نمایند.

منبع: کواکتیو کوچینگ

Posted in [کوچینگ تحصیلی](#), [کوچینگ توسعه فردی](#) | [No Comments](#) »

آموزش کوچینگ برای والدین

آموزش کوچینگ برای والدین

Coaching training for parents

بکارگیری نگرش، رویکرد و مهارتهای کوچینگ در ارتباط با فرزندان می تواند هر پدر و مادری را به بهترین دوست و همراه فرزندش تبدیل کند.

- دنیای امروز فرصتهای بی شماری برای رشد و بالندگی در اختیار کودکان و نوجوانان قرار داده است. البته بین استفاده مناسب از این فرصتها در راستای تحقق ظرفیتهای بالقوه فرزند از یک سو و دنبال کردن ایده آلهای معرفی شده توسط ستاره های رسانه های مختلف از سوی دیگر، مرز باریکی وجود دارد. والدینی که از مهارتهای کوچینگ در ارتباط با فرزندان استفاده می کنند موفقیت بیشتری در مشخص کردن و شناخت این مرز برای خود و فرزندانیشان کسب می کنند.

- هیچ فردی به اندازه پدر و مادر نمی تواند الهام بخش و تشویق کننده فرزندشان در دنبال کردن آرزوهایش باشد. درک و بکارگیری کوچینگ به والدین کمک می کند تا ظرفیتهای و استعدادها را منحصر به فرد فرزندشان را ببینند و به خلاقیت و توانمندی او در تمام طول مسیر باور داشته باشند.

- در رابطه با فرزندان، ایجاد، رشد و حفظ اعتماد، یکی از چالشهای اساسی برای والدین می باشد. والدین با اتخاذ سبک ارتباطی کوچینگ می توانند به بالاترین سطح اعتماد در رابطه با فرزندان خود دست پیدا کنند.

منبع: کواکتیو کوچینگ

Posted in [کوچینگ سبک زندگی](#) | [No Comments](#) »

کوچینگ؛ راهی برای رسیدن به موفقیت و تحول در زندگی و کسب و کار

مهندس یاسر متحدین، کوچ حرفه ای و مدرس کوچینگ

در گفت و گو با **مشهد فوری**، در توضیح کوچینگ، عنوان کرد: کوچینگ یک روش و مهارت بین المللی است که بیش از ۳۰ سال در جهان قدمت داشته و در حال فعالیت است.

این عضو انجمن بین المللی کوچینگ ادامه داد: کوچینگ با هدف ایجاد تغییر و تحول در افراد فعالیت می کند، در واقع ابزاری در خدمت افراد موفق جامعه برای شکوفایی و بالا بردن سطح رضایت و کیفیت زندگی شان است.

مهندس متحدین کوچینگ را متمایز از مباحث مشاوره و آموزش و منتورینگ توصیف و ابراز کرد: تفاوت اصلی کوچینگ با این روشها در رویکرد کنترل و نسخه بیرونی و درونی آن دانست و افزود: ما در کوچینگ اعتقاد داریم برای همه یک نسخه واحد وجود ندارد و ما به افراد کمک می کنیم که افراد با تکیه بر نقاط قوت و استعداد درونی، به نسخه موفقیت اختصاصی خود دست پیدا کنند.

این دانشجوی دکترای کسب و کار تصریح کرد: افراد با استفاده از کوچینگ به این خود باوری می‌رسند که می‌توانند مسائلمان را با رویکرد نگاه دورنی خودشان و مسئولیت‌پذیری حل کنند، این نکته باعث می‌شود جواب‌هایی بدست آمده بسیار اثربخش تر، عمیق‌تر و پایدارتر باشد.

وی تأکید کرد: یکی از چالش‌های ما این است که عموم مردم تصور میکنند صرف داشتن آگاهی و دانش برای دستیابی به نتایج عالی کافیهست، در حالیکه اگر می‌خواهیم عملکرد را بهتر کنیم، باید موانع آن را از درون جستجو کنیم.

