JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في التميز في الكوتشينج والإرشاد

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في التميز في الكوتشينج والإرشاد

التميز في الكوتشينج والإرشاد دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للمديرين ذوي الخبرة والكوتشز الداخليين ومسؤولي برامج الإرشاد، ويصمم كل مشارك فيها مخطط برنامج داخلي للكوتشينج والإرشاد يغطي المواءمة بين الأزواج والإشراف والمراجعة. فالمؤسسات تعتمد أكثر على الكوتشز والمرشدين من داخلها لإعداد القادة، لكن كثيرا من البرامج يتعثر بعد إطلاقه حين تضعف الأزواج ولا يتابع أحد النتائج. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمن يديرون هذه العلاقات.

لماذا يهم التميز في الكوتشينج والإرشاد الآن

ترفع ثلاث فئات سقف التوقعات من الكوتشينج الداخلي. فالقيادات العليا تريد بناء صفوف القادة أسرع وبكلفة أقل مما يتيحه الكوتشينج الخارجي وحده. والمهنيون الشباب ينتظرون حوارات تطويرية منتظمة بدل تقييم سنوي واحد. والهيئات المهنية للكوتشينج شددت معاييرها، فصار الكوتشينج غير المدرب مخاطرة في نظر المستفيدين والرعاة. والبرنامج المدار بمهارة يبني صفا قياديا ويحفظ الكفاءات، أما المدار بتهاون فيهدر وقت كبار الموظفين وقد يهز الثقة حين تختل السرية أو الحدود. وتستند الدورة إلى الكفاءات الجوهرية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF Core Competencies وإلى إطار الكفاءات للمجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج EMCC Competence Framework.

المستفيدون من التميز في الكوتشينج والإرشاد

- المديرون الذين يجرون حوارات تطويرية منتظمة مع الموظفين ذوي الإمكانات العالية
- الكوتشز الداخليون الذين يتولون مهام كوتشينج رسمية إلى جانب أدوارهم الأساسية
- مسؤولو برامج الإرشاد الذين يستقطبون المرشدين والمسترشدين ويقرنون بينهم ويدعمونهم
- مختصو المواهب الذين يربطون الكوتشينج والإرشاد بالإحلال الوظيفي وصفوف القيادة
- كبار المهنيين الذين يرشدون زملاء من وظائف أو مواقع أخرى

تجني وحدة تطوير المواهب أو القيادة الفائدة الكبرى حين يحضر مسؤول البرنامج وعدد من كوتشزها الداخليين معا، فتسير التعاقدات والأخلاقيات ومراجعة النتائج وفق معيار واحد.

قدرات التميز في الكوتشينج والإرشاد

يصقل المشاركون حضورهم الشخصي في الكوتشينج، ويتعلمون إدارة الكوتشينج والإرشاد منظومة مؤسسية لها عقود واضحة وإشراف ودليل على الأثر.

- تطبيق نموذج GROW والنهج المرتكز على الحلول بمرونة داخل جلسة واحدة — المستفيدون الساعون إلى أهداف طموحة
- تصميم عقود ثلاثية تحدد الأهداف والحدود والسرية — الرعاة والمديرون المباشرون
- بناء معايير المواءمة بين المرشد والمسترشد وآلية الاقتران — مسؤولو البرامج
- اختبار حوارات الكوتشينج مقابل ICF Core Competencies — مشرفو الكوتشز الداخليين
- الموازنة في المعضلات الأخلاقية المتعلقة بالسرية وازدواج الأدوار والإحالة — الموارد البشرية والمستفيد
- حساب نتائج البرنامج بقياس بلوغ الأهداف وآراء أصحاب المصلحة — القيادات التي تمول البرنامج

مصطلحات التميز في الكوتشينج والإرشاد الأساسية

- الكوتشينج — حوار منظم يساعد فيه الكوتش الشخص على تحديد أهدافه وبلوغها عبر الأسئلة أساسا لا النصائح.
- الإرشاد — علاقة تطويرية يشارك فيها شخص أكثر خبرة معارفه وشبكاته ومنظوره مع زميل أقل خبرة.
- العقد الثلاثي — اتفاق بين الكوتش والمستفيد والراعي يحدد الأهداف وحدود السرية وطريقة الإبلاغ عن التقدم.
- نموذج GROW — بنية للكوتشينج تنتقل من الهدف إلى الواقع ثم الخيارات ثم طريق المضي لتحويل النوايا إلى تعهدات.
- الإشراف على الكوتشينج — جلسات تأملية منتظمة يراجع فيها الكوتشز ممارستهم مع مشرف لحماية الجودة والأخلاقيات.
- مقياس بلوغ الأهداف — أسلوب لتقدير التقدم في كل هدف من أهداف الكوتشينج مقابل مستويات متفق عليها مسبقا.

