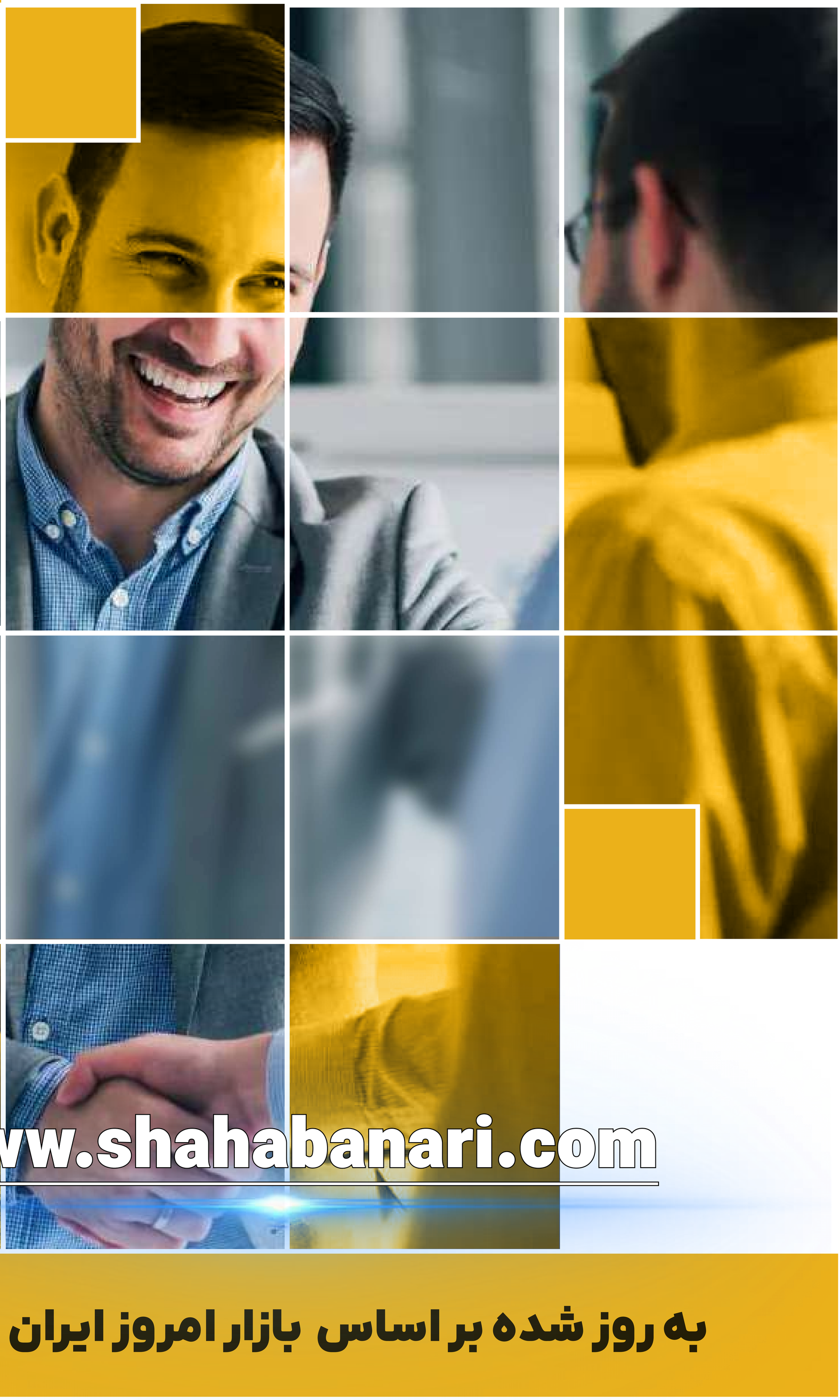
آکادمی کوچینگ
ستاره شمال
با مدیریت دکتر شهاب اناری

همه چیز درباره

کوچینگ حرفه ای



www.shahabanari.com

به روز شده بر اساس بازار امروز ایران و جهان

فهرست

درباره ما ـــــــ

درباره آکادمی کوچینگ ستاره شمال
پیشرو در آموزش سطح اول جهانی

چشم‌انداز ما:

دنیایی که در آن انسانها به شکوفایی همه جانبه رسیده‌اند

رسالت ما:

تربیت مدرسان و کوچ‌های مسلط و بااخلاق

ارزش‌های ما:

عملکرد سطح اول جهانی، رعایت اخلاق حرفه‌ای، آموزش مبتنی بر شواهد

بیوگرافی دکتر شهاب اناری، مدیر آکادمی

شهاب اناری چهره فارسی‌زبان بین‌المللی در صنعت کوچینگ است.

شهاب اناری بیش از 25 سال در عرصه آموزش فارسی زبانان فعالیت داشته است، و در طی این مدت، از طریق دوره‌های آموزشی، کتاب‌ها و سمینارهای خود، به بیش از سه میلیون نفر در 21 کشور جهان خدمات رسانده است. دانش پذیران و مراجعانش او را به خاطر آموزش علمی و کاربردی، منش اخلاقی و خدمات سطح اول جهانی تحسین می‌کنند. دکتر اناری دستاوردهای ملی و بین‌المللی قابل توجهی داشته: او در سال 1376 در کنکور سراسری و آزاد ایران رتبه 1 را کسب کرد، در سال 2020 به عنوان یکی از 25 مهاجر برتر کانادا معرفی شد و در سال 2021 یک رکورد جهانی گینس در صنعت انتشارات را شکست. او همچنین با سخنرانان بزرگی مانند تونی رابینز، دیپاک چوپرا، رابرت کیوساکی، جک کنفیلد و برایان تریسی سخنرانی مشترک داشته است. در ضمن، او طرفداران زیادی هم در شبکه‌های اجتماعی دارد. وی همچنین سابقه چند ساله رهبری در هیئت مدیره ICF (فدراسیون بین المللی کوچینگ) در تورنتو و انجمن سخنرانان حرفه‌ای کانادا (CAPS) را دارد.



1 کوچینگ یعنی چه؟

کوچینگ مهارت جدیدی در جامعهٔ مدرن امروزی است که محبوبیت بسیار چشمگیری در میان سازمان‌ها و افراد پیدا کرده است. قبل از هر چیز، ابتدا به ۲ پرسش زیر توجه کنید:

- هنگامی که کسب‌وکارهای بزرگ و کوچک با چالش‌های متعددی برای مدیریت یا حل بحران‌های درون سازمانی مواجه می‌شوند؛ از چه کسی کمک می‌گیرند؟
- زمانی که شما درگیر هدفی خاص یا تغییری مهمی در زندگی‌تان هستید و به چالشی برخورده‌اید، به سراغ چه کسی می‌روید؟



کوچ حرفه‌ای فردی است که به شما کمک می‌کند درباره چالشتان خلاقانه تر فکر کنید، راه‌حل‌هایش را از درون خودتان پیدا کنید و در آن راستا اقدام نمایید. طبق آمار PwC، در حال حاضر «کوچینگ» دومین صنعت رو به رشد در جهان محسوب می‌شود و به همین دلیل سالانه افراد بسیاری در کشورهای مختلف برای یادگیری آن اقدام می‌کنند.

کوچینگ یعنی چه و کوچ حرفه‌ای چه ویژگی‌هایی دارد؟

برای تعریف مفهوم کوچینگ ابتدا با یک ضرب‌المثل چینی شروع می‌کنیم: «اگر می‌خواهی کسی را یک وعده سیر کنی، به او ماهی بده ولی اگر می‌خواهی برای یک عمر او را سیر کنی، به او ماهی‌گیری یاد بده» از ضرب‌المثل فوق چه دریافتی می‌توانید داشته باشید؟ نکته‌ای که در این ضرب‌المثل مورد تاکید است این است که چطور می‌توانیم افراد را خودمختار و توانمند بار بیاوریم تا خودشان بتوانند راه‌حل مسائل خود را از درون خودشان پیدا کنند و به‌طور مستقل در راستای اهدافشان حرکت‌کنند، بدون اینکه دائما منتظر فرد دیگری باشند که به آنها "بگوید" چه کار بکن و چه کار نکن. کوچینگ مهارتی است که به شما کمک می‌کند افکار و ایده‌های خلاقانه برای حل چالشهایتان پیدا کنید و باعث استفادهٔ حداکثر پتانسیل شما در تمامی ابعاد می‌شود و این دقیقا همان چیزی است که شما نیاز دارید:

«راه‌حلی که شخصی‌سازی شده برای شما باشد؛ پاسخی که برای شرایط مالی شما، روحیات شما، بازار کار شما و... مناسب باشد، نه یک حرف کلی.» فدراسیون جهانی کوچینگ (ICF) کوچینگ را اینگونه تعریف می‌کند: «کوچینگ یعنی مشارکت با مراجع در فرآیندی تفکربرانگیز و خلاقانه که به او الهام می‌بخشد تا پتانسیل شخصی و حرفه‌ایش را به میزان حداکثری عملی کند.» در ادامه با ما همراه باشید تا دیدگاه برخی از متخصصین این حوزه را دربارهٔ کوچینگ بیان کنیم.

پس، کوچینگ به زبان ساده یعنی: کمک به مراجع برای افزایش آگاهی + اقدام به جلو

در نهایت این ضرب‌المثل چینی می تواند مصداق یک فرایند کوچینگ باشد:

اگر می‌خواهی کسی را یک وعده سیر کنی، به او ماهی بده ولی اگر می‌خواهی برای یک عمر او را سیر کنی، به او ماهی‌گیری یاد بده

تاریخچه کوچینگ؛ کوچینگ از گذشته تا کنون

شاید بتوان سقراط را اولین کوچ جهان نام‌گذاری کرد. سقراط هنگام گفت‌وگو یا آموزش شاگردان خود دقیقا از روشی استفاده می‌کرد که امروز در کوچینگ استفاده می‌شود. او در پاسخ به سوال افراد، از بر اساس کلام آنها، سوال می‌پرسید تا فرد درنهایت خودش پاسخ سوال خود را پیدا می‌کرد.

به مرور استفاده از واژه کوچ و کوچینگ رواج یافت تا جایی که در سال 1830، واژه کوچ به صورت رسمی به واژه‌نامه آکسفورد راه پیدا کرد. طبق تعریف، افرادی کوچ نامیده می‌شدند که وظیفه آن‌ها هدایت دانش‌آموزان برای گذراندن موفقیت آمیزامتحانات بود. حدود سی سال بعد، همین واژه برای مربیان ورزشی به کار برده شد.

اما یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که باعث شکل گیری کوچینگ به شکل امروزی شد، با توجه به رقابتی شدن کسب‌وکارها، نیاز مدیران برای رهبری درست بود. این رویکرد از دهه 1940 جدی‌تر شد و در دهه 1960 رسمیت یافت.



از اوایل دهه 60میلادی، هم‌زمان با فراگیرتر شدن زندگی مدرن، مباحث مربوط به رشد فردی براساس روانشناسی انسان‌گرا شکل گرفت. آبراهام مازلو و کارل راجرز دو فرد موثر در این حیطه بودند که بسیاری از مباحثی را مطرح کردند که در پیش زمینه کوچینگ در دنیای امروز به خصوص لایف کوچینگ هست.

آغاز رویکرد کوچینگ به شکل امروزی توسط تیموتی گالوی با انتشار کتاب " بازی درونی تنیس" ایجاد شد. این کتاب در سال 1972 منتشر شد، او بر این عقیده بود که یک ورزشکار برای موفقیت در یک بازی، ابتدا باید با افکار درونی خود کنار بیاید و در بازی درونی خود موفق شود.

این کتاب، بازی درونی را محدود به تنیس نکرده و به این موضوع جامعیت بخشیده که برای رسیدن به موفقیت باید از درون آغاز کرد و انسان برای فائق شدن بر تمام چالش‌های خود با یک بازی درونی روبه‌روست.

جان ویتمور و الکساندر گراهام این تئوری را گسترش دادند و از آن برای ابداع مدل GROW در کوچینگ استفاده کردند. در سال 1992 با انتشار کتاب موفق " کوچینگ برای عملکرد " از جان ویتمور، رویکرد کوچینگ به طور جدی وارد بازار شد.

و پس از چند سال کوتاه، توماس لئونارد، نام آشنای دیگری در این صنعت، در سال 1995 با همراهی دیگر افراد، فدراسیون جهانی کوچینگ (ICF) را تاسیس کرد.

کوچینگ حرفه‌ای در شکل امروزی خود ریشه در رشته‌های گوناگون از جمله مشاوره، مدیریت منابع انسانی (HR) و توسعه سازمانی (OD)، آموزش، یادگیری بزرگسالان، فلسفه، و رشته های روانشناسی مانند روانشناسی صنعتی/سازمانی (I/O)، روانشناسی مشاوره، روانشناسی بالینی و روانشناسی اجتماعی دارد.

کوچینگ؛ هرآنچه که هست و نیست!

گاهی برای توضیح یک مفهوم، بهتر است به تفاوت‌های آن با سایر موارد مشابه پرداخت. از این رو برای اینکه بهتر درک کنیم که کوچینگ به چه معنی است، به تفاوت آن با مشاوره، منتورینگ، تراپی، آموزش، گفتگوی دوستانه و مربیگری ورزشی می‌پردازیم.



کوچینگ، مشاوره نیست!

در مشاوره، فرد مشاور باید در حوزه‌ای که مراجع چالش دارد مهارت و تخصص داشته باشد، چون باید متناسب با آن راهکاری ارائه دهد. اما در کوچینگ، کوچ متخصص مهارت‌های کوچینگ است و مراجع، خود متخصص حوزه مورد نظرش محسوب می‌شود.

در کوچینگ، کوچ به مراجع نمی‌گوید چه بکند یا چه نکند، بلکه کوچ حرفه‌ای در پیدا کردن راه‌حل مسئله با مراجع همفکری و همراهی می‌کند تا مراجع به آگاهی جدید برسد و اهدافش عملیاتی شوند. اما در مشاوره، راهکار داده می‌شود و معمولا مراجع خود باید اهداف را عملیاتی کند. در کوچینگ همکاری و مشارکت برابر وجود دارد اما در مشاوره قدرت در دست مشاور است.

کوچینگ، منتورینگ نیست!

در منتورینگ، منتور در زمینه مشخصی تبحر و تجربه دارد و این تجربیات را در اختیار مراجع قرار می‌دهد. اما در کوچینگ، کوچ باور دارد که مراجع می‌تواند بهترین تصمیم را برای خودش اتخاذ کند.

در فرایند منتورینگ نگاه از بالا به پایین وجود دارد ولی در کوچینگ، کوچ در کنار مراجع حرکت می‌کند و یک مشارکت متقابل وجود دارد. به طورکلی در منتورینگ تمرکز بر کپی‌برداری از نسخه موفقیت فردی است که قبلا در موقعیت قبلی شما بوده است اما در کوچینگ، مراجع، خودش نسخه مطلوبش را پیدا می‌کند.

کوچینگ ، تراپی نیست!

در تراپی، تمرکز تراپیست بر مشکلات هست و براین اساس گفتگوها غالبا در گذشته سیر می‌کند. در کوچینگ، کوچ بر روی اهداف و غالبا بر نقطه‌ای که مراجع در حال حاضر ایستاده و نقطه‌ای که می‌خواهد به آن برسد و چگونگی رسیدن او به آن نقطه تمرکز دارد. در تراپی اغلب به حل اختلالات روانی پرداخته می‌شود اما کوچینگ در این حیطه دخالتی ندارد. در تراپی غالبا به نوعی حرکت از عملکرد مختل به خنثی می‌باشد ولی در کوچینگ حرکت از نقطه خنثی به مثبت است.

کوچینگ، آموزش نیست!

- در تدریس هدف انتقال دانش هست اما در کوچینگ به مراجع برای رسیدن به اهدافش کمک می‌شود.
- در تدریس، مدرس غالبا مباحث را ارائه می‌دهد ولی در کوچینگ، کوچ غالبا خوب گوش می‌دهد و پرسش مطرح می‌کند.
- فرایند تدریس معمولا جمعی و در کوچینگ معمولا فردی است.
- در تدریس، مدرس برنامه آموزشی خود را دارد و طبق آن جلو می‌رود اما درکوچینگ انتخاب با مراجع است و هدف و اقدام جلسه توسط او تعیین می‌شود.
- در تدریس، مدرس مطالب را آموزش می‌دهد اما در کوچینگ مراجع خودش پاسخ‌ها را می‌یابد.

کوچینگ، گفتگوی دوستانه نیست!

در گفتگوی دوستانه غالبا نظر شخصی داده می‌شود و گاهی قضاوت انجام می‌گیرد اما در کوچینگ یک فضای امن و بدون قضاوت وجود دارد. مراجع محور جلسه است و کوچ به عنوان یک شنونده فعال عمل می‌کند. در گفتگوی دوستانه، الزام یا دغدغه‌ای برای حل مسئله وجود ندارد اما در کوچینگ تا رسیدن به هدف همراهی صورت می‌گیرد.

کوچینگ، مربیگری ورزشی نیست!

یک مربی ورزشی در رشته مشخصی تخصص دارد و تجربیات و اطلاعات خود را در اختیار بازیکن قرار می دهد اما در کوچینگ، باور بر این است که خود مراجع توانمند است و با مشارکت در فرایند کوچینگ، به آگاهی جدید می‌رسد و اقدام صورت می‌گیرد. در مربی‌گری ورزشی نگاه از بالا به پایین وجود دارد اما در کوچینگ برابری و مشارکت متقابل وجود دارد.

توضیح مهم: هر کدام از موارد بالا (مشاوره، منتورینگ، تراپی، آموزش و...) جایگاه و ارزش خودشان را دارند و منظور این نیست که کوچینگ از بقیه بهتر است یا باید جایگزین بقیه شود. مثلا گاهی فرد نیاز به مشاوره حقوقی دارد و لذا به وکیل مراجعه می‌کند؛ یا مثلا فردی لازم دارد نرم‌افزاری را یاد بگیرد تا در کارش استفاده کند و سراغ مدرس این حیطه می‌رود. هر کدام از روشهای بالا کاربرد و ارزش خودش را دارد و لزوما کوچینگ همه جا مفید نیست.

انواع کوچینگ؛ کوچینگ در چه حوزه‌هایی کاربرد دارد؟

کوچینگ مهارت و دانشی گسترده است که در حوزه‌های متنوعی می‌تواند به افراد کمک کند. در ادامه برای آشنایی بیشتر، برخی از انواع کوچینگ را بررسی می‌کنیم:

• لایف کوچینگ

لایف‌کوچینگ یا کوچینگ زندگی در واقع فرایندی است که طی آن به افراد در حل مسائل شخصی و فردی، روابط خانوادگی، رشد شخصی و... کمک می‌کنند. در لایف کوچینگ، کوچ به مراجعه‌کننده در بهبود عملکرد او در بخش‌های مختلف زندگی‌اش کمک می‌کند.



• بیزنس کوچینگ

همان‌طور که از نامش پیداست بیزینس کوچینگ به افراد در حل مسائل و چالش‌های موجود در کسب‌وکارشان کمک می‌کند. کوچ در این فرایند کمک می‌کند مراجع پتانسیل‌ها و نقاط قوت خود را شناسایی کند و همچنین فرصت‌های پیشرفت و رشد را در کسب‌وکارش بیابد و در این راه مراجع را همراهی می‌کند تا موانع و چالش‌های موجود را حل کند.



• کوچینگ فردی

کوچینگ فردی، فرایندی است که برای بهبود عملکرد و موفقیت افراد در تمامی ابعاد زندگی شامل کسب‌وکار، ارتباطات، سلامتی، تحصیل و... انجام می‌شود. در کوچینگ فردی به افراد کمک می‌شود تا در زندگی دارای خودآگاهی، انعطاف‌پذیری، روابط موثر، تعادل بین کار و زندگی و سلامت روانی باشند.



• کوچینگ سازمانی

کوچینگ سازمانی با بهبود عملکرد کارکنان سازمان موجب افزایش بازدهی آن می‌شود. در این فرایند بر روی همکاری مؤثر افراد با یکدیگر، تقویت مهارت‌های ارتباطی مدیران، شناسایی موانع و مشکلات در سازمان و... تمرکز می‌شود تا با افزایش بهره‌وری میزان سوددهی نیز افزایش یابد.



• مدیران در نقش کوچ

مدیر در نقش کوچ با یادگیری مهارت کوچینگ ، به جای مدیریت سنتی از روش کوچینگ برای رهبری کارمندان استفاده می کند. مدیریت با این رویکرد بر پایهٔ ارتباط و تعامل استوار است و با ایجاد همدلی در روابط، تمامی کارکنان برای یک هدف قدم برمی‌دارند که در افزایش بازدهی و سودآوری یک سازمان بسیار مؤثر است.



کوچ چه کاری انجام می دهد؟

کوچ یک پرسشگر کنجکاو، شنونده دقیق، بازگوکننده واقعیت، حامی و مشوق بدون قضاوت است که مراجع را مسئول زندگی خویش می‌داند. کوچ باور دارد که مراجع فردی کامل و خلاق است که خودش می‌تواند جواب چالشش را پیدا کند. یک کوچ از طریق فرایند کوچینگ می تواند به مراجع خود کمک کند از نقطه ای که الان هست به نقطه ایده آل خود برسد و در طی این مسیر بر چالشها و موانع درونی و بیرونی غلبه کند. به عنوان مثال:



- کوچ به مراجع کمک می‌کند ایده‌هایش را در محیطی امن و بدون قضاوت بررسی کند.
- کوچ به مراجع کمک می‌کند جواب پرسش‌ها را در درون خود پیدا کند (صلاح مملکت خویش خسروان دانند)
- کوچ به مراجع کمک می‌کند تا خودش و باورهایش را بهتر بشناسد، به ارزش‌های خود آگاهی داشته باشد، و حقیقت دنیای اطرافش را صحیح‌تر ببیند.
- کوچ، به مراجع درباره نقاط کوری که دارد، آگاهی می‌بخشد.
- کوچ، باورهای مراجع را به چالش می‌کشد تا گسترده تر از چارچوب ذهنی خود فکر کند.
- در اثر کار با کوچ، مراجع برای رسیدن به هدفش برنامه‌ریزی می‌کند و به انجام اقدامات ضروری متعهد می‌شود.
- کوچ، مراجع را در مسیر رسیدن به اهدافش همراهی می‌کند. وقتی اقداماتش موفق است تشویقش می کند و وقتی موفق نیست، کنجکاوانه و بدون قضاوت در کنارش قرار می‌گیرد تا بهترین تصمیم را بگیرد.
- کوچ به مراجع کمک می کند تا موانع مسیر را شناسایی کند و برای از میان برداشتن آن‌ها چاره‌ای بیندیشد.

به طور خلاصه، کوچ به مراجع کمک می‌کند از نقطه A به نقطه B برود و در راستای این هدف، آگاهی‌اش را افزایش دهد و در راستای هدف خود اقدام کند.



چه زمانی به کوچ نیاز است؟

وقتی شما دچار اختلالات و مشکلاتی مانند اضطراب، افسردگی، وسواس و... شوید در قدم اول به روانشناس مراجعه می‌کنید یا اگر در محاسبات و پیش‌بینی‌های مالی خود به چالش برخورد کنید از یک مشاور مالی کمک می‌گیرید. همچنین در مسائل حقوقی نیز به یک وکیل برای انجام کارهای خود نیاز دارید؛ اما در چه مواردی از کوچینگ استفاده می شود؟ به طور کلی، در این موارد می‌توان از کمک یک کوچ بهره برد:

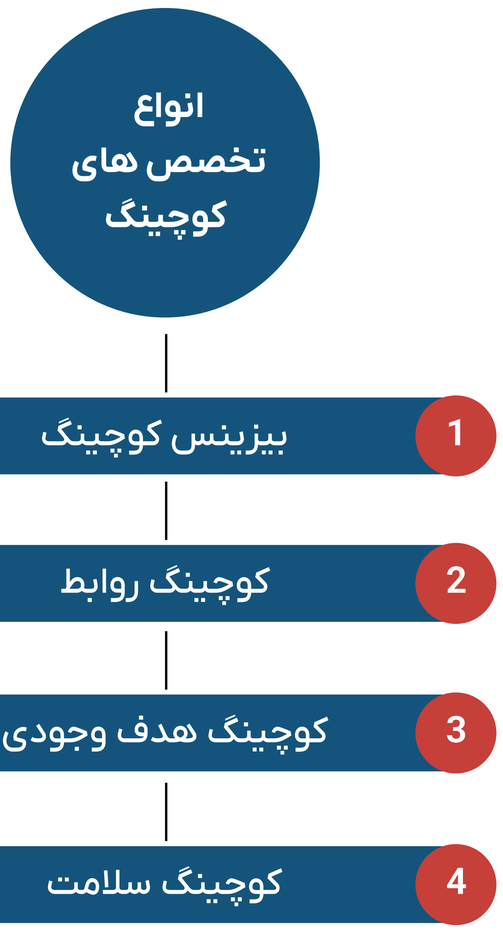
- وقتی اقدام یا تغییر مهمی در زندگی تان داده اید اما رشد قابل توجهی نداشته است و روند کندی را طی می‌کند، یک کوچ می‌تواند به شما در شناسایی و حل موانع و مشکلات مسیر کمک کند.
- وقتی اقدام یا تغییر مهمی را شروع کرده اید اما به بن بست خورده اید و نمی دانید مشکل کجاست، استفاده از کوچینگ بسیار راهگشاست.
- گاهی هم تازه می خواهید اقدام یا تغییر مهمی در زندگی تان بدهید و می خواهید از همان ابتدا یک فرد متخصص کنارتان باشد و با شما همفکری کند.

مصداق برای مثالهای بالا می تواند در زندگی شخصی، زندگی حرفه ای، در کسب‌وکار، در سازمانها، در روابط، و حیطه های دیگر باشد.