مدیر عامل موسسه توسعه مربیگری فراکوچ ایرانیان اظهار کرد: ما در کوچینگ راهکار به افراد نمی‌دهیم و بوسیله مهارت‌های استاندارد، کمک میکنیم تا فرد به بهترین نسخه موفقیت شخصی برسد. ما معتقدیم افرادی که صرفاً الگوی رفتاری افراد موفق را تقلید میکنند، به درصد بسیار کمی از موفقیت می‌رسند.

موسس اولین مدرسه کوچینگ در ایران با اشاره به استقبال از جلسات کوچینگ، گفت: با وجود اطلاع اندک مردم از وجود چنین خدمتی، استقبال بسیار خوبی از آن شده و در طول سه سال گذشته ۶ دوره آموزش و پرورش کوچ حرفه ای را نیز برگزار کرده‌ایم.

وی خاطرنشان کرد: کوچینگ در کشور ما بسیار جدید بوده و مشهد جایگاه بسیار خوبی را نسبت به شهرهای دیگر در این حوزه دارد.

لینک خیر
مشهد فوری

۰۰۲۰۷/۲۴۲۴۸۸

Posted in [دنیای کوچینگ](#) | [No Comments](#) »

چگونه یک مدیر در نقش کوچ ظاهر می‌شود؟

مدیر در نقش کوچ

میلر سه پیشنهاد برای تغییر روش کسب و کار به سازمان‌ها ارائه می‌کند، که عبارتند از:

۱. تغییر دادن الگوهای فکری.

تشویق کردن مدیران برای این‌که الگوی مربی‌گری را بخشی از شغل خود بدانند و به آن به عنوان یک تهدید نگاه نکنند.

تجربه میلر در همکاری با یکی از رهبران در حوزه مالی به این شرح است: "بیل یکی از مدیرانی بود که به خاطر تلاش برای توسعه‌ی افرادش، شناخته شده بود. او در این کار به خوبی عمل می‌کرد و دقیقاً می‌دانست چه میزان زمان نیاز دارد تا فرد تحت سرپرستی او، مهارت‌های لازم را کسب کند و توسط شرکت برای ارتقاء به موقعیت‌های بهتر و مناسب‌تر انتخاب شود.

بیل از این‌که افرادش ارتقاء می‌یافتند، به شدت شگفت زده می‌شد و به آن به عنوان میراث خود می‌نگریست. او بدون هیچ واژه و ترسی برای رشد و توسعه کارمندان تلاش می‌کرد و این

”فعالیت او باعث شده بود که بیل به یک رهبر ارزشمند تبدیل شود

۲. مدل رفتار مربی‌گونه:

در صورتی که سازمان‌ها بخواهند، مدیران خط تولید، رفتاری مربی‌گونه داشته باشند و آن را در سازمان ترویج دهند، یکی از راه‌کارها، تشویق مدیران مافوق آن‌ها به رفتار کردن بر مبنای الگوی مربی‌گری است.

اگر مدیران ارشد به خوبی، مفهوم مربی‌گری در سازمان را درک کرده باشند و آن را به عنوان شیوهی مدیریت خود به کار گیرند، مدیران زیر دست آن‌ها به صورت فعالانه پیشرفت خواهند کرد و قادر خواهند بود تیم‌های کاری را که تحت سرپرستی دارند، به خوبی مربی‌گری کنند.

یکی از تجارب آموزشی معمول در برنامه آموزشی مربی‌گری بلانچارد تا به امروز، این بوده است که مدیرانی که تحت شیوهی مربی‌گری سرپرستی و مدیریت شده‌اند، علاقه‌مند به استفاده از این روش در کار با دیگران بوده‌اند. افرادی که خود شیوهی مربی‌گری در مدیریت را تجربه کرده‌اند، خود نیز همان رفتار مربی‌گونه را در برخورد با افراد تیمشان خواهند داشت. اعضای تیم نیز، همیشه به طور باور نکردنی، راضی و سپاس‌گذار هستند.

