



جزوه آموزشی

آشنایی با کوچینگ

کوچینگ، راهی به سوی رشد و تحول

زندگی پر از تصمیمات دشوار، چالش‌های پیچیده و لحظاتی است که احساس می‌کنیم در یک دور تکراری گرفتار شده‌ایم. بسیاری از افراد در مسیر زندگی یا حرفه‌ای خود با سردرگمی مواجه می‌شوند، از نداشتن رشد در شغلشان رنج می‌برند، یا نمی‌دانند چگونه روابط و مدیریت زمانشان را بهبود دهند. کوچینگ، به عنوان یک فرآیند آگاهانه و ساختاریافته، ابزاری ارزشمند برای کشف پاسخ‌های درونی و حرکت به سوی تغییرات مثبت است.

کوچینگ نه یک مشاوره است و نه ارائه راهکارهای کلیشه‌ای؛ بلکه فرایندی است که از طریق پرسش‌های عمیق و مکالمات هدفمند، فرد را به تفکر و اقدام می‌دارد تا خودش به بهترین پاسخ ممکن برسد. در حقیقت، کوچینگ به افراد کمک می‌کند تا با کشف ارزش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌هایشان، تصمیم‌های آگاهانه‌ای بگیرند و از وضعیت رکود خارج شوند.

چرا کوچینگ مهم است؟

افراد مختلف با چالش‌های متعددی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، از جمله:

- **عدم رضایت شغلی** – بین ماندن در شغل فعلی و تغییر آن مردد هستند.
- **زندگی روزمره‌ی یکنواخت** – حس می‌کنند همه چیز در تکرار است و هیجانی ندارند.
- **مدیریت زمان نامؤثر** – همیشه وقت کم دارند، اما پیشرفت محسوسی نمی‌بینند.
- **چالش‌های رهبری و تیمی** – نمی‌دانند چگونه انگیزه‌ی تیم خود را بالا ببرند.
- **مشکلات ارتباطی** – در روابط کاری، دوستانه یا عاطفی دچار سوءتفاهم‌های مکرر می‌شوند.
- **عدم شناخت اهداف زندگی** – نمی‌دانند دقیقاً چه چیزی از زندگی می‌خواهند و در چه مسیری حرکت کنند.
- **فرسودگی و خستگی مداوم** – با وجود استراحت کافی، همچنان احساس خستگی و بی‌انگیزگی دارند.
- **عدم رشد در کسب‌وکار** – با وجود تلاش فراوان، پیشرفتی در کارشان احساس نمی‌کنند.
- **ترس از تغییرات بزرگ** – می‌دانند که باید تغییری ایجاد کنند، اما جرات برداشتن قدم اول را ندارند.

در تمامی این موارد، **کوچینگ مانند یک آینه عمل می‌کند**. کوچ، با ایجاد فضایی برای تفکر، فرد را به عمق چالش‌هایش هدایت کرده و او را قادر می‌سازد که بین ترس، باورهای محدودکننده و واقعیت تمایز قائل شود. نتیجه این فرآیند، گرفتن تصمیم‌های آگاهانه و ایجاد تغییراتی پایدار است.

کوچینگ چگونه به شما کمک می‌کند؟

کوچینگ با تمرکز بر ارزش‌ها و اهداف شخصی، به افراد کمک می‌کند تا مسیر خود را شفاف‌تر ببینند. این فرآیند از طریق تکنیک‌های مختلفی مانند پرسش‌های باز، گوش دادن فعال، مدل‌های ذهنی و ایجاد انگیزه درونی اجرا می‌شود. در نتیجه، فرد قادر خواهد بود:

- ✓ خودآگاهی بیشتری نسبت به احساسات و نیازهای واقعی‌اش پیدا کند.
- ✓ تصمیم‌گیری‌های بهتری داشته باشد و در مواجهه با چالش‌ها اعتمادبه‌نفس بیشتری کسب کند.
- ✓ مهارت‌های ارتباطی خود را تقویت کند و روابط بهتری بسازد.
- ✓ مدیریت زمان و بهره‌وری خود را بهبود دهد.
- ✓ از الگوهای قدیمی و محدودکننده‌ی فکری عبور کرده و تغییرات مؤثری در زندگی خود ایجاد کند.
- ✓ ...

زندگی، مسیری پر از انتخاب‌ها و تصمیم‌هاست.

اگر حس می‌کنید در یک چرخه تکراری گرفتار شده‌اید، یا برای رسیدن به اهداف خود نیاز

به شفافیت و تمرکز بیشتری دارید،

کوچینگ به شما پاسخ نمی‌دهد، بلکه کمک می‌کند تا پاسخ‌های درونی خود را کشف کنید

و گام‌هایی عملی برای بهبود زندگی و حرفه‌ی خود بردارید.

کوچینگ می‌تواند یک نقطه عطف در مسیر شما باشد.

اگر آماده‌اید تا بهترین نسخه‌ی خود را کشف کنید، این مسیر را با کوچینگ آغاز کنید!

تاریخچه کوچینگ

ریشه‌های کوچینگ را می‌توان در مکاتب فلسفی و آموزش‌های باستانی یافت، اما شکل مدرن آن از اواخر قرن بیستم پدیدار شد. در حدود دهه‌ی ۱۹۷۰، تیموتی گالوی (Timothy Gallwey) با انتشار کتاب بازی درونی تنیس، رویکرد جدیدی را در زمینه‌ی بهبود عملکرد معرفی کرد. او معتقد بود که بزرگ‌ترین موانع افراد، موانع ذهنی و درونی آن‌ها هستند، نه عوامل بیرونی. این دیدگاه به سرعت در حوزه‌های دیگر مانند مدیریت، کسب‌وکار و توسعه فردی گسترش یافت. در دهه‌ی ۱۹۸۰، کوچینگ از ورزش فراتر رفت و به عنوان یک ابزار موثر در توسعه‌ی حرفه‌ای و سازمانی مطرح شد. توماس لئونارد (Thomas Leonard) از اولین کسانی بود که کوچینگ را به صورت یک حرفه‌ی مستقل در حوزه‌ی کسب‌وکار معرفی کرد و در دهه‌ی ۱۹۹۰، فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) را بنیان نهاد تا استانداردهای این حرفه را تعیین کند. از آن زمان، کوچینگ در حوزه‌های مختلفی مانند کوچینگ اجرایی، کوچینگ زندگی، کوچینگ سلامت و کوچینگ تحصیلی توسعه یافته و به عنوان یکی از مؤثرترین روش‌های رشد فردی و حرفه‌ای شناخته می‌شود.

تعاریف و مفهوم کوچینگ (Coaching)

کوچینگ یک فرآیند مشارکتی بین کوچ (Coach) و مراجع (Coachee) است که در آن، از طریق گفتگوهای مؤثر، پرسش‌های عمیق و تکنیک‌های خاص، فرد به بینش و آگاهی بیشتری نسبت به خود، اهداف و مسیر زندگی‌اش می‌رسد. در کوچینگ، کوچ به جای ارائه راه‌حل مستقیم، با ایجاد فضای تفکر، مراجع را به کشف راه‌حل‌های شخصی خود هدایت می‌کند.

کوچینگ یک فرایند حمایتی و غیرمستقیم است که به مراجع کمک می‌کند تا با خودآگاهی بیشتر، تصمیمات بهتری در زندگی و کسب‌وکار خود بگیرد. این فرآیند نه آموزش است، نه مشاوره و نه روان‌درمانی، بلکه روشی برای هدایت افراد به سمت شکوفایی و موفقیت از طریق ایجاد آگاهی و مسئولیت‌پذیری بیشتر است.

کوچینگ یک فرایند توسعه‌ی فردی و حرفه‌ای است که به افراد کمک می‌کند تا پتانسیل‌های خود را بشناسند، اهداف خود را مشخص کنند و برای رسیدن به آن‌ها اقدام نمایند. در ادامه، هر یک از مفاهیم کلیدی مربوط به کوچینگ توضیح داده شده است:

کوچینگ (Coaching) یک روش تعاملی و هدف‌محور است که با طرح سؤالات قدرتمند و ایجاد آگاهی، به مراجع کمک می‌کند تا راه‌حل‌های خود را بیابد. کوچینگ با روانشناسی، مشاوره و منتورینگ تفاوت دارد؛ زیرا در کوچینگ، کوچ (Coach) نقش تسهیل‌کننده را ایفا می‌کند و به جای ارائه‌ی راه‌حل مستقیم، مراجع را در کشف مسیر شخصی خود هدایت می‌کند.

تعریف کوچینگ از نظر فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF)

فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (International Coaching Federation - ICF) به عنوان معتبرترین نهاد جهانی در حوزه کوچینگ، تعریفی استاندارد و جامع از این حرفه ارائه داده است:

«کوچینگ یک همکاری و مشارکت میان کوچ و مراجع است که در طی آن، مراجع از طریق یک فرایند تفکر برانگیز و خلاقانه، توانایی‌های شخصی و حرفه‌ای خود را به حداکثر می‌رساند.»

ویژگی‌های کلیدی کوچینگ از دیدگاه ICF

➤ مبتنی بر مشارکت و همکاری:

کوچینگ رابطه‌ای هم‌سطح و مشارکتی است که در آن، مراجع نقش اصلی را در کشف و تعیین مسیر رشد خود ایفا می‌کند؛

➤ تفکر برانگیز و خلاقانه:

کوچینگ با استفاده از پرسش‌های عمیق، گوش دادن فعال و تکنیک‌های مؤثر، مراجع را به خودشناسی و کشف راهکارهای نوآورانه هدایت می‌کند؛

➤ به حداکثر رساندن توانمندی‌های فردی و حرفه‌ای:

کوچینگ کمک می‌کند تا مراجع پتانسیل‌های درونی خود را شناسایی کرده و از آن‌ها برای تحقق اهدافش استفاده کند؛

➤ تمرکز بر آینده و اقدامات عملی:

کوچینگ برخلاف درمانگری که بر گذشته تمرکز دارد، بر ایجاد تغییرات مثبت در آینده و اقداماتی که مراجع برای رشد خود باید انجام دهد، تمرکز دارد؛

➤ بدون قضاوت و تجویز راهکار مستقیم:

کوچینگ فرآیندی است که هیچ راه‌حلی را به مراجع تحمیل نمی‌کند، بلکه او را در مسیر یافتن بهترین راه‌حل‌های شخصی خود راهنمایی می‌کند.

