

صلاحیت های اصلی کوچینگ

تدوین و ارائه:

فدراسیون جهانی کوچینگ

ICF



<https://t.me/irancoachingecosystem>



[irancoachingecosystem](https://www.instagram.com/irancoachingecosystem)



این مجموعه حاصل تلاش، گرد آوری و ترجمه یک تیم ارزش آفرین از کوچ های حرفه ای در شکل غیرانتفاعی "زیست بوم کوچینگ ایران" می باشد.

مترجم: بصیر نگاهدار
طراحی و اجرا: سارا محمدی
مشاور طرح: الهام مظاهری
با تشکر از: آروین غفاری

سایر ایبوکهای تهیه شده یا در دست اقدام را، می توانید از طریق کانال تلگرام ما دریافت نمایید:



<https://t.me/irancoachingecosystem>



سیر تطور واژه "صلاحیت" در برخی علوم

واژه صلاحیت⁽¹⁾ (در ادبیات روانشناسی) یا شایستگی (در ادبیات مدیریت و مهندسی)، در سال ۱۹۸۲ توسط بویاتزیس⁽²⁾ در "مدیر شایسته"⁽³⁾ به کار گرفته شد و از آن به عنوان مشخصه ای برجسته بر عملکرد موثر یک فرد یاد کرد. بیش از یک دهه بعد در ۱۹۹۳، اسپنسر⁽⁴⁾ با معرفی روش های ارزیابی در "شایستگی در کار"⁽⁵⁾ آنها با مجموعه انگیزه ها، ویژگی ها، خودپنداره ها، نگرش ها یا ارزش ها، دانش یا مهارت های شناختی و رفتاری احصا کرد.

جنبش صلاحیت ها در کوچینگ از عبارتی از یادداشت وارن بنیس⁽⁶⁾، پدر رهبری به نقل از نشریه فوربس، گرفته شده است که اشاره داشت: "نگران این هستم که افراد بدون مجوز این کار (کوچینگ) را انجام دهند." احتمالاً این اولین نوشته ای بوده که حدفصل سالهای ۱۹۹۸ (معرفی صلاحیت های اصلی توسط ICF) تا سال ۲۰۰۸ (تجزیه و تحلیل شغلی⁽⁷⁾ مجدد ICF) نگرانی هایی را در مورد استانداردهای حرفه کوچینگ مطرح کرده است که اتفاقاً از اصطلاح "غرب وحشی کوچینگ"⁽⁸⁾ برای توصیف وضعیت آن زمان استفاده کرده بود.

بعدتر شرمن⁽⁹⁾ و فریس هم مقاله ای را در نشریه هاروارد بیزینس ریویو⁽¹⁰⁾ به نام "غرب وحشی کوچینگ اجرایی" منتشر کردند که با توجه به اهمیت مقالات منتشر شده این مجله در دنیای کسب و کار و مدیریت، مفهوم "غرب وحشی" در دنیای کوچینگ به سرعت جا افتاد و نهایتاً منجر به تدوین استانداردهای متعددی توسط تعداد فزاینده ای از مجامع حرفه ای مستقل شد.

1. Competency
2. Boyatzis
3. The Competent Manager
4. Spencer and Spencer
5. Competence at Work: Model for Superior Performance
6. Warren Bennis
7. Job analysis
8. The Wild West of Executive Coaching
9. Sherman and Freas
10. HBR



رام کردن گفتمان⁽¹⁾ غرب وحشی کوچینگ از یکسو و رقابت اقتصادی میان نهادهای حرفه ای متولی امر و همچنین نیاز به ایجاد تمایز این نهادها در صنعت کوچینگ، سرعت بیشتری به ایجاد و استقرار این استانداردها داد. همزمان و به دنبال توسعه حرفه کوچینگ و اقبال آن، از سوی ذینفعان مختلف از جمله سازمانهایی که از گفتمان های مدیریتی بهره می گرفتند، نیاز به چیزی برای توجیه و تصدیق تصمیم های خرید خدمات کوچینگ اجرایی نمایان می شد، و به این ترتیب بود که از این استانداردها و صلاحیت ها به سرعت در واحدهای عملیاتی منابع انسانی، استقبال شد و آنها را در کسب و کارها به کار گرفتند.

