

به نام خدا



# کوچینگ

برای مدیران و رهبران

مؤلفان:

دکتر غلامحسین رادمرد قدیری - دکتر مصطفی جهانگیر



هرگونه چاپ و تکثیر از محتویات این کتاب بدون اجازه کتبی  
ناشر ممنوع است. متخلفان به موجب قانون حمایت حقوق  
مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

## عنوان کتاب: کوچینگ برای مدیران و رهبران

مؤلفان: دکتر غلامحسین رادمرد قدیری - دکتر مصطفی جهانگیر

ناشر: موسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران

ویراستار: فاطمه رسایی

صفحه آرایی: نازنین نصیری

طراح جلد: داریوش فرسایی

نوبت چاپ: اول

تاریخ نشر: ۱۳۹۹

چاپ و صحافی: صدف

تیراژ: ۱۰۰ جلد

قیمت:

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۱۸-۳۳۱-۸

نشانی واحد فروش: تهران، میدان انقلاب،

خ کارگر جنوبی، رو بروی پاساز مهستان،

پلاک ۱۲۵۱

تلفن: ۰۲۰۸۵۱۱۱-۶۶۴۱۰۰۴۶

فروشگاههای اینترنتی دیباگران تهران:

[WWW.MFTBOOK.IR](http://WWW.MFTBOOK.IR)

[www.dibagaran Tehran.com](http://www.dibagaran Tehran.com)

[www.dibbook.ir](http://www.dibbook.ir)

نشانی تلگرام: [@mftbook](https://t.me/mftbook)

هر کتاب دیباگران، یک فرصت جدید شغلی.

هرگوشی همراه، یک فروشگاه کتاب دیباگران تهران.

از طریق سایتها و اپ دیباگران، در هر جای ایران به کتابهای ما دسترسی دارید.

سرشناسه: رادمرد قدیری، غلامحسین، ۱۳۳۹،  
عنوان و نام پدیدآور: کوچینگ برای مدیران و  
رهبران / مؤلفان: غلامحسین رادمرد قدیری، مصطفی  
جهانگیر، ویراستار: فاطمه رسایی.  
مشخصات نشر: تهران: دیباگران تهران: ۱۳۹۹  
مشخصات ظاهری: ۱۴۰ ص: مصور،  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۱۸-۳۳۱-۸  
وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
موضوع: مریگری زندگی personal coaching  
موضوع: مدیران executives  
موضوع: کارکنان - مریگری employees-coaching of employee motivation  
موضوع: انگیزش در کار  
شناسه افزوده: جهانگیر، مصطفی، ۱۳۶۲،  
شناسه افزوده: رسایی، فاطمه، ۱۳۶۹، ویراستار  
رده بندی کنگره: ۶۳۷ BF  
رده بندی دیوبی: ۱۵۸/۳  
شماره کتابشناسی ملی: ۷۲۷۲۷۹۷

## فهرست مطالب

۱۰.....	مقدمه ناشر.....
۱۱.....	پیشگفتار دروازه ورود به کتاب است، حتماً آن را بخوانید .....
۱۲.....	سخن آرنا کوچینگ .....

### ← فصل اول

۱۴.....	کوچینگ چه هست و چه نیست؟ .....
۱۵.....	نیم نگاهی به ریشه‌ی کلمه کوچینگ .....
۱۶.....	پیشکسوتان کوچینگ .....
۱۶.....	توماس لئونارد .....
۱۶.....	تیموتی گالوی .....
۱۸.....	جان ویتمور .....
۱۸.....	دنیل گولمن .....
۱۹.....	کوچینگ چه هست؟ .....
۱۹.....	کوچینگ نوعی شراکت است .....
۲۰.....	کوچینگ در محیط سازمانی .....
۲۰.....	پدرخوانده‌های کوچینگ .....
۲۱.....	روش فلسفی سقراط .....
۲۲.....	مشاوره فردendar کارل راجرز .....
۲۴.....	روانشناسی مثبت‌گرا مارتین سلیگمن .....
۲۷.....	با وجود روش‌های مختلف توانمندسازی، چرا به کوچینگ نیاز دارید؟ .....
۲۸.....	مقایسه‌ی کوچینگ با روش‌های هم‌خانواده .....
۳۰.....	تمثیل دوچرخه‌سواری و کوهنوردی .....
۳۱.....	از کجا بفهمید که کدام روش را باید انتخاب کنید؟ .....