کوچینگ برای چه افرادی مناسب است؟

به طور کلی هر فردی که از سلامت روان برخوردار است و به دنبال رشد و رضایت‌مندی در زندگی حرفه ای و شخصی خود می‌باشد، می تواند از کوچینگ استفاده کند. کوچینگ برای افرادی مناسب است که در اتفاقات زندگی، تمرکز را بر سهم خود گذاشته و به جای پیدا کردن مقصر، به دنبال حل مسائل خود می باشند. کوچینگ عمدتا برای کسانی مفید است که در مسیر رشد خود، حاضر به تغییر هستند.

بنابراین افراد می توانند در حوزه های مختلف از کوچینگ بهره مند شوند. بر این اساس اشاره به چند تخصص از کوچینگ خالی از لطف نیست:



1. بیزنس کوچینگ «Business Coaching»: مراجع با همراهی کوچ به موانع مسیر و راه حل ها و ایده های خلاقانه در بیزنس خود آگاهی می یابد. سپس با برنامه ریزی که توسط خود مراجع صورت می گیرد، قدم به قدم اقدام می کند.

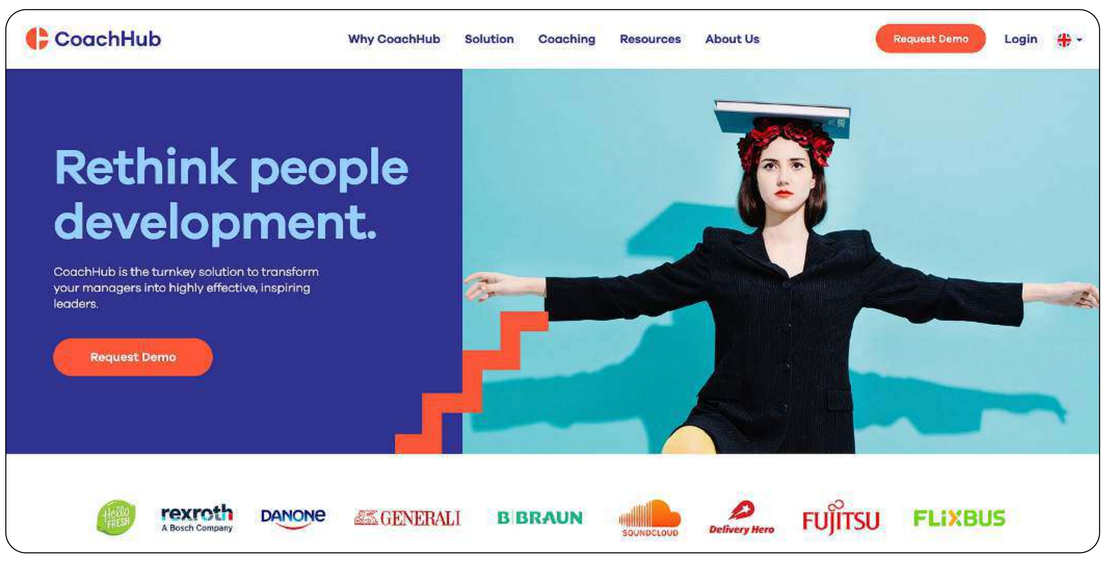
2. کوچینگ روابط «Relationship Coaching»: این تخصص کوچینگ به بررسی چالش های یک رابطه و تغییر نوع نگاه هر یک از طرفین و اینکه هر کدام از آن ها چه مسئولیت و نقشی در آن رابطه دارند، تمرکز دارد. البته این تخصص هم به طور اختصاصی تر طبقه بندی می شود، به طور مثال کوچینگ والدین، زوجین و ...

3. کوچینگ هدف وجودی «Life Purpose Coaching»: در این نوع مراجع به تعریف موفقیت و معنای زندگی از نگاه خودش می رسد و این موضوع کمک می کند تا در زمان تصمیم گیری در موارد مختلف به صورت آگاهانه اقدام کند.

4. کوچینگ سلامت «Health Coaching»: مراجع از نگاه خودش به سبک زندگی سالم و عادت های فکری که منجر به سلامتی می شود، دست پیدا می کند.

کوچینگ چه اثری در تحول فردی و سازمانی دارد؟

یکی از مهم‌ترین نیازهای اساسی انسان رشد و شکوفایی و دستیابی به اهدافش است. برخی از افراد برای رسیدن به اهداف خود در دوره‌های آموزشی مختلف شرکت می‌کنند، کتاب‌های متعدد را مطالعه می‌کنند، از مشاوران و منتورها در این زمینه کمک می‌گیرند اما نتیجهٔ مطلوب را دریافت نمی‌کنند؛ زیرا هرگز به مرحلهٔ «اقدام» نمی‌رسند. تعدادی دیگر نیز «اقدام» می‌کنند اما نقاط کور و نقاط قوت خود را نمی‌بینند و در نتیجه مسیرشان منحرف شده و با شکست روبه‌رو می‌شود. کوچینگ مهارتی است که شکاف مابین دانش و عمل را پر می‌کند. برای تبدیل دانش به عمل توسط هر انسانی مسیر منحصربه‌فردی وجود دارد که از فردی به فرد دیگر تفاوت دارد. کوچینگ دقیقا مناسب افرادی است که می‌خواهند راه‌حل منحصربه‌فرد خود را پیدا کنند و اقدامات لازم برای رسیدن به هدفشان را عملی کنند. در ادامه آمار رسمی منتشر شده از سایت coachhub در رابطه با تأثیر کوچینگ بر افراد را بررسی می‌کنیم:



- ٪96 از افراد در سال 2023 در بهبود روابط خود از کوچینگ استفاده کرده‌اند.
- ٪90 برای دستیابی به اهداف خود از کوچینگ کمک گرفتند.
- ٪89 با استفاده از کوچینگ دیدگاه‌های جدید پیدا کردند.
- ٪86 از طریق کوچینگ نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کردند.
- ٪81 با کوچینگ توانستند، مهارت‌های جدید یاد بگیرند.
- ٪79 به وسیله کوچینگ توانستند باعث ایجاد رفتارهای موفق در خود شوند.

براساس آمار منتشرشده در سایت ICF (فدراسیون جهانی کوچینگ)، 80 درصد افرادی که از کوچ حرفه‌ای کمک گرفته‌اند، اعتمادبه‌نفسشان بالا رفته و بیش از 70 درصد عملکردشان در محل کار افزایش یافته است؛ همچنین 86 درصد سازمان‌هایی که در زمینهٔ کوچینگ سرمایه‌گذاری کرده بودند، گزارش دادند که سود سالانه‌ای یکسان با هزینهٔ پرداخت‌شده و حتی بیشتر نیز دریافت کرده‌اند. طبق آمار به دست آمده از سایت PWC نیز، رویکرد کوچینگ در سال 2018 دومین صنعت رو به رشد در جهان محسوب شده است.



چرا کوچینگ اینقدر موثر است؟

یکی از مهم‌ترین نیازهای هر انسان دستیابی به اهدافش است. گاهی افراد از انواع کتاب‌ها، مشاورها، منتورها و دوره های آموزشی استفاده می‌کنند و "اطلاعات کافی دارند" اما نتیجه مطلوب را دریافت نمی‌کنند چون "اقدام" نمی‌کنند. همچنین، گاهی افراد "اقدام می‌کنند" اما "نقاط کور" خود را نمی‌بینند و نمی‌دانند کجای کارشان ایراد دارد.

کوچینگ مهارتی است که بین دانش و عمل را پر می‌کند. همیشه برای تبدیل دانش به عمل توسط هر انسانی مسیر منحصر به فرد وجود دارد که برای هر کس متفاوت است. کوچینگ، دقیقا مناسب افرادی است که می‌خواهند راه حل منحصربه‌فرد خود را پیدا کنند و برای رسیده به هدفشان، به اقدامات ضروری متعهد شوند.



علم کوچینگ یا مهارت کوچینگ؟

کوچینگ در بیشتر جاهای دنیا رشته دانشگاهی نیست (البته برخی دانشگاهها مدرک کوچینگ ارائه می کنند) بلکه افراد متخصص در این حرفه از طریق مؤسسات و مدارس معتبر، تأییدیه و مدرک می گیرند. پس درست‌تر آن است که کوچینگ را یک مهارت عنوان کنیم. یک کوچ حرفه‌ای از طریق مهارت کوچینگ در طول جلسات، مراجع را همراهی می‌کند.





مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

2 همه چیز درباره لایف کوچینگ

در هر سنی که باشیم گاهی اوقات در زندگی یا کار به نقطه‌ای می‌رسیم که نمی‌دانیم چه باید کرد. شاید در ابتدای مسیر جدیدی هستیم و می‌خواهیم تصمیم درستی بگیریم؛ شاید مسیر را رفته‌ایم و به در بسته خورده‌ایم؛ شاید هم شروع کرده‌ایم اما سرعت پیشرفتمان کم است و می‌خواهیم کسی کمک‌مان کند که سریعتر به هدفمان برسیم.اینجا می‌تواند لحظه ورود لایف کوچ به زندگی ما باشد.



لایف کوچ یا مربی زندگی کسی است که با مهارت و تخصصش به شما کمک می‌کند نورافکنی را بر روی مسائل خود انداخته، خودتان و چالش‌تان را بهتر بشناسید و از درون خودتان، بهترین راهکار را برای رسیدن به هدفتان انتخاب کنید. لایف کوچ سپس در کنارتان خواهد بود تا نسبت به اهدافتان متعهد باشید و در جهت رسیدن به آن گام بردارید. یک مربی خوب می‌تواند برای همیشه زندگی شما را تغییر دهد. در این مقاله با لایف کوچینگ و موضوعات مرتبط با آن آشنا خواهید شد.

لایف کوچینگ عبارتی حاوی دو واژه است: لایف به معنای زندگی و دیگری کوچینگ! فدراسیون بین المللی کوچینگ (آی سی اف ICF) تعریف زیر را از کوچینگ ارائه داده است:

«همکاری با مراجعان در فرایندی تفکربرانگیز و خلاقانه که به آنها الهام می‌بخشد تا پتانسیل شخصی و حرفه‌ای خود را به حداکثر برسانند.»



لایف کوچینگ در واقع یک گفتگوی بالغانه میان دو فرد بزرگسال است که در نهایت باعث ایجاد آگاهی جدید در مراجع و حرکت روبه‌جلوی او به سمت هدفش می‌شود.

در فرایند کوچینگ زندگی یا لایف کوچینگ، مربی یا کوچ به افراد کمک می‌کند تا در بخش‌های مختلف زندگی خود که نیاز به وضوح ذهنی یا بهبود عملکرد دارند، پیشرفت کنند. این بخش‌ها شامل مواردی مانند انتخاب‌های دشوار، مسائل خانوادگی، مسائل حرفه‌ای، مسیر شغلی، سلامت، روابط، رشد شخصی و بسیاری موارد دیگر هستند.

استفاده از خدمات کوچینگ، نه تنها برای افراد عادی، بلکه برای مدیران، صاحبان کسب‌وکار، سلبریتی‌ها و رهبران دولتها نیز بسیار مفید است. در واقع، کوچینگ به این افراد کمک می‌کند تا به بهترین نحو ممکن از ظرفیت‌های خود استفاده کنند و به رشد و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای خود برسند.

تفاوت کوچ با مشاور، مدرس و ...

تفاوت لایف کوچ با مشاور (مشاور تحصیلی، مشاور کسب و کار، مشاور خانواده و ...) چیست؟

برای حل چالشهایمان می‌توانیم به متخصصان مختلف مراجعه کنیم. مثلا در زمینه بازاریابی، می‌توانیم در سمینار یک "سخنران بازاریابی" شرکت کنیم، در کلاس "مدرس بازاریابی" ثبت‌نام نماییم؛ از "مشاور بازاریابی" راه‌حل بگیریم؛ یا با "کوچ بازاریابی" کار کنیم. نوع خدمات‌رسانی این افراد با هم متفاوت است.

سخنران، طبیعتا سخنرانی می‌کندو مخاطبان می‌شنوند.

مدرس، موضوع را در شکلی ساختارمند آموزش می‌دهد.

مشاور، برای چالش ما، راه حل‌های آماده و تجربی ارائه می‌دهد.

اما کوچ بازاریابی با ما گفتگو می‌کند تا خودمان راه‌حل انحصاری خودمان را پیدا کنیم.

نکته کلیدی این است که لایف کوچ، نه آموزش می دهد و نه مشاوره و راه حل به مراجع ارائه می نماید. لایف کوچ با تکنیکها و تخصصی که دارد به مراجع کمک می‌کند خودش راه حل اختصاصی خودش را پیدا کند. ممکن است بگویید: مگر می شود، چگونه؟ اینجاست که صلاحیتهای بنیادی کوچینگ و مهارتهای کوچینگ حرفه ای وارد عمل می‌شود.

لایف کوچ اعتقاد دارد هر انسانی کامل، خلاق و توانمند است و وقتی خودش راه‌حل خودش را انتخاب کند (اصل استقلال autonomy)، به اقدام و اجرای آن متعهدتر خواهد بود.

نکته جالب این است که بسیاری از افرادی که سراغ کوچ می‌آیند، افرادی هستند که آموزشها، مشاوره ها و توصیه‌های معمول برایشان جواب نداده و برای همین به کوچ حرفه‌ای مراجعه می‌کنند تا بتوانند راه‌حل انحصاری و خاص خودشان را پیدا کنند.





تفاوت لایف کوچ با درمانگر یا تراپیست چیست؟

بسیاری از مردم فکر می‌کنند لایف کوچ کاری شبیه درمانگر انجام می‌دهد اما باید بدانیم سبک کار آنها کاملا متفاوت است. در تراپی غالبا تأکید بر گذشته مراجع بوده و اساس کار، شناسایی اختلالات و ریشه مشکلات گذشته است.

در حالیکه در کوچینگ تمرکز روی حال و آینده مراجع بوده و کوچ با پرسشهای عمیق، مراجع را به سمت آگاهی سوق داده و به او کمک می‌کند با تعیین اهداف برای آینده بهتر اقدام کند. شاید در جلسه کوچینگ، برای دقایق محدودی، به منظور غلبه بر باورهای محدودکننده مراجع، گریزی به گذشته زده شود، اما حرکت از لحظه اکنون به آینده مطلوب مراجع صورت می‌گیرد. در ضمن توجه کنید، کوچ به هیچ عنوان مشاوره روانشناسی یا درمان ارائه نمی‌دهد.

نکته مهم:

اگر روند زندگی مراجع مختل شده باشد، یا درگیر اختلالات عملکردی و روانی باشد (مثلا افسردگی، اضطراب شدید، اعتیاد، خودکشی و...) باید به مشاور یا درمانگر مراجعه کند.



اما اگر مراجع اختلال عملکردی یا روانی شدید ندارد و فقط می خواهد به عملکرد حداکثری برسد، کار با کوچ می‌تواند انتخاب مناسب باشد. نکته دیگر این است که در جریان جلسات کوچینگ، کوچ حرفه‌ای آموزش‌دیده متعهد است اگر تشخیص داد مراجع نیاز به درمان دارد، او را به تراپیست معرفی کند.



در ضمن، کوچینگ، رشته‌های تخصصی دیگر مثل بیزنس کوچینگ یا کوچینگ مدیران عالی یا کوچینگ سازمانی و... هم دارد که فضایی کاملا متفاوت از مشاوره روانشناسی دارند.

در عین حال، باید توجه داشت که درمانگر دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته روانشناسی (یا در برخی کشورها، رشته‌های مشابه دیگر است) و برای فعالیت نیاز به مجوز از سازمان مربوطه دارد. در حالیکه در این لحظه که این مقاله را می‌خوانید، هر کسی می‌تواند خود را کوچ بنامد بدون اینکه دوره‌ای دیده باشد یا تحصیلات مرتبط داشته باشد.

در ادامه توضیح خواهیم داد که چطور می‌توان کوچهای حرفه‌ای آموزش دیده را شناخت؟

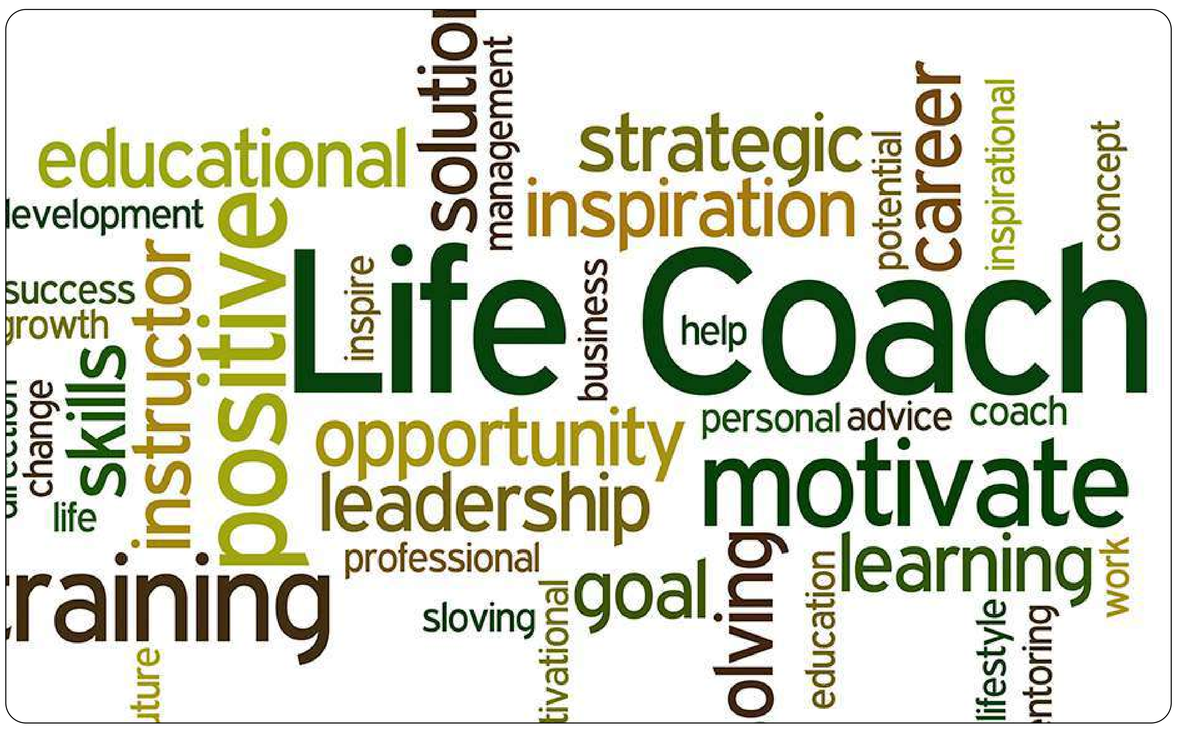


لایف کوچ کیست و چه ویژگیهایی دارد؟

لایف کوچ حرفه ای (professional life coach) کسی است که دوره مهارتهای کوچینگ را گذرانده باشد و با تعریف صحیح کوچینگ، شایستگیهای بنیادی کوچینگ و کد اخلاقی کوچهای حرفه ای آشنا باشد.

کوچ‌حرفه ای به مراجع کمک می‌کند پتانسیلهای شخصی و حرفه‌ای خود را عملی نماید. لایف کوچ به مراجع کمک می کند تا در زمینه چالش اش به آگاهی لازم برسد و اقدام ضروری را برای حل آن انجام دهد. حاصل کار لایف کوچ برای مراجع این است:

1. **آگاهی بیشتر**
2. **اقدام رو به جلو**



بر اساس استاندارد فدراسیون بین المللی کوچینگ (بالاترین مرجع نظارتی کوچهای حرفه ای در دنیا) کوچ حرفه ای باید شایستگیهای بنیادی کوچینگ (صلاحیتهای کوچینگ حرفه ای) زیر را دارا باشد:

1. کوچ عملکردی اخلاق مدار دارد. کوچ در تعامل با مراجعان و اسپانسر آنها صداقت دارد. اصل محرمانگی را رعایت می کند و به تفاوت بین کوچ، مشاور و روان درمانگر واقف است. در صورت نیاز مراجع را به افراد متخصص در حرفه های حمایتی ارجاع می دهد. در ضمن، کوچ حرفه ای کد اخلاقی مربوط به رشته اش را رعایت می کند.
2. کوچ ذهنیتی مبتنی بر مربی گری دارد. می داند مراجع مسئول انتخاب های خویش است. به عنوان یک مربی، همواره در حال یادگیری و تلاش برای رشد خویش است. عملکردی مبتنی بر تامل دارد که موجب تقویت مهارتهای مربی گری او می شود. از حس ششم برای کمک به مراجع استفاده می کند. نیز، توانایی کنترل احساسات خود را دارد.
3. کوچ در تنظیم و حفظ قرارداد با مراجع کوشاست. کوچ درباره تمام دستورالعملها و پارامترهای کلی و جزئی فرایند کوچینگ و نیز هر جلسه کوچینگ، با مراجع به توافق می رسد و به آن توافق پایبند است.
4. کوچ رابطه ای مبتنی بر احساس اعتماد و امنیت ایجاد می کند. کوچ در رفتار حرفه ای خود، حمایت ، همدلی و اهمیت دادن به مراجع را نشان می دهد و از این طریق محیطی فراهم می کند که مراجع بتواند حرف دلش را بزند و به باورها، ارزشها و چالشهای واقعی اش آگاه شود و در راستای هدفش قدم بردارد.

5. کوچ توجه خود نسبت به مراجع را حفظ می کند. کوچ به دور از تعصب، انعطاف پذیر، آرام ، منطقی و با اعتماد به نفس است. کوچ در جلسه با مراجع حضور کامل دارد.
6. کوچ فعالانه گوش می دهد. کوچ به واژگان، احساسات ، تغییرات انرژی و نشانه های غیرکلامی مراجع توجه می کند و از آنها استفاده می کند تا در مراجع آگاهی ایجاد کند.
7. کوچ آگاهی مراجع را بر می انگیزد . کوچ با استفاده از ابزار و تکنیک هایی مثل سوالات قدرتمند، سکوت، استعاره و تشبیه، بصیرت و یادگیری مراجع را ارتقا می دهد، او را به چالش می کشد و کمکش می کند به سطح آگاهی جدیدی برسد.
8. کوچ رشد مراجع را تسهیل می کند. کوچ به استقلال مراجع در طراحی اهداف و اقدامات ضروری برای رسیدن به هدف باور دارد و به مسئولیت پذیری او احترام می گذارد . حرکت رو به جلو را از مراجع می خواهد و حمایت مورد نیاز را انجام می دهد. همچنین، از پیشرفت و تغییر مراجع تجلیل می کند.



نشانه ای که احتمالا به لایف کوچ نیاز دارید

طبق آمارهای فدراسیون جهانی کوچینگ یا همان ICF، این پنج مورد احتمالا نشان می دهد که شما از کار با کوچ نفع خواهید برد:

- در انتخابهایتان "گیر" کرده اید
- می خواهید یک رویای بزرگتان را دنبال کنید
- می خواهید به بهترین نسخه خودتان تبدیل شوید
- دنبال رشد حرفه ای و شغلی هستید
- می خواهید اعتماد به نفستان بالا رود



در جلسات لایف کوچینگ چه می گذرد؟

جلسه لایف کوچینگ در واقع یک گفتگوی بالغانه بین کوچ و مراجع است که ساختار و ویژگیهای خاصی دارد. ابتدا، کوچ و مراجع درباره هدف کلی قرارداد کوچینگ به توافق می رسند و آنچه مراجع دنبالش است، شفاف می گردد: مثلا افزایش بهره‌وری، بهبود مهارتهای مدیریتی، رشد کسب‌وکار، افزایش اعتماد به نفس و ... .

سپس مراجع و کوچ در فضایی امن و آرام در زمان توافقی به صورت حضوری یا آنلاین جلسات خود را برگزار می کنند (هر جلسه معمولا 30-60 دقیقه است). در ابتدای هر جلسه، مراجع چالش خود را مطرح می کند، کوچ و مراجع برای جلسه هدف گذاری می کنند، کوچ از مهارتهای کوچینگش استفاده می کند تا سطح آگاهی مراجع را نسبت به موضوع بالا ببرد، و نهایتا در انتهای جلسه، مراجع متعهد می شود برای حرکت به سمت هدفش اقدامی انجام دهد. کل این فرایند در جلسات بعدی هم تکرار می شود و نهایتا مراجع قدم به قدم به هدفش نزدیک و نزدیکتر می گردد.



سه نکته اساسی در رفتار کوچ حرفه ای در جلسات نمایان است:

- کوچ باور دارد مراجع کامل، خلاق و توانمند است و خودش راه حل را درون خود دارد. اما به تنهایی نمی تواند مشکل و راه حل را ببیند و در این زمینه نیاز به کمک بیرونی دارد
- کوچ به مراجع، توصیه و مشاوره نمی دهد بلکه با تکنیکهای کوچینگ کمکش می کند خودش به راه حل درست خودش برسد. گوش دادن فعال یکی از مهمترین ویژگیهای یک کوچ حرفه ای است که کوچ برایش آموزش فراوان دیده است تا بتواند آنچه مراجع در کلمات و در زبان بدن، لحن و صوت او پنهان مانده را بشنود . سپس با بازگویی ماهرانه چه بسا باعث روشن شدن نقاط کور مسئله برای مراجع می شود.
- کوچ با پرسشهای قدرتمند و فکر شده در زمان و جای مناسب، مراجع را به خلق ایده های جدید و تفکر عمیقوا می دارد.عدم قضاوت و ایجاد فضای امن توسط کوچ باعث پاسخگویی صادقانه مراجع شده و در تسهیل رشد او موثر است.

نهایتا، در جریان جلسات لایف کوچینگ، مراجع به آگاهی جدیدی درباره خودش و دیگران و جهان اطرافش می رسد و برای رسیدن به اهدافش متعهد به اقدام می گردد.

