JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق

الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للكوتشز المعتمدين أو الممارسين ومهنيي الموارد البشرية الذين يعمقون ممارستهم، ويكتب كل مشارك فيها إطار ممارسة كوتشينج شخصيا مع خطة إشراف.
فالمؤسسات تطلب من الكوتشز أكثر فأكثر العمل مع فرق كاملة ومع المنظومة المحيطة بالقائد، لا مع شخص واحد في غرفة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للممارسين المستعدين لهذه الخطوة.

لماذا يهم الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق الآن

تدفع ثلاثة تحولات الكوتشينج إلى ما بعد الجلسة الفردية. ففرق القيادة في الطاقة والبنوك والخدمات العامة تواجه مشكلات لا يحلها تنفيذي واحد، فصار الرعاة يطلبون كوتشينج لفرق قائمة بكاملها. والعملاء يحملون أنماطا صاغتها ثقافة مؤسساتهم وتوازنات القوى فيها، ولا يغيرها الكوتشينج الفردي وحده. ومشترو الكوتشينج ينتظرون من الممارسين انضباطا تأمليا وإشرافا منتظما. والكوتش الذي يقرأ المنظومة ويعمل مع الفرق يصنع تغييرا يدوم، أما من يعامل كل مسألة على أنها شخصية فقد يرسخ الديناميكيات التي يحتاج الفريق إلى الخروج منها. وتستند الدورة إلى الكفاءات الجوهرية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF Core Competencies وإلى إطار الكفاءات للمجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج Framework EMCC Competence.

المستفيدون من الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق

- الكوتشز الذين يتولون مهام فردية ويريدون إضافة العمل مع الفرق والمجموعات
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يطلبون الكوتشينج لفرق القيادة ويتابعونه
- الكوتشز الداخليون الذين يواجهون التوازنات التنظيمية المحيطة بعملائهم
- ممارسو التطوير التنظيمي الذين يجمعون بين التيسير والكوتشينج
- الكوتشز ذوو الخبرة المستعدون للإشراف على زملائهم أو مراجعة ممارستهم

تجني مجموعة الكوتشز أو وحدة التطوير التنظيمي الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من ممارسيها معا، فيبنون لغة مشتركة للعمل المنظومي ومجموعة إشراف أقران تستمر بعد الدورة.

قدرات الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق

ينقل المشاركون انتباههم من العميل الفرد إلى العلاقات وأصحاب المصلحة والأنماط المحيطة به، ويتعلمون إبقاء ممارستهم تحت مراجعة منضبطة.

- تقييم منظومة أصحاب المصلحة حول عميل الكوتشينج قبل التعاقد — الراعي الذي يطلب الكوتشينج
- تصميم تدخل كوتشينج للفريق بغاية ومراحل ومقاييس واضحة — فريق القيادة ورئيسه
- تطبيق أساليب العمل على المعتقدات لتغيير الافتراضات المقيدة بأمان — العملاء الأفراد
- اختبار الممارسة الشخصية عبر الإشراف المنظم وسجلات التأمل — عملاء الكوتش ومشترو خدماته
- الموازنة في التوترات الأخلاقية للعمل المنظومي مثل تعدد العملاء والأجندات الخفية — الموارد البشرية وأعضاء الفريق
- بناء إطار ممارسة شخصي يحدد النهج والحدود — المؤسسات التي ستطلب الكوتشينج مستقبلا

مصطلحات الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق الأساسية

- الكوتشينج المنظومي — كوتشينج يعامل العميل جزءا من علاقات وهياكل وأصحاب مصلحة أوسع تشكل سلوكه ونتائجه.
- كوتشينج الفرق — كوتشينج فريق قائم بوصفه عميلا واحدا لتحسين طريقة عمل أعضائه نحو غاية مشتركة.
- خريطة منظومة أصحاب المصلحة — رسم للأشخاص والمجموعات الذين يؤثرون في أجندة العميل أو يتأثرون بها.
- المعتقد المقيد — افتراض يحمله العميل عن نفسه أو عن الآخرين يضيق الخيارات التي يراها.
- الإشراف على الكوتشينج — مساحة تأملية منتظمة يراجع فيها الكوتشز حالاتهم مع مشرف لحماية الجودة والسلامة النفسية والأخلاقيات.
- إطار الممارسة — بيان مكتوب لفلسفة الكوتش ونماذجه وحدوده وتعهداته التطويرية.

الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق يوما بيوم

اليوم 1: من الكوتشينج الفردي إلى الكوتشينج المنظومي

- ICF Core Competencies في الممارسة المتقدمة — قياس نضج الكوتشينج الحالي
- مستويات EMCC Competence Framework — تحديد حدود النمو الشخصي
- العدسة الفردية مقابل العدسة المنظومية — ما تكشفه كل منهما وما تغفله
- رسم منظومة أصحاب المصلحة — رؤية الشبكة المحيطة بالعميل
- التعاقد متعدد الأطراف مع الرعاة — الاتفاق على الأجندة المعتبرة

اليوم 2: تعميق حضور الكوتش

- ممارسات الحضور الجسدي — التهيؤ قبل الجلسات وأثناءها
- العمل مع الصمت والانفعال — احتواء المساحة دون إنقاذ
- ملاحظة العملية الموازية — حين تظهر أنماط العميل داخل الجلسة
- الحدس واختبار الفرضيات — تقديم الملاحظات بخفة
- مراجعة جلسة مسجلة — تتبع الحضور عبر حوار كامل

اليوم 3: العمل مع المعتقدات المقيدة

- أسئلة كشف المعتقدات — إظهار الافتراضات الخفية
- أساليب إعادة التأطير المعرفي — توليد تفسيرات بديلة
- خريطة Immunity to Change — التعهدات المتنافسة خلف الأهداف المتعثرة
- تمارين توضيح القيم — ترسيخ الخيارات الجديدة
- الحد الفاصل بين الكوتشينج والعلاج النفسي — معرفة متى تكون الإحالة

اليوم 4: الثقافة التنظيمية وتوازنات القوى

- أسئلة تشخيص الثقافة للكوتشز — قراءة القواعد غير المكتوبة
- رسم القوة والتأثير — موقع العميل في المنظومة
- وضوح الدور وتعارض الأدوار — فك التوقعات المتنافسة
- الكوتشينج خلال إعادة الهيكلة والاندماج — احتواء حالة عدم اليقين
- حالات من الطاقة والخدمات المالية — أنماط منظومية في التطبيق

اليوم 5: أسس كوتشينج الفرق

- كوتشينج الفرق مقابل التيسير وبناء الفريق — تحديد طبيعة الخدمة
- غاية الفريق وتعهداته المشتركة — العقد الافتتاحي
- مقابلات واستبانات تشخيص الفريق — تحديد خط الأساس
- تصميم ميثاق الفريق — الأعراف والأدوار وصلاحيات القرار
- هندسة التدخل — المراحل والجلسات ونقاط المتابعة

اليوم 6: كوتشينج ديناميكيات الفريق

- مراحل نمو المجموعة — تمييز موقع الفريق الحالي
- أنماط الصراع في الفرق — التوتر المنتج مقابل التوتر الهدام
- تدخلات الأمان النفسي — إتاحة المصارحة
- تيسير جلسات الفريق المباشرة — التدخل في اللحظة
- كوتشينج قائد الفريق إلى جانب الفريق — إدارة ازدواج الأدوار

اليوم 7: الأخلاقيات في الكوتشينج المعقد

- ميثاق أخلاقيات ICF في العمل المنظومي — تعدد العملاء والولاءات
- السرية بين أعضاء الفريق والرعاة — قواعد معلومات واضحة
- الأجندات الخفية ومخاطر التواطؤ — الحفاظ على الاستقلالية
- نماذج اتخاذ القرار الأخلاقي للكوتشز — حل المعضلات بمنهجية
- التنوع والتواضع الثقافي في الكوتشينج — تجنب التحيز

