

کوچینگ سازمانی یا Organization Coaching

یکی از گرایش های بزرگ و جامع دنیای کوچینگ کوچینگ سازمانی یا Organization Coaching میباشد.

وجود مشکلات و [چالش های بین افراد یک سازمان](#) باعث شده کوچینگ سازمانی رو کار بیاید تا نحوه برقراری

ارتباط افراد سازمان اصلاح شود. همچنین باید گفت کوچینگ سازمانی بیشتر شامل مشارکت های مستقل است.

(برخلاف کوچینگ اجرایی که نیازهای توسعه فردی را مورد هدف قرار میدهند)

چکیده مطالب

- [Organization Coaching یا کوچینگ سازمانی چیست؟ و چه کار میکند؟](#)
- [چگونه کوچ سازمانی شویم؟](#)
- [۱ \(مشاوره دهید\)](#)
- [۲ \(راهنمایی کنید\)](#)
- [۳ \(بیاموزید\)](#)
- [۴ \(بپرسید\)](#)
- [۵ \(گوش دهید\)](#)
- [۶ \(از بصیرتتان استفاده کنید!\)](#)
- [۷ \(خلاق باشید\)](#)
- [یک لول بالاتر از کوچینگ اجرایی، کوچینگ شغلی و کوچینگ تیمی](#)
- [سطح پوشش کوچینگ سازمانی](#)
- [بستر ورود کوچینگ سازمانی](#)

Organization Coaching یا کوچینگ سازمانی چیست؟ و چه کار میکند؟

هدف کوچینگ سازمانی در حقیقت ، ایجاد تحول مثبت و سیستماتیک در درون سازمانها است. از کوچینگ سازمانی اغلب برای کمک به سازمانها در دستیابی به اهداف استراتژیک ، پیشرفت در رهبری و اعمال تغییرات فرهنگی استفاده می شود. البته نیاز های سازمانی در الویت هستند و از کوچینگ سازمانی برای افزایش تدریجی تغییرات در سراسر سازمان ها نیز استفاده میشود.



چگونه کوچ سازمانی شویم؟

توانایی ها و مهارت هایی که کوچ برای کوچینگ فردی و یا حتی کوچینگ سازمانی استفاده میکنند، مانند هم هستند. شما در نقش کوچ باید بتوانید فرای کلماتی که آن ها به شما میزنند، اشخاص را درک کنید. و سوالات هدفمندی را برای ادامه مکالمات بپرسید. همچنین باید اعتماد همکارانتان را جلب کنید و رابطه قوی بین خودتان

شکل دهید تا در نهایت بتوانید بر طرز تفکر و نحوه رفتار آن ها تاثیر بگذارید. در ادامه به ۷ مورد از مهارت های

یک کوچ سازمانی میپردازیم:

۱ (مشاوره دهید)

قدم به قدم رهبران و همکاران خود را در شرایط سخت همراهی کنید و آن ها را در تصمیماتی که میگیرند راهنمایی کنید. اغلب شما در نقش فردی عاقل عمل میکنید که پیشنهادات و توصیه هایی را ارائه میدهد. حتی شاید لازم باشد که به افرادی توصیه کنید و یا پیشنهادی بدهید که از شنیدن آن خوشحال نشوند.

۲ (راهنمایی کنید)

شما باید بتوانید رفتارها و تصمیمات رهبران دیگر را در جهت مثبتی تغییر دهید تا آنها بر راه حل ها و برنامه هایی که به نفع مشتری ، سازمان و ذینفعان آن است متمرکز باقی بمانند تمایلات شخصی خود را بر این موارد ارجحیت ندهند!

۳) بیاموزید

همیشه پذیرا افکار درست باشید و ذهنتان را باز نگه دارید. یک کوچ سازمانی همیشه باید در حال یادگیری مطالب جدید باشد. و این مطالب میتواند حاصل تجربیات همکاران یا مصاحبه با آن ها باشد. این امر موفقیت آینده شما را تضمین می کند و به شما کمک می کند تا راه های متفاوتی را برای هدایت استعداد های شما در سازمان دریابید.

۴) بپرسید

یک رهبر خوب همواره سوالاتی میپرسد تا ذهن افراد سازمان را باز کند. شما هم باید رهبرانی پرورش دهید تا بتوانند این توانایی پرسش سوالات هدفمند را در خود پرورش دهند. بعد از این است که آن رهبر میتواند تیم را هر چه بهتر رهبری کند و سازمان را به اهداف خود نزدیکتر سازد.