مزایای لایف کوچینگ

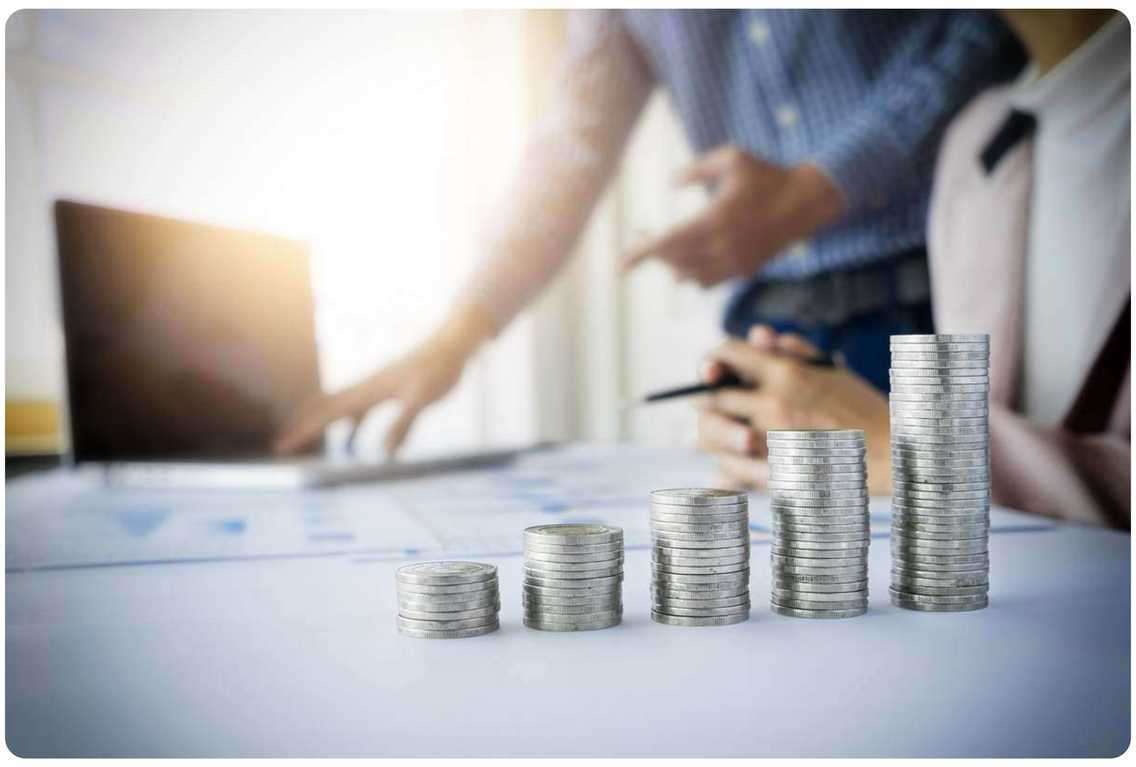
از جمله مزایایی که مراجعان جلسات لایف کوچینگ اعلام کرده اند در نتیجه کوچینگ برایشان حاصل شده، در زیر به برخی اشاره می کنیم:

- شناسایی و انتخاب اهداف زندگی
- بهبود روابط
- افزایش اعتماد به نفس
- بهبود بهره وری
- تقویت مهارتهای مدیریت و رهبری
- انتخابها و تصمیمات دشوار
- شناسایی باورهای محدود کننده و بلوکهای ذهنی و تلاش برای تغییرمثبت آنها
- غلبه بر ترسها و موانع با ریشه یابی آنها
- سامان دهی آشفتگی های ذهنی
- ایجاد تعادل در زندگی و کسب و کار
- مدیریت مالی در زندگی خود
- کشف ارزشهای وجودی
- کسب و ارتقای مهارت اقدام گرایی
- تغییر سبک زندگی
- افزایش رضایت مندی مراجع از زندگی نسبت به قبل از جلسات کوچینگ

هزینه جلسات کوچینگ چقدر است؟

هزینه کوچینگ به چه مواردی بستگی دارد؟ عوامل بسیاری در میزان هزینه جلسات کوچینگ تاثیر دارند که می توان به موارد زیر اشاره کرد:

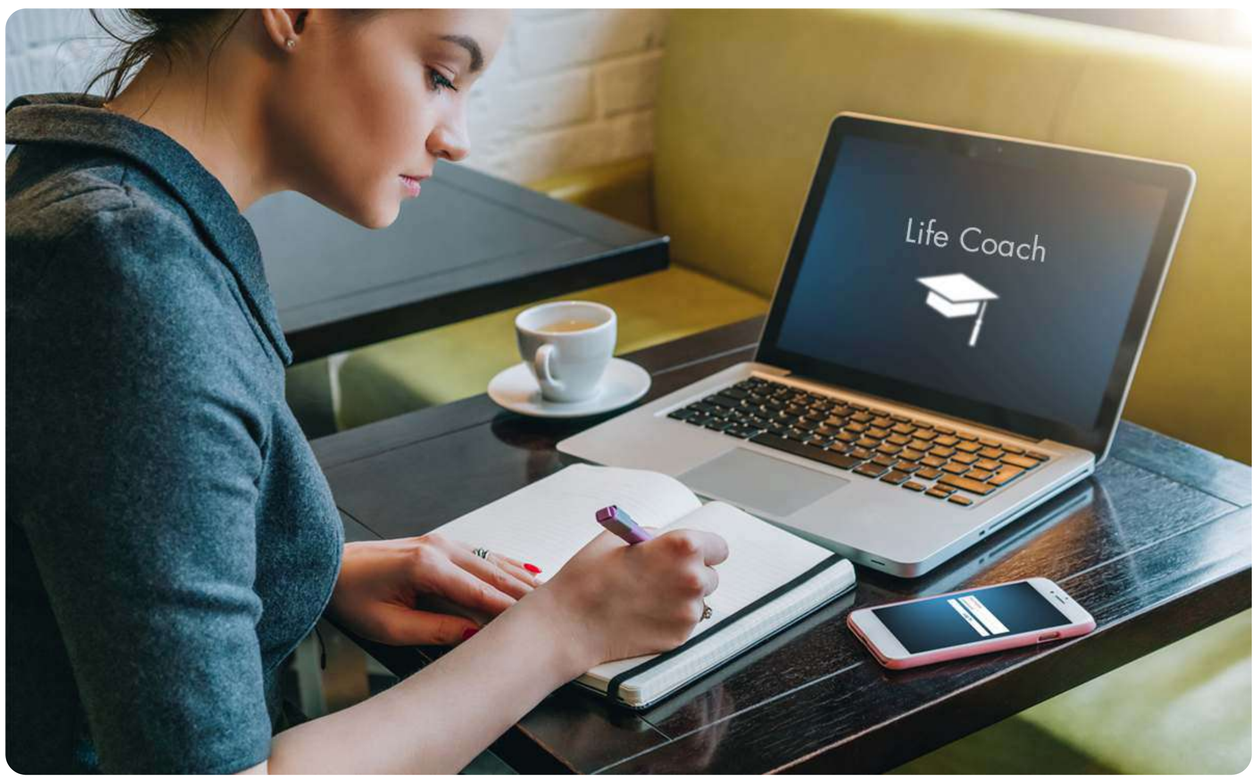
- نوع کوچینگ مورد نیاز (مثلا هزینه لایف کوچینگ با کوچینگ مدیران عالی متفاوت است)
- قدرت برند کوچ (اینکه آن کوچ چقدر شناخته شده است)
- مدارک بین المللی کوچ (آیا مدرک دارد، از کجا مدرک گرفته است)
- تجربه عملی کوچ (هم تعداد ساعات کوچینگ و هم تجربه عملی اش در حیطه مورد نیاز مراجع)
- اینکه قرار داد با یک شخص است یا با یک سازمان (قراردادهای سازمانی معمولا گرانتر است)



به طور کلی کوچینگ مدیران عالی گرانترین نوع کوچینگ است و بعد از آن بیزینس کوچینگ و لایف کوچینگ قرار دارند. در حال حاضر، مبلغ سرمایه گذاری برای کار با اغلب کوچهای فارسی زبان به طور متوسط حدود 500 هزار تومان در ساعت است. این مبلغ برای کوچهای باتجربه تر تا ساعتی 1 تا 3 میلیون تومان نیز می رسد. هر چند بهترین کوچهای ایران که در سطح بین المللی شناخته شده اند، ساعتی 1000 دلار یا بیشتر هم شارژ می کنند.

چگونه می توان لایف کوچ شد؟

گرچه امروز در جامعه و خصوصا در فضای مجازی، هر کسی می تواند خود را کوچ بنامند، برای اینکه بتوان با اخلاق و مسئولیت پذیری، خود را لایف کوچ نامید، فرد باید شایستگیهای بنیادی کوچینگ را به طور رسمی آموزش دیده باشد و تمرین فراوان کرده باشد. در حال حاضر بزرگترین مرجع ناظر کوچها که شایستگیهای بنیادی را تعریف کرده، آی سی اف یا فدراسیون جهانی کوچینگ است. بنابراین هر کسی در آکادمی یا مدرسه ای آموزش ببیند که مهارتهای کوچینگ حرفه ای را هماهنگ با استاندارد طلایی ICF آموزش می دهد می تواند تبدیل به یک کوچ حرفه ای شود. در انتهای این راهنما به معیارهای انتخاب بهترین آکادمی کوچینگ و دوره تربیت لایف کوچ اشاره می کنیم.



چند آمار جالب مربوط به لایف کوچینگ

طبق مطالعاتی که در ای سی اف انجام شده می توان به آمارهای زیر در لایف کوچینگ استناد کرد:

- بیش از 70 هزار کوچ تربیت شده در دنیا وجود دارند که با معیارهای فدراسیون جهانی کوچینگ آموزش دیده اند.
- درآمد کوچ ها از سال 2015 تا 2019 حدود 21%افزایش یافته است.
- صنعت کوچینگ به شدت در دنیا رو به رشد است و در سال 2023 برای کوچینگ، نزدیک به 4 میلیارد دلار هزینه شده است.



مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

3 همه چیز درباره بیزینس کوچینگ (کوچینگ کسب و کار)

بیزینس کوچینگ (Business coaching) یکی از انواع تخصص های کوچینگ می باشد و شامل هر نوع مربی گری در فضای کسب و کار است.

در فرآیند بیزینس کوچینگ، کوچ به مراجع کمک می کند تا به درک عمیق تر و آگاهی بیشتر درباره خودش، کسب و کارش، رقبا و دنیای بیرون برسد. خصوصیت منحصر به فرد کوچینگ این است که مراجع، پاسخ اختصاصی چالشش را در درون خود پیدا می کند و با حمایت کوچ، به سمت هدفش قدم بر می دارد.

کوچ به مراجع کمک می کند موانع و بلوک های ذهنی خود را شناسایی کند. همچنین، کوچ حرفه ای با تحریک افکار مراجع، به او کمک می کند ایده های بسیار جدید و خلاقانه برای رسیدن به هدف و حل چالشش پیدا کند. نکته قابل توجه و تمایز در کوچینگ این است که همه ایده ها و راهکارها از خود مراجع استخراج می گردد و کوچ یک همراه بدون قضاوت و خبره، در این مسیر است. بیزنس کوچ باور دارد مراجع اش کامل، خلاق و توانمند است و همین به مراجع کمک می کند به طور مستقل و با خودمختاری، راه حلهای را کشف و انتخاب نماید. یک کوچ حرفه ای آموزش دیده است تا از شایستگیهای بنیادی خاص رشته کوچینگ حرفه ای از جمله ایجاد آگاهی جدید، گوش دادن فعالانه، ایجاد امنیت و اعتماد، تنظیم قرارداد، تسهیل رشد و هدف گذاری و ... استفاده کند.

یکی از خصوصیات باارزش کوچینگ این است که کوچ در طی مسیر، مراجع را همراهی می کند و او را نسبت به قولهایی که می دهد متعهد نگه می دارد. این اقدام، در یک رابطه بالغانه بزرگسال با بزرگسال رخ می دهد و مانند رابطه آمرانه معلم و خردسال نیست. کوچ حرفه ای از مهارتهای ویژه خودش استفاده می کند تا مراجع اهداف مناسب خودش را تعریف نماید، قدمهای بعدی را مشخص کند و به انجام اقدامات ضروری متعهد بماند. این یکی از ارزشهای بینظیر کوچینگ است که آگاهی را تبدیل به عمل می کند.



کوچ کسب و کار در چه زمینه هایی کمک می کند؟

- **شناسایی اهداف کسب‌وکار**

چشم‌انداز و هدف کسب‌وکار شما چیست؟ در کوچینگ کسب‌وکار هم برای شما نسبت به چالش یا هدفتان، "آگاهی" ایجاد می‌شود و هم در جهت رسیدن به هدفتان "اقدام" می‌کنید.

شما حتی می‌توانید آزادانه به مربی خود در مورد سایر اهداف شخصی‌تان خود بگویید. آیا در روابط درون سازمانی مشکل دارید؟ آیا در مدیریت کارمندان دچار چالش شده‌اید؟ اتفاقات بازار، چالش‌های اساسی برایتان ایجاد کرده است؟ یا شاید وقت آزاد بیشتری می‌خواهید؟ مسافرت رفتن؟ فرصتی برای دنبال کردن علایق دیگر؟ یا تجربه یک کسب‌وکار متفاوت؟ کوچ کسب‌وکار به شما کمک می‌کند تا این موارد را بدون به خطر انداختن موفقیت کسب‌وکار انجام دهید.

- **تصمیم‌گیری استراتژیک**

کوچ کسب‌وکار به‌جای شما برای کسب‌وکارتان تصمیم نمی‌گیرد؛ کوچ فقط به شما کمک می‌کند بهترین راه‌حل مناسب برای شخص خودتان و سازمانتان را از درون خودتان کشف کنید تا بتوانید در هر چالش و حرکتی که انجام می‌دهید، بهترین تصمیم را بگیرید و با بینش و استراتژی هوشمندانه‌تری پیش بروید.

- **ترسیم نقشه راه**

کوچینگ کسب‌وکار به شما برای ترسیم یک برنامه و نقشه‌راه واضح برای رشد و پیشرفت کسب‌وکارتان کمک می‌کند که می‌توانید برای رشد کسب‌وکار خود، آن را دنبال و اجرا کنید.

- **مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی شما را بهبود می‌بخشد**

مهم نیست چقدر در دنیای بیزینس تجربه دارید؛ شما باید همیشه در حال یادگیری باشید. این نکته، کلیدی برای توسعه و موفقیت شرکت شماست. کوچ‌های کسب‌وکار به شما کمک می‌کنند تا مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی خود را ارتقا دهید.

کوچ کسب‌وکار ابتدا با پرسیدن سوالات قدرتمند در کوچینگ، نحوه کار، یادگیری و ارتباط شما با دیگران را شناسایی می‌کند. سپس به شما کمک می‌کنند تا جواب این سوالات را پیدا و مشکلات احتمالی را رفع و رجوع کنید:

- **چه حوزه‌هایی را باید در کسب‌وکارتان بهبود ببخشید؟**
- **آیا در ارتباط با تیم‌ها و کارمندان با مشکل مواجه هستید؟**
- **چه چیزی در مدیریت پروژه برایتان چالش‌برانگیز است؟**
- **مدیریت یک تیم نیاز به بازبینی دارد؟ چرا؟**

با کمک کوچینگ کسب‌وکار می‌توانید نقاط ضعف خود را پوشش دهید و با استفاده از نقاط قوتتان تصمیمات بهینه‌تری برای پیشرفت کسب‌وکارتان بگیرید.

- **رهبری و سودآوری بیزینس را بهبود می‌بخشد**

رهبری و مدیریت شما به‌عنوان صاحب کسب‌وکار، بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد. از طرفی یک تیم بی‌انگیزه می‌تواند بر حفظ مشتری و در نهایت سودآوری کسب‌وکار تأثیر منفی بگذارد. بنابراین اگر برای مدیریت و برقراری ارتباط موثر با مدیران و کارمندان خود مشکل دارید، باید بدانید باعث عملکرد و خروجی منفی آن‌ها خواهید شد.

کوچینگ کسب‌وکار به شما کمک می‌کند یک رهبر کارآمد باشید. کوچ‌ها بینش‌هایی را برای مدیریت و رهبری کسب‌وکار ارائه می‌دهند که به شما کمک می‌کند سبک رهبری مناسب را پیدا کنید.



اهمیت استفاده از کوچینگ در کسب‌وکار

همه کسب‌وکارها در یک فضای رقابتی فعالیت می‌کنند و در این شرایط یکی از چالش‌برانگیزترین کارها اداره یک بیزینس در تمام لایه‌ها و رساندن آن به رشد و سودآوری است. این کار حتی می‌تواند در مواردی ناامیدکننده و دشوار باشد و صاحبان کسب‌وکار را تسلیم یکی از هزاران مشکل اقتصادی، سیاسی و... کند.

صاحبین مشاغل برای موفقیت در کسب‌وکارشان و برداشتن موانع از سر راه، باید همواره با آخرین روندها در صنعت و بازار حوزه خود هم‌گام باشند، روند پیشرفت و نتایج قبلی کسب‌وکار را تحلیل و برای قدم بعدی برنامه‌ریزی کنند. کسب‌وکارها به یادگیری مداوم تکنیک‌های جدید و ایده‌های نوآورانه برای گسترش و ایجاد سود بیشتر نیاز دارند و این با کمک کوچینگ کسب‌وکار شدنی است.

کوچینگ کسب‌وکار به شما کمک می کند تا اهداف تجاری خود را روشن کنید، یک استراتژی برنده بسازید و به کمک آن کسب‌وکارتان را ارتقا دهید.



مخاطب بیزینس کوچینگ چه افرادی هستند؟

مخاطبان این نوع کوچینگ دو گروه اصلی هستند:

- **صاحبان کسب و کار و کارآفرینان**
- **مدیران عالی یا ارشد سازمانی**

کوچینگ کسب و کار برای افرادی که به دنبال رشد کسب و کار و یا تقویت مهارتهای رهبری هستند، بسیار مفید است. بیزی‌نس کوچینگ می تواند به تقویت مهارتهای توسعه بازاریابی و فروش، مهارتهای مدیریت، برندسازی، حل اختلافات و تعارضات، استخدام و تیم سازی، شراکت صحیح، ارتباطات و شبکه سازی، هدف گذاری، افزایش بازدهی، خلق استراتژی های جدید در کسب و کار و غیره کمک کند. به عبارت دیگر، بیزینس کوچینگ به هر نوع کوچینگ در فضای بیزینس اطلاق می شود.



فرق بیزینس کوچینگ با مشاوره کسب و کار

در مشاوره کسب‌وکار روال به این شکل است که مشاور در حیطه مشخصی، از اطلاعات و تکنیک ها مطلع است و برای رفع چالش ها در همین زمینه، پا به میدان می گذارد (و غالبا بعد از ارائه راه حل برای چالش مطرح شده صحنه را ترک می کند). در مشاوره، رابطه مشاور و مراجع، بالا به پایین است و تمرکز روی حل مشکل کسب و کار است، نه تحول مدیر یا صاحب کسب و کار.

در کوچینگ کسب و کار باور بر این است که مراجع، توانمند است و با آگاهی که از فرایند کوچینگ برای او حاصل می شود که در واقع از نهاد خود او برخاسته، شروع به اقدام می کند و کوچ در طی مسیر کنار او قرار دارد. در کوچینگ، رابطه کوچ و مراجع، همکاری و مشارکت است که منتهی به رشد مراجع و کسب و کار او می گردد.

ویژگی های مهم برای شناسایی بیزینس کوچ خوب

باید این نکته را در نظر داشت تا قبل از اینکه زمان، پول و انرژی خود را در یک فرایند بیزینس کوچینگ سرمایه گذاری کنید، باید برای انتخاب یک بیزینس کوچ خوب تحقیق کنید.

در این جا به چند ویژگی کلیدی برای شناسایی یک بیزنس کوچ موفق اشاره می کنیم:

درمورد داستان های موفق افرادی که قبلا با آن بیزنس کوچ کار کردند، جستجو کنید. نمونه های موفق مراجعان قبلی می تواند به تصدیق این موضوع کمک کند. به تجربه فرد در این تخصص از کوچینگ توجه کنید (کوچ چند سال در زمینه بیزینس کوچینگ کار کرده است) به اینکه آیا مدرک معتبر دارد و آموزش های لازم در این زمینه را دریافت کرده است. می توانیداگرجلسات بیزنس کوچینگ رایگان یا ایونتی داشت، حضور پیدا کنید تا متوجه شوید که از کار کردن با او احساس خوبی خواهید داشت یا نه، بهتر است فردی که به عنوان کوچ انتخاب می شود در حیطه ای که شما نیاز دارید، تخصص داشته باشد.



چه زمانی به یک بیزینس کوچ نیاز است؟

غالبا افراد در چهار حالت سراغ بیزینس کوچ می روند:

- برخی افراد سراغ بیزینس کوچ می آیند وقتی مسیر رشد وتغییر را شروع کرده اند اما به چالش و مشکلاتی برخورده اند. از آنجایی که خودشان نتوانسته اند مشکل را حل کنند، از کمک بیزینس کوچ استفاده می نمایند.
- برخی دیگر بیزینس کوچ استخدام می کنند چون روند رشد و توسعه‌شان کند است و می خواهند سریع تر جلو روند. چنین افرادی براساس ارزیابی خود به این آگاهی می رسند که بیزینس شان در مقابل تلاشی که برای آن صرف می کنند، بازدهی لازم را ندارد. اینجا نقش یک بیزینس کوچ، پررنگ می شود.
- برخی به سراغ کوچ کسب و کار می روند چون تازه بیزنس خود را شروع کرده اند و می خواهند از همان اول، یک فرد خبره همراهشان باشد.
- برخی دیگر هم عملکرد خوبی دارند ولی می خواهند رشد بیشتری داشته باشد. همانطور که ورزشکاران قهرمان به دنبال بهترین مربیان هستند، صاحبان بیزینس هم برای متعهد بودن، دستیابی به اهداف خود و داشتن یک همراه بدون قضاوت از بیزنس کوچینگ استفاده می کنند.

پس فرقی نمی کند که یک شرکت نوپا هستید یا یک برند معروف: بیزینس کوچینگ به شما کمک می کند تا کسب و کار خودتان را ارتقا دهید.

مزایای کار با یک بیزینس کوچ

طبق مطالعات فدراسیون جهانی کوچینگ (ICF)، سه مزایای اصلی کار با کوچ اینهاست:

- بهبود روابط
- افزایش اعتماد به نفس/عزت نفس
- افزایش بهره وری



به طور خاص تر در حیطه بیزینس کوچینگ منافع زیر در اثر استفاده از خدمات بیزینس کوچ برای افراد و سازمانها ایجاد شده است:

- **رشد کسب و کار**: در اثر برنامه ریزی اصولی و هدف گذاری صحیح برای درآمد زایی و توسعه کسب و کار.
- **تقویت مهارت های مدیریتی**: از جمله مهارت های رهبری، ارتباط موثر و حل تعارضات محیط کار.
- **خودآگاهی**: خواه در حیطه استعدادها و توانمندیها باشد، چه در حیطه باورها و عادتها، چه در زمینه مدیریت احساسات و هیجانات، و چه در هر حیطه دیگری، خودآگاهی پیش نیاز هر تحول مثبت است.

طبق بررسیهای betterup صاحبان کسب و کار و مدیران سازمانی در اثر کار با بیزینس کوچ علاوه بر حیطه های بالا، در این زمینه ها نیز رشد چشمگیر داشته اند: هوش هیجانی، خوش بینی، برنامه ریزی استراتژیک، مهارتهای تحلیلی، بازاریابی و فروش، سخنرانی و ارائه و غیره.



آیا مربیگری کسب و کارهای کوچک با کسب و کارهای بزرگ متفاوت است؟

بله، مربیگری کسب و کارهای کوچک و بزرگ در برخی جوانب ممکن است متفاوت باشد. اندازه و مرحله توسعه کسب و کار، نیازها، چالش‌ها، و مسائل مرتبط با کسب و کار ممکن است بین کسب و کارهای کوچک و بزرگ متفاوت باشد، و در نتیجه رویکردها و راهکارهای مربیگری نیز ممکن است تفاوت‌هایی داشته باشند. کسب و کارهای کوچک معمولاً با محدودیت‌های مالی، منابع محدود، و تهدیدهای دیگر مواجه هستند. در نتیجه، مربیگری کسب و کارهای کوچک ممکن است بیشتر تمرکز بر توسعه استراتژی‌های مالی، برندینگ، بازاریابی بودجه‌بندی، و مدیریت منابع انسانی داشته باشد.

به عنوان مقابل، کسب و کارهای بزرگ ممکن است با چالش‌ها و مسائل مدیریتی پیچیده‌تری روبرو شوند، مانند مدیریت تیم‌های بزرگ، ارتباطات سازمانی، استراتژی‌های چندملیتی، و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک پیچیده. در نتیجه، مربیگری کسب و کارهای بزرگ ممکن است بیشتر بر توسعه مهارت‌های مدیریتی، رهبری، توسعه استراتژی‌های بلندمدت، و بهبود عملکرد سازمانی تمرکز کند.

به هر حال، هر چند تفاوت‌هایی بین مربیگری کسب و کارهای کوچک و بزرگ وجود داشته باشد، اما برخی اصول و مهارت‌های مربیگری به طور کلی در هر دو مورد قابل استفاده است، مانند توجه به نیازها و اهداف کسب و کار، تعیین اهداف، ایجاد راهبردهای عملی، انگیزش و الهام بخشی، ارزیابی عملکرد، بهبود مهارت‌ها و عملکرد، و مدیریت تغییرات. در هر دو حالت، مربیگری به منظور کمک به کسب و کارها برای دستیابی به اهداف و موفقیت بهره‌برداری می‌شود، با این تفاوت که نیازها، چالش‌ها، و موقعیت‌ها ممکن است در کسب و کارهای کوچک و بزرگ متفاوت باشد و در نتیجه رویکردها و راهکارهای مربیگری نیز باید با این تفاوت‌ها در نظر گرفته شوند.



بیزینس کوچینگ در ایران

امروزه با توجه به افزایش سرعت تحولات و رقابت شدید، تغییرات اجتناب‌ناپذیر هستند. بنابراین مدیران و صاحبان کسب و کار نیازمند استفاده از روش های جدید، جهت افزایش بهره وری و عملکرد هستند.