کوچینگ چه هست و چه نیست؟

کوچینگ یک فرایند رشد و توسعه فردی است که در آن کوچ (Coach) از طریق پرسش‌های قدرتمند، گوش دادن فعال و ارائه بازخورد به مراجع کمک می‌کند تا مسیر خود را شفاف‌تر ببیند، چالش‌هایش را بشناسد و راه‌حل‌های مؤثری برای رشد و پیشرفت شخصی یا حرفه‌ای خود پیدا کند. کوچینگ بر تقویت آگاهی، مسئولیت‌پذیری و دستیابی به اهداف از طریق توانمندسازی افراد تمرکز دارد.

کوچینگ به افراد کمک می‌کند تا:

- ✓ به ارزش‌ها، باورها و اهداف خود آگاه شوند.
- ✓ تصمیمات بهتری بگیرند و چالش‌هایشان را با اعتماد به نفس مدیریت کنند.
- ✓ بینش جدیدی درباره‌ی خود و مسیر زندگی‌شان پیدا کنند.
- ✓ استراتژی‌های عملی برای تغییرات مثبت ایجاد کنند.

کوچینگ در زمینه‌های مختلفی از جمله زندگی شخصی، کسب‌وکار، مدیریت، تحصیل و سلامت کاربرد دارد و بر اساس نیاز مراجع، رویکردهای مختلفی را دنبال می‌کند.

کوچینگ چه نیست؟

➤ کوچینگ مشاوره نیست:

مشاور (Consultant) راه‌حل‌های مشخصی را بر اساس تخصص خود ارائه می‌دهد، اما کوچ راهکار خاصی ارائه نمی‌دهد، بلکه مراجع را راهنمایی می‌کند تا خودش پاسخ‌هایش را پیدا کند.

➤ کوچینگ درمانگری (روان‌درمانی) نیست:

درمانگران روی گذشته، آسیب‌های روانی و مشکلات عاطفی عمیق کار می‌کنند، درحالی‌که کوچینگ بیشتر به حال و آینده توجه دارد و بر رشد فردی و بهبود عملکرد متمرکز است.

➤ کوچینگ تدریس یا منتورینگ نیست:

معلم یا منتور (Mentor) دانش و تجربه‌ی خود را به شاگرد انتقال می‌دهد، اما کوچ باور دارد که مراجع خودش پاسخ را در درونش دارد و فقط باید با پرسش‌گری و هدایت مناسب، آن را کشف کند.

➤ کوچینگ انگیزه دادن یا سخنرانی انگیزشی نیست:

برخلاف سخنرانان انگیزشی که افراد را با جملات الهام‌بخش هیجان‌زده می‌کنند، کوچینگ بر ایجاد تغییرات پایدار و عملی تأکید دارد و مراجع را به سمت اقدام عملی و تحول واقعی هدایت می‌کند.

➤ کوچینگ دستور دادن یا قضاوت کردن نیست:

کوچ به مراجع نمی‌گوید چه کاری انجام دهد، بلکه او را کمک می‌کند تا با کاوش درونی، اهداف و مسیر مناسب خودش را پیدا کند. همچنین، کوچ هیچ‌گونه قضاوتی درباره‌ی مراجع انجام نمی‌دهد و فضای امنی برای گفتگو و تفکر ایجاد می‌کند.

کوچینگ یک فرایند پویا و تعاملی است که به افراد کمک می‌کند خودآگاهی بیشتری پیدا کنند، چالش‌هایشان را حل کنند و به اهدافشان برسند. این روش نه مشاوره است، نه درمانگری، نه تدریس و نه انگیزه‌بخشی سطحی؛ بلکه یک فرایند عمیق، کاربردی و نتیجه‌محور است که به افراد کمک می‌کند بهترین نسخه‌ی خودشان را بسازند.

تفاوت کوچینگ با سایر روش‌های رشد فردی

نقش ارائه دهنده	تمرکز اصلی	روش
راهنمای بدون ارائه راه‌حل مستقیم	رشد فردی از طریق آگاهی و کشف شخصی	کوچینگ (Coaching)
فرد باتجربه‌ای که توصیه می‌دهد	انتقال تجربه و راهنمایی بر اساس دانش منتور	منتورینگ (Mentoring)
متخصصی که راهکار ارائه می‌دهد	ارائه راه‌حل‌های تخصصی و مستقیم	مشاوره (Consulting)
درمانگر یا مشاور روان‌شناسی	درمان مشکلات احساسی و روانی، تمرکز بر گذشته	روان‌درمانی (Therapy)

انگیزه‌های ورود به کوچینگ

کوچینگ به عنوان یک مهارت تحول‌آفرین، افراد را در مسیر رشد شخصی، شغلی و اجتماعی هدایت می‌کند. هر فرد ممکن است با انگیزه‌های متفاوتی وارد این حوزه شود، اما در نهایت، کوچینگ ابزاری قدرتمند برای توانمندسازی خود و دیگران است. مهم‌ترین انگیزه‌های ورود به کوچینگ عبارتند از:

کوچ حرفه‌ای (شغل اول) – Coaching as a Full-time Career

برخی افراد کوچینگ را به عنوان شغل اصلی خود انتخاب می‌کنند و به عنوان یک کوچ حرفه‌ای، به افراد، مدیران و سازمان‌ها کمک می‌کنند تا به اهدافشان برسند.

کسب درآمد مستقیم (شغل دوم) – Coaching as a Side Business

برای برخی افراد، کوچینگ منبع درآمد مکملی است که در کنار شغل اصلی‌شان، آن را انجام می‌دهند و از این طریق درآمد اضافه کسب می‌کنند.

ابزار حرفه‌ای در کار – Coaching as a Professional Tool

مدیران، رهبران، مشاوران، معلمان، پزشکان، روانشناسان و سایر متخصصان از کوچینگ به عنوان ابزاری برای بهبود ارتباطات، مدیریت و تعامل با دیگران استفاده می‌کنند.

توسعه شغلی و اجتماعی – Professional & Social Growth

افرادی که به دنبال پیشرفت در جایگاه شغلی و اجتماعی خود هستند، با یادگیری مهارت‌های کوچینگ، ارتباطات قوی‌تری برقرار کرده و تأثیرگذاری بیشتری در محیط کار و جامعه دارند.

مؤثر برای اطرافیان – Helping & Empowering Others

بسیاری افراد وارد کوچینگ می‌شوند تا به اطرافیان‌شان کمک کنند، تأثیر مثبتی بر زندگی دیگران داشته باشند و مهارت‌های کوچینگ را برای ایجاد تغییرات مثبت در دوستان، همکاران و خانواده‌شان به کار ببرند.

توسعه فردی – Personal Growth & Self-Coaching

یادگیری کوچینگ، حتی برای افرادی که قصد ندارند کوچ حرفه‌ای شوند، یک ابزار قدرتمند برای خودشناسی، مدیریت احساسات و افزایش کیفیت زندگی شخصی‌شان است.

کوچینگ، صرفاً یک شغل نیست، بلکه مسیری برای رشد، تأثیرگذاری و خلق ارزش است. بسته به انگیزه‌ی ورود به این مسیر، هر فرد می‌تواند از کوچینگ برای بهبود زندگی خود و دیگران استفاده کند.

مایندست کوچینگ (Coaching Mindset)

تعریف مایندست کوچینگ

مایندست کوچینگ مجموعه‌ای از نگرش‌ها، باورها و اصول است که یک کوچ باید در تعامل با مراجع اتخاذ کند. این نگرش‌ها زیربنای کوچینگ را تشکیل داده و باعث می‌شوند که فرایند کوچینگ مؤثر، عمیق و نتیجه‌بخش باشد. کوچینگ بر این اصل بنا شده است که افراد ذاتاً توانمند، خلاق و قادر به حل مسائل خود هستند و کوچ فقط تسهیل‌گر این مسیر است، نه راهنما یا مشاور.

اصول کلیدی مایندست کوچینگ

۱. تغییر اجباری نیست (Change is Not Forced)

- افراد زمانی تغییر می‌کنند که خودشان ضرورت آن را درک کنند.
- کوچینگ با پرسش‌های قدرتمند و ایجاد آگاهی، مسیر تغییر را تسهیل می‌کند.
- مثال: کسی که فقط به اجبار رژیم بگیرد، احتمال موفقیت کمی دارد؛ اما اگر انگیزه درونی پیدا کند، پایداری خواهد بود.

۲. انسان‌ها ذاتاً توانمند هستند (People are Naturally Resourceful)

- افراد منابع درونی و خلاقیت کافی برای حل چالش‌های خود را دارند.
- کوچینگ افراد را از وابستگی به راه‌حل‌های بیرونی آزاد می‌کند.
- نتیجه: کوچ راه‌حل نمی‌دهد، بلکه با پرسشگری مناسب، مراجع را به کشف بهترین راه هدایت می‌کند.

۳. مسئولیت موفقیت بر عهده خود فرد است (Accountability and Ownership)

- کوچینگ بر مسئولیت‌پذیری فردی تأکید دارد.
- سوال کلیدی: «اگر نتیجه‌ای که می‌خواهی اتفاق نیفتاده، چه مسئولیتی در این موضوع داری؟»

۴. بهترین متخصص زندگی هر فرد، خودش است (The Client is the Expert in Their Own Life)

- کوچینگ برخلاف مشاوره، راه‌حل ارائه نمی‌دهد.
- وظیفه کوچ، هدایت فرد به کشف بهترین تصمیم برای خودش است.
- اشتباه رایج: گفتن «اگر جای تو بودم، این کار را می‌کردم» دیدگاه مشاوره‌ای است، نه کوچینگ!