## ◀ فصل دوم

### چرا باید از کوچینگ استفاده کنید؟

۳۴.....	مروری بر دستاوردهای سازمان‌هایی که از کوچینگ بهره گرفتند
۳۵.....	کوچینگ در آی‌بی‌ام
۳۶.....	کوچینگ در گوگل
۳۶.....	کوچینگ در فیات
۳۷.....	حتی مدیری که نقش کوچ را ایفا می‌کند نیاز به کوچ دارد
۳۷.....	استفاده از جلسات کوچینگ برای مدیران و رهبران
۳۹.....	تجربه‌ی چند کوچ مدیریت و رهبری
۳۹.....	بهره‌گیری از جلسات کوچینگ برای صاحبان کسب‌وکار
۴۰.....	کوچینگ کسب‌وکار چه مزایایی برای شما دارد؟
۴۲.....	مشاوره‌ی کسب‌وکار یا کوچینگ کسب‌وکار؟
۴۲.....	استفاده از جلسات کوچینگ برای کارکنان
۴۳.....	کاربردهای کوچینگ کارکنان
۴۴.....	کوچینگ مهارت‌ها
۴۵.....	تجربه‌ی چند کوچ مهارت
۴۶.....	نکاتی جهت انتخاب کوچ برونو سازمانی
۴۶.....	فرهنگ سازمانی کوچینگ
۴۶.....	دستاوردهای سازمان برخوردار از فرهنگ کوچینگ
۴۷.....	چگونه مقاومت در برابر جاری‌سازی فرهنگ کوچینگ را بشکنید

## ◀ فصل سوم

### آموزش کوچینگ، ضرورت یا مدد؟

۴۹.....	دوران مدیریت سنتی به سر آمده است
۴۹.....	باید کارکنان را کنترل کرد تا کار کنند
۵۰.....	با کارمندی که عملکرد ضعیفی دارد، باید به تنیدی برخورد کرد
۵۰.....	در محیط کار منطق و عقلانیت محور کار است و نباید به احساسات توجه داشت

52.....	زندگی کارکنان مربوط به خودشان است.....
53.....	کارکنان باید به من وابسته باشند .....
54.....	کارمند خوب یافتنی است .....
54.....	ایفای نقش مدیر به عنوان کوچ، چگونه به شما و کارکنانتان کمک می کند؟ .....
55.....	کارکنان خودشان را بهتر خواهند شناخت .....
55.....	خودآگاهی چه مزایایی به همراه دارد؟ .....
56.....	شناخت ارزش‌ها و باورهای فردی .....
56.....	شناخت خواسته‌ها و نیازها .....
57.....	شناخت نقاط قوت و ضعف.....
57.....	نیروهای انسانی یاد می گیرند، که چگونه یاد بگیرند .....
57.....	ایجاد علاقه و انگیزه‌ی یادگیری .....
58.....	سرعت بخشیدن به فرآیند یادگیری .....
58.....	ارتقای قابلیت‌ها در استفاده از آموخته‌ها .....
59.....	پرسنل استعدادهایشان را کشف می کنند و پرورش می دهند .....
59.....	تفاوت استعداد با علاقه و توانمندی .....
60.....	تفاوت استعداد با مهارت .....
60.....	تفاوت استعداد با رشته‌ی تحصیلی و شغل .....
60.....	شناسایی استعدادها .....
61.....	پرورش استعدادها .....
61.....	کارمندان تصمیم‌گیرندگان بهتری می شوند .....
61.....	تبديل مشکلات کاری به مسأله و شناخت دقیق آن .....
62.....	شناسایی گزینه‌های ممکن برای حل مسأله .....
62.....	فراهم شدن زمینه‌ی فکر کردن به گزینه‌های خلاقانه .....
62.....	انتخاب مناسب‌ترین گزینه از بین گزینه‌های موجود .....
63.....	کیفیت هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی نیروهای انسانی بهبود پیدا می کند .....
63.....	تعیین چشم‌انداز .....
63.....	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی .....
64.....	تعهد و ثبات قدم در راه رسیدن به اهداف .....

