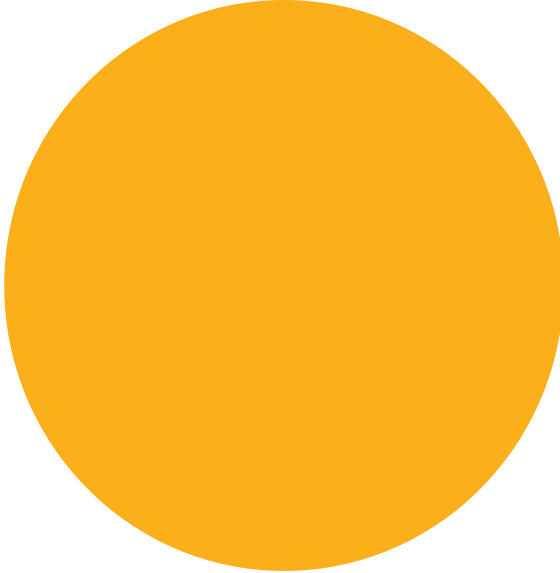
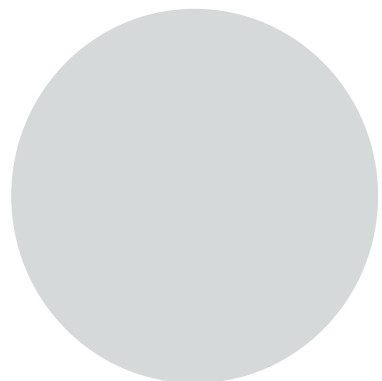




2025 ICF Core Competencies

Released September 2025



ویسان*

به روزرسانی صلاحیت‌های اصلی کوچینگ ICF

منتشر شده در سپتامبر ۲۰۲۵

Summary

The primary objective in undertaking the 2025 global coaching job analysis was to understand how coaching practice has evolved since the previous job analysis in 2019. The aim was to identify any new competencies that are now essential for coaches, to determine any competencies that are no longer relevant, and revise existing competencies where necessary. Updates to the ICF Core Coaching Competency model were made through rigorous, evidence-based methods to assess how the Knowledge, Abilities, and Other Characteristics (KAOs) of coaching have changed.

The 14-month job analysis used a variety of methods, including literature reviews, focus groups, analyses of tasks and knowledge, abilities, and other characteristics (KAOs), surveys, and a review of the existing competency model. These approaches were designed to (a) identify changes in the coaching profession since the last update in 2019 and (b) determine how those changes could guide updates to ICF's competency model. This competency model is based on the data collected from nearly 3,000 coaches across the world, including both ICF Members and non-members and representing a diverse range of coaching disciplines, training backgrounds, coaching styles and experience levels.

While no new main competencies are introduced, five new sub-competencies have been added, and revisions have been made to 11 existing sub-competencies. One competency definition was updated, and a glossary of terms has been added. The glossary can be found in the appendix.

هدف اصلی از انجام تحلیل شغل جهانی کوچینگ در سال ۲۰۲۵، درک چگونگی تکامل عملکرد کوچینگ از زمان تحلیل شغل پیشین در سال ۲۰۱۹ بود. هدف این بود که صلاحیت‌های جدیدی که اکنون برای کوچ‌ها ضروری هستند شناسایی شوند، صلاحیت‌هایی که دیگر کاربردی ندارند مشخص گردند، و در صورت لزوم صلاحیت‌های موجود بازبینی شوند. به روزرسانی‌های مدل صلاحیت‌های اصلی کوچینگ ICF از طریق روش‌های دقیق و مبتنی بر شواهد انجام شد تا چگونگی تغییر دانش، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌های (KAOs) کوچینگ ارزیابی شود.

این تحلیل شغل ۱۴ ماهه از روش‌های گوناگونی استفاده کرد، شامل مرور متون تخصصی، گروه‌های متمرکز (کانونی)، تحلیل وظایف و دانش، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌ها (KAOs)، نظرسنجی‌ها، و بازبینی مدل صلاحیت موجود. این رویکردها با هدف (الف) شناسایی تغییرات در حرفه‌ی کوچینگ از زمان آخرین به‌روزرسانی در سال ۲۰۱۹ و (ب) تعیین اینکه این تغییرات چگونه می‌توانند راهنمای به‌روزرسانی‌های مدل صلاحیت ICF باشند، طراحی شدند. این مدل صلاحیت مبتنی بر داده‌های جمع‌آوری شده از نزدیک به ۳۰۰۰ کوچ در سراسر جهان است که هم اعضای ICF و هم افراد غیرعضو را شامل می‌شود و نماینده طیف متنوعی از رشته‌های کوچینگ، سوابق آموزشی، سبک‌های کوچینگ و سطوح تجربه است.