۵. کوچینگ آگاهی ایجاد می‌کند، نه فقط انتقال دانش (Coaching Creates Awareness, Not Just Knowledge)

- کوچینگ کمک می‌کند افراد بینش جدیدی نسبت به خود و تصمیم‌هایشان پیدا کنند.
- مثال: فردی که مدیریت زمان بلد است ولی هنوز مشکل دارد، شاید باورهای محدودکننده‌ای دارد که مانع اجرای مهارت‌هایش می‌شود.

۶. تغییر از درون شروع می‌شود (Transformation is an Inside-Out Process)

- تغییرات واقعی زمانی اتفاق می‌افتند که ذهن و احساسات فرد آماده پذیرش آن باشند.
- مثال: مشکل عدم پیشرفت شغلی ممکن است کمبود مهارت نباشد، بلکه ناشی از عدم اعتمادبه‌نفس باشد.

۷. کوچینگ آینده‌نگر و راه‌حل‌محور است (Coaching is Solution-Focused & Future-Oriented)

- تمرکز کوچینگ روی ساخت آینده‌ای بهتر است، نه بررسی مشکلات گذشته.
- به جای این‌که بپرسیم «چرا این اتفاق افتاد؟»، می‌پرسیم «چطور می‌توانی در آینده بهتر عمل کنی؟»

ویژگی‌های کلیدی مایندست کوچینگ

۱. عدم قضاوت (Non-Judgmental Approach)

- کوچ باید بدون پیش‌داوری و قضاوت به صحبت‌های مراجع گوش دهد.
- محیطی ایجاد کند که فرد احساس امنیت کند و به راحتی صحبت کند.

۲. اعتماد به توانایی‌های مراجع (Trust in the Client's Abilities)

- کوچینگ بر این اصل تأکید دارد که مراجع خودش می‌تواند مشکلاتش را حل کند.
- کوچ با پرسش‌های مناسب، فرد را به یافتن پاسخ‌های خودش هدایت می‌کند.

۳. شنیدن فعال و مؤثر (Active Listening & Presence)

- کوچ باید نه تنها به کلمات، بلکه به لحن، احساسات و زبان بدن مراجع هم توجه کند.
- حضور کامل در لحظه و تمرکز روی مراجع، بدون آماده‌سازی پاسخ در ذهن، ضروری است.

۴. ایجاد فضای امن برای یادگیری و رشد (Creating a Safe & Supportive Space)

- مراجع باید احساس کند که بدون ترس از قضاوت یا سرزنش، می‌تواند درباره مسائل خود صحبت کند.
- کوچ با ایجاد این فضا، باعث می‌شود مراجع راه‌حل‌های خلاقانه‌تر و شفاف‌تری پیدا کند.

چگونه می‌توان مایندست کوچینگ را تقویت کرد؟

- تمرین عدم قضاوت: بدون پیش‌داوری به صحبت‌های دیگران گوش دهید.
- باور توانمندی دیگران: به جای ارائه راه‌حل، از افراد بخواهید خودشان راه‌حل مناسب را پیدا کنند.

- تقویت مهارت گوش دادن: در مکالمات، ذهن خود را از پاسخ‌های آماده خالی کنید و فقط گوش دهید.
- ایجاد محیط امن: با لحن همدلانه و رفتار حمایتی، فضایی برای گفت‌وگوی آزاد فراهم کنید.

مایندست کوچینگ، هسته اصلی کوچینگ موفق است.

بدون این نگرش‌ها، حتی اگر فرد بهترین تکنیک‌های کوچینگ را بداند، تأثیر کافی نخواهد داشت.

کوچینگ فقط یک مهارت نیست، بلکه یک طرز فکر و نگرش به زندگی است.

ساختار گفتگوی کوچینگ (Coaching Conversation Structure)

گفتگوی کوچینگ یک تعامل ساختارمند و هدفمند است که بر پایه ایجاد آگاهی، چالش‌های سازنده و کشف راه‌حل‌های فردی مراجع شکل می‌گیرد. برخلاف روش‌های سنتی مانند مشاوره یا آموزش، کوچینگ از طریق پرسشگری قدرتمند و گوش دادن فعال به مراجع کمک می‌کند تا پاسخ‌ها و راهکارهای درونی خود را بیابد. اصول اساسی در گفتگوی کوچینگ به شرح زیر می‌باشد:

ارتباط همسطح در مقابل نگاه از بالا

کوچ با مراجع در یک سطح قرار می‌گیرد و از موضع برتری، نصیحت یا سرزنش صحبت نمی‌کند. این باعث ایجاد اعتماد و فضای امن برای گفتگو می‌شود.

گوش دادن فعال در مقابل جواب کوبنده

کوچ به جای ارائه پاسخ‌های آماده و مستقیم، به دقت گوش می‌دهد، احساسات و لحن مراجع را درک می‌کند و با پرسش‌های باز، او را به تفکر عمیق‌تر هدایت می‌کند.

کاوش و چالش در مقابل دستور و نسخه‌پیچی

کوچ به جای ارائه راهکار مستقیم، با سوالات کاوشگرانه مراجع را به تفکر و بررسی راه‌حل‌های ممکن هدایت می‌کند. مثال: به جای اینکه بگوید «باید از شغل استعفا بدهی»، می‌پرسد: «چه عواملی باعث شده که در این موقعیت احساس رکود داشته باشی؟ چه گزینه‌های دیگری برای پیشرفت وجود دارند؟»

بازخورد مؤثر در مقابل انتقاد

کوچینگ بر ارائه بازخورد سازنده و تشویق به رشد تمرکز دارد. به جای تمرکز بر اشتباهات گذشته، روی یادگیری و بهبود عملکرد در آینده تأکید می‌شود.

تبریک و تشویق در مقابل سرزنش و تنبیه

کوچ موفقیت‌های کوچک مراجع را تأیید کرده و مسیر رشد او را تشویق می‌کند. تمرکز بر نقاط قوت و پیشرفت‌ها، به جای تأکید بر کاستی‌ها و شکست‌ها، انگیزه‌ی مراجع را تقویت می‌کند.

ضرورت و مزایای یادگیری کوچینگ

در دنیای پیچیده و پویای امروز، رشد فردی و حرفه‌ای به یکی از نیازهای اساسی افراد و سازمان‌ها تبدیل شده است. کوچینگ، به عنوان یک رویکرد تحول‌آفرین، به افراد کمک می‌کند تا توانایی‌های خود را بهتر بشناسند، موانع ذهنی را شناسایی کنند و برای رسیدن به اهداف خود، برنامه‌ریزی مؤثری داشته باشند.

کوچینگ نه تنها برای کوچ‌های حرفه‌ای، بلکه برای مدیران، رهبران، مشاوران، معلمان، والدین، کارآفرینان و هر فردی که به رشد و توسعه خود یا دیگران علاقه‌مند است، ضروری است.

چرا یادگیری کوچینگ ضروری است؟

۱. افزایش خودآگاهی و خودشناسی

کوچینگ به افراد کمک می‌کند تا ارزش‌ها، باورها، انگیزه‌ها و اهداف شخصی خود را شفاف‌تر ببینند و مسیر رشد خود را آگاهانه و هدفمند انتخاب کنند.

۲. تقویت مهارت‌های ارتباطی

کوچینگ شامل گوش دادن فعال، پرسشگری قدرتمند، بازخورد مؤثر و مدیریت گفتگو است که باعث بهبود روابط در محیط کار و زندگی شخصی می‌شود.

۳. مدیریت تغییرات و افزایش تطبیق‌پذیری

در دنیایی که تغییرات با سرعت بالا رخ می‌دهند، کوچینگ افراد را توانمند می‌سازد تا انعطاف‌پذیر باشند و تغییرات را به فرصت تبدیل کنند.

۴. بهبود تصمیم‌گیری و حل مسئله

با کمک کوچینگ، افراد یاد می‌گیرند که چگونه از روش‌های تحلیلی و خلاقانه برای حل چالش‌های زندگی و کسب‌وکار استفاده کنند.

۵. رشد و توسعه در محیط‌های کاری و سازمانی

شرکت‌هایی که فرهنگ کوچینگ را توسعه می‌دهند، شاهد افزایش بهره‌وری، انگیزه کارکنان و ارتباطات قوی‌تر در محیط کار خواهند بود.

۶. ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی

کوچینگ به افراد کمک می‌کند استرس خود را مدیریت کنند، زمان‌شان را بهینه‌سازی کنند و کیفیت زندگی خود را ارتقا دهند.

۷. افزایش بهره‌وری و عملکرد حرفه‌ای

کوچینگ افراد را تشویق می‌کند تا پتانسیل‌های خود را بشناسند، موانع ذهنی را کنار بزنند و به عملکرد مطلوب خود برسند.

مزایای یادگیری کوچینگ

مزایای فردی

- ✓ افزایش اعتماد به نفس: افراد یاد می‌گیرند چگونه به ارزش‌های خود متعهد باشند و زندگی را براساس خواسته‌های خود هدایت کنند.
- ✓ مدیریت احساسات و استرس: یادگیری کوچینگ به افراد کمک می‌کند تا احساسات خود را کنترل کنند و در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند.
- ✓ رشد شخصی و ذهنیت یادگیری: کوچینگ کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف فرد شناسایی شود و فرد در مسیر رشد شخصی گام بردارد.

مزایای حرفه‌ای و شغلی

- ✓ رشد مهارت‌های رهبری و مدیریت: مدیرانی که مهارت‌های کوچینگ دارند، کارکنان خود را بهتر هدایت کرده و بهره‌وری تیم را افزایش می‌دهند.
- ✓ افزایش موفقیت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای: یادگیری کوچینگ کمک می‌کند افراد در مسیر شغلی خود، انتخاب‌های آگاهانه‌تری داشته باشند.
- ✓ ایجاد فرصت‌های جدید شغلی: بسیاری از افراد پس از یادگیری کوچینگ، به عنوان کوچ حرفه‌ای فعالیت می‌کنند و کسب‌وکار شخصی خود را راه‌اندازی می‌کنند.

