

فراکوچ

مرکز آموزش کوچینگ ایران



کوچینگ چیست؟



تاریخچه کوچینگ

کوچینگ یک رشته جدید علمی نیست که به یکباره و ناگهانی به وجود آمده باشد. کوچینگ احتمالاً به اندازه برگزاری اولین مسابقه تیراندازی در عصر حجر قدمت داشته باشد. با این حال، در دهه اخیر بوده است که واقعاً می‌توان مفهوم کوچینگ را در زمینه تجارت و کسب و کار و خارج از محیط ورزشی یا گود مسابقات دید. پیش از ابداع واژه کوچینگ، افراد فعال در این عرصه برای اشاره به خودشان از عناوینی نظیر مربی، مشاور، راهنما و گاهی از واژه دستیار استفاده می‌کردند.

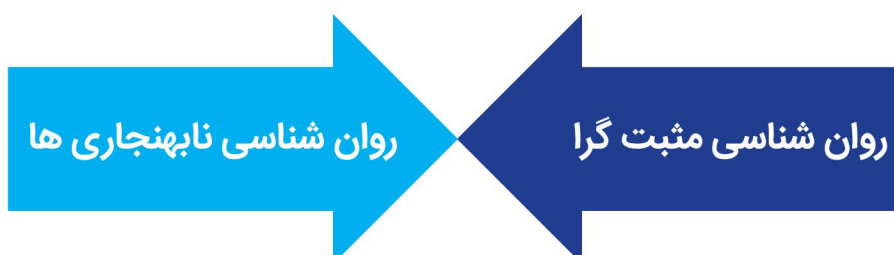
حوزه کوچینگ به مفهوم امروزی آن در اواسط سال ۱۹۸۰ میلادی توسط توماس لئونارد در ایالات متحده آمریکا ایجاد شد. چند کوچ حرفه‌ای، در سال ۱۹۹۵، ICF را به عنوان مؤسسه‌ای غیرانتفاعی پایه‌گذاری کردند تا «کوچ‌های» همکار با پشتیبانی از یکدیگر این حرفه را توسعه دهند.

۳ سال بعد در حالی که ICF توسط ۷۰ نفر داوطلب متخصص حمایت می‌شد و علاقه‌مندی به این رشته بسیار افزایش یافته بود، ICF با ایجاد فهرستی از صلاحیت‌های اساسی و ضوابط اخلاقی مرتبط، استاندارد را در زمینه کوچینگ به وجود آورد.

روانشناسی مثبت‌گرا، پایه و اساس مهارت کوچینگ

روانشناسی مثبت‌گرا را با مارتین سلیگمن می‌شناسند. او دانش روانشناسی را به دو حوزه اصلی تقسیم می‌کند:

۱. بخش اول، زیرمجموعه‌ای از روانشناسی است که برای شناخت و درمان بیماری‌های ذهنی و روانی به کار گرفته می‌شود و معمولاً با عنوان روان‌شناسی نابهنجاری‌ها از آن نام برده می‌شود.
۲. بخش دوم، مباحثی است که می‌کوشد به انسان‌های سالم برای زندگی بهتر کمک کند. همان حوزه‌ای که مارتین سلیگمن برای ترویج و تثبیت آن تلاش کرده است و به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا شناخته می‌شود.



سلیگمن بارها تأکید کرده است که روانشناسی طی دهه‌های اخیر، عمر خود را فقط به حوزه نخست اختصاص داده و حوزه دوم کمتر مورد توجه قرار گرفته است. او متوجه شد تمرکز عمده روانشناسی قرن بیستم روی نقاط ضعف، عیب‌ها، آسیب‌ها و ترمیم آسیب‌ها بوده است و از توجه به توانایی‌ها و نقاط قوت افراد برای رشد و کمال غفلت شده است. سلیگمن پیشنهاد کرده است که روانشناسی نباید خود را به دیدگاه آسیب‌شناسانه محدود کند، بلکه باید به نیمه مثبت انسان نیز توجه نماید و از تمام توانایی‌ها و نقاط قوت افراد برای ارتقای سلامت ذهنی انسان استفاده شود. این همان چیزی است که در کوچینگ بر آن تأکید می‌شود.