این دیدگاه و رویکرد باعث شده که در ایران هم طی چند سال اخیر به استخدام یک بیزینس کوچ، توجه بیشتری شود و سازمانهای کوچیک و بزرگ و نیز بسیاری از کارآفرینان به طور منظم از خدمات بیزنس کوچینگ استفاده نمایند.

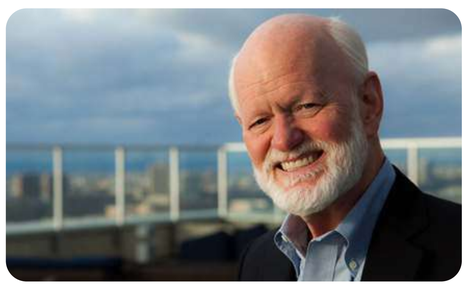
نمونه کسب و کارها و سازمانهایی که در این لحظه از خدمات بیزنس کوچینگ استفاده می کنند: شرکتهای بازرگانی، کارخانه‌های تولیدی، دیجی کالا، شرکتهای خودروسازی، مشاوران املاک، سالنهای زیبایی، شرکتهای نتورک مارکتینگ، شرکتهای بیمه و هزاران شرکت دیگر.

نگاه برخی از چهره ها به بیزینس کوچینگ

بیل گیتس (بنیان گذار مایکروسافت): همه نیاز به کوچ دارند.



مارشال گلداسمیت (نویسنده کتاب رهبر آینده) : رهبران بزرگ باید ظرفیت بالایی داشته باشند. آن ها باید استراتژی، دانش شغلی، پدیده جهانی شدن و تاثیر فناوری بر کسب و کارشان را درک کنند. رهبران باید روی افراد تاثیر بگذارند، برای آن ها الهام بخش باشند و آن ها را به حرکت وا دارند. برای بهبود رفتار رهبران در محیط کار، آن ها باید زیر نظر یک کوچ باشند.



رابرت ناردلی (مدیر عامل HOME DEPOT) می گوید: من کاملا معتقدم که هیچ فردی مگر با داشتن کوچ، هرگز به حداکثر توانایی خود نمی رسد.



اریک اشمیت (مدیر عامل سابق گوگل): استخدام یک بیزینس کوچ، بهترین تصمیم دوران حرفه ای من بوده است.

برایان تریسی (نویسنده کتاب قورباغه را قورت بده) این نظر را دارد: چه شما یک کسب و کار محلی کوچک دارید، چه در حال ساختن یک شرکت در ابعاد جهانی هستید، بیزینس کوچینگ برای شما مزایای زیادی دارد. این مبالغه نیست.

افسانه هایی غلط درباره ی بیزینس کوچینگ

کوچینگ گران است و من باید سرمایه ام را پس انداز کنم.

در حالیکه اگر واقع بینانه نگاه کنید، شما از طریق کوچینگ برای شناسایی و حل چالش های اصلی کسب وکار خود یک نوع سرمایه گذاری انجام می دهید که باعث افزایش بازدهی می شود. مبلغ سرمایه گذاری برای کوچینگ چندین برابر به شما برخواهد گشت.

من برای کوچینگ زمان ندارم، تمام وقت خودم را برای کسب و کارم می گذارم.

این افراد درگیر حل مشکلات کاری خود هستند و این موضوع که چالش ها ادامه دارند و حتی ممکن است بدتر هم شوند را تایید می کنند. در حالیکه با زمان گذاشتن برای کوچینگ به رفع ریشه اصلی این چالش ها پرداخته می شود و زمانشان هم به نوعی آزادتر خواهد شد.

خودم می دانم که اشتباهم در بیزینس کجاست.

کسی که در حل چالش خود گیر کرده است احتمالا ریشه اصلی چالش را نمی داند. تجربه کوچینگ نشان داده، مسائلی که مراجعان به جلسه می آورند غالبا با مساله اصلی زمینه ای متفاوت است. برای برطرف شدن اصولی چالشهای پایدار، نیاز به کوچینگ می باشد.

کوچینگ هیچ تغییری در سازمان من نمی دهد.

شاید تجربیات ناموفق کار با کوچها را در سازمانهای دیگر دیده باشید یا خودتان تجربه ناموفقی داشته اید. اما اگر به واقعیت بازار نگاه کنید، تقریبا تمام بیزنسهای پیشرو و رهبران موفق امروزی از خدمات بیزنس کوچینگ چه برای خودشان و چه مدیران شان استفاده می نمایند.

من دنبال کسی هستم که خودش بیاید و مشکلاتم را حل کند.

در کوچینگ، مراجع خودش متخصص موضوع خودش است و بیزینس کوچ، متخصص فرایند کوچینگ. هیچکسی بهتر از مراجع مسائل بیزنس اش را نمی شناسد، اما کوچ کمک می کند که مراجع به بهترین شکل ممکن و با حداکثر توان اش با مسائل برخورد کند و آنها را حل نماید. در ضمن، در کوچینگ ماهی به دست فرد نمی دهند، بلکه او ماهیگیری یاد می گیرد.
حسابدار و وکیل به من اطلاعات می دهند، چه دلیلی وجود دارد که من به فرد دیگری پول بدهم؟ حسابداران و وکلا راهنمایان باارزشی هستند. اما یک بیزینس کوچ با تجربه علت های اصلی چالش را ریشه یابی می کند و با شما تا حل آن چالش همراه می شود. چالش ها ممکن است عملکردی، استراتژیک و یا مربوط به نیروی انسانی باشند.

چه افراد و کسب‌وکارهای معروفی از کوچینگ استفاده کرده‌اند؟

کوچینگ، یکی از قدرتمندترین ابزارها برای بهبود عملکرد، رشد و توسعه کسب و کارها است. در این بخش به کسب‌وکارهایی بزرگی که از کوچینگ کسب و کار استفاده کرده‌اند، اشاره می‌کنیم.

1. شرکت Google

یکی از نمونه‌های موفق استفاده از کوچینگ کسب و کار، شرکت گوگل است. گوگل با استفاده از کوچینگ، توانست عملکرد خود را بهبود بخشیده و تعداد کارمندان، سود و رشد خود را افزایش دهد. اشمیت، مدیرعامل سابق گوگل در مصاحبه‌ای با مجله فورچون اظهار داشته است که «همه به یک مربی نیاز دارند.»



2. شرکت Airbnb

شرکت Airbnb نیز از کوچینگ کسب و کار برای بهبود عملکرد خود استفاده کرد. این شرکت توانست رشد فوق العاده‌ای را تجربه کند و موفق به جذب بیش از ۱۰۰ میلیون کاربر در سراسر جهان شود.



3. شرکت Dropbox

شرکت Dropbox هم برای بالا بردن کیفیت خود از یک کوچ کسب‌وکار کمک گرفت. این شرکت توانست دسترسی به فضای ذخیره‌سازی پویا را ارائه دهد و تعداد کاربران خود را افزایش دهد.



همچنین، بسیاری از کارآفرینان و شخصیت‌های مشهور در سراسر جهان از این خدمات بهره‌برداری کرده‌اند. برخی از این شخصیت‌ها عبارتند از:

ایلان ماسک (Elon Musk): موسس و مدیرعامل شرکت‌های معروفی همچون تسلا، اسپیس‌ایکس، و بورینگ کامپانی.



اوپرا وینفری (Oprah Winfrey): تهیه‌کننده، کارآفرین، و مجری مشهور تلویزیونی.



ریچارد برانسون (Richard Branson): موسس و مدیرعامل گروه ویرجین، شامل بیش از 400 شرکت در صنایع مختلف.



تونی رابینز (Tony Robbins): یکی از معروف‌ترین مربیان کسب و کار و مشاوران موفقیت در جهان.



شریل سندبرگ (Sheryl Sandberg): مدیرعامل عملیات Facebook و نویسنده معروف کتاب "به سوی ادامه: زندگی، کار، و یادگیری در گذر زمان" وی از مربی کسب و کار اینترنتی استفاده می کند.



آکادمی کوچینگ ستاره شمال
با مدیریت دکتر شهاب اناری

این فهرست تنها یک بخش کوچک از کارآفرینان و شخصیت‌های معروف است که برای بهبود عملکرد و توسعه کسب و کارهایشان از این خدمات استفاده کرده‌اند. بسیاری از کارآفرینان و مدیران موفق در سراسر جهان از مربیان کسب و کار و کوچ‌های حرفه‌ای برای بهبود عملکرد، توسعه مهارت‌ها، و دستیابی به اهدافشان استفاده می‌کنند. ریچارد برانسون، بنیانگذار گروه ویرجین می‌گوید: «از هر تاجر موفقی بپرسید، آن‌ها همیشه (می‌گویند) در نقطه‌ای از جاده یک مربی بزرگ داشته‌اند.»ف

آمارهای مربوط به بیزینس کوچینگ !

یک مطالعه نشان داد که برای شرکت های مورد بررسی کوچینگ مدیران عالی می تواند تا 788% بازده سرمایه گذاری داشته باشد.

مطالعه Fortune 1000 نشان داد که میانگین بازگشت سرمایه (ROI) در کوچینگ اجرایی تقریباً شش برابر آن چیزی است که در ابتدا برای خدمات مربیگری پرداخت می کردند.

طبق گفته موسسه کوچینگ Institute of Coaching از موسسات وابسته به دانشکده پزشکی هاروارد، بیش از 70 درصد از دریافت کنندگان کوچینگ بهبود قابل توجهی در روابط، ارتباطات و عملکرد کاری تجربه می کنند.

طبق آمار Personnel Management Association: مدیرانی که بیزینس کوچینگ و آموزش را با هم دریافت کردند،86% افزایش سوددهی داشتند. در مقابل مدیرانی که فقط آموزش را دریافت کردند 22% افزایش سوددهی داشتند.

طبق آمار Metrix Global LLC :

53% صاحبان کسب و کار و مدیران ارشد گزارش دادند که افزایش سوددهی داشتند.

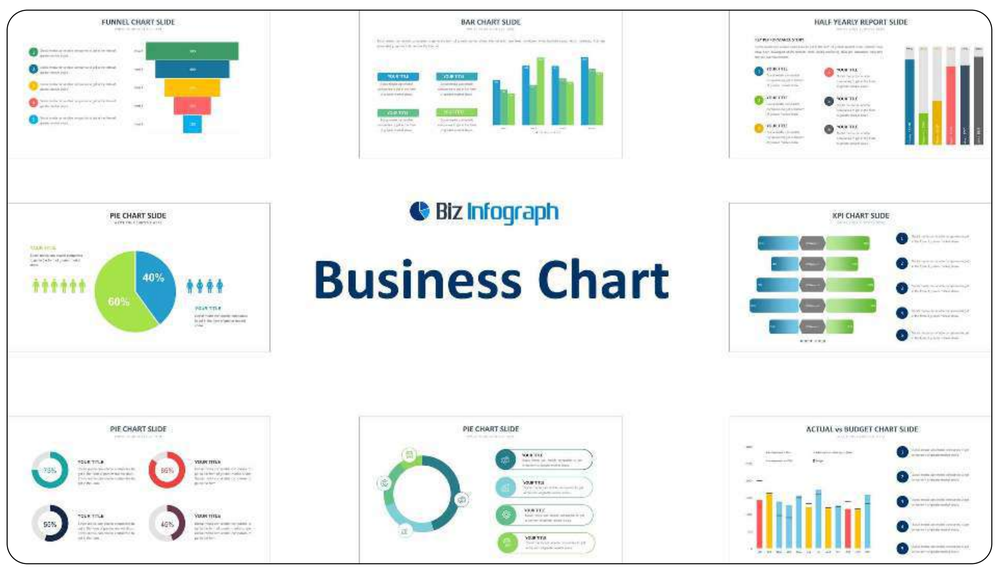
61% صاحبان کسب و کار اعلام کردند که رضایت شغلی پیدا کردند.

23% مدیران ارشد اعلام کردند که با کمک کوچینگ، هزینه های عملکردی آن ها کاهش پیدا کرده است.

22% سازمان ها اعلام کردند که به وسیله کوچینگ، افزایش سوددهی داشتند.

67% صاحبان کسب و کار و مدیران ارشد اعلام کردند، مهارت های مرتبط با بیزینس آن ها، ارتقا پیدا کرده است.

بیزینس هایی که برای کوچینگ هزینه پرداخت کردند،$7.90 به ازای هر $1.00، بازگشت سرمایه داشتند.





مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

4 کوچینگ مدیران

کوچینگ مدیران عمدتا زیر شاخه ای از بیزینس کوچینگ محسوب می شود. مبحث کوچینگ مدیران را در دو بخش ارائه می دهیم:

1. وقتی مدیران از خدمات یک کوچ استفاده می کنند

2. وقتی مدیران مهارت کوچینگ را یاد می گیرند و در سمت مدیریتی خود به کار می برند

ابتدا با موضوع اول شروع می کنیم: این که یک مدیر با استخدام یک کوچ چه منافعی به دست می آورد و چطور باعث ارتقا عملکرد خود و نیز اعضای مجموعه می شود.

مدیران آگاه به این موضوع واقف هستند که به علت تغییر و تحول سریع دنیای امروز، همه چیز را نمی دانند. از طرفی روزگار کنترل کردن کارمندان و دستور دادن به آن ها به پایان رسیده است. پس برای ارتقا عملکرد خود در چنین شرایطی ناگزیر به یافتن چاره ای هستند. استفاده از کوچینگ این امکان را فراهم می آورد تا مدیران چالشها و اهداف پیش رویشان را دقیقتر ببینند، باورهای خود را به چالش بکشند، راه حلهای خلاقانه برای مشکلات پیدا کنند و در مسیر شکوفایی اقدام نمایند. وقتی مدیر از خدمات کوچینگ استفاده می کند، ارتباط درستی با کارمندان خود برقرار می کند، کارمندان هم مشارکت بهتری می نمایند و نتیجه نهایی بسیار بهتر خواهد شد. یک کوچ حرفه ای با استفاده ازمهارت همدلی و گوش دادن فعالانه، فضای امن و آرامی فراهم می کند و سوالات قدرتمندی را مطرح می نماید که باعث آگاهی مدیر و اقدام او به سمت هدف دلخواهش می شود. همچنین، کوچ با بازخورد ها و حمایت های خود باعث افزایش اعتماد به نفس و همین طور حس توانمندی در مدیر می گردد. به طور کلی فرایند کوچینگ باعث تسهیل و تسریع حرکت یک مدیر می شود.

کوچینگ مدیران یعنی چیست؟

کوچینگ مدیران **Leadership Coaching** یک پروسه آگاهی بخش است که باعث رشد و ارتقای استعدادها و مهارت های یک مدیر و به واسطه آن اعضای مجموعه او می شود. شاید وقتی از کوچینگ مدیران صحبت می کنیم، این سوال درذهن ایجاد شود که دقیقا به چه معنی است؟



کوچینگ مدیران چه فرقی با خدمات مشابه دارد؟

یک مدیر، بنا به شرایط و نیازی که دارد از خدمات مختلفی استفاده می کند، به طور مثال: مشاوره، آموزش و کوچینگ.

استفاده مدیر از خدمات مشاوره

فرض کنید یک مدیر در مورد حساب و کتاب مالی خود به چالش برخورد کرده است و برای برون رفت از این چالش نیاز به کمک دارد. این جا یک مشاور مالی می تواند کمک کننده باشد. مشاور براساس علم و تجربه ای که دارد و بعد از بررسی چالش، راه حل ارائه می دهد. حالا مدیر راهکار را دریافت کرده و اجرا می نماید.

پس در خدمات مشاوره:

- اطلاعات تخصصی در دستان مشاور است.
- مشاور در یک حیطه مشخص تخصص و تجربه دارد.
- تمرکز مشاور بر روی چالش و ارائه راه حل است.



استفاده مدیر از یک دوره آموزشی

مدیران هم نیاز به آموزش دارند. درنظر بگیرید که یک مدیر برای یادگیری تکنیک های برقراری ارتباط موثر به سراغ یک دوره آموزشی می رود. مدرس براساس برنامه ای که از قبل مشخص شده و همین طور براساس دانش و تجربه ای که دارد، مطالب را ارائه می دهد. مدیر براساس اصولی که یاد گرفته بر حسب نیاز از آن ها استفاده می کند.

پس در یک دوره آموزشی:

- برنامه آموزشی مشخص وجود دارد.
- مدرس، مسلط و دانای بر اطلاعات است.
- تمرکز بر انتقال اطلاعات است.



کوچینگ مدیران اجرایی

کوچینگ مدیران اجرایی یک سری گفتگوی بالغانه بین دو بزرگسال است که طی آن کوچ حرفه ای به مراجع کمک می کند از نقطه فعلی خود به نقطه مطلوبی که در نظر دارد برسد. در طی این فرایند، پاسخها از درون خود مراجع بر می آید.

یک مدیر به طور کلی در یکی از حالت های زیر به کوچ مراجعه می کند:

زمانی که در ابتدای مسیر حرفه ای خود است و تمایل دارد که با یک کوچ همراه شود. وقتی که در مسیر کاری خود به چالش برمی خورد و احساس می کند که وجود یک همراه بدون قضاوت که به او بازخورد دهد، می تواند کمک کننده باشد.

هنگامی که می خواهد در مسیر حرفه ای خود، رشد بیشتری داشته باشد و به عملکرد حداکثری برسد.

کوچ با استفاده از مهارت هایی که به کار می گیرد، به عنوان یک همراه و بازخورد دهنده این امکان را برای مدیر فراهم می کند تا جوانب مختلف اهداف خود را ببیند و نگرش جدیدی نسبت به موقعیت خود پیدا کند و براساس توانمندی که از خود و کارمندانش شناسایی کرده است، برنامه ریزی می کند.

پس در فرایند کوچینگ مدیران اجرایی:

- تمرکز اصلی بر روی مراجع (مدیر) است.
- اساس بر مشارکت و برابری بنا شده است.
- راه حلها از درون مراجع (مدیر) بر می آید.
- نگاه رو به آینده و تمرکز بر روی راه حل است.



چرا مدیران به کوچینگ نیاز دارند؟

با یک سوال شروع می کنیم: چرا ورزشکاران حرفه ای نیاز به مربی دارند؟ دلیل این است که ورزشکاران در بالاترین سطوح حتی قهرمانی نیز نیاز به مربی دارند. ورزشکار به فردی مجرب نیاز دارد که از بیرون ناظر او باشد و به او بازخورد دهد. در نتیجه این رویکرد، سطح مهارتی و توانمندی ورزشکار ارتقا می یابد.

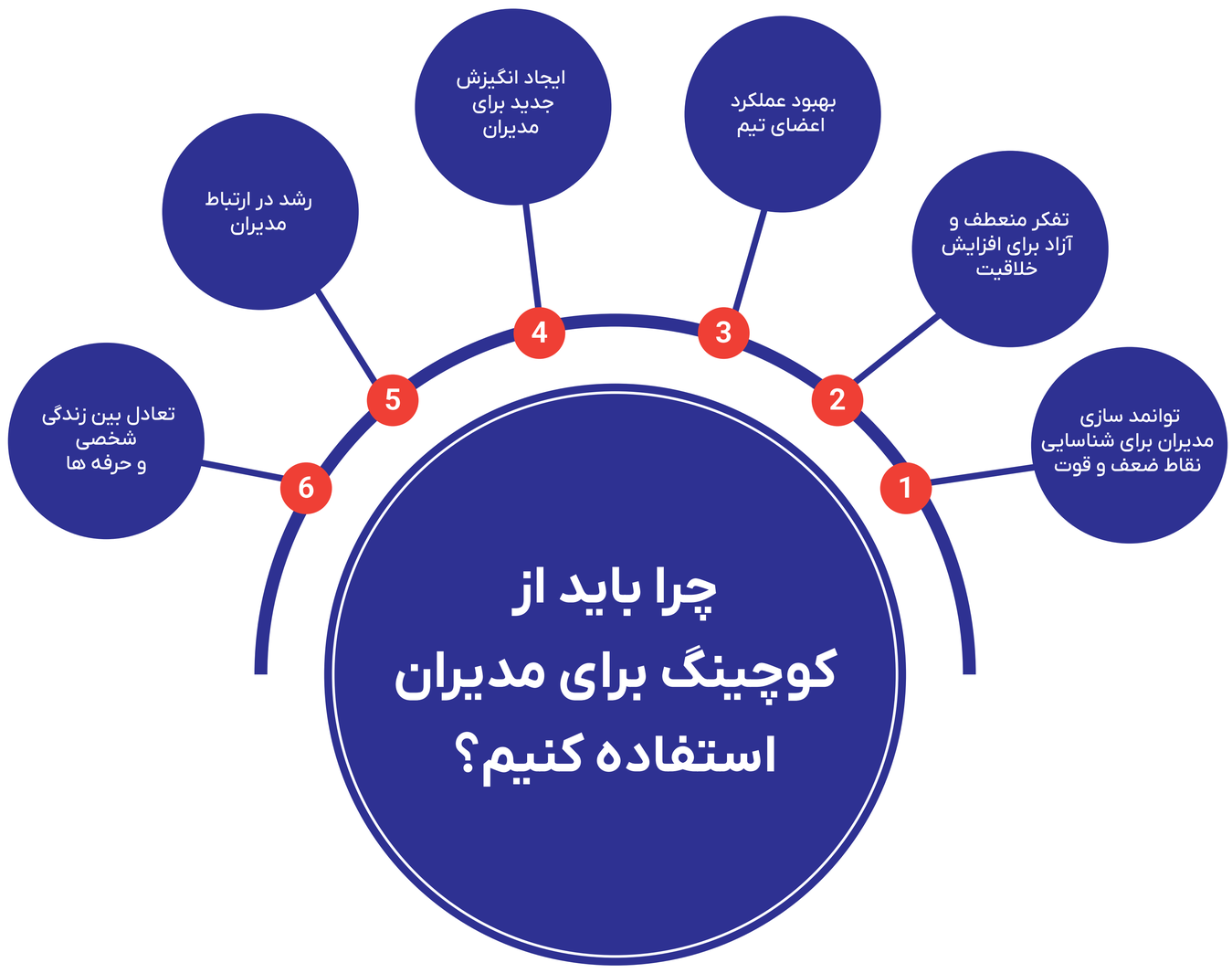
در مدیریت هم با اینکه فرد شاید در رده های بالای سازمانی است اما برای رشد مهارت های مدیریتی و بهبود کیفیت ارتباطی خود با کارمندان نیاز به همراهی با یک کوچ دارد.

پس یک مدیر پویا برای موثر بودن در زمینه کاری خود می تواند از خدمات یک کوچ بهره مند شود. چون مدیر به طور اجتناب ناپذیری در محیط کارش به چالشهایی بر می خورد که لزوما با دریافت آموزش یا گرفتن مشاوره حل نمی شود و باید راه حلی اختصاصی از درون خود مدیر برای شرایط ویژه او کشف شود،

فواید کوچینگ مدیران

استخدام یک کوچ باعث اثرات مثبت بر روی بازدهی عملکرد مجموعه می شود. این نتایج مثبت حاصل توسعه مهارت های یک مدیر و همین طور تغییر نگرش و حالات احساسی او می باشد.

در این قسمت به شش منفعت کلیدی که استخدام یک کوچ به همراه دارد، می پردازیم:



توانمند سازی

در واقع کوچ مدیران در طی فرایند کوچینگ با بازخوردها و حمایت هایی که به عمل می آورد، به مدیر کمک می کند تا نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کند و در نتیجه با این آگاهی بهتر می تواند از موانعی که در مسیر رسیدن به اهداف وجود دارد، عبور کند. هم چنین همراهی کوچ باعث ایجاد انگیزه برای پیشرفت و پایبندی مدیر به اجرای اقدامات می شود.

تفکر منعطف و آزاد

ماهیت جلسات کوچینگ باعث می شود تا مدیر تفکری منعطف داشته باشد. در نتیجه این رویکرد، خلاقیت فرد افزایش می یابد. این قابلیت کوچینگ با توجه به تغییرات گسترده ی دنیای امروز (شبکه های اجتماعی، تقاضای مشتریان و...) بسیار مورد توجه قرار دارد.

بهبود عملکرد

کوچینگ رویکرد تحول آفرین دارد. درواقع این فرایند باعث می شود تا مدیر، استعداد اعضای تیم خود را در کنار چالش ها و نقاط ضعفی که هر کدام دارند در نظر بگیرد. این نوع نگرش و توجه باعث ارتقا کارکرد کارکنان براساس توانمندی هایشان می شود.



نگرش جدید

اساس جلسات کوچینگ برسوالات قدرتمند و گوش دادن فعالانه است، گفت وگویی که از این طریق ادامه می یابد باعث روشن شدن چالش های عمقی و کلیدی می شود و به مدیر کمک می کند تا این موضوعات را به صورت ریشه ای برطرف کند.

رشد و پیشرفت در ارتباطات

یکی از موارد مهم در برقراری ارتباط، انتقال پیام به طور واضح به مخاطب است. کوچ نقاط ضعف یک مدیر را در ارتباطات به خصوص با اعضای تیم شناسایی می کند و برای رفع آن ها همراهی لازم را دارد.