تغییر و تحول برای کارکنان آسان‌تر می‌شود .....	۶۴
شناسایی شکاف بین وضعیت فعلی و مطلوب .....	۶۵
تغییر الگوهای فکری و نگرش‌های مانع پیشرفت .....	۶۵
زندگی کاری پرسنل با کیفیت‌تر می‌شود .....	۶۵
افزایش رضایت شغلی .....	۶۶
افزایش تابآوری و توان مقابله با چالش‌ها .....	۶۶
تعادل بین کار و زندگی .....	۶۶
کارمندان فکرشنan را بیشتر به کار می‌اندازند .....	۶۶
تقویت تفکر انتقادی .....	۶۷
تقویت تفکر سیستمی .....	۶۷
تقویت تفکر جانبی یا واگرا .....	۶۸
کارکنان اعتماد به نفس بیشتری پیدا می‌کنند .....	۶۸
برطرف شدن زبان منفی درباره‌ی خود .....	۶۸
تغییر افکار منفی با افکار مثبت درباره‌ی خود .....	۶۹
برطرف شدن تعمیم نادرست .....	۶۹
مهارت‌های ارتباطی همکاران بهتر می‌شود .....	۷۰
افراد، قادر خواهند شد استرس‌شان را مدیریت کنند .....	۷۰
حمایت اجتماعی .....	۷۱
مدیریت ارزیابی شناختی .....	۷۱
مدیریت نسل جدید با کوچینگ .....	۷۲
نسل جدید چه ویژگی‌هایی دارند؟ .....	۷۲
چگونه باید نسل جدید را مدیریت کرد؟ .....	۷۳

## ← فصل چهارم

<b>شاپیستگی‌های مورد نیاز مدیر در نقش کوچ؟ .....</b>	<b>۷۴</b>
کمتر بگویید و بیشتر پرسید .....	۷۵
چرا کمتر بگویید و بیشتر پرسید؟ .....	۷۵
بایدهای پرسشگری موثر .....	۷۶

ناییدهای پرسشگری موثر .....	۷۸
نمونه‌ی پرسش‌ها در موقعیت‌های مختلف .....	۸۲
گوش شنوا داشته باشد .....	۸۶
شنیدن کی بود مانند گوش دادن .....	۸۷
چرا گوش دادن فعال مهمن است؟ .....	۸۸
اجزای گوش دادن فعال .....	۹۰
چند نکته برای بهبود گوش دادن موثر .....	۹۰
عوامل مخرب گوش دادن فعال .....	۹۲
همدلی کنید .....	۹۳
آیا همدلی همان همدردی است؟ .....	۹۵
چگونه همدلی کنید؟ .....	۹۶
بدون قضاوت و نصیحت بازخورد دهید .....	۹۶
بازخورد موثر چگونه است؟ .....	۹۷
مدل SBI در ارائه‌ی بازخورد به کارکنان .....	۱۰۰
انتقاد را با بازخورد اشتباه نگیرید .....	۱۰۱
در بازخورد نصیحت نکنید .....	۱۰۱
حمایت کنید و همراه باشد .....	۱۰۲
اعتماد و صمیمت ایجاد کنید .....	۱۰۳
بر استعدادها و نقاط قوت کارمندان تأکید کنید .....	۱۰۳
تشویق کنید و تبریک بگویید .....	۱۰۵
تشویق و تبریک موثر چگونه است؟ .....	۱۰۶
نمونه جمله‌های تشویق و تبریک .....	۱۰۶
چالش‌های مثبت ایجاد کنید .....	۱۰۷
برنامه‌ریزی و اقدام را تشویق کنید .....	۱۰۸