مؤلفه های روان شناسی مثبت گرا

- شادمانی
- خوش بینی
- امیدواری
- بخشش
- قدرشناسی
- تاب آوری
- خودکارآمدی
- استقامت
- رضایت

تعریف کوچینگ

فلسفه کوچینگ این است که ما انسان هایی کاردان، خلاق و با انرژی، با حکمت و توانا هستیم. ما می توانیم زندگی مان را سریع تر و آسان تر با یاری یک کوچ، بسازیم.

تعریف اول:

همکاری و مشارکت بین کوچ و مراجعه کننده که در طی آن، مراجعه کننده با استفاده از تفکر عمیق و خلاقیت خود، توانایی های شخصی و حرفه ای خود را افزایش می دهد (ICF).

تعریف دوم:

فرآیند عملی کردن توانایی های بالقوه مراجع و همچنین تسهیلگری جهت وصل کردن اهداف و علایق درونی به اقدام های بیرونی در جهت رسیدن به هدف (iPEC).

تعریف سوم:

آشکار ساختن پتانسیل اشخاص برای به حداکثر رساندن عملکرد آنها؛ یعنی کمک کردن به یادگیری آنها بجای یاد دادن به آنها (وایت مور ، ۲۰۰۳).

تعریف چهارم:

هنر تسهیل عملکرد، یادگیری و رشد (داوندی ، ۲۰۰۳).

تعریف پنجم:

کوچینگ به طور مستقیم با ارتقای عملکرد و رشد مهارت ها از طریق نوعی راهنمایی یا آموزش ارتباط دارد (پارسول ، ۱۹۹۵).

تعریف ششم:

یک فرآیند مشارکتی، متمرکز بر راه حل، مبتنی بر نتیجه و سیستماتیک که در آن کوچ به تسهیل بهبود عملکرد کاری، تجربه ی زندگی، یادگیری خودمحور و رشد شخصی مراجع می پردازد (گرانانت ، ۱۹۹۹).

تعریف هفتم:

کوچینگ به معنای توسعه بخشیدن به مهارت‌ها و دانش شخص در راستای بهبود عملکرد شغلی اوست و به طور امیدوارانه منجر به دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. کوچینگ، عملکرد قوی و رشد کاری را مورد هدف قرار می‌دهد و البته ممکن است بر روی زندگی خصوصی شخص نیز اثر بگذارد (CIPD، ۲۰۰۹).

تعریف هشتم:

مهارت‌ها و شیوه‌های روان‌شناختی که در یک رابطه‌ی یک‌به‌یک به کار بسته می‌شوند تا به شخص کمک کنند تا فرد مدیر یا رهبر مؤثرتری باشد. این مهارت‌ها عموماً در ارتباط با مشکلات خاص کنونی و مرتبط با کار، استفاده می‌شوند؛ به شکلی که مراجع بتواند این مهارت‌ها را با مجموعه ترفندهای مدیریتی خود درآمیزد (پلتیئر، ۲۰۱۰).

تعریف نهم:

کواکتیو کوچینگ ارتباط مستحکمی است که برای به پیش بردن و ارتقای فرآیند مادام‌العمر یادگیری، تمرین‌بخشی و کامیابی انسان طراحی شده است (وایت ورس، ۲۰۰۷).

تعریف دهم:

کوچینگ عبارت است از قادر ساختن افراد برای اخذ تصمیمات آگاهانه و توانمندسازی آن‌ها برای رهبری کردن زندگی خود (وایز، ۲۰۱۰).

تفاوت کوچینگ با مشاور متخصص

مشاور فردی است که در زمینه خاصی تخصص دارد و معمولاً مراجعین برای دریافت پیشنهاد و یا راهکار به ایشان مراجعه می‌کنند. مشاورها غالباً در زمینه تخصصی خود کار می‌کنند و پس از حل یک مشکل خاص، صحنه را ترک می‌گویند؛ اما در کوچینگ به روش جامع‌تری به مسائل پرداخته می‌شود. در فرایند کوچینگ لزومی ندارد که کوچ در حرفه مراجع تخصص داشته باشد، بلکه یک کوچ با به کار گرفتن دانش و جواب‌های خود مراجع، سؤالاتی را مطرح می‌کند و به مراجع کمک می‌کند که خود جواب‌ها را پیدا کند و ارزش‌های موردنظر خود را روشن سازد. در چنین فرایندی، یک کوچ با کمک مراجع، وضعیت را بررسی می‌کند و یک نقشه اجرایی تهیه و با او در پیدا کردن راه‌حل مساله تشریک مساعی می‌کند.