در حالی که مزایای روشن بسیاری، برای چارچوب های صلاحیت کوچینگ میتوان برشمرد که به برخی از مهمترین آنها در ادامه اشاره خواهد شد، در عین حال منتقدانی نیز داشته است.

از مهمترین مزایای تدوین صلاحیت های اصلی توسط فدراسیون جهانی کوچینگ به موارد ذیل میتوان اشاره کرد:

الف. ایجاد مقررات برای کنترل "غرب وحشی کوچینگ"

ب. خلق چارچوبی برای تمایز متخصصان حرفه ای و غیر آن

1. Discourse

ج. معرفی الگویی برای آموزش و تحصیلات کوچینگ در موسسات و دانشگاهها

د. ایجاد مبنایی عملیاتی برای ارزیابی های مورد نیاز

ه. اعتبار بخشی و مشروعیت بخشی کاربردی به متخصصان

و. امکان پیروی متخصصان از صلاحیت های اصلی ICF به عنوان یک راهنما

ز. اطمینان بخشی به مراجعان در خصوص ارایه آموزش های دقیق به متخصصان

ح. تضمین رفتار و رویکرد حرفه ای نسبت به سبک کوچینگ متخصصان دارای صلاحیت

ت. ارائه تضمین به مراجعان در خصوص نگرش درست متخصصان برای توسعه مهارت های حرفه ای

ی. و همچنین درک عمیق تر متخصصان دارای صلاحیت از ذهن، رفتارها و اعمال انسان و نظایر آن.

از جمله نقدهای رایج به این صلاحیت ها نیز می توان به موارد زیر اشاره نمود:

نهادهای حرفه ای برای تعریف کوچینگ و صلاحیت های آن صرفاً به نظر کوچ ها، آن هم با تعداد کمی از متخصصان عضو یا غیر عضو برای مشارکت و تدوین سند در برابر جمعیت بزرگ متخصصان کوچینگ، تکیه نموده اند

در برخی مستندات اشاره شده که در تعریف صلاحیت ها شفافیت وجود ندارد، زیرا چارچوب کلی تدوین شده، ترکیبی از مهارت ها، وظایف، رفتارها و تعهدات است.

(1)

از دیگر سو گریفیث و کمبل بر این نظر بودند که چارچوب غالب در تدوین صلاحیت های کوچینگ طی سالهای گذشته، مبتنی بر شواهد نبوده اند زیرا به طور تجربی آزمایش نشده و تعریف آنها به این شکل، تأکید کمتری بر "کوچینگ به عنوان یک فرآیند" دارد و بیشتر بر "کوچینگ به عنوان مجموعه ای از مهارت ها و تکنیک ها" تأکید می کند و استدلال می کنند که صلاحیت ها منعکس کننده فرآیند کوچینگ نیستند. آنها معتقد بودند که فرآیند کوچینگ، به جای صلاحیت کوچینگ، کوچینگ را به طور مناسب تری تعریف می کند؛ بنابراین، بنظر می رسد تقلیل امر کوچینگ به چند صلاحیت ممکن است کمکی در جهت دستیابی به نتایج مطلوب نکند.

1. Griffith and Campbel

بر همین مبنا، گاروی⁽¹⁾ یکی از مشکلات چارچوب های صلاحیت کوچینگ را این می داند که یک امر پیچیده کوچینگ را با تقلیل آن به جملات توصیفی کوتاه، ساده می نماید. ساختار ساده تر نیز به نوبه خود منجر به رویکرد "یک اندازه متناسب با همه" می شود که به اندازه کافی اهداف، انواع و زمینه های مختلف کوچینگ را منعکس نمی کند.

وسترن⁽²⁾ نیز، ساده سازی یک امر پیچیده را روتین و رفتار اصلی گفتمان های مدیریتی نظیر نهادهای طراح صلاحیت ها می داند.