## ◀ فصل پنجم

### ۱۰۹..... مدل گفتگوی کوچینگی مدیر با کارکنان.....

- ۱۱۰ ..... گفتگوی کوچینگی چیست؟
- ۱۱۱ ..... مدل GROW
- ۱۱۱ ..... هدف (Goal)
- ۱۱۲ ..... واقعیت (Reality)
- ۱۱۲ ..... گزینه‌ها (Options)
- ۱۱۳ ..... خواسته (Will)
- ۱۱۳ ..... مدل ORACLE
- ۱۱۴ ..... نتیجه (Outcome)
- ۱۱۵ ..... واقعیت‌ها (Real issue)
- ۱۱۵ ..... گزینه‌ها (Alternatives)
- ۱۱۵ ..... ایده‌های خلاقانه (Creative Ideas)
- ۱۱۶ ..... احتمال موفقیت (Likelihood of Success)
- ۱۱۶ ..... اجرا (Execute)
- ۱۱۶ ..... Coffee Break
- ۱۱۷ ..... مدل OSKAR
- ۱۱۸ ..... نتیجه (Outcome)
- ۱۱۸ ..... مقیاس‌بندی (Scaling)
- ۱۱۹ ..... دانسته‌ها (Know how)
- ۱۱۹ ..... تأیید و اقدام (Affirm and Action)
- ۱۱۹ ..... بررسی (Review)
- ۱۲۰ ..... فرآیند گفتگوی کوچینگی بر اساس مدل ARNA
- ۱۲۱ ..... مرحله‌ی ۱: تصمیم می‌گیرد به کجا برود
- ۱۲۴ ..... مرحله‌ی ۲: مشخص می‌کند که از کجا قرار است حرکت کند
- ۱۲۵ ..... مرحله‌ی ۳: راه‌های مختلف سفر را بررسی می‌کند
- ۱۲۷ ..... از تکنیک آینده‌ی ایده‌آل استفاده کنید

۱۲۸ .....	چارچوب‌ها و قالب‌های ذهنی را به چالش بکشید.....
۱۲۹ .....	حواستان به اصل مخاطب‌محوری باشد .....
۱۳۰ .....	مرحله‌ی ۴: برای سفر اقدام می‌کند و به مقصد می‌رسد .....
۱۳۲ .....	موانع چیزهایی هستند، که اجرای اقدامات را سخت می‌کنند .....

## ← فصل ششم

<b>۱۳۵.....</b>	<b>مورد کاوی‌های کوچینگ.....</b>
۱۳۶ .....	مورد کاوی ۱: استفاده مدیر از یک کوچ حرفه‌ای با موضوع رضایت شغلی.....
۱۳۷ .....	مورد کاوی ۲: تقویت رهبری و مهارت‌های نرم با استفاده از یک کوچ .....
<b>۱۳۹.....</b>	<b>منابع .....</b>

## مقدمه ناشر

# خط میشی کیفیت انتشارات مؤسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران در عرصه کتاب های است که بتواند خواسته های بر روز جامعه فرهنگی و علمی کشور را تا حد امکان پوشش دهد. هر کتاب دیباگران تهران، یک فرصت جدید شغلی و علمی

حمد و سپاس ایزد منان را که با الطاف بیکران خود این توفیق را به ما ارزانی داشت تا بتوانیم در راه ارتقای دانش عمومی و فرهنگی این مرز و بوم در زمینه چاپ و نشر کتب علمی دانشگاهی، علوم پایه و به ویژه علوم کامپیوتر و انفورماتیک گامهایی هرچند کوچک برداشته و در انجام رسالتی که بر عهده داریم، مؤثر واقع شویم.

گسترده‌گی علوم و توسعه روزافزون آن، شرایطی را به وجود آورده که هر روز شاهد تحولات اساسی چشمگیری در سطح جهان هستیم. این گسترش و توسعه نیاز به منابع مختلف از جمله کتاب را به عنوان قدیمی‌ترین و راحت‌ترین راه دستیابی به اطلاعات و اطلاع‌رسانی، بیش از پیش روشن می‌نماید. در این راستا، واحد انتشارات مؤسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران با همکاری جمعی از اساتید، مؤلفان، مترجمان، متخصصان، پژوهشگران، محققان و نیز پرستل ورزیده و ماهر در زمینه امور نشر درصد هستند تا با تلاش‌های مستمر خود برای رفع کمبودها و نیازهای موجود، منابعی پُربار، معتبر و با کیفیت مناسب در اختیار علاقمندان قرار دهند.

کتابی که در دست دارید با همت "دکتر غلامحسین رادمرد قدیری و دکتر مصطفی جهانگیر" و تلاش جمعی از همکاران انتشارات میسر گشته که شایسته است از یکایک این گرامیان تشکر و قدردانی کنیم.

### کارشناسی و نظارت بر محتوا: زهرو قزلباش

در خاتمه ضمن سپاسگزاری از شما دانشپژوه گرامی درخواست می‌نماید با مراجعه به آدرس dibagaran.mft.info (ارتباط با مشتری) فرم نظرسنجی را برای کتابی که در دست دارید تکمیل و ارسال نموده، انتشارات دیباگران تهران را که جلب رضایت و وفاداری مشتریان را هدف خود می‌داند، یاری فرمایید.

امیدواریم همواره بهتر از گذشته خدمات و محصولات خود را تقدیم حضورتان نماییم.

