



AKO

Sahebe  
NIKMANESH

خدایا مرا خرج کاری کن که

مرا برای آن آفریدی

جعبه ابزار کوچینگ

ارایه دهنده:

صاحبه نیکمنش





# بررسی اصول اخلاقی کوچینگ

- **مراجع:** پذیرفتن شخصیت کسی که به عنوان فرد و یا تیمی که مورد کوچینگ قرار می‌گیرند که می‌تواند همکار و یا مدیر تو از مجموعه‌ای باشد و یا حتی تیمی که منجر به توسعه آن می‌شوید.
- **کوچینگ:** فرایندی که در آن با کوچی خود مشارکت می‌کنید که بتوانید به بهترین شکل ممکن منجر به توسعه و توانمندی او شوید. فرایندی که منجر به تقویت خلاقیت و گسترش گزینه‌های بیشتر، جهت انتخاب و استفاده از پتانسیل‌های او می‌شود.
- **ارتباط کوچینگ محور:** ارتباطی که در آن یک کوچی و یک کوچ توسط یک تفاهم نامه و یا قرارداد، تعهد و مسئولیت‌پذیری خود را نسبت به هم حفظ کرده و با توجه به توقعات یکدیگر آن را شکل می‌دهند.
- **کد:** قواعد و کدهای اخلاقی کوچینگ



# بررسی اصول اخلاقی کوچینگ

- **تعارض منافع:** موقعیتی که در آن یک کوچ حرفه‌ای در یک شرایط چند جانبه قرار گرفته و احتمال اینکه منافع شخصی از هر کدام داشته باشد، بسیار است؛ و هم زمان هم در یک موقعیت کوچینگ با کوچی خود هست که در این شرایط احتمال پذیرفتن یک موقعیت منجر به ضرر و زیان برای دیگری باشد را تعارض منافع می‌نامند؛ که هم شامل حوزه‌های مالی است و هم شامل دیگر حوزه‌های شخصی
- **مساوات:** موقعیتی که در آن همه افراد احساس مساوات و یکسانی داشته باشند. به این معنی که امکان دسترسی به منابع و استفاده از همه امکانات ممکن، برای همه وجود داشته باشد و هیچ تبعیضی بین کوچی‌ها وجود نداشته باشد؛ اعم از رنگ پوست، جنسیت، موقعیت جغرافیایی، فرهنگ معلولیت ذهنی و یا فیزیکی و هر نوع تفاوتی



# بررسی ارزش‌های کوچینگ

- **حرفه‌ای‌گری:** تعهد ما به یک ذهن حرفه‌ای کوچ محور است؛ تا بتوان از طریق رویکرد توانمندسازی و ارائه خدمات با کیفیت، منجر به فعال‌سازی مسئولیت‌پذیری در افراد شده، که بتوان توأم با احترام و وحدانیت مسیر، تغییر را برای کوچی خود هموار کرد.
- **همکاری:** ما تعهد به ارتباطات اجتماعی و ترویج فرهنگ کوچینگ هستیم؛ تا بتوان یک مجموعه توسعه‌محور شکل داد.
- **انسان محور:** ما تعهد داریم که انسان دوست باشیم و مهربان و با هیجان و انگیزه، منجر به توانمندسازی و حرکت رو به سمت جلو برای کوچی خود باشیم.
- **عدالت محور:** ما متعهد به استفاده از رویکرد کوچینگ و ذهنیت کوچ محور هستیم؛ تا به کمک آن نیازها و اولویت‌های کوچی خود را درک کرده و آن‌ها را در یک فرایند یکسان در همه شرایط گسترش داده و با کیفیت ارتباط داشته باشیم.



# تمرین

دلایل	در چه موقعیت‌هایی معکوس عمل کنیم	نمره ۱۰-۰	کدام یک از ارزش‌ها را، در عمل نشان دهیم



# شاخص‌های مهارتی کوچینگ

- کوچینگ یعنی مشارکت و همراهی با کوچی جهت حل کردن مشکل (مراجع کننده)
- یعنی خلق فرایندی که در تقویت و به کارگیری استعداد آن فرد (شغلی و یا خانوادگی) تاثیر گذار است
- یعنی ایجاد فضای ارتباطی بدون قضاوت در جهت اعتمادسازی بیشتر
- یعنی تغییر و تمرکز بر نیازها و اولویت‌های کوچی (ذینفع)
- یعنی تمرکز بر هدفگذاری بر خروجی و دستاوردهای هدفمند و مدیریت تغییر فردی خانوادگی سازمانی
- یعنی ایجاد انگیزه و موقعیتی برای رشد فردی خانوادگی و شغلی)
- Coaching یا راهبری و هدایت روشی است که در آن به افراد می‌آموزاند که چگونه از منابع موجود خود، بهترین استفاده و کاربردی‌ترین منظور، در جهت پیشبرد اهدافشان، در زندگی شخصی و سازمانی را داشته باشند