تفاوت کوچینگ با درمانگر

زمینه کار یک درمانگر معالجه یک فرد ناتوان است، حال آنکه یک کوچ در زمینه شکوفاسازی توانمندی‌های یک فرد توانا فعالیت خود را آغاز می‌کند. اساساً یک کوچ با افرادی کار می‌کند که در سلامت روانی به سر می‌برند و به آنان یاری می‌رساند که به سطح فوق‌العاده‌ای ارتقا یابند.

تفاوت کوچینگ با منتور یا ارشادگر

ارشادگر فردی است که در زمینه‌ای خاص تجربه کسب کرده است و معمولاً همچون ریش سفید دانش و عقل خود را به مراجع منتقل می‌کند. مراجعین معمولاً چون احترام خاصی برای ارشادگر قائل‌اند، از او راهنمایی و نصیحت خواسته و به حرف‌های او عمل می‌کنند درحالی‌که کوچینگ، فرایندی است که در آن راهنمایی و نصیحت جایگاهی ندارد. حتی اگر کوچ در زمینه موضوع مراجع تجربه مشابهی داشته باشد، نباید از آن در طول جلسه استفاده نماید.

کوچینگ	مشاور	منتورینگ	درمان	آموزش
تمرکز	تحقق اهداف کوچی	حل مشکلات مراجع	انتقال تجربه به مراجع	حل مشکلات گذشته
افق نگاه	آینده	گذشته	آینده	گذشته
منبع دانش / تجربه	دانش کوچی	دانش مشاور	دانش منتور	دانش درمانگر
ارائه دهنده راهکارها	خود کوچی	مشاور	منتور	درمانگر
تاکید	بیشتر بر نقاط قوت	بیشتر بر نقاط ضعف	بیشتر بر نقاط ضعف	بیشتر بر نقاط ضعف

اهمیت کوچینگ

کوچینگ نوعی رابطه حمایتی و تشویقی است که کوچ متعهد به موفقیت طرف مقابل است و زمینه‌ای را فراهم می‌کند تا وی بتواند مشکلات خود را حل کند، به پیش برود و به نتایج چشمگیری نائل شود. کوچینگ رهیافتی عمل‌گراست که بر مشتری و اهداف او تمرکز می‌کند. کوچ به طرف مقابل کمک می‌کند تا ضمن تعریف و مشخص ساختن اهداف خود، برای دستیابی به آن‌ها تشویق شود و تأثیر فوری آن را در زندگی خود احساس کند. کوچ راهنمایی‌ها و فعالیت‌های موردنیاز برای توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی اشخاص را به بهترین شیوه در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد. این شیوه به مشتری امکان می‌دهد تا چشماندازهای پیچیده را درک کند و با مشکلات، باورها و نگرش‌های منفی پیش رو کنار بیاید.

در اقتصاد پرتلاطم و پیچیده امروز، تنها راه حل حفظ و ارتقای جایگاه کسب‌وکارتان در بازار، سرمایه‌گذاری بر روی آینده کسب‌وکارتان می‌باشد. هنگامی که شرایط اقتصادی پیچیده شود، کسب‌وکارهایی که بر روی آینده خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند، با سرعت بیشتری رشد می‌کنند و سهم بیشتری از بازار را تصاحب می‌کنند. بهره‌مندی از یک کوچ کسب‌وکار بخصوص در شرایط مالی نامناسب ممکن است هزینه اضافی و ولخرجی به نظر بیاید، اما کوچ کسب‌وکار در رسیدن سریع‌تر به موفقیت از طریق توسعه نقاط قوت و ارتقای مزیت‌های رقابتی شما در بازار، شما یاری می‌رساند.

در سال ۲۰۱۴، در طی یک مطالعه جهانی بر روی مراجعین کوچینگ از طرف فدراسیون جهانی کوچینگ، این نتایج در خصوص افرادی که کوچ شده‌اند به دست آمد:

۸۰٪ اعتماد به نفس خود را افزایش یافته دیده‌اند؛

۷۳٪ روابطشان را بهبود یافته دیده‌اند؛

۷۰٪ عملکرد کاری شان را بهبود یافته دیده‌اند؛

۷۱٪ مدیریت کسب و کارشان را بهبود یافته دیده‌اند؛

۵۷٪ مدیریت زمانشان را بهبود یافته دیده‌اند؛

۵۱٪ عملکرد تیمی شان را بهبود یافته دیده‌اند؛

و از کسانی که مورد تحقیق قرار گرفته‌اند، ۹۹٪ عنوان کرده‌اند که: تقریباً یا به طور کامل از تجربه کوچ شدن راضی‌اند و ۹۶٪ گفته‌اند که دوباره این کار را انجام می‌دهند (ICA، ۲۰۱۶).