مدیر انتشارات

مؤسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران  
bookmarket@mft.info

## پیشگفتار دروازه ورود به کتاب است، حتماً آن را بخوانید

احتمالاً کلمه‌ی کوچینگ به گوش شما خورده است. مثلاً یکی از دوستان یا همکاران شما، از تجربه‌ی موفقی که در استفاده از یک کوچ داشته است، با شما صحبت کرده است، یا در جستجوهای اینترنتی این کلمه را دیده‌اید و یا در یک همایش یا کنفرانس، درباره‌ی کوچینگ و مزایای آن برای سازمان‌ها، چیزی شنیده‌اید. ممکن است این موارد باعث شده باشد، که شما این کتاب را در دست بگیرید و آن را ورق بزنید. بنابراین به احتمال زیاد کنجدکاوید بدانید کوچینگ چیست؟ چه کاربردی دارد؟ و چگونه به شما کمک می‌کند؟

دو رویکرد به کوچینگ وجود دارد؛ در رویکرد اول، شما به عنوان مدیر می‌توانید از خدمات یک کوچ حرفه‌ای در قالب جلسات کوچینگ استفاده کنید. در این رویکرد، شما در جلسات کوچینگ با کوچ حرفه‌ای به گفتگو می‌نشینید، که باعث می‌شود مهارت‌های رهبری و مدیریت شما رشد یابد. در رویکرد دوم، شما به عنوان مدیر می‌توانید با فرآگیری مهارت‌های کوچینگ، نقش کوچ را برای کارکنانتان ایفا کنید و در قالب گفتگوهای کوچینگی به رشد آن‌ها کمک کنید.

مدیریت و رهبری به روش کوچینگ که در رویکرد دوم به آن اشاره شد، یکی از سبک‌های جدید مدیریتی است، که سال‌هاست در دنیا و اخیراً در کشورمان، مورد اقبال و توجه مدیران قرار گرفته است. خوب‌بختانه، امروزه شاهد رشد فراینده‌ی مدیرانی هستیم، که می‌خواهند علاوه بر مدیر بودن، نقش یک کوچ را نیز به عهده بگیرند. شما با ایفای این نقش می‌توانید، فضایی برای رشد و پیشرفت کارکنانتان فراهم آورید، تا همگام با رشد و توسعه‌ی آن‌ها، سازمان شما هم پیشرفت کند. تفاوتی ندارد که شما مدیر ارشد سازمان یا شرکت هستید، یا مدیر میانی و یا مدیر پایه. فرق نمی‌کند که شما مدیر یک سازمان بزرگ دولتی هستید، یا مدیر یک شرکت خصوصی، صاحب یک کسب و کار کوچک هستید، یا مدیر یک مدرسه، مدیر عامل یک کارخانه هستید یا بنیان‌گذار یک استارتاپ. مهارت کوچینگ، مهارتی کاربردی و ضروری برای همه‌ی سطوح مدیران، در هر نوع سازمانی است. زیرا کوچینگ، ابزار موثری برای مدیریت افراد است و همه‌ی مدیران در سطوح مختلف، با نیروی انسانی و مدیریت افراد سروکار دارند.

کتاب حاضر در ۶ فصل، سامان یافته است. در فصل اول خواهیم گفت، کوچینگ چه هست و چه نیست. در این فصل نیمنگاهی نیز به تاریخچه و ریشه‌های نظری کوچینگ، خواهیم داشت. در ادامه‌ی این فصل، تفاوت‌ها و شباهت‌های کوچینگ را، با سایر روش‌های توانمندسازی سازمانی از قبیل مشاوره، منتورینگ و آموزش، بیان خواهیم کرد، تا شما بدانید از کدام یک از این روش‌ها، در چه موقعیت و موضوعی بهره بگیرید. در فصل دوم به این موضوع اشاره خواهد شد، که چرا حتی مدیری که نقش کوچ را ایفا می‌کند، نیاز به استفاده از جلسات کوچینگ دارد. در فصل سوم،

به چرایی و ضرورت آموزش کوچینگ، برای مدیران می‌پردازیم. در این فصل به این موضوع اشاره می‌شود، که دوران مدیریت سنتی به سر آمده است و شما به عنوان مدیر، اگر بتوانید نقش کوچ را برای کارکنانتان ایفا کنید، آن‌ها و شما به چه دستاوردهایی می‌رسید. در فصل چهارم، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران را برای ایفای نقش کوچ، مورد بررسی قرار می‌دهیم. در فصل پنجم، فرآیند گفتگوی کوچینگی مدیر با کارکنان، بر اساس مدل ARNA را معرفی می‌کنیم. در نهایت در فصل ششم، چند مورد کاوی کوچینگ معرفی می‌شوند، تا بدانید که کوچینگ در عمل چگونه است.