تعادل بین زندگی شخصی و حرفه ای

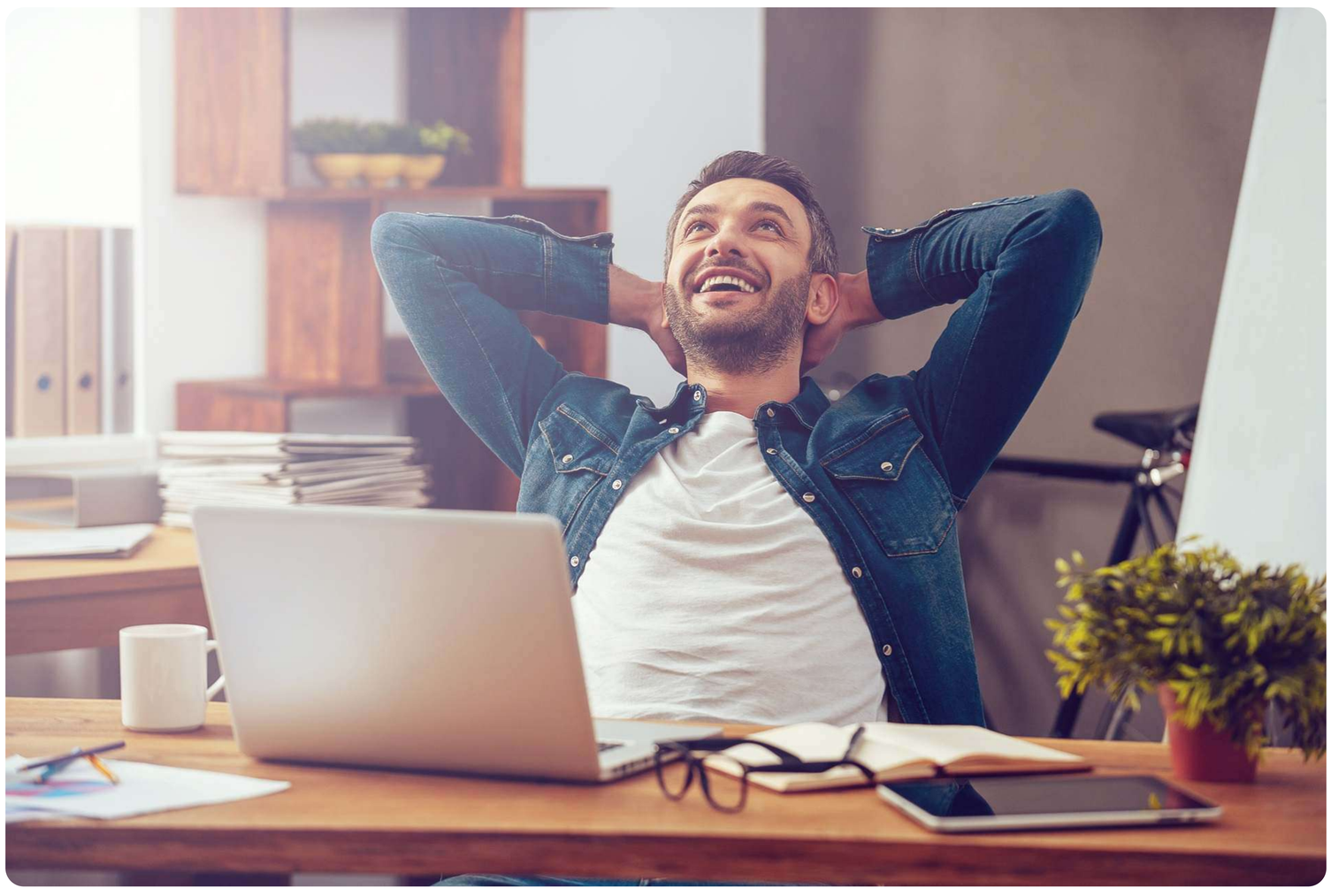
شاید به نظر برسد که مدیران فرصتی برای برگزاری جلسات کوچینگ ندارند، اما مدیرانی که این فرایند را تجربه می کنند، می دانند که کوچینگ با شناسایی نقاط کور و آگاه کردن آن ها این فرصت را می دهد تا برای خودشان زمان بخرند و از این طریق به تعادلی که مد نظر خود دارند، دست پیدا کنند.

چطور بدانیم یک کوچ مدیران Leadership Coach برای ما مناسب است یا نه؟

در این قسمت به نکاتی اشاره می کنیم که مدیر با جستجو و توجه به آن ها در جلسه اکتشافی (اولین جلسه ای که برای بررسی هماهنگی کوچ و مراجع برگزار می شود تا اگر مورد تایید دونفر قرار گرفت، قرارداد بسته شود) تا حدودی متوجه می شود که آیا کوچ برای او مناسب است یا نه.

- **وقتی که شما حس کنید در ارتباط با او یک فضای امن و حمایتی را تجربه می کنید.**

این حس باعث می شود تا شما از آسیب پذیر بودن در مقابل کوچ هیچ ابایی نداشته باشید و بتوانید به راحتی خود را ابراز کنید. هم چنین برای اینکه یک ارتباط قوی در کوچینگ شکل بگیرد شما باید با کوچ خود هماهنگ و راحت باشید چه از نظر شخصیتی، برنامه ریزی و...



- **وقتی که شما حس کنید اهداف شما مورد توجه قرار می گیرد.**

چون کوچ براساس صحبت های شما، اهداف شما را درک می کند. پس بی توجهی کوچ به این ماجرا و در واقع تمرکز کوچ بر روی خود و رویکردی که می خواهد در پیش بگیرد، کاملا مشخص می شود. در نتیجه شما تصمیم می گیرید با کوچ دیگری قرارداد ببندید.

- **وقتی که کوچ به صورت مشخص به شما بازخورد می دهد.**

یک کوچ حرفه ای دقیقا مثل آینه عمل می کند. چون به طور کاملا شفاف مواردی را که می بیند و می شنود، بازتاب می دهد. این ویژگی کمک می کند تا شما نقاط کور خود را شناسایی کنید و راهکارهایی برای برطرف کردن آن ها پیدا کنید. پس شما باید دنبال کوچی باشید که درکنار توجه به اهداف شما، بازخورد هایی به شما دهد تا باعث آگاهی بیشتر شما شود.



- **مدت زمان کار شما با کوچ**

مطمئنا برای شما مهم است که این فرایند چقدر طول می کشد تا برنامه ریزی ذهنی برای خود داشته باشید. پس اگر از نظر زمانی که یک کوچ به شما ارائه می دهد که به طور معمول بین 3 تا 12 ماه است، هماهنگ نبودید، می توانید در انتخاب خود تجدید نظر کنید.



- **توجه به فاصله زمانی جلسات**

چون یکی از مواردی که در فرایند کوچینگ اهمیت دارد بحث استمرار است و اگر جلسات هر هفته یا هر دو هفته برگزار شود، همانند ایستگاه هایی است که مدیر بازخورد می گیرد و براساس آن قدم برمی دارد. بنابراین از نظر این موضوع هم باید با کوچ خود هماهنگ باشید.



- **باور داشتن به توانمندی مراجع**

مصداق این جمله است که عظمت باید در نگاه تو باشد، نه در آن چیزی که به آن می نگری. یک کوچ حرفه ای دارای این نوع نگاه است و بزرگی را در مراجع می بیند.



- **رعایت اخلاقیات**

اصل بسیار مهمی که موارد مختلفی را شامل می شود. از جمله احترام به مراجع از هر جایگاه، دین، قومیت و نژادی که باشد، رعایت اصل محرمانگی و تمامی مواردی که از اصول اخلاقی یک کوچ حرفه ای می باشد.

- **توجه به آموزش و سرمایه گذاری بر روی رشد و توسعه فردی**

یک کوچ حرفه ای دائما در حال یادگیری است. یک کوچ حرفه ای می داند هر قدر که روی خود سرمایه گذاری کند، به همان اندازه به مراجع خود کمک می کند.

به طور کلی شما به کوچ و فرایند کوچینگی نیاز دارید که شما را متعهد و مسئولیت پذیر بار بیاورد و به گونه ای نباشد که فقط به حضور ابزارها، پیگیری ها و بازخوردهای کوچ وابسته شوید.

یادمان باشد که اساس کوچینگ این است که ماهیگیری به فرد یاد بدهد، نه اینکه ماهی را به دست او بدهد.

آمارهای معتبر درمورد استفاده از کوچینگ مدیران Leadership Coach

طبق تحقیقات فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF)

96% مدیرانی که کوچ استخدام کردند، اعلام کردند که این فرایند را تکرار می کنند.

فاکتورهایی که کوچینگ بر روی آن ها اثر داشته و باعث ترغیب مدیران شده شامل: افزایش سوددهی، بالا رفتن سطح عملکرد کارکنان، کاهش هزینه، رشد درآمد و افزایش فروش که از جمله موارد محسوس به حساب می آیند و در کنار این موارد، افزایش اعتماد به نفس، بهبود روابط و توانمندتر شدن کارمندان نیز به چشم می خورد.



طبق تحقیقات Coachhub

85% مدیرانی که کوچینگ دریافت کردند در برخورداری از مهارت های نرم مثل تاب آوری ارتقا یافتند.



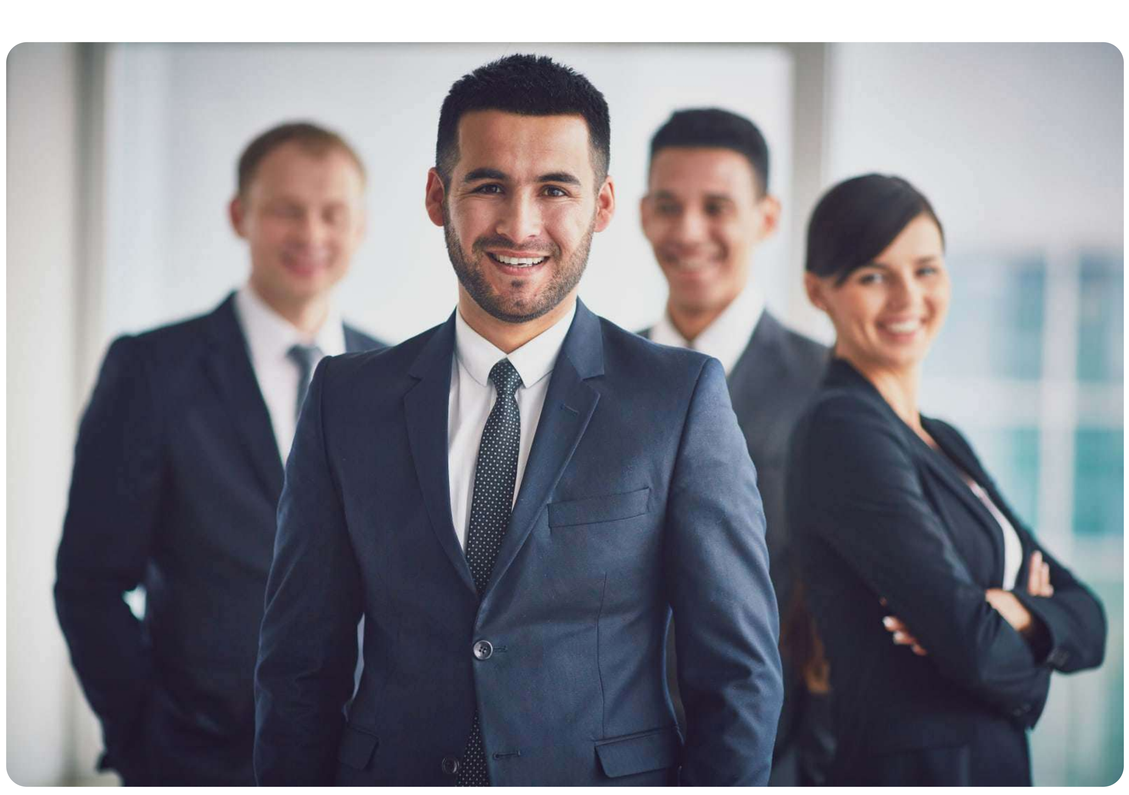
طبق تحقیقات فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF)

مدیرانی که از خدمات یک کوچ استفاده کردند:

- 70% در عملکرد شخصی خود ارتقا یافتند (مثل دست یابی به اهداف، برقراری ارتباط موثر)
- 50% بهبود در عملکرد تیمی داشتند (بهبود در همکاری و مشارکت)
- 48% افزایش در عملکرد سازمان داشتند (مثل افزایش درآمد)

مدیر در نقش کوچ

حالا اجازه بدهید درمورد کوچینگ مدیران در مورد این مفهوم صحبت کنیم که چطور یک مدیر با به کارگیری مهارت‌های کوچینگ، می‌تواند باعث رشد خود و مجموعه خود شود. در عین حال بیشتر به اهمیت کوچینگ پی می‌بریم و دلیل پیشرفت شرکت‌هایی در دنیا مثل گوگل و در ایران مثل دیجی کالا را درک کنیم. برای اینکه مطلب شفاف شود، این گونه توضیح می‌دهیم که مدیریت با نگاه سنتی به این شکل است که مدیر همه راهکارها را می‌داند و در واقع نیازی به همفکری و مشورت با سایر اعضای تیم نمی‌بیند. در نتیجه این نوع نگرش مطمئنا رابطه ی عمیقی بین مدیر و اعضا برقرار نمی شود. در این حالت مدیر کنترل کننده است و و در واقع تمام صورت جلسه از جانب او بیان می شود و کارمندان تنها وظیفه اجرای آن را برعهده دارند.



طبق این توضیحات می توان گفت مدیریت به روش سنتی به این شکل است:

- نگاه از بالا به پایین وجود دارد.
- مدیر راهکار مورد نظر را برای حل چالش ارائه می دهد.
- کارمندان فقط وظیفه اجرای راهکار را برعهده دارند.
- می‌توان تلقی کرد که مدیر در نگاه سنتی بیشتر همانند یک مشاور عمل می‌کند.

اما امروزه در بعضی ازشرکت‌ها و مجموعه‌های بزرگ، مدیر لازم می‌داند تا همانند یک کوچ رفتار کند.ویژگی های مطرح در این رویکرد عبارتند از:

- رابطه بر پایه همکاری و مشارکت برابر است.
- تمامی افراد مورد مشورت قرار می گیرند.

در مدل مدیریتی با رویکرد کوچینگ تمرکز بر ایجاد سطوح بالای عملکرد است. هدف یک مدیر با چنین رویکردی شناسایی نقاط ضعف و قوت کارمندانش است. این رویکرد باعث ترغیب اعضای تیم به تقویت مهارت ها و توانمندی های خود آن ها می شود. بدین ترتیب کارمندان بهتر می توانند در اهداف بلند مدت سازمان نقش داشته باشند. در این جا مدیر به طور منظم با اعضای تیم، موانع را بررسی می کنند و برای پیدا کردن راه حل با هم همکاری می‌کنند. اصل بر مشارکت و همکاری است و یک مدیر با این رویکرد بر ایجاد ارتباط سازنده بین افراد مجموعه و همین طور ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس متمرکز است. چون باور دارد که این موارد در شکل‌گیری یک تصمیم مثبت و سازنده نقش دارند.

از جمله ویژگی های پررنگ در این رویکرد:

- همکاری
- گوش دادن فعالانه
- بازخورد دادن
- باور به توانمندی ها
- همدلی
- ایجاد آگاهی
- رشد شخصی و حرفه ای



اگر بخواهیم به شیوه مدیریت با رویکرد سنتی و این نوع رویکرد نگاهی بیندازیم. در نوع سنتی معمولا نوع نگاه کنترلی و آمرانه است. به عبارت دیگر این طور به نظر می رسد که مدیر همه جواب ها و راه حل ها را می داند. اما در نوع دوم، مدیر و اعضای تیم در تعامل با هم هستند و این سبک از مدیریت باعث ارتقا توانمندی همه افراد حاضر در تیم می‌شود.

در مدیریت با رویکرد کوچینگ که بر پایه ارتباط و تعامل بین افراد است، یک انگیزه برای افراد تیم جهت انجام وظایف شان به وجود می آید. درواقع این رویکرد باعث ایجاد تعهد و مسئولیت در فرد می شود. اما در نوع سنتی به این شکل است که به شکل مستقیم روی انجام وظایف تاکید می‌شود. در مدیریت با مدل کوچینگ به شکل بلند مدت به پیامدهای یک کسب و کار نگاه می‌شود در حالیکه در رویکرد سنتی تقریبا نگاه اینجا و اکنون وجود دارد. در دیدگاه سنتی فرض بر این است که کارمندان نیاز به اجبار و مانیتور شدن از جانب مدیر دارند، در حالیکه در رویکرد کوچینگی باور براین است که کارمندان کار را یک ارزش می دانند و در این رویکرد مدیر بستری را فراهم می کند تا کارمندان به توانمندی برسند. در واقع در این مدل مدیر به صورت منظم به اعضای تیم بازخورد می دهد.

در مدیریت با رویکرد کوچینگ تا جایی که امکان دارد حق انتخاب به کارمندان داده می شود تا بدین شکل حس خوبی از حمایت در آن ها شکل گیرد. از این طریق کارمندان به شکل عاقلانه ای تصمیم می گیرند، چون خود را مسئول می دانند. این کار نتایج خوبی به همراه دارد، از جمله کاهش خطا و اشتباه، افزایش کیفیت در کار و تعامل بهتر با مشتریان. ذکر این نکته خالی از لطف نیست که بگوییم، یک مدیر با استفاده از مهارت های کوچینگ یک رابطه برد - برد را تجربه می کند. چون علاوه بر اینکه این ذهنیت کوچینگی باعث رشد شخصی او می‌شود، همچنین با توجه به نظرات کارمندان خود باعث ایجاد رضایت شغلی در آنان شده، که مجموع این موارد باعث رسیدن مجموعه به اهدافی که مشخص کرده است، می‌شود.

یک مدیر در نقش کوچ چگونه رفتار می کند؟

وقتی یک مدیر به مهارت های کوچینگ تسلط پیدا می کند، بیشتر بر سوال پرسیدن و گوش دادن فعالانه تمرکز دارد تا توصیه کردن و نظر خود را گفتن. بنابراین یک مدیر در نقش کوچ با سوالات هوشمندانه و گوش دادن فعالانه و با اعتماد به توانمندی کارمندش، تلاش می کند او را توانمند و خلاق کند تا خودش مشکلش را حل کند و کمتر به مدیر وابسته باشد. البته در موارد خاص، نیاز به توصیه مستقیم مدیر است که قطعا انجام می شود اما همگان می دانند که در اغلب موارد، خود کارمند وقتی حس استقلال و خلاقیت داشته باشد، می تواند به بهترین شکل مشکلش را حل کند.

اجازه دهید که یک مثال بزنم: کارمندی را در نظر بگیرید که از لحاظ عملکردی ضعیف است و در نتیجه برای مجموعه نیز چالش ایجاد می کند. یک مدیر که به مهارت های کوچینگ مسلط است، نسبت به این مساله کنجکاو می شود و وارد گفت و گو با کارمند خود می شود تا علت را پیدا کنند. در نظر بگیرید این فضای همدلی چه اعتماد و امنیتی برای کارمند ایجاد می کند. حاصل این گفت و گو، شناخت عمیقتر چالش و پیدا کردن راه حل اختصاصی برای کارمند است، که البته از درون خود کارمند برمی آید. (نه به صورت دستوری یا توصیه ای از جانب مدیر)



کارمندی که تصور می کرد باید مورد بازخواست قرار گیرد و همیشه از این موضوع هراس داشت، با برخورد مدیر، چالش های خود را برای کوتاهی در انجام کارش به راحتی بیان می کند، که حتی گاهی اوقات ممکن است این دلایل به خاطر مشکلات خانوادگی که فرد دارد و یا حتی دغدغه های اقتصادی که برایش ایجاد شده، باشد و با حل آن ها فرد به راحتی و با انگیزه به انجام مسئولیت خود می پردازد. یک مثال دیگر، زمانی را در نظر بگیرید که شرکت یا مجموعه با بحران مواجه شده است. یک مدیر که از مهارت های کوچینگ اطلاع دارد، برای آرام کردن شرایط بسیار هوشمندانه عمل می کند و ابتدای امر با استفاده از هوش هیجانی به مدیریت احساسات خود می پردازد و سپس از نظرات و ایده های اعضای تیم برای برون رفت از این شرایط بهره می گیرد. او می داند با پرسیدن سوالات و تمرکز بر راه حل، به راهکارهای مناسبی دست پیدا می کنند.



یا زمانی را در نظر بگیرید که اختلافاتی بین کارمندان به وجود می آید که باعث آسیب به عملکرد مجموعه می شود، در این حالت مدیری که از مهارت های کوچینگ آگاه است، برای برطرف شدن این چالش در فضایی بدون قضاوت و پیش داوری وارد مذاکره با کارمندان می شود. در واقع او هدف را بر شنیدن صحبت های کارمندان می گذارد و آنها را با مهارتهای کوچینگ هدایت می کند تا بهترین راه حل را برای خود پیدا کنند. این کار علاوه بر حل اختلاف، باعث القای حس ارزشمندی در کارمندان می شود.

علاوه بر این مثال ها اجازه دهید یک نمونه گفتگوی کوچینگی که بین یک مدیر و کارمند برقرار می‌شود را در این قسمت از مقاله داشته باشیم. مثلا وقتی کارمند برای گزارش کاری خود نزد مدیر می رود:

راستش خیلی از پروژه عقب هستم و واقعا با صرف وقت زیاد هنوز موفق نشدم که آن را به اتمام برسونم.

کارمند

قطعا پروژه سنگینیه و طبیعی که زمان زیادی ببره. اما به نظرت مشکل کجاست؟

مدیر

واقعا در اوایل کار فکر کردم که چون با یک پروژه دیگه به طور هم زمان کار می کنم ، نمی تونم به درستی به اون برسم، اما بعد از این که با شما مطرح کردم و یه بازه زمانی بلندمدت برای اون پروژه به من دادید، خیالم راحت شد. اما در ادامه مسیر متوجه شدم فقط بحث زمان نیست

کارمند

(و سپس سکوت می کنه)

به چی فکر میکنی؟

مدیر

حقیقتا درابتدا فکر کردم کار با نرم افزاری که در این پروژه نیاز هست خیلی راحته و با کمی تمرین مسلط میشم اما این طور نبود. بقیه قسمت ها روی روال خودش پیش میره اما مواردی که مربوط به کار با این نرم افزار هست نه.

کارمند

قابل درکه که توی استفاده از نرم افزار جدید برات چالش ایجاد کنه. پیشنهادت برای حل این چالش چیه؟

مدیر

راستش خودم به راهکارهای مختلفی فکر کردم. اینکه مثلا دوره آشنایی با اون رو بگذرونم اما خب چون جزئیات زیادی برای استفاده اش در این پروژه وجود داره، دوره کاملی پیدا نکردم. از طرفی خواستم با نرم افزارهای جایگزین بعضی از امکانات اون رو پوشش بدم که بازهم نتیجه بخش نبود. از طرفی چون زمان مون محدود، فقط یه راهکار دیگه به ذهنم میرسه.

کارمند

خب ! راهکاری که داری چیه؟

مدیر

خب شما طی ارزیابی های دوره ای که انجام می دید از ما درخواست می کنید که تمام مهارت هایی که روی اونها تسلط داریم رو ذکر کنیم. به نظرم رسید من خودم توی این چند ماه چند تا دوره جدید شرکت کردم، فکر کردم شاید یکی از اعضای تیم باشه که کار با این نرم افزار بلد باشه و بتونیم در این زمینه از کمکش استفاده کنیم.

کارمند

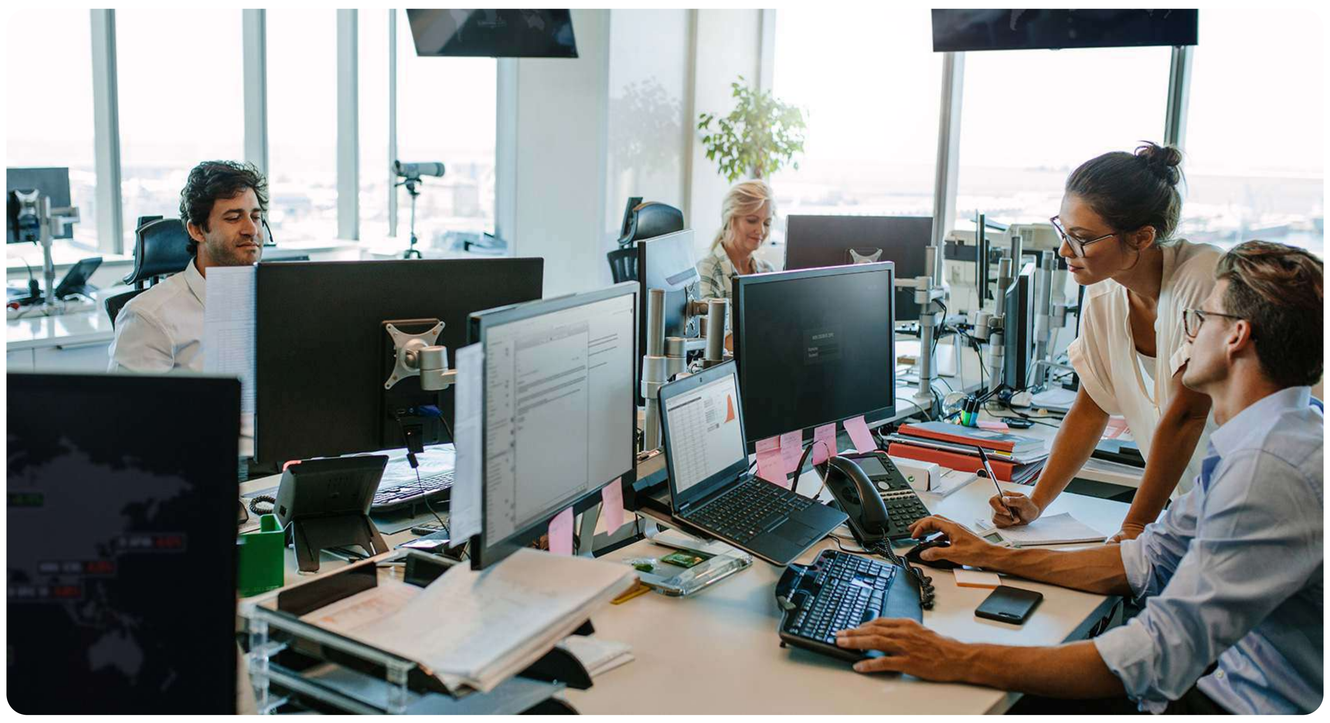
مدیر استقبال می کند و البته حتی اگر این راهکار هم جواب ندهد با تعاملی که بین آن ها وجود دارد به سراغ یک بارش افکار گروهی می روند و در نهایت راه حلی برای این قضیه پیدا می شود. اما نکته اصلی این ماجرا تعامل و احترامی است که در این گفت وگو حاکم است و نگاهی که مدیر دارد مبنی بر اینکه کارمند خودش می تواند راه حل مناسب خودش را پیدا کند و به آن متعهد بماند.