متخصصانی نظیر باچکیروا⁽³⁾ و لاتون اسمیت⁽⁴⁾ معتقدند یک چارچوب کوچینگ مبتنی بر صلاحیت، پیچیدگی فرآیند کوچینگ را بیش از اینکه مشتمل بر تفکر انتقادی در نظر بگیرد، صرفاً به یک وظیفه تقلیل می دهد.

هاوکینز⁽⁵⁾ نیز پیش تر رفته و صلاحیت ها را عموماً در خدمت مجامع حرفه ای طراحان خود می بیند.

بارنت⁽⁶⁾ هم بر این باور است که هرچارچوبی در تعیین صلاحیت، بر قابلیت پیش بینی تمرکز دارد و مفهوم صلاحیت به "رفتارهای قابل پیش بینی" در "موقعیت های قابل پیش بینی" مربوط می شود.

1. Garvey

2. Western

3. Bachkirova

4. Lawton Smith

5. Hawkins

6. Barnett

در کنار این مباحث عمیق و افزون بر آن، در یک دهه گذشته، فعالان صنعت کوچینگ نظیر گاروی⁽¹⁾ و کاوانا و لین⁽²⁾ این فرض مستتر در ایدئولوژی چارچوب صلاحیت کوچینگ را، که به نظر امر کوچینگ یک تابع خطی است، به شدت به چالش کشیده اند. آنها بر این باورند که فضای امر کوچینگ، فضایی میان یک کانتکست خطی و یک کانتکست آشوب است تا آنجا که متخصصان کانتکست آنرا "لبه آشوب"⁽³⁾ نامیدند که می تواند امکان هایی برای خلاقیت نوظهور ایجاد کند.

1. Garvey
2. Cavanagh and Lane
3. Edge of chaos

آخرین نسخه صلاحیت های اصلی ICF با همه این تفاسیر، نقدها و پیشنهادات متعدد حاکم بر فضای پویا و جوان کوچینگ در دنیا، متخصصان بر این باورند که فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF، در پاسخ به نیازها و الزامات بازار، صنعت و فناوری، طی کمتر از سه دهه گذشته مجموعه ای از صلاحیت های اصلی کوچینگ را ایجاد کرده است تا مهارت ها و توانایی های مورد نیاز برای کوچینگ حرفه ای را مشخص کند. این صلاحیت ها چارچوبی جامع برای کوچینگ حرفه ای تشکیل می دهد و بی شک کوچ ها را در تعامل با مراجعان برای خلق نتایج معنادار و پایدار یاری می بخشد.

همگام با تغییرات صنعت کوچینگ و توسعه فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF در سه دهه اخیر و همسو با سیر تحول و تطور آن به عنوان یک نهاد حرفه ای با شمول و پوشش حداکثری متخصصان کوچینگ در سراسر دنیا، به ویژه با تغییرات اصلاحی سالهای اخیر، همواره این ضرورت در مجامع حرفه ای متخصصان کوچینگ در ایران احساس می شده است که، ذینفعان فارسی زبان سراسر دنیا، اسناد بالادستی چارچوب ها و مدل های صلاحیت و اصول اخلاقی به روز شده را با بیانی فصیح و منطبق با رویکرد طراحان این اسناد در اختیار داشته باشند. از دیگر سو مترجم به عنوان یک کوچ حرفه ای که این اعتماد و فرصت به وی داده شد که طی سالهای اخیر تجربه حضور در "کمیته اصول اخلاقی چپتر ICF ایران و نمایندگی وقت چپتر ICF ایران در" کمیته Prism Award خاورمیانه" را برای توسعه فرهنگ کوچینگ قوی در سازمان ها داشته باشد، با در نظر داشتن سوگند نامه رعایت اصول اخلاق حرفه ای در انعکاس بی کم و کاست محتوای سند صلاحیت ها و نیز همسو با دغدغه های چپتر وقت ایران، تلاش نموده است نگاه و روح حاکم بر تدوین این سند و مدل حرفه ای را در تمام مسیر در نظر گیرد.