مزایای اجتماعی و سازمانی

- ✓ تقویت ارتباطات بین‌فردی: یادگیری کوچینگ باعث افزایش توانایی گوش دادن، تعامل مؤثر و حل تعارضات در محیط کار و زندگی شخصی می‌شود.
- ✓ توسعه فرهنگ رشد و یادگیری در سازمان‌ها: سازمان‌هایی که کوچینگ را به عنوان بخشی از فرهنگ خود نهادینه می‌کنند، کارکنانی با انگیزه‌تر و بهره‌ورتر دارند.
- ✓ کمک به تصمیم‌گیری استراتژیک در سازمان‌ها: کوچینگ مدیران را در تفکر خلاق، توسعه استراتژی و مدیریت تغییرات یاری می‌دهد.

کاربردهای کوچینگ برای افراد

کوچینگ به عنوان یک ابزار تحول‌آفرین در زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد، در حوزه‌های مختلفی کاربرد دارد. برخی از این کاربردها شامل:

- ✓ شفاف‌سازی اهداف و ارزش‌ها
- ✓ افزایش خودآگاهی و توسعه فردی
- ✓ بهبود تصمیم‌گیری و حل مسئله
- ✓ مدیریت زمان و افزایش بهره‌وری
- ✓ تقویت مهارت‌های ارتباطی و مذاکره
- ✓ مدیریت استرس و احساسات
- ✓ ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی
- ✓ پیشرفت حرفه‌ای و رشد شغلی
- ✓ افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس
- ✓ ایجاد سبک زندگی سالم‌تر و تغییر عادات نادرست

دستاوردهای بنیادی کوچینگ در ابعاد سازمانی

در محیط‌های کاری و سازمانی، کوچینگ می‌تواند تأثیر چشمگیری بر بهره‌وری، فرهنگ سازمانی و تعاملات کاری داشته باشد. برخی از این دستاوردها عبارتند از:

- ✓ افزایش توانایی رهبری و مدیریت
- ✓ تقویت فرهنگ سازمانی و افزایش انگیزه کارکنان
- ✓ بهبود کیفیت ارتباطات بین تیم‌ها و مدیران
- ✓ حل تعارض‌های سازمانی به شکلی پایدار و مؤثر
- ✓ افزایش بهره‌وری و عملکرد کارکنان
- ✓ شناسایی و توسعه استعدادهای کلیدی در سازمان
- ✓ تقویت نوآوری و خلاقیت در محیط کاری
- ✓ افزایش انعطاف‌پذیری سازمان در برابر تغییرات
- ✓ بهبود تجربه مشتری و افزایش رضایت مشتریان
- ✓ ایجاد استراتژی‌های جدید برای رشد کسب‌وکار و افزایش سودآوری

یادگیری کوچینگ تنها برای تبدیل‌شدن به یک کوچ حرفه‌ای نیست، بلکه مهارتی ارزشمند برای همه افراد است. کوچینگ، ابزاری قدرتمند برای شناخت بهتر خود، بهبود روابط، ارتقای مهارت‌های فردی و توسعه حرفه‌ای است.

- آیا به دنبال رشد شخصی و حرفه‌ای هستید؟
- آیا می‌خواهید مهارت‌های مدیریتی و رهبری خود را تقویت کنید؟
- آیا می‌خواهید در تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی، آگاهانه‌تر عمل کنید؟

اگر پاسخ شما بله است، یادگیری کوچینگ می‌تواند یکی از بهترین سرمایه‌گذاری‌هایی باشد که در زندگی خود انجام می‌دهید!

کوچینگ و پارادایم‌ها

جهان دائماً در حال تغییر است و هر تغییری در باورها، نگرش‌ها و روش‌های حل مسئله، یک پارادایم (Paradigm) جدید ایجاد می‌کند. پارادایم‌ها به عنوان چارچوب‌های ذهنی، تفکرات و مدل‌های حاکم بر رفتار و تصمیم‌گیری انسان‌ها را شکل می‌دهند. کوچینگ نیز به عنوان یک رویکرد نوین در توسعه فردی، سازمانی و مدیریتی، بر اساس پارادایم‌های جدید یادگیری و تغییر بنا شده است.

پارادایم یک الگوی فکری و چارچوب ذهنی است که افراد یا سازمان‌ها بر اساس آن جهان را درک می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و رفتارهای خود را تنظیم می‌کنند. تغییر پارادایم زمانی رخ می‌دهد که تفکر رایج در یک حوزه، ناکارآمدی خود را نشان داده و جای خود را به یک الگوی جدید بدهد. به عنوان مثال، در گذشته، مدیریت بر اساس دستور و کنترل بود، اما امروزه رهبری مشارکتی جایگزین آن شده است. این یک تغییر پارادایم است.

پارادایم‌های کوچینگ

کوچینگ و پارادایم یادگیری

کوچینگ برخلاف روش‌های سنتی آموزش، بر پایه‌ی یادگیری تجربی، خودآگاهی و کشف شخصی استوار است. در روش‌های سنتی آموزش اطلاعات از مربی به فرد منتقل می‌شود، اما در کوچینگ، یادگیری از طریق کشف درونی و تجربه عملی شکل می‌گیرد. ویلیام گلاسر (William Glasser) در نظریه انتخاب (Choice Theory)

می‌گوید: «ما تنها مالک رفتارهای خود هستیم و بهترین یادگیری، یادگیری‌ای است که از درون فرد برانگیخته شود.»

کوچینگ یک پارادایم یادگیری است که به فرد کمک می‌کند از طریق تفکر عمیق، بازخورد و کشف شخصی، راه‌حل‌های جدیدی برای چالش‌های خود پیدا کند.

مدل ۹ مرحله‌ای یادگیری تا به‌کارگیری

این مدل، فرایند یادگیری را از نیاز اولیه تا به‌کارگیری عملی دانش در زندگی یا کار، به شکل یک مسیر تدریجی توضیح می‌دهد. در این مسیر، فرد ابتدا نیاز به یادگیری را احساس می‌کند و سپس با عبور از مراحل مختلف، آنچه آموخته را در رفتار و تصمیمات خود پیاده‌سازی می‌کند.

۱. نیاز (Need)

یادگیری از نیاز واقعی شروع می‌شود. فرد ابتدا احساس می‌کند که باید چیزی را تغییر دهد یا مهارتی را یاد بگیرد. بدون این احساس نیاز، یادگیری انگیزه‌ای نخواهد داشت.

مثال: فردی که احساس می‌کند نمی‌تواند زمان خود را به خوبی مدیریت کند، نیاز به یادگیری مهارت‌های مدیریت زمان را در خود احساس می‌کند.

۲. اراده (Will)

تنها دانستن نیاز کافی نیست؛ فرد باید اراده‌ی لازم برای تغییر را داشته باشد. بسیاری از افراد به مشکل یا ضعف خود آگاه‌اند، اما چون اراده‌ای برای اقدام ندارند، تغییری ایجاد نمی‌شود.

مثال: فردی که می‌داند باید ورزش کند اما برای آن برنامه‌ریزی نمی‌کند، هنوز مرحله اراده را پشت سر نگذاشته است.

۳. دریافت (Receiving) – گوش دادن و حضور ذهن

در این مرحله، فرد شروع به دریافت اطلاعات می‌کند. این دریافت می‌تواند از طریق مطالعه، شنیدن، مشاهده یا تجربه مستقیم باشد. مهم‌ترین نکته در این مرحله حضور ذهن و گوش دادن فعال است.

مثال: کسی که در یک کارگاه مدیریت استرس شرکت می‌کند، باید با تمرکز و حضور ذهن، مفاهیم را دریافت کند.

۴. پردازش (Processing) – تحلیل و درک ذهنی

بعد از دریافت اطلاعات، ذهن شروع به پردازش و تحلیل آن می‌کند. فرد بررسی می‌کند که چگونه این اطلاعات با دانسته‌های قبلی او هماهنگ است و آیا آن را قبول دارد یا نه.

مثال: فردی که در یک دوره کوچینگ شرکت کرده، ممکن است درباره مفهوم «ارزش‌های شخصی» اطلاعاتی دریافت کند و شروع به بررسی ارتباط آن با تجربیات شخصی خود کند.

۵. تصویرسازی (Visualization) – جمع‌بندی و سازمان‌دهی ذهنی

در این مرحله، فرد اطلاعات را تصویرسازی ذهنی می‌کند و آن‌ها را در یک ساختار منظم و کاربردی قرار می‌دهد. تصویرسازی باعث تقویت یادگیری و افزایش احتمال به‌کارگیری دانش در آینده می‌شود.

مثال: فردی که درباره مدیریت زمان یاد گرفته، در ذهن خود برنامه روزانه‌ای را تجسم می‌کند که در آن کارهای مهمش را اولویت‌بندی کرده است.

۶. انتقال تصویر (Communication) – قدرت بیان و بازگو کردن

وقتی فرد بتواند آنچه یاد گرفته را توضیح دهد یا به دیگران آموزش دهد، یعنی دانش خود را تثبیت کرده است. بازگو کردن اطلاعات و به اشتراک‌گذاری آن با دیگران، به درک عمیق‌تر کمک می‌کند.

مثال: کسی که مهارت «گوش دادن فعال» را یاد گرفته، وقتی آن را برای دوستش توضیح می‌دهد، خودش هم آن را بهتر درک می‌کند.

۷. فهم و ادراک (Understanding) – تجزیه و تحلیل عمیق

فرد به درک عمیق‌تری از آنچه آموخته دست پیدا می‌کند. این مرحله فراتر از حفظ کردن دانش است و شامل درک چرایی و چگونگی کارکرد مفاهیم است.