مزایای مدیر در نقش کوچ چیست؟

اساس کوچینگ، باور کوچ به توانمندی، کامل بودن و خلاقیت مراجع است. بر خلاف مدالیته هایی مثل مشاوره، آموزش یا منتورینگ، کوچ اعتقاد دارد مراجع خودش می تواند راه حل چالشش را پیدا کند.

حالا فرض کنید که یک مدیر چنین فضایی را در بین اعضای مجموعه خود ایجاد کند.

- به نظر شما کارمندان در چنین فضایی چه احساسی خواهند داشت؟
- وظیفه و مسئولیت خود را چگونه انجام می دهند؟
- رابطه بین مدیر و کارمند در این حالت به چه صورت است؟



واضح و مشخص است که کارمندان در نتیجه این امر خلاق شده و سعی می کنند تا به کار پیش روی خود نه فقط برای رفع مسئولیت بلکه به عنوان یک تعهد اخلاقی نگاه کنند و رابطه ی حاکم بین افراد بر پایه مشارکت و نگاه برابر است. شاید در نگاه اول این موضوع غیر ممکن به نظر برسد که یک مدیر در رابطه ای برابر با کارمندان خود برخورد کند، اما مدیری که به مهارت های کوچینگ مجهز است این موضوع را درک می کند که این نوع ارتباط، فضایی را برای یادگیری فراهم می کند که در درازمدت به نفع او، کارمند و نهایتا سازمان است. در واقع، با کوچینگ، ماهی گیری را یاد می دهیم به جای آنکه به فرد ماهی بدهیم. بله، کوچینگ شاید کمی بیشتر از روشهای معمول مدیریتی زمان ببرد چون نیازمند گفت و گوی عمیقتر مدیر و کارمند است، اما در چنین فضایی افراد به راحتی راهکارها و ایده های مختلف را ارائه می دهند و در نتیجه این بارش افکار و خرد جمعی راهکار مناسب با چالش پیش رو انتخاب می شود.

کوچ بودن یک مدیر باعث افزایش اعتماد به نفس در کارمندان هم می شود. شاید بپرسید چطور این اتفاق می افتد؟ درواقع عدم نگاه از بالا به پایین مدیر به کارمندان و همین طور بازخورد گرفتن و مورد حمایت قراردادن نظرات آن ها این خودباوری را در آن ها به وجود می آورد. یک فایده مهم دیگر، ایجاد انگیزه در کارمندان است. این انگیزه درونی برخاسته از حس استقلال و توانمندی است که در کارمند بیدار می شود. چه بسا باعث می شود که با دید جدیدی به حرفه خود بنگرند و به عنوان یک ارزش آن را در نظر بگیرند. همین طور یک مدیر در نقش کوچ با نگاه متفاوتی که به موضوعات دارد، سعی می کند تا نقاط قوت و توانمندی های کارمندان خود را شناسایی کرده و از آن ها به طرز مطلوبی در جهت ارتقا عملکرد مجموعه استفاده کند. مدیری که با طرز فکر کوچینگی رفتار می کند، می داند که برای برقراری ارتباط موثر نیاز به هوش هیجانی بالایی دارد. او روش های مختلفی را برای مدیریت احساسات خود و همین طور درک احساس مخاطب خود امتحان می کند.

مخالفان مدیر در نقش کوچ چه دیدگاهی دارند؟

البته باید این موضوع را مد نظر داشت که پروسه کوچینگ نیاز به صرف زمان دارد و برای اینکه فرایند آن محقق شود، نیازمند صبر است. به همین خاطر نقدی که بر این روش وجود دارد این است که در شرایط زمانی محدود و فشرده امکان استفاده از آن وجود ندارد. از طرفی صحبت کردیم درمورد اینکه در مدل مدیر در نقش کوچ، به کارمندان توجه می شود و از آن ها نظرخواهی می شود و صرفا مدیر تمام راهکارها را ارائه نمی دهد. اما گاهی اوقات هست که کارمندان هیچ پاسخ و راهکاری برای چالش مورد نظر ندارند و این جاست که نمی توان به شکل مطلق با مدل کوچینگ پیش رفت.





مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

5 همه چیز درباره کوچینگ سازمانی

گاهی اوقات به دلایل مختلفی، ممکن است عملکرد کارکنان و کارمندان یک شرکت کاهش یابد و سازمان‌ها نتوانند کارایی خوبی از خود نشان دهند.

اگر شما به‌عنوان یک مدیر یا رهبر، بتوانید با تغییر ساختاری در سازمان، راه‌هایی برای رشد و افزایش عملکرد کارمندان، تیم‌ها و به تبع آن سازمان خود پیدا کنید، می‌توانید نتایج عالی برای سازمان رقم بزنید.

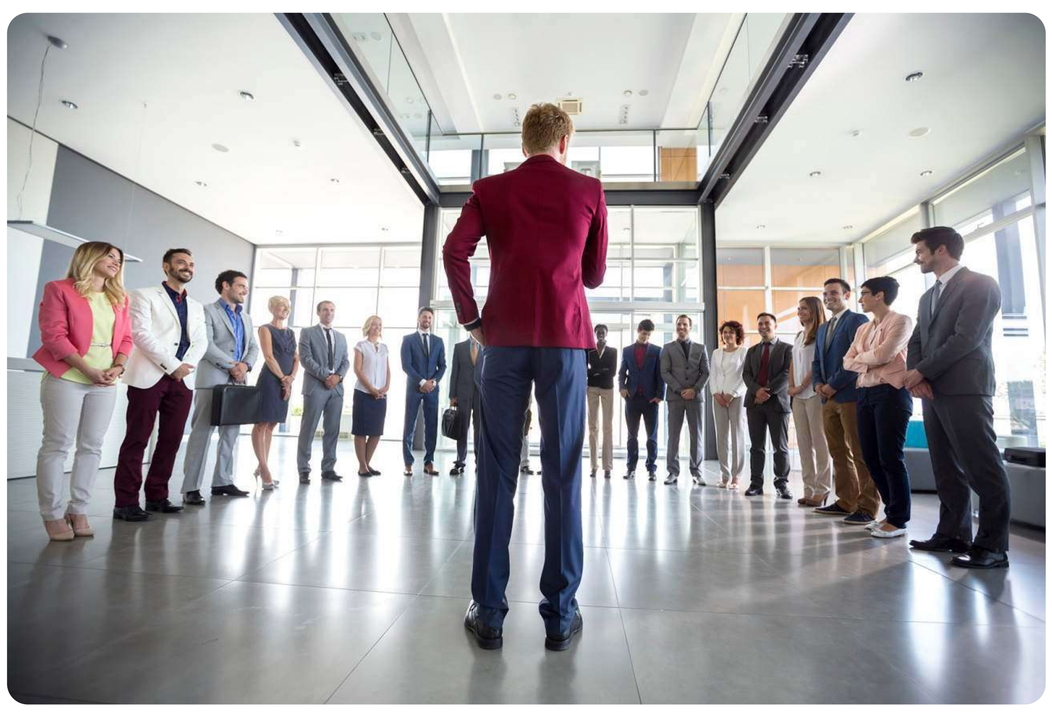
یکی از بهترین راه‌حل‌ها برای شما، کوچینگ سازمانی است. در این مطلب قصد داریم تا به بررسی مفهوم کوچینگ سازمانی، تاریخچه و اهمیت استفاده از آن در سازمان‌ها و کسب‌وکارها بپردازیم. در ادامه با ما همراه باشید.

کوچینگ سازمانی چیست؟

کوچینگ سازمانی به سازمان‌ها و کسب‌وکارها کمک می‌کند تا از طریق بهبود عملکرد کارمندان و تیم‌های مختلف، همکاری موثر آن‌ها باهم و تقویت مهارت‌های ارتباطی و لیدرشیپی، عملکرد و بهره‌وری سازمان افزایش پیدا کند، و نیروهای شاد و راضی‌تری در سازمان‌ها حضور داشته باشند.

کوچینگ سازمانی روی مدیران، کارمندان و تیم‌هایی که یک سازمان را شکل می‌دهند تمرکز می‌کند و هدف اصلی آن، کمک به آن‌ها برای حرکت‌کردن در جهت اهداف و چشم‌اندازهای یک شرکت است.

البته کوچینگ سازمانی می‌تواند در شناسایی اهداف سازمانی و نحوه رسیدن به آن‌ها هم موثر باشد و به سازمان‌ها در موضوعاتی مثل سودآوری، مدیریت بحران و... کمک کند.
پس به زبان خیلی ساده: کوچینگ سازمانی فرایندی است که در آن فردی با نقش مربی یا همان کوچ، با استفاده از اصول و تکنیک‌های خاصی، به مدیران، کارمندان و تیم‌های آن سازمان کمک می‌کند که در جهت اهداف سازمان و در راستای افزایش عملکرد و بهره وری حرکت کنند. این کار در نهایت منجر به بهبود عملکرد و پیشرفت و ارتقای آن سازمان و افزایش درآمد و سودآوری می‌شود.



کوچینگ سازمانی در عمل (مثالی از کوچینگ سازمانی)

شاید بپرسید کوچینگ سازمانی دقیقا چه نتایجی را برای سازمان به همراه دارد و کوچ‌های سازمانی دقیقا چه فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند؟ اجازه دهید با یک مثال توضیح دهیم:

فرض کنید شما به‌عنوان مدیر، در سازمان و شرکت‌تان، با کاهش انگیزه و بازدهی تیم‌ها و کارمندان‌تان روبه‌رو شده‌اید. در اینجا با توجه به ابعاد سازمان، یک یا چند کوچ سازمانی به کمک شما می‌آیند تا این مشکل را حل کنند.

کوچ‌های سازمانی ابتدا به سراغ شناخت سازمان، اهداف و مقاصد و تیم‌های آن می‌روند و با پرسیدن سوالات قدرتمند کوچینگ، سعی می‌کنند دلایل کاهش بازدهی کارمندان، کاهش سودآوری سازمان و... را پیدا کنند.

برای مثال ممکن است کاهش بازدهی و عملکرد یکی از کارمندان به دلیل مشکلات خانوادگی یا اختلاف با یکی از همکاران خود پیش آمده باشد و به عملکرد کل تیم ضربه بزند.

وظیفه کوچ سازمانی این است که در یک فرایند گفت‌وگو محور این دلایل و مشکلات را پیدا کرده و سپس به فرد کمک کند تا با خودآگاهی بیشتر، راه‌حل این مشکل را پیدا کند. این کار در ابعاد بزرگ‌تر باعث می‌شود تا شاهد افزایش عملکرد، رشد و پیشرفت سازمان خود باشید.



تاریخچه کوچینگ در سازمان‌ها و کسب‌وکارها

کوچینگ سازمانی مفهوم نسبتا جدید و نوینی است که در اواخر قرن بیستم شکل گرفت. در این دوره زمانی، با رشد فناوری و اینترنت، تعداد استارتاپ‌ها و کسب‌وکارهایی که ایده و محصولی جدید به بازار عرضه می‌کنند بیشتر شد و در نتیجه، مشکلاتی در سازمان‌های آن‌ها شکل می‌گرفت.

به همین دلیل، محققان برای حل این مشکل، مفهومی به نام بیزینس کوچینگ را ابداع کردند. با گذشت زمان، این مفهوم به بررسی دقیق‌ترِ ساختار سازمان‌ها پرداخت و کوچینگ سازمانی پدید آمد.

تفاوت کوچینگ سازمانی با بیزینس کوچینگ

به طور کلی، کوچینگ سازمانی یکی از انواع و زیرمجموعه‌های بیزینس کوچینگ است. بیزینس کوچ، تلاش می‌کند تا با تجزیه و تحلیل داده‌های یک کسب‌وکار، خروجی‌ها و نتایج یک سازمان را توسعه دهد. کوچ سازمانی نیز تلاش می‌کند تا مواردی مانند سلامتِ فرهنگ رفتاری و سازمانی، عملکردتیم‌ها و... را در نظر بگیرد.

در نتیجه می‌توانیم بگوییم که بیزینس کوچ بیشتر روی توسعه خروجی‌ها و نتایج یک سازمان متمرکز است و کوچ سازمانی، روی بهبود فرایندهای درون‌تیمی یک سازمان تمرکز دارد.





چرا باید از کوچ سازمانی استفاده کنیم؟

شما در یک سازمان با آدم‌ها، ویژگی‌ها و فرهنگ‌های مختلف روبه‌رو هستید؛ بر خلافِ یک ماشین یا ربات، برای مدیریت و افزایش عملکرد، انگیزه و مهارت‌های نیروی انسانی، نیاز دارید تا راهکارهای انسانی را در پیش بگیرید.

یعنی نیازها، دغدغه‌ها و مشکلات نیروی‌های سازمان را بررسی و متناسب با آن‌ها و ویژگی‌های هر فرد، برای افزایش راندمان او در کار، راهکارهایی را بیندیشید.



اینجا است که استفاده از کوچینگ سازمانی برای شما اهمیت پیدا می‌کند. البته موضوع به همین‌جا ختم نمی‌شود و به کار بردن کوچینگ سازمانی در کسب‌وکار، نتایج بسیار زیادی را برای شما به همراه دارد. در این بخش به بررسی این نتایج خواهیم پرداخت.

کمک به رشد سریع کسب‌وکارها

کسب‌وکارها وقتی رشد می‌کنند که حس موفقیت و رشد تیمی (نه فقط رشد فردی) در کارمندان وجود داشته باشد. با کوچینگ سازمانی، اتحاد و ارتباط موثر بین رهبر و سایر اعضای تیم، باعث هماهنگی و تلاش بیشتری در اعضای تیم می‌شود. به همین دلیل رشد کسب‌وکار سریع‌تر اتفاق می‌افتد.

افزایش انگیزه نیروها و سرعت رشد سازمان

شاید بخش بزرگی از مشکل بازدهی‌کم سازمان شما، ریشه در مسائل عاطفی، درگیری‌های ذهنی و مسائل شخصیِ افرادِ مشغول در سازمان داشته باشد. اگر به بررسی این مشکلات نپردازید، ممکن است سازمان شما با شکست‌های بزرگی روبه‌رو شود.

کوچ‌های سازمانی از طریق تعامل و ارتباط نزدیک با تمامی افراد سازمان، نسبت به این مشکلات آگاه می‌شوند و برای حل آن به کارمندان کمک می‌کنند. هرچه ارتباط با کارمندان یک سازمان بهتر باشد، مدیریت کارها هم ساده‌تر می‌شود، انگیزه کارکنان و سرعت رشد سازمان هم بالا می‌رود.



افزایش خلاقیت در سازمان

خلاقیت یکی از مهم‌ترین مسائلی است که شرکت‌های بزرگ به آن اهمیت می‌دهند. با استفاده از خلاقیت در یک سازمان، می‌توانید مشکلات و مسائل را با یک‌دهمِ منابع حل کنید. به دلیل افزایش انگیزه کارکنان با استفاده از کوچینگ سازمانی، خلاقیت نیز در فضای کار افزایش می‌یابد و می‌توانیم شاهد تسهیل فرایند رسیدن به اهداف سازمانی باشیم.



افزایش رضایت شغلی و عملکرد کارمندان

کوچ سازمانی مسئول حفظ سیستم و نظم سازمان است؛ بنابراین کارکنان می‌توانند برای صحبت‌کردن درباره تمام حقوق و وظایف خود به کوچ اعتماد کنند و برای رفع هر نوع ناراحتی در محل کار نزد او بیاید تا این مسائل به‌موقع برطرف شود. این احساس امنیت و اعتمادی که توسط کوچ به کارمند داده می‌شود، باعث می‌شود کارمندان به‌جای هر نقص دیگری در سیستم، روی کار خودشان تمرکز کنند. تمرکز کارمندان روی کار، یک اصل مهم برای بهره‌وری یک شرکت است.

علاوه بر این، یک کارمند زمانی به کار وفادار و متعهد می‌ماند که از طرف رهبر و مدیر، مزایا و پاداش و احترام ببینید. قدردانی و توجه به کارمندان باعث می‌شود که آن‌ها بهتر کار کنند. با کوچینگ سازمانی می‌توانید یک محیط مثبت برای کارمندان ایجاد و آن‌ها را تشویق کنید تا بهتر کار کنند.



اهداف کوچینگ سازمانی چیست؟

در بخش بالا به این موضوع که چرا باید از کوچ سازمانی استفاده کنیم پرداختیم. در این بخش می‌خواهیم دو هدف مهم و اساسی کوچینگ سازمانی را نام ببریم و توضیح دهیم، کوچینگ سازمانی همواره در راستای بهبود و توسعه ی سازمان و اعضای آن قدم بر می دارد. اهدافی که در کوچینگ سازمانی دنبال می شوند برای هر سازمان به طور خاص شناسایی و مشخص می شوند و با توجه به اولویت های سازمان و نیازهایی که در طی فعالیت درازمدت خود با آن ها مواجه می شود تعیین می شوند. اما به طور کلی می توان اهداف کوچینگ سازمانی را به صورت زیر تعریف کرد:

بهبود عملکردی در سازمان

یکی از مهم ترین مواردی که در هر سازمانی همواره به آن توجه می شود، بهبود عملکرد سازمان است. یکی از اصلی ترین اهداف کوچینگ سازمانی نیز بهبود عملکرد سازمان بوسیله روش های مختلف از جمله افزایش مشارکت و بازدهی کارکنان است.

ارتقا مهارت های رهبری سازمان

کوچینگ سازمانی باید بوسیله ی روشهای مختلف مدیریتی و راهبری مانند: بالابردن انگیزه و تقویت روحیه کارکنان، ایجاد ارتباطات و حس اعتماد بین نیروها و مدیران سازمان و همچینین کنترل تنش ها و چالشهای سازمان و در نهایت افزایش وفاداری کارکنان به سازمان می تواند قدرت تصمیم گیری و مهارت های ارتباطی و مدیریتی رهبران و مدیران سازمان را افزایش دهد.

اهداف کوچینگ سازمانی با توجه به نیازها و شرایط آن می تواند برای هر سازمان متفاوت باشد و نیاز به آنالیز دقیق و استفاده از مشاور و کوچ با تجربه برای تبیین اهداف و تعیین راهکارهای پیاده سازی آن دارد و به تبع در مواردی می تواند اهداف متفاوتی را دنبال کنند.

کوچ درون سازمانی و کوچ برون سازمانی

به طور کلی، روابط کوچینگی سازمان‌ها به دو دسته تقسیم می‌شوند:

- **کوچ درون سازمانی**
- **کوچ برون سازمانی**

با شناخت این دو مفهوم و درک تفاوت بینِ آن‌ها، می‌توانید راحت‌تر نسبت به استفاده از کوچینگ سازمانی اقدام کنید. در این بخش به بررسی این دو مفهوم خواهیم پرداخت.



کوچ درون سازمانی

همان طور که از نام این مفهوم پیداست، این نوع کوچ عضوی از سازمان است و در آن فعالیت می‌کند. لازم به ذکر است که معمولا این فرد، سمتِ کوچ را در سازمان ندارد و به‌عنوان یک مدیر یا رهبر، نقشِ کوچ را نیز ایفا می‌کند.

یک کوچ درون سازمانی می‌تواند با توجه به شناختی که از سازمان دارد، تصمیمات خوبی را برای بهبود بازدهی و راندمان شرکت اتخاذ کند؛ اما در مقابل، ممکن است این تصمیمات منافعی را نیز برای او به دنبال داشته باشند و روی تصمیم گیری او تاثیر بگذارند.



کوچ برون سازمانی

کوچ برون سازمانی شخصی است که هیچ شناخت و ارتباط قبلی از سازمان شما ندارد و تلاش می‌کند با تحقیق و بررسی درباره سازمان شما، به این شناخت دست پیدا کند.

از آنجایی که تصمیمات و راهکارهای ارائه‌شده توسط یک کوچ برون سازمانی، منافع مستقیمی از سمت سازمان برای او ندارد، تصمیماتی که در سازمان اتخاذ می‌کند معمولاً با سوگیری کمتری همراه است.

اگر می‌خواهید مهارت کوچینگ را یاد بگیرید و به رشد و پیشرفت کسب‌وکار خود یا سازمان‌های دیگر کمک کنید، در ادامه یک پیشنهاد برای شما داریم.





مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

6 همه چیز درباره مدرک کوچینگ

مدرک کوچینگ (یا گواهینامه مربیگری) سندی است که نشان می دهد شما یک برنامه استاندارد آموزشی کوچینگ را توسط یک موسسه آموزشی تکمیل کرده اید. مدرک کوچینگ غالبا توسط موسسات خصوصی صادر می شود (هرچند اخیرا برخی دانشگاه های جهان به ارائه دوره های کوچینگ پرداخته اند). به آن مانند مدرک کلاس زبان یا گواهینامه تکمیل یک دوره مهارتی (ورزشی، هنری، ...) فکر کنید.

گواهینامه کوچینگ شما را قادر می سازد تا در زمینه های خاص، مانند سلامتی، کسب و کار، اعتماد به نفس، امور مالی، شغل، روابط و... به دیگران کمک کنید تا به عملکرد حداکثری در زندگی شخصی و حرفه ای خود برسند. این مدرک به شما اجازه فعالیت به عنوان کوچ در هر زمینه تخصصی با هر گروه هدف در هر کشوری را می دهد.

توضیح: مهم است که به یاد داشته باشید که مدرک کوچینگ، مجوز مداخلات درمانی یا پزشکی نیست و اگر می خواهید به افرادی که اختلال سلامت جسمانی یا سلامت روان دارند کمک کنید، حتماً باید از مراجع معتبر (مثلا سازمان نظام پزشکی یا سازمان نظام روانشناسی) مجوز بگیرید.


CERTIFICATION EN COACHING

XXXX XXXXX

A PASSÉ AVEC SUCCÈS L'EXAMEN
DE COACH PERSONNEL ET PROFESSIONNEL.

Les thèmes abordés étaient :
Module 1 - Définition du coaching
Module 2 - Établir une relation
Module 3 - S'entraîner
Module 4 - Mener votre première session
Module 5 - Construire un environnement propice
Module 6 - Différentes stratégies de coaching
Module 7 - La communication subconsciente
Module 8 - Gravir l'échelle de l'accomplissement
Module 9 - Changer rapidement les croyances limitantes
Module 10 - État d'esprit et relations
Module 11 - Le coaching familial
Module 12 - Masterclass en coaching commercial
Module 13 - Coacher les leaders d'aujourd'hui
Module 14 - Le coaching en santé et bien-être
Module 15 - Le coaching en développement personnel et spirituel
Module 16 - Révéler les ressources cachées
Module 17 - Créer un changement écologique
Module 18 - Gestion avancée des états
Module 19 - Changer les limitations en possibilités
Module 20 - Gagner sa vie en tant que coach
Module 21 - La dernière (et première) étape

Décerné le :

Alex Ross
Maître-Praticien en hypnose clinique
Maître PNL

آیا می توان بدون مدرک کوچینگ، کوچینگ انجام داد؟

بله، می توانید!!!!

این پاسخ عجیب و غیر منتظره، همیشه سوالات دیگری را ایجاد می کند. ممکن است بپرسید: "وقتی همه به دنبال اخذ مدرک کوچینگ هستند، چه جایی برای افرادی می ماند که ابتدایی ترین آموزش ها را پشت سر نگذاشته اند؟ آیا یک پزشک بدون مدرک را انتخاب می کنید؟ پس چرا بدون داشتن مدرک کوچینگ، یک مربی انتخاب می کنید؟ آیا این موضوع حتی ارزش صحبت کردن دارد؟"

حقیقت این است که کوچینگ یک صنعت unregulated است، به این معنی که در هیچ کشوری، سازمان متمرکز دولتی نظارت مستقیمی روی کوچینگ و کوچها ندارد (در حالیکه در رشته هایی مثل پزشکی، وکالت و ... این نظارت وجود دارد). دلیلش هم این است که کوچینگ، مهارتی بسیار نوپاست که سابقه آن در جهان کمتر از سی سال و در ایران کمتر از ده سال است. البته سازمانی به نام فدراسیون جهانی کوچینگ ICF بزرگترین سازمان خودگردان ناظر کوچینگ در جهان است ولی این سازمان، نهادی دولتی به حساب نمی آید.

بله درست متوجه شدید، شما برای فعالیت به عنوان کوچ (در ظاهر) نیازی به مدرک کوچینگ ندارید. اما سوال این است: آیا می دانید دقیقا وارد چه حوزه ای شده اید؟ چه اصول و قوانینی را باید رعایت کنید؟ روال یک جلسه کوچینگ به چه صورت است؟ کد اخلاقی کوچینگ چیست؟ مهارت های لازم و شایستگیهای بنیادی مربوطه ضروری کدامند؟ و ...

پس متوجه می شویم گذراندن یک دوره معتبر و دارای استاندارد بین المللی و دریافت یک گواهینامه معتبر و کارآمد امری الزامی و چه بسا در بازار کنونی کوچینگ، امری رقابتی محسوب می شود. و چه بسا به لطف دنیای اینترنت، با افزایش آگاهی مردم از مدارک و مراکز معتبر موجود در این حوزه، هرچه مدارک رده بالاتری دریافت شود اعتبار کوچ نزد مراجعین بالاتر خواهد رفت.

البته فراموش نکنیم گواهینامه ها تضمینی برای برتری کیفی یک مربی نیستند. کوچ حرفه ای غیر از آموزش استاندارد نیاز به تمرین و تجربه عملی فراوان دارد تا ماهرانه بتواند به مراجعانش کمک نماید.

