



خدمات کوچینگ سازمانی کارو

کوچینگ گروهی (Group Coaching)

کوچینگ گروهی یک فضای مکالمه صمیمی است که بر تعیین اهداف، تعمیق آگاهی پیرامون موضوعات اصلی، اقدام و پاسخگویی در قالب یک گروه متمرکز است. این نوع کوچینگ، فرآیندی تسهیل کننده با حضور یک کوچ متبحر می باشد که از تجربیات، منابع و دانش گروهی از افراد که در یک محیط مشترک سازمانی کار میکنند، اما اهداف عملکرد فردی مختلف دارند، (و ممکن است با هم کار کنند یا نکنند)، استفاده می کند.

خدمات کوچینگ گروهی کارو، یک راهکار عمل محور و نتیجه بخش، در جهت بهبود ارتباطات، ایجاد فرهنگ تعامل و تقویت عملکردهای سریع و هوشمندانه گروهی می باشد که به شما روشهای مستمر، پاسخگو و موثری را برای مواجهه با چالش های متفاوت ارائه می دهد تا از طریق آن همه ی اعضای گروه در کنار هم و با هم رشد کنند.

کاربردها:

- ✚ نیاز به شناسایی و رفع چالشهای مشترک رهبری سازمان
- ✚ آموزش مهارتهای نرم در سازمان در سطح گسترده
- ✚ تبدیل گروههای کاری به تیم جهت مدیریت تغییرات
- ✚ هدفگذاری جهت کسب نتایج، مبتنی بر بازگشت سرمایه
- ✚ نیاز به بهبود فرآیندهای توسعه فردی و سازمانی
- ✚ یافتن نقاط قوت افراد و بهبود عملکرد سازمان
- ✚ پیشگیری از ترک کار کارکنان مجرب
- ✚ کاهش شکایات و تعارضات درون سازمانی
- ✚ هماهنگی نیازهای سازمانی و فردی در راستای موفقیت

دستاوردها:

- بالابردن فرهنگ بازخورد مستقیم و بدون قضاوت
- بالا بردن قدرت اعضا گروه در ابراز موافقت، مخالفت و ارائه نظرات خلاقانه و کاربردی
- ایجاد ارتباطات شفاف، بی واسطه و صادقانه، و همدلی بیشتر
- بالابردن ریسک پذیری گروه و تقویت همکاری متقابل
- آگاهی به پیامهای غیر کلامی منجر به تعارض، سوتفاهم و یا قطع همکاری
- بالا بردن اعتماد به مقوله موفقیت گروهی
- تمایل به استفاده از تکنیک های ارتباطی موثر

فرآیند کوچینگ گروهی

کوچینگ گروهی 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