مثال: یک کوچ که روش‌های مختلف پرسشگری را یاد گرفته، وقتی در یک جلسه واقعی از آن‌ها استفاده کند و نتیجه را ببیند، درک عمیق‌تری از اهمیت این مهارت خواهد داشت.

۸. پذیرش (Acceptance) – تبدیل دانش به باور و ارزش شخصی

فرد زمانی که چیزی را بپذیرد، آن را جزئی از باورها و ارزش‌های خود می‌کند. این مرحله زمانی اتفاق می‌افتد که فرد به اهمیت یک موضوع پی ببرد و آن را در زندگی خود بپذیرد.

مثال: کسی که یاد گرفته اهمیت مدیریت استرس چقدر بالاست، نه تنها روش‌های آن را یاد گرفته بلکه باور دارد که مدیریت استرس برای سلامت ذهنی و جسمی ضروری است.

۹. اجرا (Implementation) – تبدیل یادگیری به رفتار و اقدام عملی

در این مرحله، فرد دانش و مهارت‌های جدید را در زندگی و کار خود به کار می‌گیرد. بدون این مرحله، تمام مراحل قبلی بی‌فایده خواهند بود!

مثال: فردی که اصول مدیریت زمان را یاد گرفته، نه تنها آن را در ذهن دارد، بلکه هر روز طبق برنامه‌ای مشخص پیش می‌رود و کارهای مهمش را اولویت‌بندی می‌کند.

این مدل نشان می‌دهد که یادگیری یک فرایند چندمرحله‌ای است و برای اینکه فرد بتواند واقعاً از دانسته‌هایش استفاده کند، باید از نیاز و اراده شروع کند و تا مرحله‌ای اجرا پیش برود. اغلب افراد در مراحل ابتدایی گیر می‌کنند و یادگیری‌شان به مرحله پذیرش و اجرا نمی‌رسد. کوچینگ می‌تواند به افراد کمک کند تا از این موانع عبور کنند و به مرحله‌ای عمل برسند.

کوچینگ و پارادایم تغییر

پارادایم سنتی تغییر بر تحمیل بیرونی و اجبار تأکید داشت، اما کوچینگ پارادایم جدیدی ارائه می‌دهد. در پارادایم سنتی تغییر یک فرآیند سخت، پیچیده و همراه با مقاومت درونی بود. در پارادایم کوچینگ تغییر یک فرصت برای رشد است که با آگاهی و انتخاب‌های هوشمندانه همراه می‌شود.

کوچینگ کمک می‌کند که افراد دلایل مقاومت خود در برابر تغییر را کشف کنند و با ایجاد یک مایندست رشد (Growth Mindset)، تغییر را به عنوان یک فرصت، نه تهدید ببینند.

کوچینگ و پارادایم حل مسئله

مدل‌های قدیمی حل مسئله بر روش‌هایی مانند سعی و خطا، مشاوره، دستورالعمل‌های از پیش تعیین‌شده و ارائه توصیه‌های مستقیم متکی بودند. کوچینگ یک پارادایم جدید در حل مسئله است که بر اساس این اصول بنا شده است:

- **پرسشگری قدرتمند** - به جای ارائه راهکار، کوچینگ به افراد کمک می‌کند که خودشان راه حل را پیدا کنند.
- **توسعه آگاهی و مسئولیت‌پذیری** - افراد از طریق کوچینگ یاد می‌گیرند که خودشان مسئول موفقیت و شکست خود هستند.
- **تمرکز بر آینده، نه گذشته** - کوچینگ به جای تحلیل مشکلات گذشته، به کشف راهکارهای پیش‌رو و آینده مطلوب تمرکز دارد.

کوچینگ و پارادایم ارتباطات

در کوچینگ، ارتباطات بر اساس گوش دادن فعال، همدلی و بازخورد مؤثر شکل می‌گیرد. این برخلاف مدل‌های سنتی است که معمولاً بر انتقاد، راهنمایی مستقیم یا صدور دستورات تمرکز داشتند. در ارتباطات کوچینگی:

- به جای پاسخ دادن سریع، کوچ سوالات عمیق و تأمل‌برانگیز مطرح می‌کند.
- کوچینگ به افراد کمک می‌کند سبک ارتباطی خود را بهبود دهند و روابط مؤثر و عمیق‌تری بسازند.

کوچینگ یک پارادایم جدید یادگیری، تغییر و حل مسئله است که افراد را توانمند می‌سازد تا خودشان مسیر موفقیت خود را کشف کنند. کوچینگ به جای ارائه راه‌حل‌های از پیش تعیین‌شده، به افراد کمک می‌کند تا از طریق تفکر خلاق و خودآگاهی، بهترین راهکار را برای خود پیدا کنند. در دنیای امروزی که نیاز به رشد، تطبیق‌پذیری و تصمیم‌گیری آگاهانه بیشتر از همیشه احساس می‌شود، کوچینگ یکی از مؤثرترین ابزارها برای پیشرفت فردی و سازمانی است. اگر به دنبال تغییر واقعی هستید، کوچینگ را به عنوان یک رویکرد نوین در زندگی و کسب‌وکار خود تجربه کنید!

ساختار گفتگوی کوچینگی (Coaching Conversation Structure)

گفتگوی کوچینگی یک مکالمه معمولی نیست، بلکه فرایندی ساختارمند و هدفمند است که به مراجع کمک می‌کند تا آگاهی بیشتری نسبت به خود و شرایطش پیدا کند، راه‌حل‌های ممکن را بررسی کرده و در نهایت، به یک برنامه عملی برای تغییر دست یابد. یکی از رایج‌ترین و مؤثرترین مدل‌های کوچینگ برای هدایت این گفتگو، مدل GROW است.

مدل GROW در کوچینگ

مدل GROW یک چهارچوب ساده اما قدرتمند برای هدایت جلسات کوچینگ است که به مراجع کمک می‌کند از وضعیت فعلی به سمت هدف مطلوب حرکت کند. این مدل از چهار مرحله اصلی تشکیل شده است:

G (Goal) - تعیین هدف

- در این مرحله، کوچ کمک می‌کند تا هدف شفاف و مشخصی برای جلسه کوچینگ تعیین شود.
- این هدف می‌تواند کوتاه‌مدت (برای جلسه فعلی) یا بلندمدت (برای کل فرایند کوچینگ) باشد.
- کوچ از مراجع می‌پرسد:
 - در پایان این جلسه، دوست داری به چه نتیجه‌ای برسی؟
 - هدف اصلی‌ات در این موضوع چیست؟

- چطور می‌فهمی که به هدف‌ت رسیده‌ای؟
-

R (Reality) – بررسی وضعیت فعلی

- کوچ در این مرحله، مراجع را تشویق می‌کند تا شرایط کنونی خود را به‌دقت بررسی کند.
- سؤالات قدرتمندی مطرح می‌شود تا فرد به واقعیت‌های موجود و محدودیت‌های احتمالی آگاه شود.
- کوچ از مراجع می‌پرسد:
 - در حال حاضر چه عواملی روی این موضوع تأثیرگذارند؟
 - تا الان چه اقدام‌هایی انجام داده‌ای؟ نتیجه‌ی آن‌ها چه بوده؟
 - چه چیزی در شرایط فعلی تو را نگران یا مردد کرده است؟

O (Options) – بررسی گزینه‌ها و راهکارهای موجود

- در این مرحله، کوچ به مراجع کمک می‌کند راهکارهای مختلفی را شناسایی کند.
- کوچ نباید راه‌حل ارائه دهد، بلکه باید با پرسشگری هوشمندانه، مراجع را به کشف گزینه‌های مختلف ترغیب کند.
- کوچ از مراجع می‌پرسد:
 - چه گزینه‌هایی برای حل این مسئله داری؟
 - چه راه‌های جدیدی را می‌توانی امتحان کنی؟
 - چه منابع یا افرادی می‌توانند در این مسیر به تو کمک کنند؟

W (Will) – مشخص کردن اقدام‌های بعدی

- در این مرحله، کوچ کمک می‌کند تا مراجع برنامه‌ی عملیاتی مشخصی برای پیشرفت داشته باشد.
- کوچ از مراجع می‌پرسد:
 - اولین گامی که برای رسیدن به هدف‌ت برمی‌داری چیست؟
 - چه زمانی این اقدام را انجام خواهی داد؟
 - چگونه میزان پیشرفت خود را ارزیابی خواهی کرد؟

مزایای مدل GROW در کوچینگ

- **ساختار مشخص و انعطاف‌پذیر:** این مدل یک چهارچوب سازمان‌یافته برای جلسات کوچینگ فراهم می‌کند.
- **افزایش خودآگاهی مراجع:** مراجع را تشویق می‌کند تا واقعیت‌های خود را بررسی کرده و بهترین تصمیم را بگیرد.
- **تمرکز بر اقدام عملی:** به‌جای تمرکز بر مشکلات، مراجع را به برنامه‌ریزی و اجرای راهکارهای مشخص سوق می‌دهد.
- **قابلیت استفاده در زمینه‌های مختلف:** از کوچینگ فردی و کسب‌وکار گرفته تا کوچینگ سازمانی و اجرایی کاربرد دارد.

مدل GROW یکی از پرمصرف‌ترین و کاربردی‌ترین ابزارهای کوچینگ است که به مراجع کمک می‌کند تا مسیر خود را روشن‌تر ببیند، تصمیم‌های آگاهانه‌تری بگیرد و اقداماتی عملی برای رسیدن به اهدافش طراحی کند. یک کوچ حرفه‌ای، بدون ارائه‌ی راه‌حل مستقیم، از طریق این مدل مراجع را به تفکر، کشف و اقدام هدایت می‌کند.