وقتی از روح حاکم بر چارچوب صلاحیت های ۸ گانه و به روز شده صحبت می کنیم، چنین مصادیقی را در نظر گرفته ایم:

- اختصار مدل (از ۱۱ صلاحیت به ۸ صلاحیت تقلیل یافته در سند جدید)
- شفاف تر شدن زبان توصیفی هر صلاحیت نسبت به نسخه قبلی
- انسجام بیشتر میان صلاحیت های اصلی و زیرمجموعه های آنها به نحوی که برخی منتقدین از بالارفتن امکان عملیاتی بودن صلاحیت ها ابراز خرسندی نموده اند.
- تمایز و تاکید بر نوع بودن^(۱) در صلاحیت های ۱ و ۲ به عنوان روح حاکم بر کل فرایند کوچینگ در هر جلسه و در یک روند
- چارچوب بندی بهتر انتظارات رفتاری کوچ^(۲) در قالب بیان افعال رفتاری در صلاحیت های اصلی و زیر مجموعه های آنها
- تاکید روی ذهنیت یادگیرنده^(۳) کوچ
- تاکید بر ضرورت کسب آگاهی های زمینه ای، فرهنگی و سیستمی
- و تاکید موکد بر اصول اخلاق حرفه ای و نظایر آن؛

1. Being
2. Doing
3. Mindset

هم اینک با همت و تعهد جمعی مجموعه وزین و خرد محور تشکل غیرانتفاعی "زیست بوم کوچینگ ایران" بستری برای باز-تنظیم و ارایه این سند به زبان فارسی فراهم شده است تا آنچه *ICF* در آخرین نسخه صلاحیت های کوچینگ مد نظر داشته، در برگردان متن اصلی به فارسی آن نیز در نظر گرفته شود تا سازمانها و متخصصان ارایه دهنده خدمات حرفه ای کوچینگ و کلیه ذینفعان حقیقی و حقوقی این حوزه، ضمن دسترسی به ترجمه ای ساده و روان برای مطالعه، دسترسی عمیق تری به روح حاکم بر آخرین تغییرات اعمال شده توسط فدراسیون بر نسخه جدید صلاحیت ها داشته باشند.

به دنبال تجزیه و تحلیل دقیق ۲۴ ماهه حرفه کوچینگ ، فدراسیون بین المللی کوچینگ مدل به روز شده صلاحیت اصلی کوچینگ ICF را اعلام می کند. این مدل صلاحیت بر اساس شواهد جمع آوری شده از بیش از ۱۳۰۰ کوچ در سراسر جهان، از جمله اعضای فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF و کوچ های غیرعضو، و نشان دهنده طیف متنوعی از رشته های کوچینگ، سوابق آموزشی، سبک های کوچینگ و میزان تجربه می باشد. این ابتکار تحقیقاتی در مقیاسی بزرگ تأیید کرد که بخش اعظمی از مدل موجود صلاحیت اصلی فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF، که تقریباً ۲۵ سال پیش توسعه یافته است، برای حرفه کوچینگ امروز همچنان به قوت خود، حیاتی باقی مانده است. برخی از عناصر و مضامین جدید که از دل داده ها پدید آمده اند نیز در مدل گنجانده شده اند. این موارد شامل تاکید اساسی تر بر رفتار اخلاقی و محرمانگی، اهمیت ذهنیت کوچینگ و شیوه تامل آمیز رو به رشد ، تمایزات خطیر میان سطوح مختلف موافقت نامه های کوچینگ، حیاتی بودن مشارکت بین کوچ و مراجع، و اهمیت آگاهی فرهنگی، سیستمیک و زمینه ای می باشند. این مؤلفه های بنیادین، همراه با مضامین نوظهور، عناصر کلیدی حرفه کوچینگ امروز را منعکس نموده و به عنوان استانداردهای قوی تر و جامع تر کوچینگ برای آینده عمل خواهند کرد. مدل صلاحیت اصلی به روز شده فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF در نیمه دوم سال ۲۰۲۱ اجرایی خواهد شد.



الف - اصول بنیادین

۱. اصول اخلاقی را نشان می دهد

تعریف: اصول اخلاقی و استانداردهای کوچینگ را درک نموده و آنها را بطور مداوم به کار می گیرد.

۱.۱. در تعامل با مراجعین، حامیان مالی و ذینفعان مربوطه، تمامیت و صداقت شخصی را نشان می دهد.