اگرچه هیچ صلاحیت اصلی جدیدی معرفی نشده است، اما پنج زیرصلاحیت جدید اضافه شده و بازبینی‌هایی بر روی ۱۱ زیرصلاحیت موجود صورت گرفته است. تعریف یک صلاحیت به‌روزرسانی شده و یک واژه‌نامه اصطلاحات اضافه گردیده است. این واژه‌نامه در بخش پیوست قابل مشاهده است.

A. Foundation

1. Demonstrates Ethical Practice

Definition: Understands and consistently applies coaching ethics and standards of coaching

- 1.01. Demonstrates personal integrity and honesty in interactions with clients, sponsors and relevant stakeholders
- 1.02. Is sensitive to clients' identity, environment, experiences, values and beliefs
- 1.03. Uses language appropriate and respectful to clients, sponsors and relevant stakeholders
- 1.04. Abides by the ICF Code of Ethics and upholds the ICF Core Values
- 1.05. Maintains confidentiality with client information per stakeholder agreements and pertinent laws
- 1.06. Maintains the distinctions between coaching, consulting, psychotherapy and other support professions
- 1.07. Refers clients to other support professionals, as appropriate

الف. اصول بنیادین

۱. پایبندی به اصول اخلاقی

تعریف: درک عمیق و به کارگیری مداوم اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای کوچینگ

- ۱-۰۱. رفتار صادقانه و درست‌کارانه در تعامل با مراجع، حامی مالی و سایر ذینفعان
- ۱-۰۲. توجه و حساسیت نسبت به هویت، محیط زندگی، تجربه‌ها، ارزش‌ها و باورهای مراجع
- ۱-۰۳. استفاده از زبانی محترمانه و متناسب در ارتباط با مراجع، حامیان مالی و دیگر افراد مرتبط
- ۱-۰۴. پایبند بودن به منشور اخلاقی ICF و پاسداری از ارزش‌های اصلی ICF
- ۱-۰۵. حفظ محرمانگی اطلاعات مراجع طبق توافقات و قوانین مرتبط
- ۱-۰۶. تمایز روشن میان کوچینگ و سایر حرفه‌های مشابه مانند مشاوره یا روان‌درمانی
- ۱-۰۷. معرفی و ارجاع مراجع به متخصصان دیگر در صورت نیاز

2. Embodies a Coaching Mindset

Definition: Engages in ongoing personal and professional learning and development as a coach. Works with coaching supervisors or mentor coaches as needed. Develops and maintains a mindset that is open, curious, flexible and client-centered.

- 2.01. Acknowledges that clients are responsible for their own choices
- 2.02. Engages in ongoing learning and development as a coach, including remaining aware of current coaching best practices and use of technology
- 2.03. Develops an ongoing reflective practice to enhance one's coaching
- 2.04. Remains aware of and open to the influence of biases, context and culture on self and others
- 2.05. Uses awareness of self and one's intuition to benefit clients
- 2.06. Develops and maintains the ability to manage one's emotions
- 2.07. Maintains emotional, physical, and mental well-being in preparation for, throughout, and following each session.
- 2.08. Seeks help from outside sources when necessary
- 2.09. Nurtures openness and curiosity in oneself, the client, and the coaching process.
- 2.10. Remains aware of the influence of one's thoughts and behaviors on the client and others

۲. تجلی ذهنیت کوچینگ

تعریف: به عنوان یک کوچ، درگیر شدن با یادگیری و توسعه‌ی مستمر شخصی و حرفه‌ای. کار کردن با ناظران کوچینگ (کوچینگ سوپرویزن) یا کوچ‌های راهبر (منتور کوچ) در صورت نیاز. توسعه و حفظ ذهنیتی باز، کنجکاو، منعطف و مراجع-محور.

۲-۰۱. پذیرش این اصل که مسئولیت انتخاب‌ها و مسیر زندگی بر عهده‌ی خود مراجع است.

۲-۰۲. به عنوان یک کوچ، درگیر شدن با یادگیری و توسعه مستمر، شامل آگاه ماندن از بهترین شیوه‌های روز کوچینگ و کاربرد تکنولوژی.

۲-۰۳. ایجاد و تداوم یک تمرین بازتابی منظم برای بهبود کیفیت کوچینگ.

۲-۰۴. آگاه ماندن از و پذیرا بودن نسبت به تأثیر سوگیری‌ها، بافتار و فرهنگ بر خود و دیگران.

۲-۰۵. بهره‌گیری از خودآگاهی و شهود برای حمایت مؤثر از مراجع.

۲-۰۶. توسعه و حفظ توانایی در مدیریت احساسات خود.

۲-۰۷. حفظ بهزیستی عاطفی، جسمی و ذهنی، پیش از، در طول، و پس از هر جلسه.

۲-۰۸. جست‌وجوی کمک از منابع بیرونی در مواقع لازم.