آیا تا به حال از این مدل در زندگی خود استفاده کرده‌ای؟ اگر بخواهی یک تصمیم مهم بگیری، چگونه می‌توانی از این مدل بهره ببری؟

سایر مدل‌های کوچینگ

برخی مدل‌های دیگر کوچینگ نیز برای مطالعه بیشتر معرفی می‌شوند:

➤ مدل ORACLE

➤ مدل OSCAR

➤ مدل ACHIEVE

➤ مدل CLEAR

➤ مدل FUEL

➤ مدل STEPPA

انواع کوچینگ (Types of Coaching)

کوچینگ در حوزه‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد و بسته به نیاز فردی یا سازمانی، دسته‌بندی‌های مختلفی دارد. مهم‌ترین انواع کوچینگ عبارت‌اند از:

کوچینگ فردی (زندگی - شغلی) | Life Coaching

کوچینگ زندگی به افراد کمک می‌کند تا اهداف شخصی، ارزش‌ها، اولویت‌ها و مسیر رشد فردی خود را شفاف‌سازی کنند. این نوع کوچینگ شامل حوزه‌هایی مانند بهبود روابط، مدیریت استرس، افزایش اعتمادبه‌نفس، توسعه مهارت‌های فردی و تعادل بین کار و زندگی است.

کوچینگ شغلی (Career Coaching) نیز زیرمجموعه‌ای از کوچینگ فردی است که روی پیدا کردن مسیر شغلی مناسب، تغییر شغل، ارتقای شغلی و افزایش بهره‌وری در محیط کار تمرکز دارد.

کوچینگ خود (Self Coaching)

در این نوع کوچینگ، فرد یاد می‌گیرد چگونه خودش را کوچ کند و تصمیمات آگاهانه بگیرد. هدف اصلی این کوچینگ افزایش خودآگاهی، مدیریت احساسات، تعیین اهداف و ایجاد تغییرات مثبت در زندگی است.

کوچینگ کسب‌وکار | Business Coaching

کوچینگ کسب‌وکار مخصوص کارآفرینان، مدیران و صاحبان مشاغل کوچک و بزرگ است. تمرکز این کوچینگ بر روی توسعه استراتژی‌های کسب‌وکار، بهبود فروش و بازاریابی، رشد برند، افزایش بهره‌وری و مدیریت بهینه منابع سازمانی است.

کوچینگ سازمانی | Organizational Coaching

کوچینگ سازمانی برای مدیران، تیم‌ها و کارکنان در محیط‌های کاری و سازمانی طراحی شده است. اهداف اصلی این کوچینگ شامل بهبود فرهنگ سازمانی، افزایش تعاملات تیمی، توسعه مهارت‌های رهبری و مدیریت تغییرات سازمانی است. این نوع کوچینگ می‌تواند در قالب کوچینگ مدیران (Executive Coaching)، کوچینگ تیمی (Team Coaching) یا کوچینگ کارکنان (Corporate Coaching) ارائه شود.

کوچینگ به انواع مختلفی تقسیم می‌شود و بسته به نیاز فردی، حرفه‌ای یا سازمانی، روش‌های متفاوتی را ارائه می‌دهد. هر نوع کوچینگ بر بهبود عملکرد، افزایش آگاهی و توسعه مهارت‌ها تمرکز دارد و می‌تواند تأثیرات مثبت و پایداری در زندگی افراد و سازمان‌ها داشته باشد.

شکل ارائه خدمات کوچینگ

کوچینگ می‌تواند به روش‌های مختلفی ارائه شود، بسته به نیاز مراجعین و شرایط اجرایی. در ادامه، رایج‌ترین شیوه‌های ارائه خدمات کوچینگ را معرفی می‌کنیم:

کوچینگ فردی (One-on-One Coaching)

- جلسات خصوصی بین کوچ و مراجع، با تمرکز کامل بر نیازها و اهداف فردی.
- مناسب برای توسعه فردی، شغلی، تصمیم‌گیری‌های مهم و حل چالش‌های شخصی.

کوچینگ گروهی (Group Coaching)

- جلسات کوچینگ با چند مراجع هم‌زمان، معمولاً بین ۳ تا ۱۰ نفر.
- ایجاد فضای یادگیری مشترک، بهره‌گیری از تجربیات دیگران و افزایش تعامل گروهی.
- مناسب برای توسعه مهارت‌های رهبری، تیم‌سازی و حل مسائل مشابه در بین اعضای گروه.

کوچینگ تیمی (Team Coaching)

- تمرکز بر بهبود عملکرد تیم‌ها در محیط کاری یا حرفه‌ای.
- کمک به ایجاد هماهنگی بین اعضای تیم، افزایش تعاملات مؤثر و حل تعارضات.
- مناسب برای سازمان‌ها، استارت‌آپ‌ها، گروه‌های ورزشی و پروژه‌های تیمی.

کوچینگ تلفنی (Phone Coaching)

- برگزاری جلسات کوچینگ از طریق تماس تلفنی.
- امکان برقراری جلسات بدون نیاز به ملاقات حضوری، مناسب برای افرادی با مشغله زیاد.
- تمرکز بر مکالمه عمیق و گوش دادن فعال.

کوچینگ آنلاین (Online Coaching)

- ارائه جلسات کوچینگ از طریق تماس ویدیویی، چت یا ایمیل.
- دسترسی آسان‌تر برای مراجعین در هر نقطه جغرافیایی.
- مناسب برای جلسات بین‌المللی و افرادی که امکان ملاقات حضوری ندارند.

کوچینگ کارگاهی (Workshop Coaching)

- برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های عملی کوچینگ.
- ترکیب کوچینگ با آموزش مهارت‌ها و اجرای تمرین‌های عملی.
- مناسب برای کسب‌وکارها، دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی.

انتخاب شکل ارائه خدمات کوچینگ بستگی به نیاز مراجع، موقعیت جغرافیایی، سطح تعامل مورد نظر و نوع چالش‌های مطرح‌شده دارد. هر روش، مزایای خاص خود را داشته و می‌تواند در شرایط مختلف کاربرد مؤثری داشته باشد.

آنچه تا اینجا درباره کوچینگ گفته شد، تنها یک معرفی اولیه برای آشنایی با این مهارت جهانی و تأثیرگذار است. کوچینگ مفهومی عمیق و کاربردی است که صرفاً با مطالعه قابل یادگیری نیست. یادگیری واقعی کوچینگ، مستلزم تمرین مستمر، کار عملی و کسب تجربه در موقعیت‌های واقعی است.

کوچینگ، فراتر از یک دانش نظری، یک مهارت عملی است که نیاز به توسعه مهارت‌های گوش دادن فعال، پرسشگری قدرتمند، بازخورد مؤثر و ایجاد آگاهی در مراجع دارد. بدون تجربه عملی و تمرین مداوم، یادگیری کوچینگ ناقص خواهد بود.

در اینجا مروری کلی بر مفاهیم اساسی کوچینگ ارائه شد تا بتواند دیدگاهی اولیه درباره این حوزه مهم ایجاد کند اما برای تبدیل شدن به یک کوچ حرفه‌ای یا بهره‌گیری عمیق از کوچینگ در زندگی و کسب‌وکار، لازم است که افراد فرایند یادگیری، تمرین و تجربه عملی را به‌طور جدی دنبال کنند.

کوچینگ، مهارتی برای زندگی و مسیر رشد است؛ یادگیری آن آغاز یک تحول درونی و بیرونی خواهد بود.

آمارها نشان می‌دهد:

- لایف کوچینگ با رشد سالانه 6/7 درصد، دومین صنعت سریع‌اً در حال رشد در جهان است؛
- در سطح جهانی، تعداد لایف کوچ‌ها از سال 2016 تا 2020 با 33 درصد افزایش همراه بوده است؛

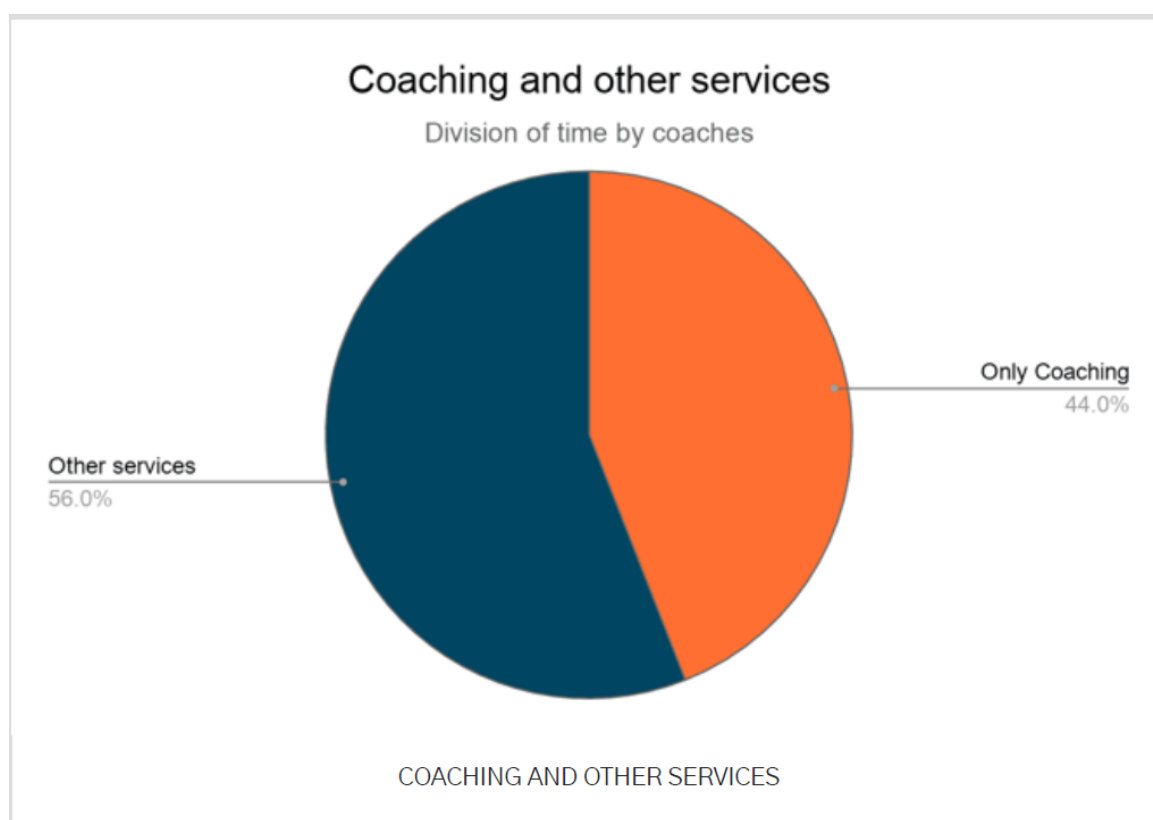


- حدود 90 درصد از کل لایف کوچ‌های مورد بررسی اظهار داشته‌اند که آن‌ها در حال حاضر مشتری فعال دارند؛
- 94 درصد از کوچ‌ها عنوان کردند که خدمات دیگری مانند مشاوره، آموزش یا خدمات تسهیلگری را علاوه بر کوچینگ ارائه می‌دهند؛





➤ کوچ‌های تازه کار 44 درصد از وقت خود را به کوچینگ اختصاص داده‌اند؛ این در حالی است که بقیه وقت خود را بین سایر خدمات خود تقسیم می‌کردند.