کوچینگ در سازمان‌ها

روند جالبی که ممکن است از آن اطلاع داشته یا نداشته باشید، این است که تعداد زیادی از سازمان‌ها و شرکت‌های بسیار موفق، شروع به بهره‌گیری از برنامه‌های کوچینگ جهت بالا بردن امتیاز و رشد سازمانی خود نموده و یا قبلاً اقدام به استفاده از برنامه‌های کوچینگ کرده‌اند.

این سازمان‌ها، مزایای بلندمدت پشتیبانی و رشد مهم‌ترین منابعشان - که همان نیروی انسانی‌شان هستند - را می‌دانند. اکنون کارکنانی که دارای عملکرد عالی هستند و نیز رهبران در حال ظهور و مدیران رده متوسط به بررسی کوچینگ انفرادی، تشویق و ترغیب می‌شوند. این امر به نوبه خود منجر به موفقیت سازمانی می‌شود و احساسات واقعی، احترام، انگیزه و ارزش ایجاد می‌کند.

یکی از خوانندگان مجله فرچون در آمریکا می‌گفت: «با اصرار کارفرمای خود درحالی‌که فریاد می‌زد و پای خود را به زمین می‌کوبیدم وارد تجربه کوچینگ شدم؛ اما پس از آن، چشمانم به طرز عجیبی باز شدند. دیگر وارد جزئیات سخت و ترسناک عادت‌های بد مدیریتی که بدون اندیشیدن در طول دوره ۱۴ ساله کاریم پیدا کرده بودم، نمی‌شوم؛ اما اعتراف می‌کنم طی ۱۲ هفته دوره فشرده کوچینگ، اخیراً ۳ بار ارتقای مقام اداری پیدا کرده‌ام.

ضرورت‌های کوچینگ

افزایش پیچیدگی‌های محیطی و در نتیجه افزایش مسائل و چالش‌های کاری؛

کفایت نکردن قابلیت‌های ثابت افراد در رویارویی با محیط دینامیک و متنوع؛

گسترش بخش خدماتی در کسب و کارها و ایجاد شرایط کاری متنوع با توجه به ویژگی‌های این حوزه و اهمیت توجه به افزایش مستمر کیفیت فرایندها؛

نیاز به بهره‌گیری فوری از یادگیری حاصله از تجارب محیط کار برای دستیابی به عملکرد مطلوب؛

افزایش اهمیت مدیریت دانش و انتقال دانش ضمنی به کارکنان در طی فرایندهای کاری؛

قوی شدن گرایش کارکنان به رشد و پرورش قابلیت‌های خود در مسیر شغلی مطلوبشان و نیاز به روش‌های متنوع در افزایش دانش و مهارت‌های شغل.

حوزه عمل کوچینگ بسیار گسترده است و از رشته‌های مختلف ورزشی گرفته تا طیف وسیعی از صنایع و حرفه‌های بخش خصوصی و عمومی را در بر می‌گیرد. عوامل اجرایی شرکت‌ها و سازمان‌ها، مدیران، کارشناسان، کارآفرینان گروه‌های مختلف شغلی، دانشجویان و فارغ‌التحصیلان می‌توانند از طریق گذراندن دوره‌های کوچینگ و دریافت آموزش‌های لازم به راه‌حل‌های مداومی در زمینه‌های فردی، شغلی، رهبری، مدیریتی و چالش‌های سازمانی دست پیدا کنند. به‌طور کلی، افراد برای موفقیت در عرصه‌های زیر از خدمات و راهنمایی‌های کوچ بهره می‌گیرند:

حوزه‌های اجرایی، رهبری و مدیریت کارآمد؛

تصمیم‌گیری درست و مؤثر؛

مدیریت تغییر و تحول شرکت؛

رشد حرفه‌ای و توسعه مهارت؛

افزایش درآمد از طریق فروش و بازاریابی کارآمد؛

حفظ کارمندان؛

ارتباطات مؤثر و کارآمدی شغلی.