۲-۰۹. پرورش دادن گشودگی و کنجکاوی در خود، مراجع، و فرآیند کوچینگ.

۲-۱۰. آگاه ماندن از تأثیر افکار و رفتارهای خود بر مراجع و دیگران.

B. Co-Creating the Relationship

3. Establishes and Maintains Agreements

Definition: Partners with the client and relevant stakeholders to create clear agreements about the coaching relationship, process, plans and goals. Establishes agreements for the overall coaching engagement as well as those for each coaching session.

3.01. Describes one's coaching philosophy and clearly defines what coaching is and is not for potential clients and stakeholders

3.02. Reaches agreement about what is and is not appropriate in the relationship, what is and is not being offered, and the responsibilities of the client and relevant stakeholders, including commitment to working toward coaching goals

3.03. Reaches agreement about the guidelines and specific parameters of the coaching relationship such as logistics, fees, scheduling, duration, termination, confidentiality and inclusion of others

3.04. Partners with the client and relevant stakeholders to establish an overall coaching plan and goals

3.05. Partners with the client to determine client-coach compatibility

3.06. Partners with the client to identify or reconfirm what they want to accomplish in the session

3.07. Partners with the client to define what the client believes they need to address or resolve to achieve what they want to accomplish in the session

3.08. Partners with the client to define or reconfirm measures of success for what the client wants to accomplish in the coaching engagement or individual session

3.09. Partners with the client to manage the time and focus of the session

3.10. Continues coaching in the direction of the client's desired outcome unless the client indicates otherwise

3.11. Partners with the client to close the coaching relationship in a way that respects the client and the coaching experience

3.12. Revisits the coaching agreement when necessary to ensure the coaching approach is meeting the client's needs

۳. ایجاد و حفظ توافقات

تعریف: همکاری با مراجع و ذینفعان برای شکل دادن به توافقات روشن و شفاف درباره‌ی رابطه، فرآیند، برنامه‌ها و اهداف کوچینگ — هم برای کل دوره و هم برای هر جلسه‌ی جداگانه.

۳-۵۱. تشریح کردن فلسفه کوچینگ خود و تعریف شفاف اینکه کوچینگ برای مراجعان بالقوه و ذی‌نفعان چه هست و چه نیست.

۳-۵۲. رسیدن به توافق در مورد آنچه در رابطه مناسب است و نیست، آنچه ارائه می‌شود و نمی‌شود، و مسئولیت‌های مراجع و ذی‌نفعان مربوطه، از جمله تعهد به تلاش برای دستیابی به اهداف کوچینگ.

۳-۵۳. مشخص کردن و توافق بر سر جزئیات رابطه کوچینگ مانند تدارکات، هزینه‌ها، زمان‌بندی، مدت‌زمان همکاری، نحوه خاتمه، حفظ محرمانگی و حضور افراد دیگر.

۳-۵۴. همکاری با مراجع و ذینفعان برای تدوین یک برنامه کلی و اهداف اصلی کوچینگ

۳-۵۵. همکاری با مراجع برای بررسی و تعیین تناسب رابطه کوچ-مراجع.

۳-۵۶. همکاری با مراجع برای مشخص کردن یا مرور دوباره آنچه مراجع می‌خواهد در جلسه به آن دست یابد.

۳-۵۷. همکاری با مراجع برای شفاف کردن موضوعاتی که باید به آن‌ها پرداخته شود تا به هدف جلسه برسد.

۳-۵۸. همکاری با مراجع برای تعریف یا بازنگری معیارهای موفقیت، چه در جلسات فردی و چه در کل مسیر کوچینگ.

۳-۵۹. همکاری با مراجع برای مدیریت زمان و تمرکز جلسه.

۳-۱۰. همراهی با مراجع در جهت دستیابی به نتیجه‌ی دلخواه او، مگر اینکه خودش مسیر دیگری را انتخاب کند.

۳-۱۱. مشارکت با مراجع برای خاتمه دادن به رابطه کوچینگ، به شیوه‌ای که برای مراجع و تجربه کوچینگ احترام‌آمیز باشد.

۳-۱۲. بازنگری در توافق‌نامه کوچینگ در صورت لزوم، برای اطمینان از اینکه رویکرد کوچینگ پاسخگوی نیازهای مراجع است.

4. Cultivates Trust and Safety

Definition: Partners with the client to create a safe, supportive environment that allows the client to share freely. Maintains a relationship of mutual respect and trust.

4.01. Seeks to understand the client within their context which may include their identity, environment, experiences, values and beliefs

4.02. Demonstrates respect for the client's identity, perceptions, style and language and adapts one's coaching to the client

4.03. Acknowledges and respects the client's unique talents, insights and work in the coaching process

4.04. Shows support, empathy and concern for the client

4.05. Acknowledges and supports the client's expression of feelings, perceptions, concerns, beliefs and suggestions

4.06. Demonstrates openness and transparency as a way to display vulnerability and build trust with the client

۴. ایجاد اعتماد و امنیت

تعریف: همراهی با مراجع برای ساختن فضایی امن و حمایت‌گر که مراجع بتواند در آن با آزادی و آسودگی خود را ابراز کند. این فضا بر پایه‌ی احترام و اعتماد متقابل بنا می‌شود.