۱.۲. نسبت به هویت، محیط، تجارب، ارزشها و باورهای مراجعین حساس است.

۱.۳. از کلام درخور و محترمانه برای مراجعین، حامیان مالی و ذینفعان مربوطه استفاده می کند.

۱.۴. از اصول اخلاقی فدراسیون بین المللی کوچینگ ICF، پیروی و از ارزشهای اصلی آن حمایت می کند.

۱.۵. محرمانگی اطلاعات مراجعین را برای همه توافقنامههای ذینفعان و قوانین مربوطه حفظ می کند.

۱.۶. میان کوچینگ، مشاوره، روان درمانی و سایر حرفه‌های حمایتی تمایز برقرار می کند.

۱.۷. چنانچه اقتضا کند مراجعین را به سایر حرفه‌های حمایتی ارجاع می دهد



۲. به یک مدل ذهنی کوچینگ تجسم می بخشد
تعریف: مدل ذهنی باز، کنجکاو، انعطاف‌پذیر و مراجع محور را توسعه می
دهد و حفظ می‌کند.

۲.۱. اذعان می‌کند که مراجعین، مسئول انتخاب‌های خودشان هستند.

۲.۲. به عنوان یک کوچ همواره مشغول یادگیری و توسعه است.

۲.۳. همواره شیوه تامل آمیز رو به رشد خود را، جهت ارتقا کوچینگ،
توسعه می‌دهد.

۲.۴. از تأثیر موقعیت و فرهنگ بر خود و دیگران آگاه بوده و نسبت به
آنها انعطاف‌پذیر است.

۲.۵. از آگاهی خود و شهود شخص برای انتفاع مراجعین استفاده می‌کند.

۲.۶. توانایی تنظیم هیجانات را حفظ نموده و آنها توسعه می‌دهد.

۲.۷. از نظر ذهنی و احساسی برای جلسات آماده است.

۲.۸. در مواقع لزوم از منابع بیرونی کمک می‌گیرد.



ب. خلق مشترک رابطه

۳. موافقت نامه ها را تنظیم و به قوت خود باقی نگاه می دارد

تعریف: برای ایجاد توافق نامه های شفاف پیرامون رابطه کوچ و مراجع، فرایند، برنامه ها و اهداف کوچینگ با مراجع و ذینفعان مربوطه مشارکت می کند. توافق نامه ها را برای کل تعامل کوچینگ و نیز برای هر جلسه کوچینگ تنظیم می کند.

۳.۱. در مورد اینکه کوچینگ چه هست و چه نیست توضیح می دهد و فرایند کوچینگ را برای مراجع و ذینفعان مربوطه تشریح می کند.

۳.۲. در مورد آنچه که در این قرارداد منظور می شود یا نمی شود، آنچه که ارائه می شود یا نمی شود و مسئولیت های مراجع و ذینفعان مربوطه، با مراجع به توافق می رسد.

۳.۳. در مورد دستورالعمل ها و پارامترهای خاص رابطه کوچ و مراجع نظیر لجستیک، دستمزدها، زمان بندی، طول دوره، خاتمه، محرمانگی و دخیل کردن دیگران به توافق می رسد.

۳.۴. برای تنظیم برنامه و اهداف کلی کوچینگ با مراجع و ذینفعان مربوطه مشارکت می کند.



۳.۵. جهت تشخیص تناسب مراجع-کوچ با مراجع مشارکت می‌کند.

۳.۶. با مراجع برای شناسایی یا تأیید مجدد آنچه که می‌خواهد در جلسه کوچینگ به انجام برساند مشارکت می‌کند.

۳.۷. با مراجع، در تعیین آنچه که وی باور دارد که باید به آن بپردازد یا آنرا حل و فصل کند مشارکت می‌کند تا آنان به آنچه که می‌خواهند در جلسه کوچینگ به انجام برسانند، دست یابند.

۳.۸. با مراجع، در تعریف یا تأیید مجدد معیارهای موفقیت در آنچه وی می‌خواهد در طی تعامل کوچینگ یا یک جلسه کوچینگ منفرد به انجام برساند، مشارکت می‌کند.