والس (۲۰۰۲) طی مطالعاتی که در مورد کوچینگ داشته به بررسی ۲ مسئله پرداخته است:

۱- چرا مدیران ارشد مؤسسات برای توسعه مدیریت کسب‌وکار از کوچینگ استفاده می‌کنند؟

۲- کوچینگ چه نتایجی را برای آن‌ها به بار می‌آورد؟

او مطالعات وسیعی را در ۵ نوع کسب‌وکار مختلف شروع کرد و نتایج آن را طی مقاله‌ای با عنوان «چرا کوچینگ؟» مطرح کرد. او که از طرف مؤسسه‌ای دعوت شده بود تا کوچینگ مدیر فروش و مدیران بازاریابی و ۱۵ نفر از مدیران سایر شعبه‌های شرکت را بر عهده بگیرد، بعد از یک دوره کوچینگ، برای ارزیابی نتایج پرسشنامه‌ای را که بر اساس ۶ سطح اساسی مدیریتی و عوامل تأثیرگذار بر افراد در سیستم تهیه شده بود، در اختیار آنان گذاشت.

این ۶ سطح عبارت بودند از:

محیط کاری؛

فرصت‌ها و اجبارها؛

رفتارهای فردی؛

ارزش‌ها و باورهای فرد؛

قابلیت‌های نقش افراد و دیدگاه و اهداف آن‌ها.

نتیجه تجزیه و تحلیل آن بود که کوچینگ می‌تواند هم باعث رشد درونی (افزایش خودآگاهی و اطمینان) و هم رشد بیرونی (رشد توان رهبری و مدیریت، ابراز وجود، درک تفاوت‌ها، مدیریت استرس و درنهایت تعادل بین کار و زندگی) شود. رشد و توسعه خصوصیات درونی یک فرد برای بروز و حمایت از صلاحیت‌های بیرونی ضروری است. استفاده مناسب از مهارت‌های ارتباطی و قبول عقاید و مفاهیم، صلاحیت‌های رهبری و مدیریت را تسهیل می‌کند.

به طور کلی مهم‌ترین اهداف یک برنامه کوچینگ عبارت‌اند از:

- تبدیل کسب‌وکار کوچک به شرکت متوسط و تبدیل شرکت متوسط به شرکتی بزرگ؛
- تسریع فرایند به اهداف و حفاظت از آن؛
- راهنمایی و برنامه‌ریزی؛
- داشتن دانش درست و مطمئن پیرامون مساله مطرح‌شده و قابلیت‌های افراد؛
- دستیابی به مهارت‌های مذاکره و مصاحبه کردن؛
- مشاوره شغلی در مورد توانمندی‌ها، منابع و انتخاب‌های شغلی؛
- حمایت از فرد در موضوعاتی همچون استرس‌ها، از دست دادن‌ها و یا انتخاب‌های جدید؛
- افزایش مهارت‌هایی در زمینه برقراری ارتباطات مؤثر و مدیریت کسب‌وکار؛
- تشکیل گروه‌های کاری و تعیین اهداف مشارکتی؛
- دستیابی به درک بهتری از توانایی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های خود؛
- تدوین و طراحی اهداف خاص کوتاه‌مدت و بلندمدت؛
- تدوین طرح و برنامه عمل برای دستیابی به اهداف؛
- شناسایی مهارت‌ها و هنرهایی که کارفرمایان به دنبال آن‌ها هستند؛
- افزایش توانایی خود در زمینه اتخاذ تصمیمات شغلی و چگونگی معرفی خود به بازار کار.

کوچینگ چگونه عمل می‌کند؟

فرایند کوچینگ خلأ موجود بین سطح عملکرد فعلی و سطح عملکرد مطلوب یک فرد یا گروه را شناسایی و پر می‌کند. این کار ممکن است تنها طی ۱ جلسه یا در طول جلسات متعدد انجام شود. در مقام یک کوچ، از طریق ارزیابی دوسویه عملکرد، گفت‌وگو در مورد وضعیت موجود، مشخص کردن اهداف قابل حصول و ارائه حمایت‌های لازم در جهت اجرای برنامه عملی، می‌توان به فرد یاری رساند. کوچینگ علاوه بر برخورداری از مهارت‌های تعاملی خاص (که هم در موقعیت‌های روزمره و هم در جلسات رسمی‌تر کاربرد دارند)، مستلزم تشویق به یادگیری بلندمدت نیز هست.