۴-۰۱. تلاش برای شناخت مراجع در بستر زمینه‌های زندگی‌اش، از جمله هویت، محیط، تجربه‌ها، ارزش‌ها و باورهای او.

۴-۰۲. احترام گذاشتن به هویت، دیدگاه‌ها، سبک ارتباطی و زبان مراجع، و تطبیق سبک کوچینگ با ویژگی‌های او.

۴-۰۳. پذیرش و ارج‌گذاری به توانمندی‌ها، شهود و نقش منحصر به فرد مراجع در فرآیند کوچینگ

۴-۰۴. نشان دادن حمایت، همدلی و دغدغه‌مندی واقعی نسبت به مراجع.

۴-۰۵. پذیرش و پشتیبانی از احساسات، دیدگاه‌ها، دغدغه‌ها، باورها و پیشنهادهای مراجع.

۴-۰۶. داشتن صداقت و شفافیت، به عنوان راهی برای نشان دادن آسیب‌پذیری و تقویت اعتماد در رابطه کوچینگ.

5. Maintains Presence

Definition: Is fully conscious and present with the client, employing a style that is open, flexible, grounded and confident

- 5.01. Remains focused, observant, empathetic and responsive to the client
- 5.02. Demonstrates curiosity during the coaching process
- 5.03. Remains aware of what is emerging for self and client in the present moment
- 5.04. Manages one's emotions to stay present with the client
- 5.05. Demonstrates confidence in working with strong client emotions during the coaching process
- 5.06. Is comfortable working in a space of not knowing
- 5.07. Creates or allows space for silence, pause or reflection

۵. حفظ حضور

تعریف: حضور کامل، آگاهانه و فعال در کنار مراجع، با رویکردی باز، منعطف، پایدار و همراه با اطمینان خاطر

- ۵-۰۱. حفظ تمرکز، مشاهده‌گری، همدلی و پاسخ‌گویی نسبت به مراجع.
- ۵-۰۲. نشان دادن کنجکاوی در طول مسیر کوچینگ.
- ۵-۰۳. آگاه ماندن از آنچه در لحظه حال برای خود و مراجع پدیدار می‌شود.
- ۵-۰۴. مدیریت کردن احساسات خود برای حفظ حضور در کنار مراجع.
- ۵-۰۵. نشان دادن اعتماد به نفس در کار با احساسات شدید مراجع در طول فرآیند کوچینگ.
- ۵-۰۶. راحت بودن با کار کردن در فضای ندانستن.
- ۵-۰۷. ایجاد فضا یا فراهم آوردن امکان سکوت، مکث یا تأمل.

C. Communicating Effectively

6. Listens Actively

Definition: Focuses on what the client is and is not saying to fully understand what is being communicated in the context of the client systems and to support client self-expression

6.01. Considers the client's context, identity, environment, experiences, values and beliefs to enhance understanding of what the client is communicating

6.02. Reflects or summarizes what the client is communicating to ensure clarity and understanding

6.03. Recognizes and inquires when there is more to what the client is communicating

6.04. Notices, acknowledges and explores the client's emotions, energy shifts, non-verbal cues or other behaviors

6.05. Integrates the client's words, tone of voice and body language to determine the full meaning of what the client is communicating

6.06. Notices trends in the client's behaviors and emotions across sessions to discern themes and patterns

ج. ارتباط مؤثر

۶. گوش دادن فعال

تعریف: تمرکز بر آنچه مراجع می‌گوید و نیز آنچه نمی‌گوید، برای درک عمیق‌تر از آنچه در بستر زندگی، روابط و نظام‌های فردی او در حال روی دادن است — و حمایت از بیان اصیل مراجع.

۶-۰۱. در نظر گرفتن زمینه‌های گوناگون زندگی مراجع، مانند هویت، محیط، تجربه‌ها، ارزش‌ها و باورهای او برای درک بهتر پیام او.

۶-۰۲. بازتاب دادن یا خلاصه کردن آنچه مراجع در حال ابراز آن است، برای اطمینان از شفافیت و درک مطلب.

۶-۰۳. تشخیص و کنجکاوی نسبت به موارد ناپیدا یا پنهانی که فراتر از گفته‌های مستقیم مراجع وجود دارد.

۶-۰۴. توجه، شناسایی و کاوش در مورد احساسات، تغییرات انرژی، نشانه‌های غیرکلامی و سایر رفتارهای مراجع.