مدرک کوچینگ ICF چیست؟ چگونه بهترین مدرک کوچینگ را انتخاب کنیم؟

برای گرفتن مدرک کوچینگ، صدها انتخاب وجود دارد. از برنامه‌های فقط آنلاین و یا ترکیبی (حضوری و آنلاین) گرفته تا برنامه‌های کاملاً حضوری، برای هر شرایطی می توان انتخابی پیدا کرد.

یکی از موارد مهمی که در هر نوع گواهینامه باید به دنبال آن بود، این است که آن مدرک، اعتبارش را از کجا می گیرد. فدراسیون بین المللی کوچینگ به استاندارد طلایی برای اعتباربخشی در حرفه ی کوچینگ تبدیل شده است، بنابراین دوره های آموزش کوچینگ را که هماهنگ با استاندارد ICF نیستند، کنار بگذارید. در انتهای این مقاله توضیحات بیشتری درباره بهترین دوره کوچینگ به زبان فارسی به شما خواهیم داد.



چرا کوچ باید مدرک کوچینگ بگیرد؟

حال که آگاه شدیم دریافت مدرک کوچینگ بین المللی در بازار امروز ضروری است، لازم است که بدانیم در یک دوره کوچینگ استاندارد چه اتفاقی می افتد و آگاهی لازم را در خصوص ویژگی های یک دوره دوره کوچینگ استاندارد کسب کنیم و بدانیم که دانش پذیران چه چیزهایی یاد خواهند گرفت و نهایتا فارغ التحصیلان این دوره به چه افرادی و در چه زمینه هایی می توانند کمک نمایند.

اتفاقات رایج در یک دوره کوچینگ ICF استاندارد:

1. آموزش مهارت های کوچینگ و شایستگی های بنیادی به صورت طبقه بندی شده و برنامه ریزی شده و ترجیحا طبق اصول یادگیری استاندارد که این آموزش‌ها شامل موارد زیر می باشند:

تعریف کوچینگ مطابق استاندارد آی سی اف و اینکه کوچینگ چه چیزی هست و چه چیزی نیست؟

هشت شایستگی بنیادی به روز شده آی سی اف و تمام ریزشایستگیهای آنها

- شایستگی بنیادی برانگیختن آگاهی
- شایستگی بنیادی تنظیم و رعایت قرارداد
- شایستگی بنیادی گوش دادن فعالانه
- شایستگی بنیادی تسهیل رشد مراجع
- شایستگی بنیادی عملکرد اخلاق مدار
- شایستگی بنیادی حضور کامل در جلسه
- شایستگی بنیادی ایجاد امنیت و اعتماد
- شایستگی بنیادی عینیت بخشیدن به ذهنیت کوچینگ

- کد اخلاقی کوچینگ حرفه ای آی سی اف
- مهارت ها و ابزارهای کوچینگ حرفه ای روز دنیا
- استراتژیهای بنیادی و موثر جذب مراجع و ساختن کسب و کار کوچینگ

2. برگزاری جلسات مرور و پرسش و پاسخ پس از آموزش هر بخش خاص
3. امکان برگزاری جلسات دموی کوچینگ با حضور داوطلبانه افراد و بررسی نقات قوت و ضعف موجود.
4. پشتیبانی مستمر چه از نظر رفع اشکالات فنی و احتمالی درپروسه دسترسی به محتوی ها و چه از نظر رفع اشکالات و پرسش و پاسخ های الزامی پیش آمده
5. طرح سوالات چالشی طی جلسات به صورت مثال از یک شرایط احتمالی حین جلسات کوچینگ جهت آمادگی برای حضور در جلسه با مراجع واقعی
6. ایجاد شرایط خاص برای برگزاری جلسات کوچینگ همسطح بین دانش پذیران برای تمرین بیشتر و بررسی جلسات ضبط شده توسط منتور برای راهنمایی های بیشتر و بهتر

مهارتها و مدرک کوچینگ ICF برای چه افرادی کاربرد دارد؟

- افرادی که می خواهند کسب و کار کوچینگ راه بیندازند و به افراد/تیمها/سازمانها خدمات کوچینگ بدهند و دنبال آموزش در سطح اول جهانی هستند.
- مدیرانی (از جمله مدیران منابع انسانی یا مدیران کسب و کار و...) که می خواهند مهارت کوچینگ را یاد بگیرند تا بتوانند در محیط کارشان عملکرد و رهبری بهتری بر اساس آخرین تکنیکهای جهانی داشته باشند.
- مدرسان، مشاوران، روانشناسان یا معلمانی که می خواهند مهارت نوین کوچینگ را با استاندارد سطح اول جهانی یاد بگیرند.
- افرادی که دوست دارند با یادگیری مهارتهای کوچینگ حرفه ای، تاثیرگذاری شان رو بر دیگران (اعضای خانواده، دوستان، همکاران و ...) به طور انقلابی تقویت کنند.

یک دوره استاندارد که مدرک مورد تأیید آی سی اف دارد کوچ‌هایی تربیت می کند که:

1. دانش و مهارت سطح اول جهانی دارند
2. اصول اخلاق حرفه ای را بی قید و شرط رعایت می کنند
3. یاد می گیرند چطورجلسات واقعی کوچینگ برگزار کند، مراجع بگیرند و درآمد کسب کنند



واقعیت بازار برای مربیان بدون مدرک کوچینگ ICF

وقتی یک مربی بدون مدرک است:

تعریف دقیق کوچینگ را نمی داند و غالبا آن را با مشاوره یا آموزش یا منتورینگ اشتباه می کند. هرقدر هم که تئوری خوانده باشد، تا آموزش استاندارد دریافت نکند، دقیقا فرق اینها را با هم عمیقا درک نخواهد کرد. شایستگی های ضروری که باید رعایت کند و ساختار صحیح یک جلسه کوچینگ نمی شناسد و در نتیجه نمی تواند نتیجه مطلوب را برای مراجعش رقم بزند.

در ادامه مسیر هم بدون نظارت باقی می ماند. اما وقتی مربی تأییدیه ICF داشته باشد، با این دیدگاه که مرجع ناظری عملکردش را پایش می نماید در جهت بهبود کیفیت ارائه خدمات خود تلاش می کند و میداند که مراجعین می توانند در صورت عدم رضایت به فدراسیون جهانی کوچینگ شکایت نمایند. اما فردی که مجوز خاصی ندارد نیاز به پاسخگویی به شخصی یا مرجعی بالا دستی، برای کسری های پیش آمده در ارائه خدمات هم ندارد.

دلیلی ندارد روی رشد فردی و حرفه ای خود کار کند اما فردی که عضو یک سازمان ناظر کوچینگ است، باید تاییدیه خود را هر سه سال یک بار تمدید کند و این باعث می شود مجبور شود دائما روی دانش و مهارت خود سرمایه گذاری نماید.

در عین حال، جامعه دارد هر روز آگاهتر و آگاهتر می شود و در نتیجه، آینده کوچهای بدون مدرک آینده درخشانی نیست و قطعا افراد و سازمانها بیشتر و بیشتر به سمت کوچهای صلاحیت دار حرکت خواهند کرد.

با یک جستجوی ساده در مرورگرهای مختلف و تایپ کلمات کلیدی حوزه کوچینگ، مانند لایف کوچ، بیزینس کوچ ، کوچینگ چیست، کوچینگ کسب و کار، دوره کوچینگ و... با انبوهی از صفحات وب و یا صفحات فعال در شبکه های اجتماعی مواجه می شویم که افرادی به درست یا متاسفانه نادرست، خود را کوچ می نامند و در این حوزه فعالیت می کنند. تنها کاری که از دست مراجعین برای جلوگیری از سوءاستفاده های احتمالی بر می آید، افزایش آگاهی شان است که به لطف همین مقاله و مقالات مشابه دست یافتنی است.

با توجه به اشتباهات رایج حوزه کوچینگ در بین فارسی زبانان نیاز هست که تفاوت کوچینگ با سایر حوزه های موجود، شفاف تر بیان شود. در جامعه ی امروزی، حوزه هایی وجود دارند که با کوچینگ و خدمات آن در ظاهر شباهت دارند و شاید در نگاه اولیه بسیاری از افراد غیر متخصص در هر حیطه، همه این حوزه ها مانند مشاوره و تراپی و کوچینگ و تدریس و.. را در یک دسته قرار می دهند و بدون هیچ آموزشی مدعی ارائه تمام خدمات بدون تفکیک خاص بشوند.



برای مثال شخصی با ادعای بیزینس کوچ بودن به تدریس مهارتهای تیم سازی و یا ارائه مشاوره افزایش فروش می پردازد و تمام این خدمات را در غالب پکیج کوچینگ کسب و کار ارائه میدهد! همین امر باعث ایجاد مسیرهای انحرافی و گم شدن اصل معنای کوچینگ و کاربرد و تاثیر اصلی و ارزشمند آن، در این هیاهوی تبلیغاتی است. در نگاه عامه ی جامعه ، مردم در مراجعه به افراد برای حل مسائل زندگی خود، خیلی به این موارد و تفاوت این تخصصها توجهی ندارند وشاید در نگاه اول فریفته‌ی تبلیغات جذاب آنها شوند و همین امر مستلزم صرف هزینه های مالی، زمانی و عاطفی و گاهی انتخاب و پیمودن مسیر اشتباه است.

برای مثال دربرخی ازهمین وبسایتها از آموزش مهارت های مختف مانند مدیریت زمان و پیشنهاد راهکارهای مختلف مانند روشهای بازاریابی هوشمند و روشهای درمان بیماری های روانی مانند اضطراب و... درغالب جلسات کوچینگ صحبت می شود که اصلاً در این حوزه جایگاهی ندارد.

اوضاع صنعت کوچینگ در بین فارسی زبانان اصلا جالب نیست. گاه، کسانی خودشان را کوچ می نامند که اصلا نمی دانند کوچینگ چیست. بعضا ادعاها و تضمینهای عجیب و غریب می دهند که نشانی از اخلاق حرفه ای ندارد. بعضا افرادی مدرس کوچینگ شده اند که محتوای دوره آموزشی شان، سلیقه ای است و بر مبنای استانداردهای فدراسیون جهانی کوچینگ ICF نمی باشد. نهایتا اینقدر کوچ بیکار و بدون درآمد داریم که نمی دانند چطور مراجع بگیرند.



مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

7 همه چیز درباره فدراسیون بین المللی جهانی کوچینگ

کوچینگ حرفه‌ای، یک صنعت روبه‌رشد در دنیا است و فدراسیون ICF از همان ابتدا در خط مقدم این داستان قرار داشته است. اما فدراسیون بین المللی کوچینگ چیست؟ چه تاریخچه‌ای دارد؟ عضویت در ICF و شرکت در دوره‌های آن به چه معناست؟ فدراسیون کوچینگ چه کاری برای کوچ‌ها انجام می‌دهد؟ جواب همهٔ این سؤال‌ها در این مقاله است.

فدراسیون بین المللی کوچینگ چیست؟

فدراسیون بین المللی کوچینگ یا ICF یک سازمان جهانی پیشرو برای مربیان و کوچینگ است. این سازمان، تنها سازمان شناخته‌شده جهانی است که با تعیین استانداردهای بالا در زمینه کوچینگ و ارائه گواهینامه مستقل و ایجاد یک شبکه جهانی از کوچ‌های آموزش‌دیده، به پیشرفت حرفه کوچینگ کمک می‌کند.

طبق تحقیقات سال 2022، 85درصد از مراجعین کوچ‌ها می‌گویند که برای آن‌ها بسیار مهم است که کوچ آن‌ها دارای گواهینامه بین‌المللی معتبر باشد. کسب اعتبار موجب افزایش اعتماد مراجع و دیده شدن بیشتر شما برای یافتن مشتری خواهد شد.

گواهینامه بین المللی ICF یک گواهینامه حرفه‌ای است که نشان می‌دهد شما یک فرایند اعتبارسنجی دقیق را برای توسعهٔ مهارت‌های خود طی کرده‌اید.

کار فدراسیون جهانی کوچینگ ICF تدوین شایستگی‌های بنیادی کوچینگ حرفه‌ای، تبیین کد اخلاقی کوچینگ، ایجاد فرصت شبکه‌سازی، آموزش و نظارت بر کوچ‌های حرفه‌ای در سراسر دنیاست.

ICF
International Coach Federation

درباره فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF

فدراسیون کوچینگ در سال 1995 توسط یک کوچ حرفه‌ای به نام توماس لئونارد و همکاران در آمریکا تاسیس شد.



او در ابتدا یک گروه با دیگر مربیان تشکیل داد تا تجربیات خود را باهم به اشتراک بگذارند و از هم یاد بگیرند. افراد زیادی از ایده توماس لئونارد استقبال کردند و در کمتر از یک سال، فدراسیون بین المللی کوچینگ 66 شعبه در سراسر جهان داشت.

ICF در سال 1998 با انجمن کوچ‌های حرفه‌ای و شخصی (PPCA) ادغام شد. همچنین در این سال ICF برنامه‌های عضویت و دوره‌های خود را راه‌اندازی کرد. سال بعد، آموزش به کوچ‌ها در این سازمان ارائه شد.

ICF تا سال 2000 با پیوستن کوچ‌های مختلف از چهارقاره و برگزاری اولین کنفرانس بین‌المللی خارج از آمریکا، به یک سازمان جهانی تبدیل شد. تا سال 2004 اعضای این سازمان به 8000 نفر رسید. از سال 2008 به بعد هم دفترهای منطقه‌ای این سازمان در سراسر جهان افتتاح شدند.

در سال 210 تعداد اعضای سازمان از 17000 نفر گذشت و نزدیک به 7000 مربی دارای مدرک ICF بودند. این تعداد در سال 2014 به 15000 نفر افزایش یافت. در همان سال 2014 تعداد اعضای فدراسیون ICF از 25000 عضو در سراسر شعب آن در جهان فراتر رفت.

این سازمان در سال 2017، میزبان اولین رویداد **Converge** با بیش از 1600 شرکت‌کننده از 61 کشور دنیا بود. در سال 2020، ICF در بیست و پنجمین سالگرد خود به فدراسیون بین المللی کوچینگ تبدیل شد و از یک سازمان واحد به فدراسیونی متشکل از 6 سازمان تبدیل شد:

- کوچینگ ICF در سازمان‌ها
- آموزش کوچینگ ICF
- اعتبارنامه و استانداردهای ICF
- بنیاد ICF
- کوچینگ حرفه‌ای ICF
- رهبری فکری ICF

اساسنامه فدراسیون بین المللی کوچینگ

اساسنامه فدراسیون ICF، ارزش‌های اصلی این سازمان، اصول اخلاقی و استانداردهای اخلاقی رفتار را برای همه کوچ‌های این سازمان توصیف می‌کند.

اساسنامه شامل ۵ بخش به شرح زیر است:

- معرفی
- تعاریف کلیدی
- ارزش‌های اصلی و اصول اخلاقی ICF
- استانداردهای اخلاقی
- تعهد اخلاق حرفه‌ای ICF

همچنین کد اخلاقی کوچینگ ICF شامل ۲۸ استاندارد و ۴ بخش به شرح زیر است:

۱. مسئولیت در قبال مشتریان

۲. مسئولیت تمرین و عملکرد

۳. مسئولیت در قبال حرفه‌ای بودن

۴. مسئولیت در قبال جامعه

چگونه می‌توان عضو فدراسیون بین المللی کوچینگ شد؟

برای عضویت در سازمان ICF باید حداقل یکی از شرایط زیر را داشته باشید:

- داشتن گواهینامه دوره‌های مورد تایید فدراسیون (PCC، ACC یا MCC)
- گذراندن حداقل ۶۰ ساعت آموزش که با شرایط ICF مطابقت دارد
- در یک دوره مورد تایید ICF که حداقل 60 ساعت باشد، ثبت‌نام کرده باشید

حق عضویت سالانه در فدراسیون بین المللی کوچینگ چقدر است؟

مبلغ حق عضویت در فدراسیون ICF، سالانه ۲۴۵ دلار آمریکا است. این مبلغ را باید از طریق پرداخت ارزی انجام دهید.

آزمون CKA چیست؟

آزمون CKA یا آزمون سنجش دانش کوچینگ، یک آزمون چندگزینه‌ای برای ارزیابی مهارت‌های کوچ است. همه سؤالات این آزمون براساس تعریف ICF از کوچینگ، شایستگی‌های اصلی و منشور اخلاقی ICF طراحی شده است. سوالات عمدتا به صورت سناریو هستند و داوطلب باید بهترین و بدترین گزینه را در هر سوال انتخاب کند. این آزمون به زبان‌های مختلف در دنیا برگزار می‌شود.



مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

8 خصوصیات یک دوره تربیت کوچ استاندارد

اتفاقات رایج در یک دوره کوچینگ ICF استاندارد:

1. آموزش مهارت های کوچینگ و شایستگی های بنیادی به صورت طبقه بندی شده و برنامه ریزی شده و ترجیحا طبق اصول یادگیری استاندارد که این آموزش‌ها شامل موارد زیر می باشند:

تعریف کوچینگ مطابق استاندارد آی سی اف و اینکه کوچینگ چه چیزی هست و چه چیزی نیست؟

- هشت شایستگی بنیادی به‌روزشده آی سی اف و تمام ریزشایستگیهای آنها
  - شایستگی بنیادی برانگیختن آگاهی
  - شایستگی بنیادی تنظیم و رعایت قرارداد
  - شایستگی بنیادی گوش دادن فعالانه
  - شایستگی بنیادی تسهیل رشد مراجع
  - شایستگی بنیادی عملکرد اخلاق مدار
  - شایستگی بنیادی حضور کامل در جلسه
  - شایستگی بنیادی ایجاد امنیت و اعتماد
  - شایستگی بنیادی عینیت بخشیدن به ذهنیت کوچینگ



- کد اخلاقی کوچینگ حرفه ای آی سی اف
- مهارت ها و ابزارهای کوچینگ حرفه ای روز دنیا
- استراتژیهای بنیادی و موثر جذب مراجع و ساختن کسب و کار کوچینگ

2. برگزاری جلسات مرور و پرسش و پاسخ پس از آموزش هر بخش خاص
3. امکان برگزاری جلسات دموی کوچینگ با حضور داوطلبانه افراد و بررسی نقات قوت و ضعف موجود.
4. پشتیبانی مستمر چه از نظر رفع اشکالات فنی و احتمالی درپروسه دسترسی به محتوی و چه از نظر رفع اشکالات و پرسش و پاسخ های الزامی پیش آمده
5. طرح سوالات چالشی طی جلسات به صورت مثال از یک شرایط احتمالی حین جلسات کوچینگ جهت آمادگی برای حضور در جلسه با مراجع واقعی
6. ایجاد شرایط خاص برای برگزاری جلسات کوچینگ همسطح بین دانش پذیران برای تمرین بیشتر و بررسی جلسات ضبط شده توسط منتور برای راهنمایی های بیشتر و بهتر

بهترین دوره کوچینگ مورد تایید ICF به زبان فارسی کدام است؟

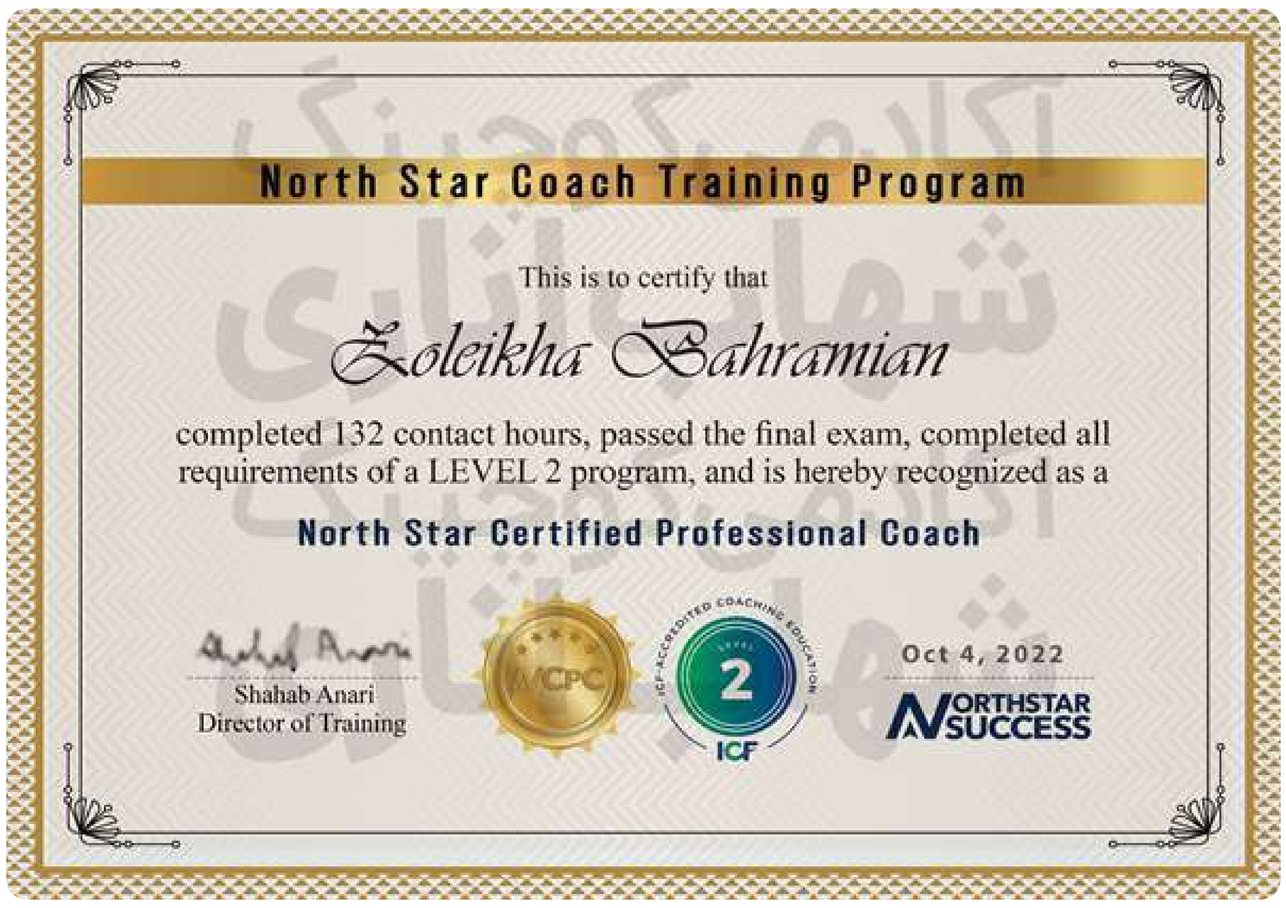
کوچینگ یکی از بهترین رشته های حرفه ای امروز دنیاست که آینده به شدت درخشانی دارد و به سرعت هم رو به رشد است. امروز افراد و سازمانها بیش از پیش از خدمات کوچهای حرفه ای در دنیا و همینطور در ایران استفاده می کنند.

اگر دوست دارید مهارتهای کوچینگ را بیاموزید و تبدیل به یک کوچ حرفه ای شوید، باید در یک دوره کوچینگ ICF آموزش ببینید.

از جمله ویژگی های اساسی که می توان برای یک دوره تربیت کوچ حرفه ای و یک آکادمی کوچینگ ارائه داد این است:

باید تعریف کوچینگ، شایستگیهای بنیادی کوچینگ حرفه ای و کد اخلاقی کوچینگ حرفه ای را براساس استانداردهای روز فدراسیون جهانی کوچینگ (ICF) آموزش دهد. بدون شک لازمه چنین آکادمی این است که هیئت علمی آن مجموعه آموزشی، مدرسانی باتجربه باشند که خودشان کوچ های حرفه ای با دانش روز، باتجربه و متعهد هستند. کوچینگ یک مهارت است و مانند تمامی مهارت ها نیاز به تمرین دارد. بنابراین یک دوره استاندارد آموزش کوچینگ علاوه بر آموزش تئوری، باید برنامه ریزی مشخصی برای تمرین زیاد عملی دانش پذیر داشته باشد. برای خبره شدن در یک مهارت در کنار تمرین نیاز به بازخورد نیز وجود دارد تا دانش پذیر نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد. با توجه به این موضوع باید ارزیابها و منتورهای صلاحیت دار در دوره حضور داشته باشند تا بازخورد و فرصت تامل و رشد برای دانش پذیر به صورت مطلوبی صورت گیرد. فضایی امن و بدون قضاوت داشته باشد تا دانش پذیران با آرامش بیاموزند، سوالاتشان را بپرسند، تمرین کنند و با یکدیگر روابط حرفه ای موثر برقرار کنند. در انتهای دوره به دانش پذیران، مدرک کوچینگ معتبری بدهد که آنها بتوانند با آن مدرک در همه جای دنیا مشغول به کار شوند.

یکی از جامع ترین و خوشنام ترین دوره ها برای دریافت مدرک بین المللی کوچینگ ICF، دوره تربیت کوچ ستاره شمال با راهبری دکتر شهاب اناری است.



این دوره کوچینگ مورد تأیید ICF، به اعتقاد بسیاری از دانش پذیران آن، بهترین مرکز آموزش کوچینگ به زبان فارسی است: دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال در بازار فارسی زبان به استاندارد سطح اول جهانی در آموزش و پشتیبانی و نیز رعایت صد در صدی ارزشهای حرفه ای و اخلاقی شناخته شده است.



دوره تربیت کوچ ستاره شمال یک دوره آنلاین 9 ماهه است که 132 ساعت برنامه آموزشی دارد و یکی از جامعترین و کاملترین برنامه های آموزشی را داراست. دانش پذیران در انتهای دوره، مدرک کوچینگ معتبر بین المللی دریافت می کنند. دانش پذیران 35 هفته در کنار هیئت علمی دوره تعریف کوچینگ، شایستگیهای کوچینگ حرفه ای، کد اخلاقی کوچینگ و همینطور بیش از 50 مهارت و ابزار کوچینگ روز دنیا را می آموزند.

