



خدمات کوچینگ سازمانی کارو

کوچینگ تیمی (Team Coaching)

کوچینگ تیمی به عنوان "فرآیند توسعه فردی و تیمی از طریق به کارگیری ترکیبی منسجم از اقدامات برای بهبود مهارت های رهبری مشترک و عملکرد تیم" توصیف می شود.

کوچینگ تیمی هنر تسهیلگری و به چالش کشیدن یک تیم برای به حداکثر رساندن عملکرد آن و لذت بردن از کارایی آن در خدمت به اهداف سازمانی می باشد. اعضای تیم در راستای اهداف مشترکی که عملکرد کل تیم در دستیابی به آنها ارزیابی می شود، با یکدیگر همکاری می کنند.

کاربردها:

دستاوردها:

- | | |
|---|---|
| • نیاز به یک برنامه کاری یا استراتژی سازمانی جدید | • توسعه مهارت های رهبری |
| • رفع درگیری های داخلی یا بیرونی تیم ها | • بالا بردن عملکرد جمعی تیم |
| • نیاز به افزایش کارایی تیم | • ایجاد درک مشترک از نیازهای ذینفعان |
| • کاهش بهره وری به دلایلی فرسودگی و پریشانی تیم | • بهبود نتایج و دستاوردهای تجاری برای همسویی با اهداف |
| • عدم دستیابی تیم به اهداف عملکردی در مهلت مقرر | • استراتژیک سازمان |
| • نیاز به رشد آتی یک تیم موفق | • بهبود نحوه یادگیری تیمی برای ایجاد ، نوآوری و شکوفایی |
| • اختلال در گردش کار به دلیل شکاف های فرهنگی و ارتباطی | • بازتعریف نقش ها و مسئولیت های تیمی |
| • نیاز به ثبات مجدد به دلیل تغییر سازمان ، رشد ، ادغام یا کوچک سازی | • ایجاد، خلق و بازبینی فرآیندهای موثر و کارآمد |
| • مشکلات تصمیم گیری | • ارتقا روابط کیفی و سازنده در بین اعضای تیم |
| | • پرورش منافع متقابل برای خود و ذینفعان |
| | • پاسخگویی به متغیرهای غیر قابل پیش بینی و متنوع |

کوچینگ تیمی شامل موارد زیر می باشد:

- جلسات کوچینگ یک ساعته حضوری یا آنلاین در یک دوره زمانی مشخص (تعداد جلسات و دوره زمانی بنا به تشخیص و توافق مشخص خواهد گردید).
- دسترسی به سایت و منابع مدیریت کوچینگ کارو
- اصلاح برنامه های توسعه تدوین شده در جلسات کوچینگ، در صورت بروز چالش ها یا فرصت های جدید.
- پیگیری های تلفنی یا آنلاین توسط تیم پشتیبانی کارو
- امکان برقراری تماس با کوچ ها و طرح موارد ضروری توسط مراجعین در قالب های مشخص شده در قرارداد
- انجام ارزیابی ۳۶۰ درجه مبتنی بر مصاحبه (حسب مورد استفاده از سایر مدل های ارزیابی شخصی مانند Hogan, Myers Briggs و ...)
- ارائه گزارش نهایی ارزیابی

شناسایی اهداف و استراتژی های سازمان

- تعیین اهداف اولیه کوچینگ
- انتخاب شرکت کنندگان
- شناسایی نقش ها و مسئولیت های کلیدی شغل
- گفتگو در خصوص نیاز به برنامه های توسعه ای / حرفه ای

شناسایی چالش های کسب و کار و مسائل رهبری

- مصاحبه با حامیان مالی سازمان
- تعیین چالش های کسب و کار
- شناسایی اهداف و موضوعات سازمان
- تعیین نیاز به ارزیابی

آشنایی و همسویی مراجعین با کوچینگ

- درک اینکه کوچینگ چیست و چگونه می توان از کوچینگ بیشترین بهره را برد.
- انتخاب و تعیین کوچ ها
- آشنایی با کار در بستر وب (در صورت نیاز)

آشنایی و همسویی کوچ ها با سازمان

- درک فرهنگ و فضای سازمان
- درک اهداف سازمان
- برقراری ارتباط بین کوچینگ و اهداف سازمان

آغاز کوچینگ

- انجام ارزیابی ها
- تدوین برنامه اجرایی کوچینگ
- حفظ رازداری
- آغاز جلسات کوچینگ یک به یک

پشتیبانی

- پیگیری و بررسی دوره ای با کوچ ارشد و کوچ ها
- حفظ هم راستایی با اهداف سازمان

ادامه یا پایان جلسات کوچینگ

- تکمیل سند بازخورد کوچینگ اجرا شده
- ارسال نظرسنجی برای مراجعین
- تکمیل فرآیند کوچینگ