۶-۰۵. تلفیق کردن کلمات، لحن صدا و زبان بدن مراجع برای تعیین معنای کامل آنچه مراجع در حال انتقال آن است.

۶-۰۶. دقت به الگوهای رفتاری و هیجانی که در طول جلسات نمایان می‌شود، برای شناسایی مضامین تکرارشونده.



7. Evokes Awareness

Definition: Facilitates client insight and learning by using tools and techniques such as powerful questioning, silence, metaphor or analogy

- 7.01. Considers client experience when deciding what might be most useful
- 7.02. Challenges the client as a way to evoke awareness or insight
- 7.03. Asks questions about the client, such as their way of thinking, values, needs, wants and beliefs
- 7.04. Asks questions that help the client explore beyond current thinking
- 7.05. Invites the client to share more about their experience in the moment
- 7.06. Notices what is working to enhance client progress
- 7.07. Adjusts the coaching approach in response to the client's needs
- 7.08. Helps the client identify factors that influence current and future patterns of behavior, thinking or emotion
- 7.09. Invites the client to generate ideas about how they can move forward and what they are willing or able to do
- 7.10. Supports the client in reframing perspectives
- 7.11. Shares observations, knowledge, and feelings, without attachment, that have the potential to create new insights for the client



۷. برانگیختن آگاهی

تعریف: تسهیل بینش و یادگیری برای مراجع با بهره‌گیری از ابزارهایی همچون پرسش‌های قدرتمند، سکوت، استفاده از استعاره‌ها یا تشبیه‌ها

۷-۰۱. در نظر گرفتن تجربه‌های شخصی مراجع هنگام تصمیم‌گیری درباره روش یا مداخله‌ای که ممکن است اثربخش‌تر باشد.

۷-۰۲. به چالش کشیدن مراجع، با نیت روشن‌سازی یا گشودن مسیر بینش و آگاهی.

۷-۰۳. طرح پرسش‌هایی درباره‌ی خود مراجع، مانند شیوه‌ی اندیشیدن، ارزش‌ها، نیازها، خواسته‌ها و باورهایش.

۷-۰۴. پرسیدن سؤالاتی که مراجع را به فراتر رفتن از چارچوب فکری فعلی خود ترغیب کند.

۷-۰۵. دعوت از مراجع برای گفت‌وگوی عمیق‌تر درباره تجربه‌ی کنونی‌اش در لحظه‌ی حال.

۷-۰۶. توجه به عواملی که رشد، یادگیری و پیشرفت مراجع را تسهیل می‌کنند.

۷-۰۷. تطبیق سبک و رویکرد کوچینگ با نیازهای لحظه‌ای مراجع.

۷-۰۸. همراهی با مراجع برای شناسایی عواملی که بر الگوهای فکری، هیجانی و رفتاری کنونی یا آینده‌اش اثرگذار هستند.

۷-۰۹. دعوت از مراجع برای ایده‌پردازی درباره‌ی مسیرهای پیش‌رو و بررسی آنچه آمادگی یا تمایل دارند انجام دهند.

۷-۱۰. پشتیبانی از مراجع در بازنگری و گشودن دیدگاه‌های تازه نسبت به مسائل.

۷-۱۱. به اشتراک گذاشتن مشاهدات، دانش و احساسات، بدون وابستگی، که پتانسیل ایجاد بینش‌های جدید برای مراجع را دارند.

D. Cultivating Learning and Growth

8. Facilitates Client Growth

Definition: Partners with the client to transform learning and insight into action. Promotes client autonomy in the coaching process.

8.01. Works with the client to integrate new awareness, insight or learning into their worldview and behaviors

8.02. Partners with the client to design goals, actions and accountability measures that integrate and expand new learning

8.03. Acknowledges and supports client autonomy in the design of goals, actions and methods of accountability

8.04. Supports the client in identifying potential results or learning from identified action steps

8.05. Invites the client to consider how to move forward, including resources, support and potential barriers

8.06. Partners with the client to summarize learning and insight within or between sessions

8.07. Partners with the client to integrate learning and sustain progress throughout the coaching engagement

8.08. Acknowledges the client's progress and successes

8.09. Partners with the client to close the session

۸. تسهیل رشد مراجع

تعریف: همکاری با مراجع برای تبدیل بینش‌ها و یادگیری‌ها به اقدام مؤثر و تقویت استقلال و خودرهبی مراجع در مسیر کوچینگ.

۸-۵۱. همراهی با مراجع برای ادغام آگاهی و بینش‌های تازه در نگاه آن‌ها به زندگی و در رفتارهای روزمره‌شان.

۸-۵۲. همکاری برای طراحی اهداف، اقدامات و راهکارهای پیگیری که به تعمیق و گسترش یادگیری منجر می‌شود.

۸-۵۳. شناسایی و حمایت از استقلال مراجع در فرآیند طراحی هدف، اقدام و پاسخ‌گویی.