اليوم 8: الإشراف على الكوتشينج

- غايات الإشراف — التطوير والدعم وضمان الجودة
- نماذج الإشراف متعددة المنظورات — زوايا العميل والكوتش والمنظومة
- عرض الحالات في الإشراف — إعداد أسئلة مفيدة
- صيغ إشراف الأقران والإشراف الجماعي — هياكل فعالة
- اختيار المشرف وعقد الإشراف — الملاءمة والتواتر

اليوم 9: الممارسة التأملية وعافية الكوتش

- سجلات التأمل وملاحظات الحالات — تحويل الجلسات إلى تعلم
- آراء العملاء والرعاة — أدلة على الفاعلية
- تخطيط التطوير المهني المستمر — اختيار مجالات النمو القادمة
- مرونة الكوتش وحدوده — منع الانغماس الزائد
- تقييم نتائج كوتشينج الفرق — مقاييس الفريق وأصحاب المصلحة

اليوم 10: ممارسة إطار ممارسة الكوتشينج

- تطبيق رسم منظومة أصحاب المصلحة على حالة قائمة — التعاقد المنظومي
- تطبيق تصميم كوتشينج الفرق على سيناريو فريق قيادة — خطة التدخل
- تطبيق نماذج الإشراف على معضلات ممارسة حقيقية — إشراف جماعي
- مساءلة الأقران حول النهج الشخصي والحدود — اختبار الاتساق
- استكمال إطار ممارسة الكوتشينج الشخصي — خطة الإشراف وتعهدات التطوير

تطبيق الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق بعد الدورة

- رسم خريطة منظومة أصحاب المصلحة لكل عميل كوتشينج حالي وعقد حوار تعاقد متعدد الأطراف حيث تكشف الخريطة توقعا غير معلن
- تأسيس مجموعة إشراف أقران أو الانضمام إليها وعرض حالتين قائمتين بأسئلة الإشراف متعددة المنظورات

أسئلة حول الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق

ما الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق ولماذا يهم الآن؟

الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق ممارسة تعمل مع العلاقات الأوسع المحيطة بالعميل ومع الفرق الكاملة بوصفها عملاء. ويهم الآن لأن المؤسسات تواجه مشكلات لا يحلها قائد واحد، ولأن المشترين ينتظرون من الكوتشز انضباطا تأمليا.

من يستفيد أكثر من دورة الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق المتقدمة؟

يستفيد أكثر الكوتشز المعتمدون أو الممارسون ومهنيو الموارد البشرية الذين يطلبون الكوتشينج أو يقدمونه. وتستفيد إن كنت تمارس الكوتشينج الفردي وتريد العمل مع الفرق أو قراءة المنظومات التنظيمية أو الإشراف على كوتشز آخرين.

كيف تختلف دورة الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق المتقدمة عن دورة الكوتشينج والإرشاد للمديرين؟

دورة الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق المتقدمة موجهة إلى كوتشز يمارسون فعلا ويريدون عمقا في العمل مع الفرق والمعتقدات والإشراف. أما دورة الكوتشينج والإرشاد للمديرين فتبني مهارات أساسية لقادة يدربون موظفيهم.

ماذا تعود به من دورة الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق المتقدمة؟

تعود بإطار ممارسة كوتشينج شخصي يحدد نهجك ونماذجك وحدودك، وبتصميم تدخل لكوتشينج فريق، وبخطة إشراف تبقي ممارستك تحت مراجعة منتظمة.

الكوتشينج المنظومي وكوتشينج الفرق: الطريق إلى الأمام

يوجه إطار ممارسة الكوتشينج الشخصي وخطة الإشراف المرافقة له أولا طريقة تعاقدك على مهمتك القادمة واختيارك لمشرفك. ويستخدمه الكوتشز لشرح نهجهم، ويعتمد عليه شركاء الموارد البشرية للحكم على الملاءمة، ويرجع إليه المشرفون مرجعا. وبعد عام من الممارسة يستحق قسم الحدود فيه مراجعة ثانية، لأن العمل مع الفرق يختبره قبل غيره.