JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة فن الكوتشينج والأسئلة القوية

17 – 21 يناير 2027

كوالالمبور

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة فن الكوتشينج والأسئلة القوية

المرجع: 31318_825 **التاريخ:** 17 – 21 يناير 2027 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** GBP 4600

فن الكوتشينج والأسئلة القوية دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الصف الأول وقادة الفرق والكوتشز الداخليين الذين يريدون حوارات تفتح التفكير بدل تقديم الإجابات الجاهزة، ويخرج منها كل مشارك بخطة ممارسة الكوتشينج الشخصية. فالهياكل الأقل تراتبية وفرق العمل الهجين باتت تعتمد على مديرين يبنون الملكية لدى موظفيهم عبر الإصغاء والسؤال. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في فن الكوتشينج.

لماذا يهم فن الكوتشينج والأسئلة القوية الآن

تشكل ثلاث قوى ممارسة الكوتشينج داخل المؤسسات اليوم، وهي فرق العمل الهجين التي تلتقي أقل من قبل، وموظفون يتوقعون حوارات تطوير بدل التعليمات، ومسارات قيادية تعتمد على المديرين في تنمية المواهب من الداخل. فالمدير الذي يتقن الكوتشينج يبني روح المبادرة ويحتفظ بالكفاءات، أما من ينزلق إلى إسداء النصائح فيصنع الاتكالية ويبطئ النمو. وتستند الدورة إلى نماذج كفاءة معترف بها، هي الكفاءات الجوهرية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF International Coaching Federation، وإطار الكفاءة الصادر عن المجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج EMCC Council European Mentoring and Coaching، ونموذج GROW لهيكلة الحوار عبر الهدف والواقع والخيارات والإرادة.

المستفيدون من فن الكوتشينج والأسئلة القوية

- قادة يعقدون لقاءات فردية منتظمة مع مرؤوسيهم المباشرين
- مختصون كلفوا بدور الكوتش الداخلي لزملاء في إدارات أخرى
- مشرفون يرافقون الموظفين المرقين حديثا في أشهرهم الأولى
- شركاء الموارد البشرية الذين يهيئون المديرين لحوارات التطوير
- قادة مشروعات يوجهون أعضاء من وظائف متعددة دون سلطة رسمية

تستفيد مجموعة قيادية تحضر معا أكثر من غيرها، لأن أعضاءها يتفقون على لغة كوتشينج موحدة ويراقب بعضهم بعضا في حوارات حقيقية بعد الدورة.

قدرات فن الكوتشينج والأسئلة القوية

تتمحور النتائج حول طريقة إصغاء المدير وأسئلته وقدرته على إمساك مساحة الحوار، لا حول إخبار الآخرين بما يفعلونه.

- يتعاقد على جلسة كوتشينج بأهداف وأدوار وسرية واضحة — المتلقي ومديره المباشر
- يطبق نموذج GROW لنقل الحوار من الهدف إلى فعل ملموس — الخطوة التالية للمتلقي
- يصمم أسئلة قوية مفتوحة موجهة نحو المستقبل توسع خيارات المتلقي — جودة قراراته
- يظهر إصغاء يلتقط المعنى والمشاعر والافتراضات — الثقة بين الكوتش والمتلقي
- يقيم الحدود الأخلاقية وفق مدونتي ICF وEMCC — قرار الإحالة أو التراجع
- يبني خطة ممارسة شخصية تتضمن التأمل والإشراف المهني — تطور الكوتش ذاته

مصطلحات فن الكوتشينج والأسئلة القوية الأساسية

- الحضور الكوتشي — قدرة الكوتش على البقاء مركزا ومنفتحا وهادئا مع المتلقي دون توجيهه نحو حل يفضله الكوتش.
- السؤال القوي — سؤال قصير مفتوح يولد بصيرة أو منظورا جديدا بدل جمع المعلومات فقط.
- التعاقد — الاتفاق في البداية على أهداف علاقة الكوتشينج أو الجلسة وأدوارها وحدودها وسريتها.
- نموذج GROW — هيكل حوار من أربع مراحل هي الهدف والواقع والخيارات والإرادة للوصول إلى فعل متفق عليه.
- الإصغاء الفعال — الانتباه إلى الكلمات والنبرة وما لم يقل، ثم عكسه للمتلقي ليشعر بأنه مسموع.
- الإشراف على الكوتشينج — جلسات تأملية يراجع فيها الكوتش ممارسته مع زميل مؤهل أو مشرف مختص.