۵) گوش دهید

در کوچینگ سازمانی یا [Organization Coaching](#) شما باید با گوش، چشم و بصیرت خود گوش دهید. مدیران مغرور و یا آن ها که برنامه های پنهانی ای دارند مسائل مرتبط به این موضوعات را دور میزنند و مقاومت

میکنند. آن ها هر چیز اشتباهی را انکار میکنند. شما باید به آن ها گوش دهید تا آنچه را که فرد نمیگوید و یا میخواهد پنهان کند را درک کنید. اگر با دقت بیشتری گوش دهید و سوالات بهتری بپرسید، مطالبی که باید گفته شوند را در معرض دید عموم قرار میدهید.

۶ (از بصیرتتان استفاده کنید!)

باید حقیقتا درک کنید که چه چیزهایی باید گفته شوند و چه چیزهایی باید ناگفته باقی بمانند و این احساس را در خود پرورش دهید. گاهی افراد شاید این را به اسامی مختلفی بشناسند، اما در حقیقت این بصیرت شماسست. و این دانشی است که از تجربه شما در داخل و یا خارج از سازمان نشات گرفته است.

۷ (خلاق باشید)

فرصت های جدید را بپذیرید. به این دلیل که این مهارت ارتباط نزدیکی با بصیرت شما دارد. زمان یکه به ابزار ، روش، و فرایندهایی که سازمان و سایر رهبران می توانند با استفاده از آن موانع اجرای برنامه ها را از بین ببرند فکر می کنید ، خلاقیت شما به ثمر می نشیند.



پیشنهاد: برای دریافت یک جلسه کوچ سازمانی رایگان وارد [این صفحه](#) شوید

یک لول بالاتر از کوچینگ اجرایی، کوچینگ شغلی و کوچینگ تیمی

اگر [کوچینگ اجرایی](#) و [کوچینگ شغلی](#) برای همراهی و ارتقاء عملکرد شخصی و یا فردی الزامی باشند و

اگر [کوچینگ تیمی](#) به یک رهبر و تمامی اعضای تیم او کمک میکند، پس میتوان گفت که کوچینگ سازمانی

سطح بالاتری از این سلسله مراتب پیچیده را پوشش میدهد که در واقع مربوط به مجموعه ای بزرگتر از یک تیم

است. به طور مشابه، اگر کوچینگ فردی و یا لایف کوچینگ متوجه مسائل شخصی و خصوصی زندگی یک فرد باشد و کوچینگ خانواده به موضوعات مربوط به اعضای یک خانواده بپردازد، پس کوچینگ سازمانی نیز میتواند مسائل یک خانواده بسیار بزرگتر، مثلا ساکنان یک ساختمان مسکونی و یا حتی یک جامعه بسیار بزرگتر را تحت بررسی قرار دهد.

سطح پوشش کوچینگ سازمانی

البته کوچینگ سازمانی مستقیما سطح خاصی از پیچیدگی را پوشش میدهد؛ یک سیستم رسمی بزرگ متشکل از سیستم های کوچکتر ساختار یافته ای که هر کدام به نوبه خود از اعضای تشکیل شده اند. وقتی سازمان را به عنوان مجموعه از تیم ها و یا یک تیم متا تعریف می کنیم ، در واقع آنها را میتوانیم مشتریان بالقوه کوچینگ سازمانی (Organization Coaching) در نظر بگیریم.

در نتیجه کوچینگ سازمانی میتواند به طور همزمان مسائل مربوط به چهل و یا حتی صدها نفر را پوشش دهد. البته این امر در صورتی امکان پذیر است که همگی آن ها عضوی از یک سیستم جمعی رسمی باشند و سطوح مختلف مسئولین و نقوش یک سیستم را در تیم های سازمان یافته ای، نشان دهند.

بستر ورود کوچینگ سازمانی

در آخر حرف از **معرفی کوچینگ سازمانی** باید بگوییم که این مدل کوچینگ زمانی امکان پذیر است که همه کارمندان و کارکنان یک سیستم در یک محیط و بستر مناسب برای تحقق اهداف سازمان متحد شوند و اهداف شخصی و یا جاه طلبانه خود را الویت قرار ندهند. در این محیط موقت کوچینگ، نهاد جمعی یک سیستم در عین حرکت به سوی اهداف سیستم چه اهداف کوتاه مدت، میان مدت و یا اهداف بلند مدت و به عنوان کلی تجزیه ناپذیر با یکدیگر همکاری میکنند.