۳. فراهم کردن مشوق‌هایی برای مدیران جهت توسعه کارکنانشان:

مربی‌گری، بر کارگران پایین‌ترین سطح سازمان، از طریق بهبود روحیه، کارآیی و بهره‌وری‌شان، تأثیرگذار است. همان‌طور که مدیران از نظر توانایی در دستیابی به اهداف سازمان، مورد توجه و ارزیابی قرار می‌گیرند، باید از نظر توانایی در توسعه و بهبود افرادشان نیز مورد توجه و ارزیابی و هم‌چنین تشویق قرار گیرند.

مدیرانی که به توسعهی افرادشان کمک می‌کنند، در واقع به پرورش رهبران در سازمان کمک می‌کنند. بسیاری از شرکت‌ها می‌دانند که در ۳ تا ۵ سال آینده با مشکل نبود و یا کمبود رهبر در سازمانشان روبه‌رو خواهند شد. در این صورت هر کسی که بتواند به توسعه کارکنان کمک کند، فردی ارزشمند است و می‌تواند گزینه‌ای موفق برای رهبری باشد.

Posted in [کوچینگ مدیریت و رهبری](#) | [No Comments](#) »

اهمیت کوچینگ از دیدگاه مارشال گلداسمیت

اهمیت کوچینگ مارشال گلد اسمیت

: مارشال گلد اسمیت

رهبران بزرگ، باید کیفیت‌های بالایی داشته باشند. آنها باید درک استراتژیک داشته، دانش شغلی، درک پدیده جهانی شدن و تاثیر فناوری بر کسب و کارشان را، داشته باشند. حوزه کار من، رهبران است. رهبران باید در هدایت افراد تاثیرگذار باشند، به افراد الهام ببخشند و آنها را به حرکت وادارند.

برای بهتر کردن رفتار رهبران در محیط کار، آنها باید زیرنظر یک مربی باشند و فرایند مربیگری برای آنها انجام شود. یک مدل فراگیر برای مربیگری وجود ندارد. مربیگری یک کار فنی یا کار فکری نیست، موقعیت و فرصتی است که خود مدیران باید بخواهند و بپذیرند و ایجاد کنند. مربیگری، کار بسیار دشواری است. اینکه به افراد کمک کنید تا با موضوعات کنار بیایند، کار پرچالشی است.

مربیگری ۱۰ سال است که روند روبه رشدی داشته است. در این سالهاست که رهبران، هریک مربیانی دارند. اوج گرفت (Coaching) روبه افول رفت، مربیگری (Therapy) زمانی که درمان

گلد اسمیت می‌پرسد: چرا انسانها نیاز به تغییر دارند؟

:و در پاسخ می‌گوید

حتما نباید مشکلی وجود داشته باشد. نگاه من کمک به افراد موفق است که بهتر شوند؛ مربیگری فرصتی برای بهتر شدن افراد است. تمام حوزه‌های مربیگری در مورد بهبود است.

پیشتر تصور می‌شد مربیگری فقط برای بهتر کردن عملکرد ضعیف است، اما مربیگری می‌تواند به افراد با عملکرد خوب کمک کند که بهتر شوند.

یک آفت افراد موفق آن است که احساس تعهد به تغییر رفتار نمی‌کنند

درضمن، مشورت و اندرز را تنها از سایر افراد موفق می‌پذیرند. نخستین مرحله عارضه‌یابی، مشخص کردن رفتارهای مطلوب و مقایسه فرد با آن است.

نکته مهم بعدی آن است که ذی‌نفعان، رفتار فرد را چگونه می‌بینند. آن وقت است که فرصت‌های بهبود، استخراج می‌شود. مدیرانی که تحت مربیگری قرار می‌گیرند تنها نباید بگویند: "من فکر می‌کنم باید در آن مورد بهتر شوم."