التميز في الكوتشينج والإرشاد يوما بيوم

اليوم 1: الكوتشينج والإرشاد في المؤسسة

- الفروق بين الكوتشينج والإرشاد والتوجيه النفسي والاستشارة — اختيار دور المساعدة المناسب
- نظرة على ICF Core Competencies — المعيار المهني لممارسة الكوتشينج
- إطار EMCC Competence Framework — مرجع مشترك للمرشدين والكوتشز
- تقييم نضج ثقافة الكوتشينج — موقع المؤسسة اليوم
- خريطة الرعاة وأصحاب المصلحة — توقعات كل طرف من الكوتشينج

اليوم 2: حضور الكوتش والإنصات

- مستويات الإنصات — الانتقال من الانتباه الداخلي إلى الانتباه الكلي
- حضور الكوتش وإدارة الذات — البقاء فضوليا تحت الضغط
- العكس والتلخيص والصمت — تعميق تفكير المستفيد
- بناء الألفة عبر الثقافات والمستويات الإدارية — كسب الثقة بسرعة
- جلسات ممارسة مسجلة مع ملاحظات مراقب — معايرة الأسلوب الشخصي

اليوم 3: الاستخدام المتقدم لنموذج GROW

- صياغة الهدف بأهداف النتيجة وأهداف الأداء — الوضوح قبل الفعل
- استكشاف الواقع بالأدلة والتصورات — كشف النقاط العمياء
- أساليب توليد الخيارات — توسيع البدائل قبل التعهد
- تعهدات طريق المضي والمساءلة — ضمان المتابعة الفعلية
- التنقل غير الخطي في GROW — العودة حين تتغير الأهداف

اليوم 4: النهج المرتكز على الحلول ونماذج بديلة

- أسئلة المقياس في النهج المرتكز على الحلول — قياس التقدم داخل الجلسة
- سؤال المعجزة والبحث عن الاستثناءات — البناء على ما ينجح فعلا
- إطار OSKAR — هيكلة الحوارات المرتكزة على الحلول
- أساسيات الكوتشينج المعرفي السلوكي — مراجعة أنماط التفكير المعيقة
- معايير اختيار النموذج — مواءمة النهج مع المستفيد

اليوم 5: الأسئلة القوية والتغذية الراجعة

- أنواع الأسئلة المفتوحة والاستقصائية والمتحدية — إثارة رؤى جديدة
- أسئلة اللغة النظيفة — تقليل تحيز الكوتش
- التغذية الراجعة التطويرية بنموذج SBI — الموقف والسلوك والأثر
- حوارات التغذية الأمامية — تحويل التركيز إلى السلوك المستقبلي
- التعامل مع الدفاعية والانفعال — إبقاء الحوار منتجا

اليوم 6: تصميم علاقات الإرشاد

- مراحل علاقة الإرشاد — البدء والتنمية والانفصال وإعادة التعريف
- الإرشاد التطويري مقابل إرشاد الرعاية المهنية — تحديد دور المرشد
- صيغ الإرشاد العكسي وإرشاد الأقران — نقل المعرفة بين الأجيال
- ملكية المسترشد للعلاقة وتحديد جدول اللقاءات — قيادة العلاقة
- أدلة حوارات الإرشاد — هيكلة اللقاءات الأولى

اليوم 7: التعاقد والأخلاقيات والحدود

- التعاقد الثلاثي مع الرعاة — الأهداف والإبلاغ والسرية
- مبادئ ميثاق أخلاقيات ICF — تعارض المصالح وازدواج الأدوار
- حدود السرية وواجبات الإفصاح — متى يكسر الصمت
- الإحالة إلى الإرشاد النفسي أو الدعم المتخصص — تمييز الحد الفاصل
- إنهاء علاقات الكوتشينج والإرشاد بإحكام — حوارات الختام