دلایل مؤثر بودن کوچینگ:

معمولاً افراد به این دلیل از کوچینگ استفاده می‌کنند تا به دانستنی‌های بیشتری دست پیدا کنند؛ می‌خواهند رشد و پیشرفت داشته باشند و مهم‌تر اینکه می‌خواهند آسان‌تر و سریع‌تر به این رشد و پیشرفت نائل شوند. کوچ به افراد کمک می‌کند تا به چنین هدفی دست یابند؛ بنابراین، در کوچینگ رابطه‌ای بین کوچ و مراجعه‌کننده ایجاد می‌شود که موجب حرکت می‌شود، اهداف بهتری تدوین و تعریف می‌شود، فرد مهارت‌های جدیدی به دست می‌آورد و در نتیجه به موفقیت بیشتری می‌رسد. افراد با استفاده از کوچینگ جدی‌تر می‌شوند، اقدامات و کوشش‌های آن‌ها مؤثرتر و متمرکزتر می‌شود، روحیه آن‌ها تقویت می‌شود و با آرامش و تعادل بیشتری اهداف خود را پیگیری می‌کنند.

دلایل مراجعه به کوچ چه هستند؟

- دلایل نیاز کوچ یا خدمات کوچ را به می‌توان به صورت زیر جمع‌بندی نمود:
- کمک در رسیدن سریع‌تر به موفقیت از طریق توسعه نقاط قوت و ارتقای مزیت‌های رقابتی کوچی در بازار؛
- کمک به کوچی در خارج شدن از سردرگمی نسبت به مسائل زندگی و مسیر کسب‌وکار؛
- اصلاح نگرش‌های کوچی در جهت افزایش بازدهی کسب‌وکار وی؛
- افزایش انگیزه رشد و توسعه کسب‌وکار در کوچی برای جلوگیری از افتادن در تله موفقیت؛
- کمک به کوچی در جهت تفویض اختیار بیشتر به کارمندان؛
- کمک به کوچی در جهت مدیریت زمان؛
- کمک به کوچی در جهت بازنگری در نگرش، چشم‌انداز و اهداف کاری و افزایش رضایت از کسب‌وکار؛
- کمک به کوچی در جهت توانمندسازی فردی و خود کارآمدی؛
- کمک به کوچی در جهت رسیدن به حداکثر توانایی‌ها و پتانسیل‌ها؛
- یادگیری عملی هر چیزی که نیازمند کار همراه با نظارت و ارزیابی مستمر یک کوچ متخصص و باتجربه است؛
- کوتاه نمودن مسیر یادگیری کوچی؛
- اهمیت انتقال دانش ضمنی و تجربیات کاری کوچ به کوچی؛
- نیازمندی به ابزار مفیدی برای مواجهه و هماهنگی با بسیاری از تغییرات در دنیای متحول کنونی؛
- کلید اصلی توسعه و بهبود استعدادها و به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه.

خدمات مرکز آموزش کوچینگ ایران - فراکوچ

خدمات کوچینگ منحصر به زمان و مکان خاصی نیست و مشتریان ما در سراسر دنیا از خدمات کوچینگ به هر دو شکل حضوری و غیرحضوری (تلفنی و مجازی) استفاده می‌کنند. رضایت مشتری ۹۲ درصدی نتیجه تلاش ما و اعتماد شما به ما است؛ نمونه‌هایی از نظرات مشتریان را می‌توانید در سایت فراکوچ مشاهده بفرمایید.

هدیه ما به شما

چنانچه نیاز دارید تا ۱ جلسه معارفه و آزمایشی با یک کوچ حرفه‌ای داشته باشید تا نتایج کوچینگ را بهتر و عینی لمس کنید، ما این امکان را بدون هزینه برای شما فراهم نموده‌ایم.

جهت ارتباط با کارشناسان ما:

دفتر مرکزی : ۰۵۱۳ ۸۴۶ ۹۰۲۰
واحد ثبت نام : ۰۹۱۹ ۰۱۷ ۹۰۲۰
واحد آموزش : ۰۹۱۹ ۸۹۰ ۶۵۴۰
واحد مالی : ۰۹۱۹ ۷۱۳ ۶۰۷۸
واحد جلسات : ۰۹۱۹ ۸۰۰۰ ۷۴۷
روابط عمومی : ۰۹۱۹ ۷۰ ۶۰۰ ۶۸

مرکز آموزش کوچینگ ایران

www.faracoach.com

   @Faracoach