آنها باید به این پرسش پاسخ دهند که اگر من در آن رفتار کلیدی بهتر شوم، چه تغییر واقعی در شرکت رخ می‌دهد؟

Posted in [کوچینگ چیست؟](#), [کوچینگ مدیریت و رهبری](#) | [No Comments](#) »

کوچینگ، بهترین پزشک زندگی

کوچینگ " شیوه ای است نوین و رو به رشد، برای کمک به دیگران در جهت بهبود، پیشرفت، یادگیری مهارت‌های جدید، تشخیص راه‌های رسیدن به موفقیت‌های فردی، دستیابی به اهداف و مدیریت نقاط عطف زندگی و چالش‌های فردی. کوچینگ زندگی یا کوچینگ فردی، مناسب تمامی شرایط و اوضاع و احوال است، خواه زندگی شخصی، حرفه ای و کسب و کار باشد و خواه زندگی جمعی و تجاری. کوچینگ به جای مطرح کردن نظرات جدید، ایده‌ها را از ذهن خود افراد بیرون می‌کشد، به جای تحمیل عقاید، راهکارهای ذهنی فرد را پرورش می‌دهد و به جای رهنمون دادن، وی را به تفکر وادار می‌دارد. کوچینگ، وابسته به واکنش فرد، قابل انعطاف و کارآمد است، نه اینکه تجویزی و دستوری باشد. در این روش از قضاوت خودداری شده و به افراد کمک می‌شود تا در زمینه‌های گوناگونی رشد و پیشرفت داشته باشند، و همین شیوه است که منجر به پیدایش تخصص‌های مختلف کوچینگ می‌گردد و این تخصص‌ها به نوبه خود رشته‌های کوچینگ جدیدی پدید می‌آورند، شامل: کوچینگ فردی و زندگی، کوچینگ در جهت تغییر زندگی، تربیت فرزند؛ اغای استعداد‌های فردی و خودیابی؛ کوچینگ حرفه ای برای پیشرفت و انتخاب‌های شغلی؛ کوچینگ راهبری و مدیریت؛ کوچینگ در جهت موفقیت‌های شغلی و کسب و کار؛ کوچینگ اجرایی برای عملکردهای جمعی و پیشرفت‌های مدیریتی. در فرآیند کوچینگ مراجع حق دارد هر مسیر و خواسته‌ای را به دلخواه خود برگزیند و مشاور در این مسیر تمام توان فکری خود را به کار گیرد. و مشاور حق هیچ گونه

انتخابی از طرف مراجع را ندارد. بلکه خود اوست که انتخاب می‌کند و حرکت می‌کند.

هر کس بهترین پزشک خود است.

همین اعتقاد در مساله مربیگری حرفه‌ای صادق است. یعنی هر کس می‌داند که جواب و راه حل چیست، فقط لازم است که مربی به او کمک کند تا این پاسخ را از گنجینه درون خود استخراج کند. حال ممکن است که شخص برای پیدا کردن پاسخ با مشکلی مواجه باشد و خود نتواند پاسخ را پیدا کند، به همین دلیل به شخصی که با فرآیند و مراحل کوچ آشنایی دارد مراجعه می‌نماید و با کمک یک مربی به پاسخ درست پی می‌برد. طبق گزارش "آکادمی کوچینگ" این رشته دومین مهارت حرفه‌ای رو به رشد در جهان از لحاظ سرعت پیشرفت است. کوچینگ، اکنون یک حرفه به حساب می‌آید، حرفه‌ای که شاهد رشد سریعی است و بیشتر به این دلیل توسعه می‌یابد که بسیاری از افراد آن را شغلی بسیار رضایت بخش می‌دانند. تمامی "کوچ" ها در یک مورد با هم مشترکند: آنها افرادی هستند که می‌خواهند به دیگران کمک کنند تا در بهترین شرایطی قرار بگیرند که برایشان امکان دارد.

Posted in [کوچینگ توسعه فردی](#) | [No Comments](#) »