AKO

Sahebe  
NIKMANESH

## Foundation

1. Demonstrates Ethical Practice  
نشان دادن اخلاق در عمل
2. Embodies a Coaching Mindset  
در برداشتن ذهنیت کوچینگ محور و رفتار کردن مثل یک کوچ



## Co-Creating the Relationship

3. Establishes and maintains agreements  
ایجاد تفاهم در موضوع
4. Cultivates Trust and Safety  
ترویج اعتماد و امنیت
5. Maintains Presence  
نگه داشتن حضور ذهن

## Foundation

1. Demonstrates Ethical Practice  
نشان دادن اخلاق در عمل
2. Embodies a Coaching Mindset  
در برداشتن ذهنیت کوچینگ محور و رفتار کردن مثل یک کوچ





## Communicating Effectively

6. Listen Actively  
گوش کردن فعال
7. Evokes Awareness  
فعال کردن آگاهی

## Co-Creating the Relationship

3. Establishes and maintains agreements  
ایجاد تفاهم در موضوع
4. Cultivates Trust and Safety  
ترویج اعتماد و امنیت
5. Maintains Presence  
نگه داشتن حضور ذهن

## Foundation

1. Demonstrates Ethical Practice  
نشان دادن اخلاق در عمل
2. Embodies a Coaching Mindset  
در برداشتن ذهنیت کوچینگ محور و رفتار کردن مثل یک کوچ



## Cultivating Learning & Growth

8. Facilities Client Growth  
تسهیل رشد کوچی

## Communicating Effectively

6. Listen Actively  
گوش کردن فعال
7. Evokes Awareness  
فعال کردن آگاهی

## Co-Creating the Relationship

3. Establishes and maintains agreements  
ایجاد تفاهم در موضوع
4. Cultivates Trust and Safety  
ترویج اعتماد و امنیت
5. Maintains Presence  
نگه داشتن حضور ذهن

## Foundation

1. Demonstrates Ethical Practice  
نشان دادن اخلاق در عمل
2. Embodies a Coaching Mindset  
در برداشتن ذهنیت کوچینگ محور و رفتار کردن مثل یک کوچ



# مسئولیت پذیری

مسئولیت‌پذیری یعنی فرد مسئول پیگیری تعهدات خود باشد و به سه سوال کلیدی پاسخ دهد:

۱. چه کاری قرار است انجام دهد؟
۲. چه زمانی؟
۳. چگونه پاسخگو خواهد بود.

این فرایند شامل سرزنش نیست، بلکه کمک می‌کند تا فرد خود را مسئول بداند و نتایج کارهای خود را توضیح دهد.



# توصیف رویدادها

- توصیف رویدادها به معنای بازگو کردن گفتار و اعمال کوچی است تا وی بتواند بهتر حرف‌های خود را بشنود و درک کند.
- این توصیف می‌تواند شامل چیزهایی باشد که شنیده‌اید یا احساسات ناگفته را بیان کند.



# طوفان فکری

- طوفان فکری روشی است که کوچ و کوچی با استفاده از آن، ایده‌ها و راه‌کارهای ممکن را بدون بحث یا قضاوت خلق می‌کنند.
- این تمرین خلاقانه برای گسترش احتمالات و عدم اصرار بر هیچ کدام از ایده‌هاست.



# پشتیبانی

- پشتیبانی یعنی دفاع از کوچی زمانی که به توانایی‌های خود شک دارد.
- کوچ با درک توانایی‌های کوچی، به او کمک می‌کند تا خود و توانایی‌هایش را روشن‌تر ببیند.



# شفاف سازی

- شفاف‌سازی یعنی کمک به کوچی‌ها در بیان مقصود یا مقصدشان به روشنی و رفع سردرگمی.
- این مهارت از طریق پرسش، چارچوب‌بندی دوباره و بیان چیزی که در جریان است، در طول فرآیند کشف بسیار اثربخش است.



# پاک‌سازی

- پاک‌سازی مهارتی است که به کوچی کمک می‌کند تا ذهن خود را از موانع عاطفی و احساسی پاک کند و به مرحله بعدی تمرکز کند.
- همچنین کوچ می‌تواند با به اشتراک‌گذاری مشغله‌های خود با همکار یا دوست، ذهن خود را تخلیه کند تا همه توجه‌اش را به کوچی بدهد.





# هدف گذاری

- هدف‌گذاری به کوچی‌ها کمک می‌کند تا متمرکز بمانند و به شخصیتی که می‌خواهند تبدیل شوند. اهداف در کوچینگ به روش SMARTER تعریف می‌شوند؛



# تضمین قدرت رابطه

- قدرت کوچینگ در رابطه‌ی بین کوچ و کوچی نهفته است، نه در هر یک از آنها به تنهایی.
- هم کوچ و هم کوچی مسئولیت تشکیل رابطه‌ای را که بهترین خدمت را به کوچی ارائه دهد، برعهده دارند و به این ترتیب قدرت به رابطه تفویض می‌شود.