➤ 63 درصد از سازمان‌هایی که به کارمندان خود کوچینگ ارائه می‌دهند، رشد درآمدی بیشتری را در میان رقبای خود گزارش داده‌اند؛

➤ 25 تا 40 درصد از تمام 500 شرکت Fortune کوچینگ اجرایی را به عنوان بخشی از آموزش رهبری استاندارد برای مدیران ارشد و بهترین مجریان خود به کار می‌برند...



دوره‌های آموزش کوچینگ

صنعت کوچینگ در یک روند رو به رشد قرار دارد اما این صنعت هزاران فرد نامناسب را جذب خود ساخته است؛ اما خیلی زود کوچ‌هایی که در دوره‌های آموزشی ضعیف تعلیم دیده باشند، این صنعت را ترک می‌کنند و مسیر برای افراد جدیدی که موفق به «فراگیری مهارت عالی کوچینگ از طریق برنامه‌های آموزشی با کیفیت» شده‌اند، باز می‌شود.

دوره آموزشی کوچینگ سطح 1

این دوره «کامل‌ترین نسخه آموزش کوچینگ حرفه‌ای» از نظر محتوا و قالب اجرایی است. محتوای آموزشی این دوره مبتنی بر مدل 3 بعدی KSE (علمی / عملی / تجربی) و به گونه‌ای طراحی و برنامه‌ریزی شده است که شما در پایان دوره تمام صلاحیت‌های لازم کوچینگ را طبق استانداردهای فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF)، آموخته و تمرین کرده باشید.

این دوره مناسب شما است اگر:

- رشد و توسعه فردی را یک ضرورت می‌دانید؛
- در صدد بهبود عملکرد خود در زندگی و محیط کارتان هستید؛
- به حل مسائل خود و دیگران اهمیت می‌دهید؛
- تمایل دارید به عنوان یک کوچ معتبر، کوچینگ را به عنوان شغل اول یا دوم خود انتخاب کنید؛
- به عنوان مشاور، منتور، درمانگر و روانشناس، سخنران، مدرس، مدیر و رهبر، مدیر و کارشناس منابع انسانی و... تمایل به کسب مهارت‌های کاربردی تکمیلی دارید؛

و می‌خواهید:

- نگرش خود را تغییر دهید و به سمت رشد حرکت کنید؛
- در مدیریت و رهبری توانمندتر باشید؛
- موانع ذهنی و باورهای محدودکننده خود را شناسایی کنید و به باورهای مثبت و سازنده تبدیل کنید؛
- غلبه بر ترس‌ها و تردیدها را بیاموزید و مسیرتان را با اعتماد طی کنید؛
- در تصمیم‌گیری و حل مشکلات بهتر عمل کنید؛
- اعتماد به نفس خود را افزایش دهید؛
- مهارت‌های ارتباطی و روابط شخصی خود را تقویت کنید؛
- از تنش‌ها و سوءتفاهم‌ها در ارتباطات جلوگیری کنید؛
- قادر به درک بهتر احساسات دیگران باشید؛
- عمق معنای کلمات، پیام‌های ضمنی و منظور اصلی دیگران را بطور کامل بشنوید و درک کنید؛
- در کار گروهی موفق‌تر باشید؛
- ...

اعتبار دوره‌های آموزشی آکادمی فراکوچ

آکادمی بین‌المللی فراکوچ یکی از مدارس مورد تایید فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) است و طبق استانداردهای این فدراسیون، برنامه‌های آموزش کوچینگ را در سطح 1 (Level 1) و سطح 2 (Level 2) ارائه می‌دهد.

LEVEL 1 - PROGRAM DETAILS



<https://apps.coachingfederation.org/eweb/DynamicPage.aspx?webcode=ESS&pid=8131>

تدوین و ثبت استاندارد در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

بر پایه محتوای دوره آموزشی کوچینگ سطح 1 و در سال 1399، استاندارد آموزش شایستگی «کوچینگ توسعه فردی و کسب‌وکار» توسط استاد یاسر متحدین و تیم علمی آکادمی بین‌المللی فراکوچ تدوین و در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تایید و ثبت گردید. استاندارد مربوطه از طریق لینک زیر در دسترس شما است.



معاونت پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت
دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی

استاندارد آموزش شایستگی

کوچینگ توسعه فردی و کسب‌وکار

گروه شغلی

امور مالی و بازرگانی

کد ملی آموزش شایستگی

۵	۲	۴	۹	۲	۰	۴	۵	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱
ISCO-08	منطقه	شماره گروه	شماره شغل	شماره شایستگی	توضیح									

تاریخ تدوین استاندارد: ۹۹/۳/۱۰

<https://rpc.irantvto.ir/home/standard-groups/main/30>

نحوه برگزاری دوره آموزشی کوچینگ سطح 1

دوره 6 ماهه آموزشی کوچینگ سطح 1 در 3 ترم برگزار می‌شود. شما طی دوره در شبکه‌های ارتباطی پایدار و گروه‌های ویژه دانشجویی حضور خواهید داشت؛ در هر دوره آموزشی، یک پشتیبان علمی جهت افزایش مهارت و تمرین‌های هفتگی حضور دارد؛ از آنجا که این دوره علاوه بر آموزش‌های نظری شامل مهارت‌آموزی و کارگاه تجربی نیز می‌باشد، برای کسب بهترین نتیجه، لازم است به صورت هفتگی بین 5 تا 7 ساعت را به این دوره اختصاص دهید. سایر ویژگی‌ها، سرفصل دروس و گواهی‌نامه‌های پایان دوره را در جداول زیر مشاهده نمایید.

سرفصل‌ها و اهداف آموزشی دوره «کوچینگ سطح 1»

اهداف آموزشی	متد	ارائه دهنده	سرفصل‌های آموزشی
ترم 1			
آشنایی با مفاهیم: ➤ مایندست و ماهیت کوچینگ، صلاحیت و مهارت‌ها ➤ انواع جلسه ➤ مدل گرو ➤ اصول اخلاقی، محرمانگی، تضاد منافع، ارجاعات، ارتباط مؤثر، زبان بدن ➤ کسب و کار کوچینگ، شروع اقدامات ترویجی	سه بعدی KSE (علمی / عملی / تجربی)	کادر آموزشی مدرس مدرس مدرس مدرس مربی	جلسه معارفه 1. شروع سفر کوچینگ 2. جلسه صفر 3. مهارت‌های کوچینگ 1 4. کسب و کار کوچینگ 5. کارگاه 1
ترم 2			
فراگیری و تمرین: ➤ مهارت‌های گوش کردن، پرسشگری، حضور، همدلی، بازنگری، بازخورد، تبریک، ایجاد آگاهی ➤ تمرین صلاحیت‌ها و مهارت‌های کوچینگ ➤ مدیریت جلسات کوچینگ ➤ تسهیل رشد مراجع ➤ اجرای تمام مراحل فرایند و کلیه مهارت‌ها و صلاحیت‌های کوچینگ	سه بعدی KSE (علمی / عملی / تجربی)	مدرس مدرس مربی مدرس مدرس مدرس مربی مدرس مدرس مربی	6. فرایند کوچینگ G 7. مهارت‌های کوچینگ 2 8. کارگاه 2 9. فرایند کوچینگ R1 10. فرایند کوچینگ R2 11. مهارت‌های کوچینگ 3 12. کارگاه 3 13. فرایند کوچینگ O + W 14. مهارت‌های کوچینگ 4 15. کارگاه 4
ترم 3			
فراگیری و تمرین: ➤ نکات تکمیلی فرایند کوچینگ ➤ آشنایی با نظام ارزش‌ها و تکنیک‌های استفاده از آن ➤ کارگاه و تمرین ➤ ارزیابی با نظارت آمادگی آزمون ➤ جمع‌بندی و حل‌مساله، پرسش و پاسخ، تمرین نکات تکمیلی، بازخورد دوره	سه بعدی KSE (علمی / عملی / تجربی)	مدرس مربی مربی مربی مدرس	16. جمع‌بندی مدل GROW 17. کارگاه 5 18. کارگاه 6 19. کارگاه 7 20. مباحث تکمیلی

ویژگی‌های دوره آموزشی «کوچینگ سطح 1»

6	طول دوره (ماه)
3	مهلت شرکت در آزمون پس از دوره (ماه)
84	جمع ساعات (آموزش/کارگاه/کارآموزی)
سه بعدی KSE (علمی/ عملی/ تجربی)	متد آموزشی
40	ساعات آموزش
6 جلسه 1 ساعته	جلسات کوچینگ به عنوان مراجع با کوچ معتبر
6 جلسه 1 ساعته	جلسات کوچینگ به عنوان مراجع با دانش‌پذیر سطح بالا
12 جلسه 1 ساعته	جلسات کوچینگ به عنوان کوچ با کوچ همسطح
12 جلسه 1 ساعته	جلسات کارورزی به عنوان کوچ با مراجع بیرونی
20 جلسه 2 ساعته	کارگاه‌های عملی و آمادگی آزمون با همراهی پشتیبان علمی طی دوره
8	آزمون پایان دوره
✓	منابع آموزشی و جزوات
✓	ارزیابی مستمر و گزارش پیشرفت
گواهی‌نامه بین‌المللی - (L1 - 84 h) گواهی‌نامه فنی و حرفه‌ای - (114 h) (در صورت درخواست)	گواهی‌نامه‌های پایان دوره
25 - 20	تعداد دانش‌پذیران هر دوره

شرایط اخذ گواهینامه های پایان دوره

شما پس از اتمام این دوره برای شرکت در آزمون 3 ماه زمان دارید و چنانچه آزمون پایان دوره را با موفقیت پشت سر بگذارید، گواهینامه بین المللی L1 - مورد تایید ICF - را دریافت می کنید. همچنین، پس از پایان دوره و موفقیت در آزمون های تئوری و عملی، امکان اخذ گواهینامه مهارت «کوچینگ توسعه فردی و کسب و کار» از سازمان فنی و حرفه ای کشور از طریق آکادمی و یا شرکت در آزمون های ادواری آن سازمان وجود دارد. شرکت در آزمون پس از مهلت 3 ماهه مشمول پرداخت هزینه مجزا خواهد بود.