۸-۵۴. پشتیبانی از مراجع در بررسی نتایج احتمالی و فرصت‌های یادگیری در مسیر اقدام.

۸-۵۵. دعوت از مراجع برای بررسی مسیر پیش‌رو، از جمله منابع در دسترس، پشتیبانی‌های لازم و موانع ممکن.

۸-۵۶. همراهی با مراجع برای مرور، جمع‌بندی و یکپارچه‌سازی یادگیری‌ها در طول یا میان جلسات.

۸-۵۷. همراهی با مراجع برای یکپارچه‌سازی یادگیری و حفظ پیشرفت در سراسر فرآیند کوچینگ.

۸-۵۸. ارج نهادن به پیشرفت و موفقیت‌های مراجع.

۸-۵۹. مشارکت با مراجع برای به پایان رساندن جلسه.

Appendix: ICF Core Competencies Glossary of Terms

Accountability: The responsibility to follow through on commitments and actions agreed upon during the coaching process.

Agreement: A formal document established between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s) that outlines the terms, expectations, and conditions of their coaching relationship. It typically includes details such as the goals of the coaching, the duration and frequency of sessions, confidentiality policies, payment terms, cancellation policies, and the responsibilities of both the coach and the client.

Analogy: A comparison between two things that highlights similarities between them, often to explain or clarify a concept, process, or situation.

Autonomy: The client's ability to make independent decisions and take actions based on their own values and beliefs.

Beliefs: Personal convictions, assumptions, and interpretations that shape how a client sees themselves, others, and the world.

Bias: A difference in the perception, interpretation, or judgment —shaped by internalized beliefs, values, preferences, and cultural assumptions — that can result in an inclination for or against an idea, object, group, or individual.

Body Language: Non-verbal communication through gestures, facial expressions, and posture, which can provide insights into a client's feelings and attitudes.

Challenges: Thought-provoking interventions offered by the coach to disrupt the client's habitual patterns, assumptions, or narratives.

Client: The individual, team, or group member being coached, the coach being coached, mentored, or supervised, or the coach in training.

Client Systems: The network of relationships and environments that influence the client's life and decisions.

Coach Supervisor (Coaching Supervisor): An experienced coach who engages in reflective dialogue and a collaborative process with a coach (or group of coaches) for personal, professional, and ethical development and learning.

Coaching Approach: The specific methods and techniques used by a coach to facilitate client growth and development.

Coaching Engagement: The structured interaction between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s). This engagement encompasses the entire coaching process, including the initial assessment, goal setting, regular coaching sessions, progress tracking, and evaluation of outcomes.

Coaching Philosophy: The underlying theory, beliefs and principles, that guide a coach's practice and interactions with clients.

Coaching Relationship: A relationship that is established by the ICF Professional and the Client(s)/Sponsor(s) under an agreement or a contract that defines the responsibilities and expectations of each party.

Confidentiality: The protection of any information obtained in or around the coaching relationship unless there is a legal reason or requirement, a threat of harm, or written consent to release is given by the client.

Context: The unique combination of circumstances, experiences, culture, identity, environment, and worldview that shape how a person understands themselves, others, and the world.

Culture: The shared values, beliefs, language, communication, norms, and practices of a group that help define them as a collective and which influence behavior and decision-making.

Empathy: The ability to understand and share the feelings of another person.

Energy Shifts: Changes in a client's emotional or physical energy levels, which can impact their engagement and progress in coaching.

Environment: The physical and social surroundings that affect a client's experiences and decisions.

Experiences: The events and interactions that shape a client's perceptions, beliefs and behaviors.

Grounded: Being stable and centered, often referring to a coach's ability to remain calm and focused during sessions.

Helping/Support Professions: Fields such as counseling, therapy, and social work that provide assistance and support to individuals, sometimes overlapping with coaching practices.

Identity: The client's sense of self, including their values, beliefs, cultural background, roles, lived experiences, personality, and the ways they see and define themselves in the world.

Insights: New understandings or realizations that emerge during the coaching process, leading to personal growth.

Knowledge: Information or skills, gained through study, observation, practice, or direct experience.

Measure of Success: Criteria used to evaluate the effectiveness and outcomes of the coaching process.

Mentor Coach: An experienced coach who provides a collaborative learning process (mentor coaching) through which feedback is provided to another coach based on observed or recorded coaching sessions, to further develop their unique coaching style and skills in alignment with the ICF Core Competencies.

Metaphor: A figure of speech in which one thing is described as another, creating an implicit comparison. In coaching, metaphors are used to help clients understand their experiences, feelings, or situations by relating them to more familiar or vivid concepts.

Observations: The act of noticing and interpreting behaviors and patterns in a client's actions and interactions.

Partners (with)/Partnering: Coach and client working collaboratively toward a common, client-centered goal which supports, encourages, and honors the client's autonomy in the coaching process.