تمرین فراوان در محیطی امن با گرفتن بازخورد حرفه ای و دلسوزانه از ویژگیهای خاص دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال است. تمرین عملی هم در کلاس زنده و هم در بین جلسات انجام می شود. هر دانش پذیر موظف است طی دوره 24 ساعت کوچینگ هم سطح با سایر دانش پذیران انجام دهد که شش جلسه از آنها توسط هیات علمی، نظارت خصوصی می گردد و به آنها بازخورد داده می شود. همینطور دانش پذیران 10 ساعت منتور کوچینگ (7 ساعت گروهی و 3 ساعت خصوصی) از منتورهای آکادمی ستاره شمال دریافت می نمایند.

سبک آموزشی دوره، با تعامل بالا و منحصر به فرد است. این دوره با ترکیب دوره های ویدئویی ضبط شده، کلاسهای آموزشی زنده، گروه ارتباطی دانش پذیران در کنار استفاده از ابزارهای تعاملی مثل بازی، کار گروهی، نظرسنجی، وایت بورد، کاربرگ، ... بستری بسیار جذاب برای آموزش فراهم می کند. در ضمن، مدرسان دوره، تجربه وسیع بسیار موفق در آموزش بزرگسالان دارند و تئوری یادگیری بزرگسالان و نیز سبکهای یادگیری مختلف را به خوبی می شناسند. دانش پذیران که از ایران و کشورهای مختلف دنیا در این دوره آنلاین شرکت می کنند، در طی دوره آموزشی از طریق گروه ارتباطی اختصاصی شان با هم تعاملات حرفه ای موثر دارند. تنوع و کیفیت دانش پذیران دوره ستاره شمال، این دوره را در بین دوره های فارسی بسیار خاص کرده است. به عنوان بخشی از دوره، دانش پذیران با اصول بنیادی و به روز جذب مراجع و رشد کسب و کار کوچینگ آشنا می شوند و از حمایت هیئت علمی دوره در این راستا برخوردار می گردند.

دکتر شهاب اناری، بنیان گذار دوره تربیت کوچ ستاره شمال، سخنران و کوچ حرفه ای موفق فارسی زبان در سطح بین المللی است که عضو فدراسیون جهانی کوچینگ، چپتر تورونتو و عضو ارشد انجمن سخنرانان حرفه ای کاناداست. ایشان با تونی رابینز، دیپاک چوپرا، رابرت کیوساکی، جان دیمارتینی و بزرگان دیگر همکاری و سخنرانی مشترک داشته است. رسالت دوره تربیت کوچ ستاره شمال این است که با اخلاق ترین، مسلط ترین و با کیفیت ترین کوچ های حرفه ای فارسی زبان را در عرصه جهانی تربیت کند.





مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

9 از زبان دانش پذیران دوره تربیت کوچ ستاره شمال با راهبری دکتر اناری

نسترن صادقیان

لباس استادی برازنده ی شخصیت دکتر اناری هست چون زمانی که شروع به آموزش میکنن، در غرقگی آموزش میدن.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

معظمه دامیده

من اسم این دوره ی بسیار با ارزش رو میذارم "رویش دوباره من "چون بسیاری از جوانه ها و برنامه هایی در قلبم بود که خیلی وقت بود نیاز به نور و آگاهی داشت برای شکوفا شدنم و برای پیدا کردن نقطه ایکیگای زندگیم.
از صمیم قلبم قدردان شما هستم که با جان و دلتون برای ما وقت گذاشتید.
شما بهترین و الهام بخش ترین مربی زندگیم هستیم.
از تیم پشتیبانیتون که بسیار با حوصله، مهربان و حرفه ای بودن تشکر میکنم.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

آناناز ولیعهدی

این دوره بهترین دوره ای بود که در اون شرکت کردم که باعث شد در مسیر درست قرار بگیرم. نقطه عطف زندگی من و شروع مسیر حرفه ای من از آشنایی با دکتر اناری شکل گرفت.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

مریم بلوکیان

به عنوان یک روانشناس، بعد از یادگیری تکنیکهای کوچینگ در دوره دکتر اناری، توانستم خیلی بهتر و بسیار سریعتر به مراجعانم کمک کنم. خیلی خوشحالم که در این دوره شرکت کردم.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

محسن فانیان

در دوره تربیت کوچ، صداقت کلام و عمل را از شما دیدم و "شعاری نبودن را از شما یاد گرفتم.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

مریم رادمنش

دوره ی تربیت کوچ یکی از پرمعناترین و قشنگترین اتفاقاتی بود که در زندگی ی من افتاد. باور دارم یک استاد خوب میتواند زندگی ی انسان را عوض کند و شما نشانه ی صحت این باور من شدید.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

نگار اشتری

دیدن تبلیغ دوره تربیت کوچ حرفه ای شما بهترین تبلیغی بود که در زندگی ام دیدم. این دوره زندگی من رو تغییر داد.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

علیرضا قناد

کیفیت دوره تربیت کوچ، حجم مطالب، پشتیبانی دکتر اناری و گروهشون عالی بودن و همه ی این ها باعث شد حضورم تبدیل به بهترین تصمیم من در زمینه حرفه ای زندگی ام شود.

دوره تربیت کوچ حرفه ای ستاره شمال

احسان سلحشوری
کار آفرین بیمه



دکتر اناری عزیز ، ما با به کار بردن روش های کوچینگ که شما با ما کار کردید ، در طی سال گذشته ۶۷۰ ٪ فروش داشتیم و همین ماه قبل تا این ماه ۴۰ درصد فروشمان نسبت به ماهقبل افزایش داشته است ، واقعا باید از ما تشکر کنم

سارا رحیمی
کوچ حرفه ایی صلاحیت دار



با چندین بیزینس کوچ کار کردم و چندین کلاس کسب و کار رفتم.هیچکس مثل شهاب اناری نتوانست به من آموزش و راهنمایی مناسب دهد. با کمک او الان یک کسب و کار موفق کوچینگ دارم

سینا دژنابادی
کوچ لایف استایل ، کار آفرین



سالهاست در چندین کسب و کار بین المللی فعالم ، از طریق کار با شهاب اناری توانستم مهارت های رشد بیزینسم را تقویت کنم و به شبکه ارتباطی قدرتمند او وصل شوم.

سولماز برق گیر
کوچ روابط



شهاب اناری یک بیزینس کوچ توانمند است که به من کمک کرد کسب و کار کوچینگم را بسازم ، کمکم کرد گوشه بازار ایده آلم را پیدا کنم و متدولوژی فروشم را بازبینی کنم ، تا ابد از کمک هایش صمیمانه قدر دانم .

کامران اعتصام
مشاور ارشد وام مسکن



تجربه کار کوچینگ با دکتر اناری واقعا شگفت انگیز بود. او به من کمک کرد دقیقا چیزی را که میخواهم به آن دست یابم مشخص کنم و قدم های کاملا مشخص برای رسیدن به آن بردارم، صادقانه عرض شبوه های دکتر اناری واقعا مرا تحت تاثیر قرار داد.

میترا محمد زاده
کوچ غم و اندوه ،موسس آکادمی بهبودیابی



شاید بهترین موفقیت های من در خارج از کشور در طی دوره کلاس های آقای اناری حاصل شد ، واقعا سپاسگزارم .
قبل از این کلاس درباره شروع بیزنسم ذهنی آشفته و پریشان داشتم اما در این کلاس استراتژی ها و تکنیک های خاص و به روزی از شما یاد گرفتم که نظام کاملی به افکارم داد.

مجتبی عسگریان
مشاور املاک ،تیم لیدر



در مدتی که با شهاب کار کردم کسب و کارم ۲.۵ برابر شد ، هر کار آفرینی باید با کوچ کار کند و من هم شهاب را داشتم .

نیما مختار زاده
مدیر شرکت تبلیغاتی



شرکت در کلاس های دکتر اناری یک از بهترین تجربه های عمرم بود او به من کمک کرد بسیاری از مشکلات برند شخصی و برند شرکتم را شناسایی کنم و برای رشد کسب و کارم خصوصا در حیطه آنلاین اقدامات موثری نمایم .
قلبا از تمام زحماتتان ممنونم .

مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید



آکادمی کوچینگ ستاره شمال
با مدیریت دکتر شهاب اناری

10 معرفی کتاب

با اینکه کوچینگ تخصص و مهارت نسبتا جدیدی است، کتاب‌های زیادی برای کوچ‌ها و افراد علاقمند به این حوزه تالیف شده است. در ادامه برخی از بهترین کتاب‌های کوچینگ را معرفی می‌کنیم که توسط معروف‌ترین متخصصان این حوزه تالیف شده و از دیدگاه‌های مختلفی به بررسی این مهارت پرداخته‌اند.



· کتاب مربیگری برای عملکرد بهتر (Coaching for Performance)

· نویسنده: سر جان ویتمور

· سال نگارش: 1992

· مترجم: پیمان رحیمی نژاد

· ناشر: ابوعطا

این کتاب یکی از بهترین کتاب‌های کوچینگ است که مورد توجه کوچ‌ها، مدیران و رهبران کسب‌وکارهای زیادی قرار گرفته است. در این کتاب درباره مدل معروف GROW ، به‌عنوان زیربنای صنعت کوچینگ، صحبت شده است.

نویسنده در این کتاب توضیح می‌دهد که کوچینگ چیست، چطور کار می‌کند، از کجا آمده و چرا کوچینگ می‌تواند به ایجاد انگیزه، هدفمندی و پویایی افراد کمک کند.

در آخرین ویرایش این کتاب، نویسنده به بررسی ارتباط هوش هیجانی و رهبری برای داشتن یک عملکرد عالی نیز می‌پردازد.

مطالعه این کتاب برای کوچ‌های تازه‌کار، کوچ‌هایی که به‌تازگی وارد حوزه اجرایی و رهبری شده‌اند و همین‌طور مدیران و رهبران سازمان‌ها مفید است.

· کتاب عادت مربیگری؛ کمتر بگویید، بیشتر بپرسید و روش رهبری‌تان را برای همیشه تغییر دهید (The Coaching Habit)

· نویسنده: مایکل بانگی استانیر

· سال نگارش: 2016

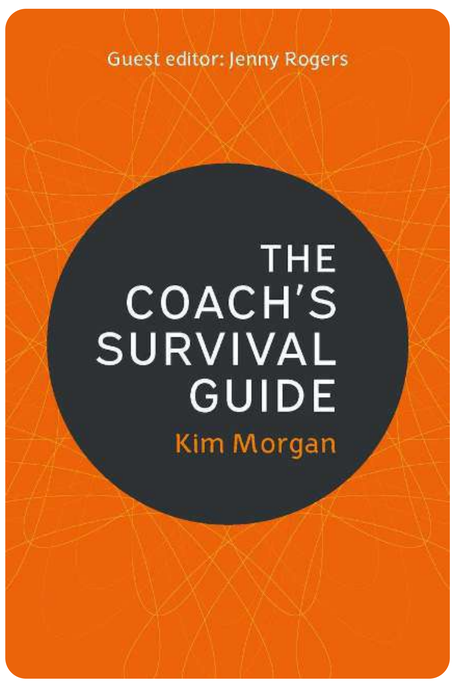
· مترجم: سمانه (سیمین) سیدی

· ناشر: نوین



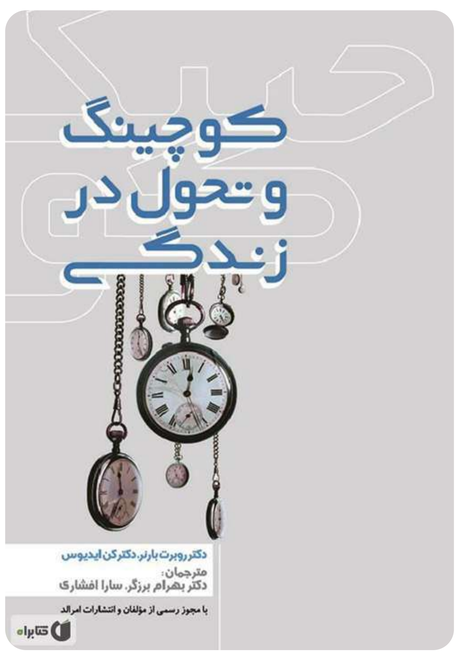
کتاب عادت مربی‌گری، یکی دیگر از بهترین کتاب‌های کوچینگ این لیست است که مطالعه آن به مدیران و رهبران کسب‌وکارها توصیه می‌شود. این کتاب پر از ایده‌ها و نکات جالب درباره کوچینگ است. در این کتاب، نویسنده با تکیه بر تجربه بیش از 1000 مدیر پرمشغله از سراسر جهان، توضیح می‌دهد که چطور می‌توانید با استفاده از مهارت‌های کوچینگ عملکرد و پتانسیل کار خود را به حداکثر برسانید.

این کتاب حول 7سوال مهم درباره کوچینگ می‌چرخد که نویسنده در هر فصل به یکی از آن‌ها می‌پردازد و خواننده را به ایجاد یک عادت سازنده جدید مثل گوش کردن فعال تشویق می‌کند. همچنین این کتاب فصل‌هایی با عنوان Masterclass دارد که به خواننده برای درک عمیق‌تر موضوع کمک می‌کند.



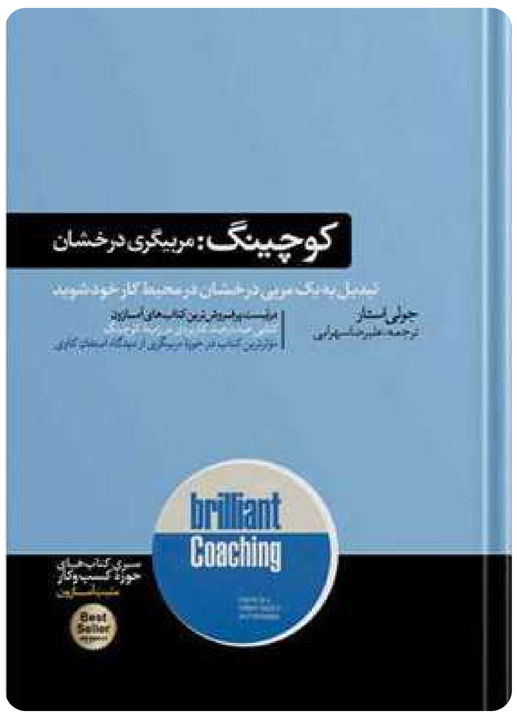
- کتاب راهنمایی برای باقی ماندن در عرصه کوچینگ (The Coach's Survival Guide)
- نویسنده : کیم مورگان
- سال نگارش: 2019

این کتاب توضیح می‌دهد که چطور یک کوچ بهتر شویم. مخاطب کتاب همه کوچ‌هایی هستند که در زمینه‌های مختلف کوچینگ و منابع انسانی فعالیت می‌کنند. این کتاب درباره نحوه و زمان صحبت کردن درباره دغدغه‌های مراجع و طریقه برقراری ارتباط و توازن بین زندگی حرفه‌ای و شخصی کوچ صحبت می‌کند. به‌این‌ترتیب به کوچ‌ها کمک می‌کند تا حد و مرزهای قانونی، اخلاقی و حرفه‌ای خود را بهتر بشناسند و روابط قانون‌مند و بهتری با مراجعان خود داشته باشند.



- کتاب کوچینگ و تحول در زندگی
- نویسندگان : روبرت بارنر و کن ایدیوس
- مترجم: بهرام برزگر، سارا افشاری
- ناشر: تات

مخاطب این کتاب عموم مردم هستند و به آن‌ها یاد می‌دهد که چطور با ایجاد تغییر و تحولات کوچک زندگی‌شان را دگرگون کنند. مطالعه این کتاب، به کسانی که می‌خواهند مهارت کوچینگ خود را بهبود دهند و نیز مدیران سازمانی که با نیروی انسانی سروکار دارند یا می‌خواهند نحوه رهبری خود در سازمان را بهبود دهند، توصیه می‌شود.



کتاب کوچینگ، مربیگری درخشان (Brilliant Coaching)

· نویسنده : جولی استار

· سال نگارش: 2016

· مترجم: علیرضا سهرابی

· ناشر: نگاه نوین

این کتاب برای بهبود و ارتقای دانش و مهارت کوچ‌ها طراحی شده است؛ اما همه علاقه‌مندان به این حوزه می‌توانند آن را مطالعه کنند. نویسنده این کتاب، در چهار بخش اصلی آگاهی، توانایی، کاربرد و اقدام همه اطلاعاتی که به‌عنوان یک کوچ به آن نیاز دارید را در اختیارتان قرار می‌دهد.

همچنین درباره ماهیت کوچینگ، توانایی‌های لازم برای آن، کاربرد کوچینگ و مربیگری در محل کار و نحوه ارتقای سطح کوچ‌ها صحبت می‌کند. این کتاب علاوه بر مباحث تئوری، تمرین‌های عملی زیادی هم دارد.



· کتاب راهنمای مربیگری، راهنمای عملی برای فرآیند، اصول و مهارت‌های مربیگری فردی

· نویسنده: جولی استار

· سال نگارش: 2002

· مترجم: علی عسگر حلوایی، علیرضا نفیسی

· ناشر: نوین

این کتاب حاصل بیش از 20 سال تجربه نویسنده در عرصه کوچینگ فردی است که با زبانی ساده و روان آن را به خواننده منتقل می‌کند. نویسنده در این کتاب، درباره اصول مربیگری و نحوه به‌کارگیری آن‌ها در شرایط مختلف مثل محل کار و زندگی شخصی توضیح می‌دهد.

علاوه بر این به خوانندگان دستورالعمل، نکات و ایده‌های جدیدی را معرفی می‌کند تا در برخورد با مراجعان یا کارمندان خود یا در زندگی فردی خود عملکرد و تصمیمات بهتری داشته باشند.



· کتاب راهنمای کوچینگ زندگی (The Life Coaching Handbook)

· نویسنده: کرلی مارتین

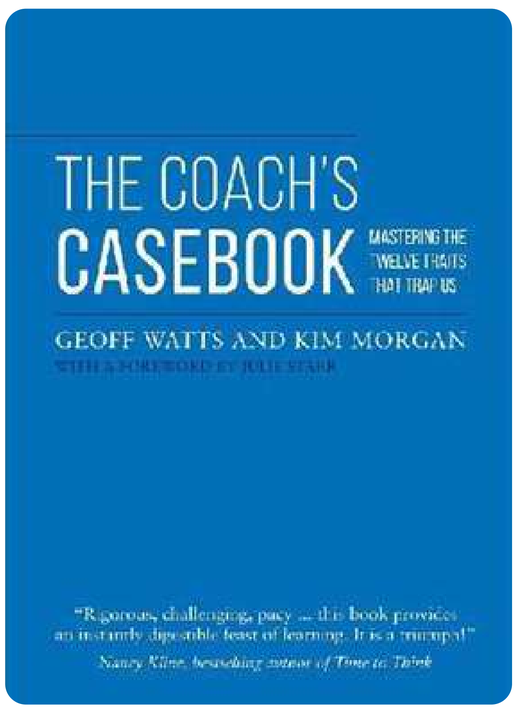
· سال نگارش: 2001

· مترجم: محبوبه مظاهری

· ناشر: الماس دانش

کرلی مارتین یک لایف کوچ حرفه‌ای، نویسنده و متخصص بین‌المللی NLP است. این کتاب از معدود کتاب‌های کوچینگ خوبی است که تنها مخاطب آن لایف کوچ‌ها و کوچ‌های شخصی هستند.

نویسنده در این کتاب، اصول کوچینگ را با تعاریف، نکات و تکنیک‌های زیادی ارائه می‌کند و توضیح می‌دهد که کوچینگ چیست و چطور خودتان و دیگران را به شکلی موثر کوچ کنید. این کتاب در کنار مباحث لایف کوچینگ، گریزی هم به کوچینگ سازمانی می‌زند.



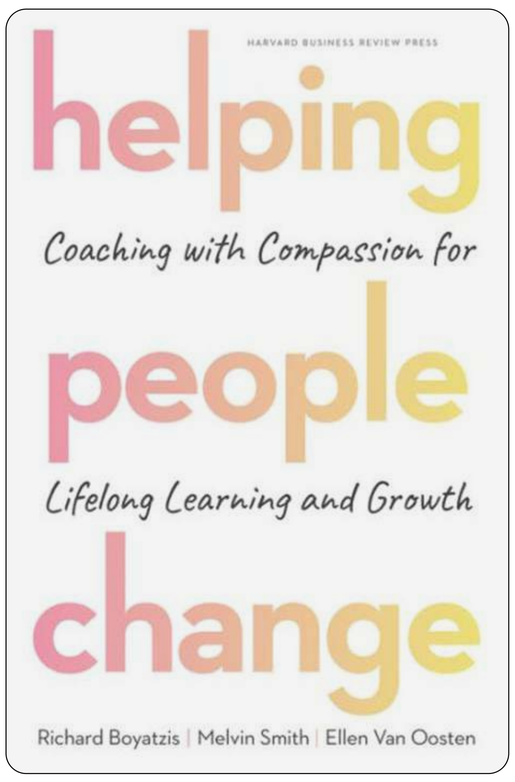
کتاب The Coach's Casebook

· نویسنده: جف واتس و کیم مورگان

· سال نگارش: 2015

· مترجم: این کتاب هنوز به فارسی ترجمه نشده است.

وقتی این کتاب را می‌خوانید حس می‌کنید همزمان یک کوچ، مراجع، مدیر و دانشجوی کوچینگ هستید و با همه آن‌ها در ارتباطید. خواننده در هر فصل از کتاب با یک کوچ همراه می‌شود و با مراجع خود درباره یکی از این دوازده رفتاری که همه کوچ‌ها با آن‌ها مواجه می‌شوند مثل کمال‌گرایی، فریبکاری، اضطراب، اهمال‌کاری و غیره دست و پنجه نرم می‌کند و سعی می‌کند علل آن‌ها را بفهمد و به مراجع خود کمک کند.



کتاب **helping people change**

- نویسنده: ریچارد بویاتزیس (Richard Boyatzis)
- سال نگارش: 2019
- مترجم: این کتاب به فارسی ترجمه نشده است

تقریباً همه افراد در نقش‌ها و شغل‌های مختلفی مثل معلم، رهبر، مدیر، پزشک و... به دیگران کمک می‌کنند؛ اما این کمک‌ها بیشتر از جنس تلاش برای رفع و اصلاح خود مشکل و پرکردن شکاف‌های موجود است. در حالی که این روش به نوعی پاک‌کردن صورت مسئله است و کمکی به ایجاد تغییری مثبت در فرد یا یادگیری و توانایی حل مسئله در آینده نمی‌کند.

نویسنده در این کتاب می‌گوید: راه درست کمک به افراد این است که در درجه اول بر رفع مشکلات تمرکز نکنید؛ سپس با آگاه‌سازی فرد نسبت به توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص خود و ایجاد دیدگاهی مثبت نسبت به خودش، یا با هدف‌قراردادن هدفی الهام‌بخش که فرد مدت‌هاست دنبال می‌کند، به کمک کنید که خودش مسئله را حل کند.

این همان کاری که کوچ‌های بزرگ انجام می‌دهند. این کتاب حاصل سال‌ها تحقیق و تجربه واقعی نویسنده در برخورد با افراد مختلف است. ضمنا این کتاب پر از تمرین‌ها و سوالاتی است که به شما کمک می‌کند در نقش کوچ بتوانید بهتر بتوانید به افراد یا مراجعان خود برای حل مشکلات‌شان کمک کنید.



مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

11 قدم بعدی شما

با کوچینگ، یک نفر یک نفر جهان را متحول می کنیم.

امیدوارم از این راهنمای جامع نهایت استفاده را برده باشید. اگر آن را پسندیدید، لطفا آن را برای افراد علاقمند دیگر بفرستید.

اگر علاقمندید برای شرکت در دوره های کوچینگ ما ، مشاوره رایگان دریافت کنید لطفا به وبسایت ما مراجعه نمایید:

https://shahabanari.com/

شاید رسالت وجودی شما هم در مسیر کوچینگ است...

شاید شما هم دوست دارید با کوچینگ به آزادی مالی، زمانی و مکانی برسید...

شاید شما هم دوست دارید کوچینگ را وارد زندگی فردی و کاری خود کنید...

ما با مشاوره رایگان در کنار شما هستیم: اخلاقی، بدون فشار و صادقانه... با استانداردی جهانی.

با ما در ارتباط باشید:

https://www.instagram.com/shahab_anari

https://t.me/shahabanaricoaching

https://shahabanari.com/

https://youtube.com/@shahabanari

https://www.aparat.com/shahabanari

https://www.linkedin.com/in/shahabanari



مشاوره رایگان دوره تربیت کوچ با مدرک ICF. کلیک کنید.



مشاوره رایگان دوره بیزینس کوچینگ با مدرک ICF. کلیک کنید

12 تیم ما


دکتر کتایون بیداد
هم بنیانگذار، مدیر انتشارات
دکتر شهاب اناری
بنیانگذار آکادمی ستاره شمال
گیانا بیداد
مدیر داخلی
منتور های دوره تربیت کوچ
آنیتا آرام
مینا نظرخان
مهدی رستمی
مهران بهشتی
ایرانا احمدی
منصوره موسوی
منتور های دوره بیزینس کوچینگ و برندسازی شخصی
نیوشا رفیعی
سینا دژنابادی
عاطفه اصفهانی
دکتر محمد کاظم زاده
منتور های دوره تربیت مدرس شکوفایی
دکتر مهناز گرجی
سالومه احدی
فرزانه جاهد
شیلا پورمراد
پشتیبانان ارشد
نازی دیلمی
شمی کیهان
فاطمه تک فلاح
فرزانه کلاری
تیم لیدرها
سمیرا صابری
پیروز حسنی
آلا رضا زاده
آیسان ناجی
الهام امین
فاطمه محبی
فاطمه دشتی
ذلیخا بهرامیان
تیم گرافیست ها
ارسیا سروش فر
رومینا شفیع
هادی خدابنده لو
تیم انتشارات
سارا بنائیان
مهناز رفیعی راد
سپهر برومند پور
سمیرا خدابنده
بتول احمدی
اکرم نیرنیا
علیرضا اکبری
صادق حیدر بگیان