گواهینامه های پایان دوره

پس از اتمام دوره و موفقیت در آزمون نهایی، مدارک زیر برای دانش آموختگان صادر می گردد:

گواهینامه بین المللی 84 ساعته (L1) مورد تایید فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF.



گواهی دیجیتال سازمان فنی و حرفه‌ای کشور پس از معرفی دانش‌پذیر به آن سازمان و موفقیت وی در آزمون مربوطه؛ این پروسه در صورت درخواست دانش‌پذیر انجام می‌پذیرد.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

شماره:
تاریخ:

گواهینامه مهارت



عکس

اعطا می گردد به

نام و نام خانوادگی

با شماره ملی

مطابق با استاندارد مهارت کوچینگ توسعه فردی و کسب و کار

کد

حرفه

امور مالی و بازرگانی

به مدت ۱۱۴

ساعت و بر اساس ارزشیابی مهارت شغلی

با کسب نمره

به حروف

از ۱۰۰ و سطح عالی

"به استناد ماده ۶ آیین نامه کارآموزی و افزایش مهارت مصوب ۱۳۳۹/۱۰/۲۷ شورای عالی کار"

مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان رضوی

افشین رحیمی گل خندان



توضیحات:

۱- جهت استعلام از صحت و اصالت گواهینامه می‌توانید با استفاده از کد ملی و شماره شناسایی درج شده در گواهینامه هوشمند، به سامانه <http://certificate.portaltvto.com> مراجعه نمایید.

۲- این گواهینامه به مدت ۵ سال اعتبار دارد.

۳- این گواهینامه بر اساس مواد ۶ و ۱۳ قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۸۲-۱۲-۲۴ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن جهت اخذ پروانه کسب و کار قابل بهره‌برداری می‌باشد.

خراسان رضوی-مرکز شماره شش مشهد(دو منظوره)-فراکوچ

1- آیا بعد از اتمام دوره می‌توانیم به‌عنوان کوچ حرفه‌ای مشغول به کار شویم؟

بله. ارائه خدمات کوچینگ به صورت غیر حضوری و در هر زمانی امکان پذیر است؛ شما در این دوره مهارت کوچینگ را به خوبی می‌آموزید و تمرین می‌کنید؛ اما مسلماً برای موفقیت در کسب و کار کوچینگ علاوه بر مهارت کوچینگ به مهارت‌های دیگری برای راه‌اندازی کسب و کار کوچینگ نیاز خواهید داشت؛

2- بعد از دریافت گواهینامه با چه سمتی و با چه سازمان‌هایی می‌توانیم کار کنیم؟

امروزه سازمان‌ها بیش از گذشته به مهارت کوچینگ توجه می‌کنند؛ آن‌ها یا از کوچ‌های معتبر و با تجربه (بیرونی) استفاده می‌کنند یا از طریق آموزش این مهارت به مدیران و کارکنان کلیدی خود، برای سازمانشان کوچ (داخلی) تربیت می‌نمایند. واقعیت این است که در حال حاضر یک سمت رسمی جهت استخدام با این نام در سازمان‌ها وجود ندارد اما کوچینگ مهارتی است که در کنار تخصص شما می‌تواند مورد استفاده قرار بگیرد، به عنوان مثال:

- به عنوان کوچ (بیرونی) توسعه فردی و کسب و کار؛
- به عنوان کوچ (داخلی) در سازمان‌ها خصوصاً در حوزه‌های مدیریت، واحدهای آموزش، منابع انسانی و...

3- منابع آموزشی دوره چیست؟

منابع آموزشی این دوره جزواتی است که در آکادمی بین‌المللی فراکوچ بر مبنای آموزش صلاحیت‌ها و استاندارد بین‌المللی کوچینگ طراحی و بومی‌سازی شده است. علاوه بر آن، در صورت تمایل، کتب و منابع مکمل به شما معرفی می‌گردد.

4- نحوه دسترسی به جزوات آموزشی به چه صورت است؟

جزوات قبل از شروع هر ترم به صورت فایل از طریق راه‌های ارتباطی آکادمی برای شما ارسال می‌شود.

5- نحوه برگزاری دوره‌ها به چه صورت است؟

این دوره کاملاً مهارت محور است و شما علاوه بر مطالعه جزوات و شرکت در جلسات تئوری، در جلسات کارگاهی آنلاین و جلسات کوچینگ حضور پیدا می‌کنید. همانطور که گفته شد، ضروری است در هفته حداقل بین 5 تا 7 ساعت برای فراگیری مهارت کوچینگ اختصاص دهید.

6- کلاس‌های آموزشی به چه صورت و در چه بستری برگزار می‌شود؟

کلاس‌ها به صورت آنلاین و در حال حاضر از طریق نرم افزار زوم برگزار می‌شوند. اما بنا به ضرورت و در شرایط خاص، ممکن است از سایر بسترهای آموزشی آنلاین نیز استفاده شود.

7- شرایط انصراف از دوره به چه صورت می‌باشد؟

با توجه به کیفیت و ساختار آموزشی موجود، انصراف از دوره به دلیل نارضایتی ندرت صورت می‌گیرد. چنانچه دلایل فورس ماژور شما را از حضور فعال در دوره باز دارد، در صورت تایید واحد آموزش آکادمی - به صورت محدود و خاص - امکان مرخصی از دوره و حضور در دوره‌های بعدی وجود دارد. همچنین، انصراف از دوره پیش از شروع به همراه بازگشت کامل شهریه امکان‌پذیر است.

8- با چه شرایطی می‌توان هزینه‌های دوره را پرداخت نمود؟

هزینه دوره به صورت نقد و اقساط قابل پرداخت است. در این خصوص، کارشناسان ثبت نام آکادمی توضیحات کامل را در اختیار شما قرار خواهند داد.

درباره آکادمی بین‌المللی فراکوچ

استاد «یاسر متحدین» دانش‌آموخته رشته مهندسی صنایع می‌باشد که 20 سال سابقه مدیریتی و اجرایی در حوزه‌های مختلف را در کارنامه خود دارد. در سال ۱۳۹۶ مؤسسه «توسعه مربیگری فراکوچ ایرانیان» به شماره ۵۹۲۸ به همت وی ثبت شد که «اولین مرکز آموزش کوچینگ ایران» محسوب می‌شود. برخی فعالیت‌ها و سوابق اجرایی ایشان در حوزه کوچینگ عبارت‌اند از:

- کوچ حرفه‌ای رهبران و مدیران عالی؛
- مدرس تأیید شده بین‌المللی دوره‌های استاندارد آموزش کوچینگ و تربیت کوچ حرفه‌ای (Life & Business Coach)؛
- تدوینگر استاندارد آموزش کوچینگ در ایران (سازمان فنی و حرفه‌ای کشور)؛
- تجربه بیش از 20.0۰۰ نفر - ساعت خدمات اجرا و آموزش کوچینگ برای افراد، مدیران و سازمان‌هایی نظیر وزارت نفت، همراه اول، شرکت توسعه آهن و فولاد گل‌گهر، پتروشیمی خراسان، دیجی‌کالا و...



موضوع تخصصی فعالیت و اساسنامه فراکوچ «مربیگری و مشاوره توسعه مهارت‌های فردی و شغلی در کسب‌وکار» تعیین شده است و این مؤسسه با اخذ معتبرترین مجوزهای رسمی و قانونی، در 2 محور کلی «آموزش‌های تخصصی کوچینگ» و ارائه «خدمات جلسات کوچینگ»، تجربیات خود را با افراد، صاحبان کسب‌وکار و سازمان‌ها به اشتراک می‌گذارد. برخی از دستاوردهای فراکوچ عبارت‌اند از:

- برگزاری بیش از 100 دوره آموزش تخصصی کوچینگ برای افراد، سازمان‌ها و کسب‌وکارها؛
- تأییدیه رسمی آکادمی از فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) جهت ارائه گواهینامه بین‌المللی L1 و L2؛
- تدوین و ثبت اولین استاندارد شایستگی «کوچینگ توسعه فردی و کسب‌وکار» در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛
- برگزاری بیش از 20.۰۰۰ نفر - ساعت جلسه کوچینگ فردی و سازمانی؛
- عضویت در پارک علم و فناوری؛
- اخذ مجوز «مرکز مشاوره، اطلاع‌رسانی و خدمات کارآفرینی» از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛
- اخذ پروانه آموزشگاه فنی و حرفه‌ای فراکوچ؛

دفتر مرکزی:

۰۲۱ - ۹۱۰ ۹۱۱ ۲۱

روابط عمومی:

۰۹۱۹ ۷۰ ۶۰۰ ۶۸

   @faracoach

فراکوچ
آکادمی بین المللی



www.faracoach.com