فن الكوتشينج والأسئلة القوية يوما بيوم

اليوم 1: عقلية الكوتشينج والحضور

- الكوتشينج مقابل الإرشاد والإدارة — اختيار نوع الحوار المناسب
- نظرة على كفاءات ICF الجوهرية — قياس عادات الكوتشينج الحالية
- الحضور الكوتشي وإدارة الذات — تجنب نزعة الإنقاذ
- الإيمان بقدرات المتلقي — التحول من الخبير إلى الشريك
- التقييم الذاتي لأسلوب الكوتشينج — تحديد مساحات النمو الشخصي

اليوم 2: التعاقد والإصغاء

- قائمة التعاقد على الجلسة — الاتفاق على الأهداف والأدوار والسرية
- التعاقد الثلاثي مع الراعي — موازنة توقعات المدير المباشر
- نموذج مستويات الإصغاء — التقاط المعنى خلف الكلمات
- تقنيات العكس والتلخيص — التحقق مما يقصده المتلقي
- الصمت وإيقاع الحوار — منح المتلقي مساحة للتفكير

اليوم 3: صناعة الأسئلة القوية

- الأسئلة المفتوحة مقابل الإيحائية — إزالة النصيحة المخفية من السؤال
- سلالم الأسئلة للوضوح والعمق — كشف الافتراضات الكامنة
- أسئلة التدرج والتوجه نحو المستقبل — تحديد شكل التقدم
- التحدي باحترام — اختبار المعتقدات المقيدة دون إثارة الدفاع
- بنك أسئلة لسيناريوهات البنوك والرعاية الصحية — التكيف مع السياق

اليوم 4: هيكلة الحوار بنموذج GROW

- تسلسل جلسة نموذج GROW — الانتقال من الهدف إلى الفعل
- أدوات استكشاف الواقع — فصل الحقائق عن التفسيرات
- تقنيات توليد الخيارات — توسيع البدائل قبل الحسم
- اتفاقات الإرادة والمساءلة — ضمان ملكية الخطوات التالية
- مدونتا أخلاقيات EMCC وICF — تمييز نقاط الإحالة والحدود

اليوم 5: ممارسة خطة ممارسة الكوتشينج الشخصية

- جولات كوتشينج ثلاثية مع ملاحظ — تطبيق الحضور والإصغاء
- مراجعة الأسئلة المسجلة — صقل الأسئلة القوية تحت الضغط
- تمرين جلسة GROW متكاملة — دمج التعاقد والأسئلة والفعل
- دفتر التأمل وروتين الإشراف — الحفاظ على جودة الكوتشينج
- خطة ممارسة الكوتشينج الشخصية — تحديد الأهداف والمتلقين ونقاط المراجعة

تطبيق فن الكوتشينج والأسئلة القوية بعد الدورة

- إجراء ثلاثة حوارات GROW متعاقد عليها مع مرؤوسين مباشرين وتدوين الأسئلة القوية التي غيرت تفكيرهم.
- إطلاق حلقة تأمل شهرية مع زملاء الكوتشينج الداخلي لمراجعة حالات الإصغاء والحدود الأخلاقية.

أسئلة حول فن الكوتشينج والأسئلة القوية

ما فن الكوتشينج والأسئلة القوية ولماذا يهم الآن؟

هو مهارة إمساك مساحة حوار مركزة وطرح أسئلة تساعد الآخرين على اكتشاف إجاباتهم بأنفسهم. ويزداد الاعتماد عليه مع العمل الهجين وتنمية المواهب من الداخل.

من الأدوار الأكثر استفادة من فن الكوتشينج والأسئلة القوية؟

يستفيد مديرو الصف الأول وقادة الفرق والكوتشز الداخليون أكثر من غيرهم، خاصة من يعقدون لقاءات فردية أو حوارات تطوير منتظمة.

كيف يختلف فن الكوتشينج والأسئلة القوية عن دورة في كوتشينج الفرق أو الإرشاد؟

يركز على حرفة الكوتشينج الفردي من حضور وإصغاء وأسئلة وهيكل GROW. أما كوتشينج الفرق فيعمل مع مجموعات وأنظمة كاملة، والإرشاد يعتمد على نقل خبرة المرشد ونصائحه.

ماذا تعود به من فن الكوتشينج والأسئلة القوية؟

تعود بخطة ممارسة الكوتشينج الشخصية، وبنك أسئلة قوية جربته، وقائمة تعاقد جاهزة للجلسات.

فن الكوتشينج والأسئلة القوية: الطريق إلى الأمام

توجه خطة ممارسة الكوتشينج الشخصية أول قرار للمدير، وهو اختيار الزملاء الذين سيعمل معهم وطريقة التعاقد على الجلسات. ويستخدمها المديرون والكوتشز الداخليون وشركاء الموارد البشرية لمتابعة التقدم والتأمل. وبعد أول دورة من الحوارات يستحق الأمر مراجعة الأسئلة التي غيرت تفكير المتلقين فعلا، والمواضع التي عادت فيها النصيحة لتطغى على السؤال.