اليوم 8: بناء برنامج داخلي

- غاية البرنامج ومعايير الأهلية — من يحصل على الكوتشينج أو الإرشاد
- استقطاب الكوتشز والمرشدين واختيارهم — فحص الجاهزية والقدرة
- معايير المواءمة وآلية الاقتران — التوافق والمسافة ولقاءات التعارف
- مسار تطوير الكوتشز والمرشدين — التأهيل الأولي والممارسة المستمرة
- هيكل الإشراف على الكوتشز الداخليين — الصيغ الجماعية والفردية

اليوم 9: تقييم نتائج الكوتشينج

- مقياس بلوغ الأهداف — تتبع التقدم الفردي مقابل مستويات متفق عليها
- تطبيق نموذج Kirkpatrick على الكوتشينج — من الانطباع إلى نتائج الأعمال
- حلقات آراء أصحاب المصلحة والمديرين المباشرين — أدلة تغير السلوك
- مؤشرات صحة البرنامج — نشاط الأزواج والانسحاب والرضا
- تقارير النتائج للرعاة التنفيذيين — رؤى وموضوعات مجهولة الهوية

اليوم 10: ممارسة مخطط برنامج الكوتشينج والإرشاد

- تطبيق GROW والنهج المرتكز على الحلول في جلسات مقيمة — ممارسة تحت الملاحظة
- تطبيق التعاقد والأخلاقيات على معضلات حالات — الاتفاق على الحدود
- تطبيق معايير المواءمة على دفعة نموذجية — اختبار منطق الاقتران
- مساءلة الأقران حول تصميم الإشراف والتقييم — تحسين الآليات
- استكمال مخطط برنامج الكوتشينج والإرشاد — المواءمة والإشراف والمراجعة

تطبيق التميز في الكوتشينج والإرشاد بعد الدورة

- عقد لقاءات تعاقد ثلاثية لزوجين قائمين من أزواج الكوتشينج أو الإرشاد وتوثيق الأهداف وحدود السرية المتفق عليها
- إطلاق جلسة إشراف جماعية شهرية للكوتشز الداخليين يعرض فيها كل منهم حالة حقيقية لمراجعة ممارسته مقابل ICF Core Competencies

أسئلة حول التميز في الكوتشينج والإرشاد

ما التميز في الكوتشينج والإرشاد ولماذا يهم الآن؟

التميز في الكوتشينج والإرشاد هو إدارة الحوارات التطويرية والبرامج الداخلية وفق معيار مهني. ويهم الآن لأن المؤسسات تعتمد أكثر على الكوتشز والمرشدين من داخلها لإعداد القادة، والبرامج المدارة بضعف تهدر وقت كبار الموظفين وتهز الثقة.

من يستفيد أكثر من دورة التميز في الكوتشينج والإرشاد المتقدمة؟

يستفيد أكثر المديرون ذوو الخبرة والكوتشز الداخليون ومسؤولو برامج الإرشاد. وتستفيد إن كنت تمارس الكوتشينج أو الإرشاد مع زملائك، أو كنت مسؤولا عن اقتران الأزواج ودعم الكوتشز وعرض نتائج البرنامج على الرعاة.

كيف تختلف دورة التميز في الكوتشينج والإرشاد المتقدمة عن دورة مهارات الكوتشينج للمشرفين؟

تغطي دورة التميز في الكوتشينج والإرشاد المتقدمة الممارسة الشخصية وتصميم البرنامج الداخلي معا. أما دورة مهارات الكوتشينج للمشرفين فتركز على حوارات الأداء اليومية مع المرؤوسين، ولا تتناول المواءمة أو الإشراف أو تقييم البرنامج.

ماذا تعود به من دورة التميز في الكوتشينج والإرشاد المتقدمة؟

تعود بمخطط برنامج يضم قواعد الأهلية ومعايير المواءمة ونماذج التعاقد وهيكل الإشراف ومقاييس النتائج. وتعود كذلك بملاحظات موثقة على ممارستك للكوتشينج مقابل كفاءات معترف بها.

التميز في الكوتشينج والإرشاد: الطريق إلى الأمام

يوجه مخطط برنامج الكوتشينج والإرشاد أولا قرار الأهلية وطريقة اقتران الأزواج في الدفعة القادمة. ويستخدمه مسؤولو البرامج لاستقطاب الكوتشز ودعمهم، ويعتمد المشرفون على آليات المراجعة فيه، ويطلع الرعاة على تقارير نتائجه. وبعد الدفعة الأولى تستحق معايير المواءمة مراجعة ثانية، لأن آراء الأزواج المبكرة تكشف في الغالب أنواع التوافق والمسافة الأنجح بين المرشد والمسترشد.