# پایبندی به برنامه کوچی

- پایبندی به برنامه‌ی کوچی یعنی کوچ‌ها تعصبات و نظرات شخصی خود را کنار بگذارند تا به موفقیت، توازن و فرآیند کوچی کمک کنند.
- کوچ‌ها با توجه کامل به کوچی و برنامه‌ی او، بدون ارائه راه‌حل‌های خود، کوچی را هدایت می‌کنند.



# توجه به حس درونی

- توجه به حس درونی به معنای اعتماد به علم درونی است که از ذهن متفکر جداست و می‌تواند غیر خطی و غیرمنطقی باشد.
- کوچ این حس را با کوچی در میان می‌گذارد و اگر برای کوچی معنادار نبود، آن را رها می‌کند.



## تمایز

- تمایز به کوچی کمک می‌کند تا مفاهیم یا ایده‌های ترکیب‌شده و ناتوان‌کننده را جدا کند و از دیدگاه جدیدی به موقعیت خود نگاه کند.
- این کار به ابتکار و ارتباط بهتر کوچی منجر می‌شود.



# استعاره

- استعاره‌ها برای نشان دادن نکات و ایجاد تصاویر ذهنی موثرتر از توضیحات طولانی هستند.
- مثلاً، گفتن "داری با دنده خلاص رانندگی می‌کنی" به کوچی کمک می‌کند تا مفهوم تغییر رفتار را بهتر درک کند.



# فرا چشم انداز

- فراچشم انداز به معنای دید کلی و گسترده به مسائل است، که کوچ و کوچی از جزئیات عقب نشینی می کنند تا از این دیدگاه جامع تر به وضعیت نگاه کنند.
- این کمک می کند که با دیدن منظره های شفاف تر، درک بهتری از موقعیت حاصل شود.



## چشم انداز

- چشم انداز، زاویه دید متفاوتی است که کوچ به کوچی می بخشد و به او کمک می کند تا مسائل یا کل زندگی اش را از دیدگاهی جدید ببیند.
- این تغییر دیدگاه می تواند به کوچی کمک کند تا ابتکار بیشتری به خرج دهد و از شرایط خاص خود رهایی یابد.





## برنامه ریزی

- کوچ با کمک به کوچی در برنامه‌ریزی و پایش پیشرفت، به او در مدیریت زمان و توسعه مهارت‌ها کمک می‌کند.
- سوال‌های قدرتمند نیز باعث شفاف‌سازی، اقدام، کشف بینش‌های جدید و تعهد می‌شوند و اغلب به پاسخ‌های "بله" یا "خیر" ختم نمی‌شوند.
- این سوال‌ها از پایبندی به برنامه‌ی کوچی نشأت گرفته و به پیشبرد عمل یا عمیق‌تر شدن یادگیری کمک می‌کنند.



# بازنگری

- بازنگری یعنی ارائه یک چشم‌انداز جدید با استفاده از اطلاعات موجود.
- وقتی کوچی به دلیل انتخاب دوم در بازار رقابتی ناامید است، کوچ با اشاره به معنای کیفیت بالای تخصص او، به کوچی کمک می‌کند تا از دیدگاه جدیدی به وضعیت نگاه کند.

## درخواست

- درخواست یک مهارت قدرتمند در کوچینگ است که شامل یک کار مشخص، شرایط رضایت و زمان انجام می‌شود و می‌تواند با سه پاسخ "بله"، "خیر"، یا "پیشنهاد متقابل" روبه‌رو شود.
- هر پاسخی فرصتی برای بررسی بیشتر یادگیری کوچی فراهم می‌کند.



# کارشکنی

- کارشکنی به فرآیندهای فکری و احساسی اشاره دارد که در مواجهه با تغییر و ریسک آشکارتر می‌شود و غالباً ما را از پیشرفت باز می‌دارد.
- با شناخت و درک هدف کارشکنی و تصمیم‌گیری آگاهانه، می‌توانیم قدرت آن را کاهش دهیم.



# مدیریت فردی

- مدیریت فردی یعنی توانایی کوچ برای کنار گذاشتن تعصبات و نظرات خود به نفع پیشبرد برنامه‌ی کوچی.
- این مهارت شامل ارتباط مؤثر با کوچی و ردیابی کامل برنامه‌ی او بدون دخالت شخصی است.



# شاهد بودن

- شاهد بودن یعنی حضور کامل کوچ در کنار کوچی و فراهم کردن فضایی برای ابراز کامل خود.
- این مهارت به کوچی حس دیده و درک شدن عمیق می‌دهد.



AKO

Sahebe  
NIKMANESH

این پایان راه نیست

باید این راه را  
چندین بار تکرار کنید

از توجه شما سپاس گزارم

 Sahebe\_nikmanesh