Perceptions: The way clients interpret and understand their experiences and surroundings.

Powerful Questioning: The use of thought-provoking questions to stimulate deeper thinking and reflection in clients.

Presence: The coach's ability to be fully attentive and engaged with the client during sessions.

Progress: The advancement or improvement in a client's goals and development through the coaching process.

Reflective Practice: The process of self-examination and learning from one's experiences to improve coaching skills and effectiveness.

Reframing Perspective: Supporting the client to see a situation, belief, or experience in a new way, so they can discover new meaning, insight, or possibilities.

Manage One's Emotions: The ability to recognize, understand, and navigate one's emotional responses in a healthy and intentional way.

Session: A period of time when a coach and client have a coaching conversation

Sponsor: The entity (including its representatives) or individual paying for and/or arranging or defining the coaching services to be provided. This includes those having parental responsibility for minors.

پیوست: واژه‌نامه اصطلاحات صلاحیت‌های اصلی ICF

پاسخگویی (Accountability): مسئولیت پیگیری تعهدات و اقدامات توافق‌شده در طول فرآیند کوچینگ.

توافق‌نامه (Agreement): یک سند رسمی که بین یک کوچ حرفه‌ای ICF و مراجع(ها) / حامی(ها) تنظیم می‌شود و شرایط، انتظارات و ضوابط رابطه کوچینگ آن‌ها را مشخص می‌کند. این توافق‌نامه معمولاً شامل جزئیاتی است مانند اهداف کوچینگ، مدت و تعداد جلسات، سیاست‌های محرمانگی، شرایط پرداخت، سیاست‌های لغو جلسه، و مسئولیت‌های هر دو طرف یعنی کوچ و مراجع.

قیاس (Analogy): مقایسه‌ای بین دو چیز که شباهت‌های بین آن‌ها را برجسته می‌کند و اغلب برای توضیح یا شفاف‌سازی یک مفهوم، فرآیند یا موقعیت به کار می‌رود.

خودمختاری (Autonomy): توانایی مراجع در تصمیم‌گیری مستقل و اقدام بر اساس ارزش‌ها و باورهای خود.

باورها (Beliefs): اعتقادات، مفروضات و تفاسیر شخصی که نحوه‌ی نگرش مراجع به خود، دیگران و جهان را شکل می‌دهند.

سوگیری (Bias): تفاوتی در ادراک، تفسیر یا قضاوت — که توسط باورهای درونی‌شده، ارزش‌ها، ترجیحات و مفروضات فرهنگی شکل می‌گیرد — و می‌تواند منجر به تمایل له یا علیه یک ایده، شیء، گروه یا فرد شود.

زبان بدن (Body Language): ارتباط غیرکلامی از طریق ژست‌ها، حالات چهره و وضعیت بدن که می‌تواند بینش‌هایی در مورد احساسات و نگرش‌های مراجع ارائه دهد.

چالش‌ها (Challenges): مداخلات تأمل‌برانگیزی که توسط کوچ برای برهم زدن الگوهای عادت، مفروضات یا روایت‌های مراجع ارائه می‌شود.

مراجع (Client): فرد، تیم یا عضوی از گروه که کوچینگ دریافت می‌کند؛ کوچی که تحت کوچینگ، منتورینگ یا نظارت قرار دارد؛ یا کوچ در حال آموزش.

سیستم‌های مراجع (Client Systems): شبکه‌ای از روابط و محیط‌ها که بر زندگی و تصمیمات مراجع تأثیر می‌گذارند.

ناظر کوچ / ناظر کوچینگ (Coach Supervisor / Coaching Supervisor): یک کوچ باتجربه که برای توسعه و یادگیری شخصی، حرفه‌ای و اخلاقی، درگیر گفتگوی تأملی و یک فرآیند مشارکتی با یک کوچ (یا گروهی از کوچ‌ها) می‌شود.

رویکرد کوچینگ (Coaching Approach): روش‌ها و تکنیک‌های مشخصی که یک کوچ برای تسهیل رشد و توسعه مراجع به کار می‌برد.

تعامل کوچینگ (Coaching Engagement): تعامل ساختاریافته بین یک کوچ حرفه‌ای ICF و مراجع(ها) / حامی(ها). این فرآیند کل مسیر کوچینگ را در بر می‌گیرد، شامل ارزیابی اولیه، تعیین اهداف، جلسات منظم کوچینگ، پیگیری پیشرفت و ارزیابی نتایج.

فلسفه کوچینگ (Coaching Philosophy): نظریه، باورها و اصول بنیادینی که راهنمای عملکرد و تعاملات یک کوچ با مراجعان است.

رابطه کوچینگ (Coaching Relationship): رابطه‌ای که توسط کوچ حرفه‌ای ICF و مراجع(ها) / حامی(ها) تحت یک توافق‌نامه یا قرارداد ایجاد می‌شود و مسئولیت‌ها و انتظارات هر یک از طرفین را تعریف می‌کند.