می‌دانیم که وقت و زمان شما به عنوان مدیر، بسیار محدود است و احتمالاً فرصت خواندن کتاب‌های حجیم و طولانی را ندارید. به همین علت، سعی کردیم در این کتاب پرگویی نکنیم و خلاصه و مفید مطالبی را به شما منتقل کنیم، تا بتوانید در مدیریت روزانه خود در محل کارتان مورد استفاده قرار دهید. در پایان، از شما خوانندگان گرامی که با پیشنهادات ارزشمند خود، ما را در ارتقای این کتاب یاری می‌کنید، کمال تشکر را داریم.

## نویسندهان

دکتر غلامحسین رادمود قدیری، دکتر مصطفی جهانگیر

---

## سخن آرناکوچینگ

از دوران نوجوانی همواره درگیر پاسخ این پرسش بودم، که چرا آدم‌ها در تعامل با یکدیگر، به طور شفاف عمل نمی‌کنند؟ یکی از دلایل، عدم شناخت کافی فرد از خودش است. یعنی فرد هنوز ارزش‌ها و انتظارات خودش را به خوبی نمی‌شناسد، پس طبیعتاً امکان دستیابی او به ارزش‌ها و مدیریت انتظاراتش، فراهم نمی‌شود. دلیل دیگر این است که فرد در ارتباطاتش با دیگران، کمتر برای آشنایی با ارزش‌ها و انتظارات طرف مقابل، وقت و انرژی می‌گذارد. بنابراین، به سرعت آن‌ها را قضاوت کرده و می‌خواهد با برداشت‌های خودش، ارتباط خود با آن‌ها را مدیریت کند.

خوبشخانه، چندین سال پیش طی مطالعات و تحقیقاتی که داشتم، با مهارت کوچینگ آشنا شدم و با بررسی عمیق یافتم، که این مهارت یک راه حل واقعی و موثر برای مسئله‌ی فوق است. به طوری که فرد با ایجاد شفافیت در خود، می‌تواند در برقراری ارتباط موثر با دیگران موفق شود. پس از آشنایی با مهارت موثر کوچینگ، بر آن شدم تا آن را به هموطنانم به ویژه مدیران و رهبران ایرانی، معرفی کنم. بدین منظور شرکت دانش‌بنیان رشد فرد و کسب‌وکار آرنا، با برند آرنا کوچینگ، تاسیس کردم. آرناکوچینگ از سال ۱۳۹۴، اقدام به برگزاری جلسات کوچینگ برای مدیران شرکت‌ها، سازمان‌ها، صاحبان کسب‌وکار و همچنین آموزش مهارت کوچینگ به مدیران، نموده است.

با توجه به اینکه دانش کوچینگ در ایران، دانش بسیار جدیدی است، آرنا کوچینگ تصمیم گرفت با راهاندازی واحد تحقیق و توسعه، این دانش را در کشور بومی کند و محتوای آموزشی برای دوره‌های کوچینگ، فراهم نماید. نتیجه‌ی آن، ترجمه‌ی ۲ کتاب پنجاه ابزار برتر کوچینگ و کسب‌وکار کوچینگ و همچنین تألیف کتاب مهارت‌های پایه کوچینگ، بوده است.

این کتاب نیز به عنوان کتاب چهارم در این زمینه، به زیور طبع آراسته شده است، تا کوچینگ را به رهبران و مدیران سازمان‌ها، معرفی کند. مطالب این کتاب، بر اساس منابع علمی و تجربیات پژوهشگران و کوچهای حرفه‌ای آرنا کوچینگ، نوشته شده است. این کتاب که آمیزه‌ای از دانش و تجربه است، به عنوان کتاب درسی در دوره‌ی آموزشی کوچینگ، برای مدیران و رهبران در آرنا کوچینگ تدریس می‌شود.

غلامحسین رادمرد قدیری

موسس و مدیر عامل آرناکوچینگ