۳.۹. در مدیریت زمان و تمرکز جلسه، با مراجع مشارکت می‌کند.

۳.۱۰. بجز آنجا که مراجع ترتیب دیگری را مشخص می‌کند، کوچینگ را در جهت نتیجه مطلوب مراجع ادامه می‌دهد.

۳.۱۱. با مراجع برای پایان دادن به رابطه کوچ و مراجع، به شیوه‌ای که این تجربه را محترم بشمارد، مشارکت می‌کند.



۴. اعتماد و امنیت را می پروراند

تعریف: با مراجع برای ایجاد محیطی امن و حمایتی، که به وی امکان به اشتراک‌گذاری آزادانه بدهد، مشارکت می‌کند. رابطه ای مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل برقرار می‌سازد.

۴.۱. به دنبال درک مراجع در موقعیت شان، که ممکن است مشتمل بر هویت، محیط، تجربیات، ارزش‌ها و باورهای شان باشد، است.

۴.۲. احترام خود را به هویت، نوع نگاه، سبک و کلام مراجع نشان داده و کوچینگ خود را با مراجع مطابقت می‌دهد.

۴.۳. به استعدادهاى منحصر بفرد، بینش‌ها و تلاش مراجع در فرآیند کوچینگ اذعان داشته و احترام می‌گذارد.

۴.۴. حمایت، همدلی و دلواپسی خود را به مراجع نشان می‌دهد.

۴.۵. ابزار احساسات، ادراکات، دلواپسی‌ها، باورها و پیشنهادات مراجع را تصدیق نموده و از آنها حمایت می‌کند.

۴.۶. گشودگی و شفافیت را بعنوان راهی برای نشان دادن آسیب پذیری خود و اعتماد سازی با مراجع به نمایش می‌گذارد.



۵. حضور را به قوت خود باقی نگاه می‌دارد

تعریف: کاملاً آگاه است و با بکارگیری سبکی باز، منعطف، متین و مطمئن در کنار مراجع حضور دارد.

۵.۱. نسبت به مراجع، متمرکز، هشیار، همدل و واکنش‌گرا می‌ماند.

۵.۲. در طی فرایند کوچینگ، کنجکاوی خود را نشان می‌دهد.

۵.۳. هیجانات شخصی‌اش را مدیریت می‌کند تا با مراجع در زمان حال باقی بماند.

۵.۴. در طی فرایند کوچینگ، در هنگام کار با هیجانات نیرومند مراجع، اعتماد به نفس خود را نشان می‌دهد.

۵.۵. در فضایی مملو از نادانسته‌ها به راحتی کار می‌کند.

۵.۶. فضای سکوت، مکث یا تأمل را خلق می‌کند یا آن را می‌پذیرد.



ج. برقراری ارتباط مؤثر
۶. فعالانه گوش می دهد

تعریف: برای فهم کامل آنچه در متن سیستم های مراجع در حال انتقال و بیان است و جهت حمایت از بیان حال مراجع ، بر آنچه مراجع می گوید و نمی گوید، تمرکز می کند.

۶.۱. برای بالابردن فهم خود از آنچه مراجع در حال گفتگو در باره آن است، موقعیت، هویت، محیط، تجربیات، ارزشها و باورهای مراجع را در نظر می گیرد.

۶.۲. آنچه که مراجع درباره آن گفتگو کرده است را، برای اطمینان یافتن از وضوح و فهم آن، بازتاب داده یا خلاصه می کند

۶.۳. زمانی که چیزی بیش از آنچه مراجع در حال گفتگو درباره آن است وجود دارد، کوچ آنرا تشخیص داده و مورد کنکاش قرار می دهد.

۶.۴. هیجانات، تغییر انرژی، سرنخهای غیرکلامی یا سایر رفتارهای مراجع را ملاحظه نموده ، تصدیق کرده و آنها را مورد بررسی قرار می دهد.

۶.۵. برای درک کامل آنچه در حال مراوده است، کلمات، لحن صدا و زبان بدن مراجع را یکپارچه می کند.

۶.۶. در طی جلسات، روندهای رفتاری و هیجانی مراجع را مورد ملاحظه قرار می دهد تا مضامین و الگوها را تشخیص دهد

۷. آگاهی را بر می انگیزاند

تعریف: بینش و یادگیری مراجع را با استفاده از ابزارها و تکنیک‌هایی نظیر پرسشگری قدرتمند، سکوت، استعاره یا قیاس تسهیل می‌کند.

۷.۱. هنگام تصمیم‌گیری در مورد آنچه برای مراجع سودمندتر است، تجربیات مراجع را در نظر می‌گیرد.

۷.۲. بعنوان راهی برای برانگیزاندن آگاهی یا بینش، مراجع را به چالش می‌کشد.

۷.۳. سؤالاتی راجع به مراجع نظیر طرز فکر، ارزش‌ها، نیازها، خواسته‌ها و باورهای آنان می‌پرسد.

۷.۴. سؤالاتی می‌پرسد که به مراجع کمک می‌کنند تا به کنکاش در فراسوی تفکر جاری بپردازد.

۷.۵. از مراجع دعوت می‌کند تا در لحظه، چیزهای بیشتری را در مورد تجربه‌شان، به اشتراک بگذارند.

۷.۶. به آنچه که در تقویت پیشرفت مراجع مؤثر است توجه می‌کند.

۷.۷. رویکرد کوچینگ را در پاسخ به نیازهای مراجع تنظیم می‌کند.

۷.۸. به مراجع کمک می‌کند تا عوامل مؤثر بر الگوهای فعلی و آتی رفتار، تفکر و هیجان خود را شناسایی کنند.



۷.۹. از مراجع دعوت می‌کند تا ایده‌هایی، در مورد چگونگی حرکت رو به جلوی شان و آنچه که مایل یا قادر به انجامش هستند را، خلق کند.

۷.۱۰. از مراجع در چارچوب بندی مجدد دیدگاه‌ها حمایت می‌کند.

۷.۱۱. مشاهدات، بینش‌ها و احساساتی که پتانسیل ایجاد یادگیری جدید برای مراجع دارند را، بدون دلبستگی، به اشتراک می‌گذارد.

د. ایجاد و توسعه یادگیری و رشد
۸. رشد مراجع را تسهیل می کند

تعریف: برای تبدیل یادگیری و بینش به اقدام، با مراجع مشارکت می نماید. به استقلال مراجع در فرآیند کوچینگ رشد می بخشد.

۸.۱. برای ادغام نمودن آگاهی، بینش و یادگیری جدید مراجع در جهان بینی و رفتارهای آنان، با مراجع کار می کند.

۸.۲. رای طراحی اهداف، اقدامات و معیارهای پاسخگویی به گونه ای که یادگیری‌های جدید را یکپارچه کرده و توسعه دهد، با مراجع مشارکت می نماید.

۸.۳. به استقلال مراجع در طراحی اهداف، اقدامات و روش‌های پاسخگویی، اذعان نموده و از آن حمایت می کند.

۸.۴. جهت شناسایی نتایج بالقوه یا یادگیری از گام های اقدام شناسایی شده، از مراجع حمایت می نماید.

۸.۵. از مراجع دعوت می‌کند تا چگونگی حرکت رو به جلو، مشتمل بر منابع، حمایت و موانع بالقوه را در نظر بگیرد.

۸.۶. با مراجع برای خلاصه کردن بینش و یادگیری درون یا بین جلسات، مشارکت می‌کند.

۸.۷. پیشرفت و موفقیت‌های مراجع را جشن می‌گیرد.

۸.۸. برای پایان دادن به جلسه، با مراجع مشارکت می‌نماید.

UPDATED ICF CORE COMPETENCIES



زیست بوم کوچینگ ایران



<https://t.me/irancoachingecosystem>



irancoachingecosystem

صلاحیت های اصلی به روز شده
فدراسیون بین المللی ICF کوچینگ
منتشر شده در اکتبر ۲۰۱۹

دی ۱۴۰۲



زیست بوم کوچینگ ایران



<https://t.me/irancoachingecosystem>



[irancoachingecosystem](https://www.instagram.com/irancoachingecosystem)