محرمانگی (Confidentiality): حفاظت از هرگونه اطلاعاتی که در رابطه کوچینگ یا پیرامون آن به دست می‌آید، مگر اینکه دلیل یا الزام قانونی، تهدید به آسیب، یا رضایت کتبی برای افشای آن از سوی مراجع وجود داشته باشد.

بافتار (Context): ترکیب منحصربه‌فردی از شرایط، تجربیات، فرهنگ، هویت، محیط و جهان بینی که نحوه‌ی درک یک فرد از خود، دیگران و جهان را شکل می‌دهد.

فرهنگ (Culture): ارزش‌ها، باورها، زبان، ارتباطات، هنجارها و شیوه‌های مشترک یک گروه که به تعریف آن‌ها به عنوان یک مجموعه کمک کرده و بر رفتار و تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد.

همدلی (Empathy): توانایی درک و سهیم شدن در احساسات شخص دیگر.

تغییرات انرژی (Energy Shifts): تغییرات در سطوح انرژی عاطفی یا جسمی مراجع که می‌تواند بر مشارکت و پیشرفت او در کوچینگ تأثیر بگذارد.

محیط (Environment): محیط فیزیکی و اجتماعی پیرامون که بر تجربیات و تصمیمات مراجع تأثیر می‌گذارد.

تجربیات (Experiences): رویدادها و تعاملاتی که ادراکات، باورها و رفتارهای مراجع را شکل می‌دهند.

متمركز و باثبات (Grounded): باثبات و متمركز بودن؛ اغلب به توانایی کوچ برای حفظ آرامش و متمركز در طول جلسات اشاره دارد.

حرفه‌های یاری‌رسان / حمایتی (Helping / Support Professions): رشته‌هایی مانند مشاوره، روان‌درمانی و مددکاری اجتماعی که به افراد کمک و پشتیبانی ارائه می‌دهند و گاهی با شیوه‌های کوچینگ همپوشانی دارند.

هویت (Identity): احساس مراجع از خود، شامل ارزش‌ها، باورها، پیشینه فرهنگی، نقش‌ها، تجربیات زیسته، شخصیت و روش‌هایی که با آن خود را در جهان می‌بیند و تعریف می‌کند.

بینش‌ها (Insights): درک یا آگاهی‌های جدیدی که در طول فرآیند کوچینگ پدیدار شده و به رشد شخصی منجر می‌شوند.

دانش (Knowledge): اطلاعات یا مهارت‌هایی که از طریق مطالعه، مشاهده، تمرین یا تجربه مستقیم به دست می‌آید.

معیار موفقیت (Measure of Success): معیارهایی که برای ارزیابی اثربخشی و نتایج فرآیند کوچینگ به کار می‌روند.

منتور کوچ (Mentor Coach): کوچ باتجربه‌ای که یک فرآیند یادگیری مشارکتی (منتور کوچینگ) را فراهم می‌کند که از طریق آن، بر اساس جلسات کوچینگ مشاهده‌شده یا ضبط‌شده، به کوچ دیگری بازخورد داده می‌شود تا سبک و مهارت‌های منحصربه‌فرد کوچینگ خود را در راستای صلاحیت‌های اصلی ICF بیشتر توسعه دهد.

استعاره (Metaphor): آرایه‌ای ادبی که در آن چیزی به جای چیز دیگری توصیف می‌شود و یک مقایسه ضمنی ایجاد می‌کند. در کوچینگ، استعاره‌ها به مراجع کمک می‌کنند تا با مرتبط ساختن تجربیات، احساسات یا موقعیت‌های خود به مفاهیم آشنا تر یا ملموس تر، آن‌ها را درک کنند.

مشاهدات (Observations): عمل توجه کردن به رفتارها و الگوها در اقدامات و تعاملات مراجع و تفسیر آن‌ها.

مشارکت کردن (با) / مشارکت (Partners (with)/Partnering): همکاری مشترک کوچ و مراجع در جهت یک هدف مشترک و مراجع-محور که از استقلال فردی مراجع در فرآیند کوچینگ حمایت کرده، آن را تشویق می‌کند و به آن ارجحیت می‌دهد.

ادراکات (Perceptions): روشی که مراجعان تجربیات و محیط پیرامون خود را تفسیر و درک می‌کنند.

پرسشگری قدرتمند (Powerful Questioning): استفاده از سؤالات تأمل برانگیز برای تحریک تفکر عمیق‌تر و بازاندیشی در مراجعان.

حضور (Presence): توانایی کوچ برای کاملاً متمرکز و درگیر بودن با مراجع در طول جلسات.

پیشرفت (Progress): حرکت به جلو یا بهبود در اهداف و توسعه مراجع از طریق فرآیند کوچینگ.

تمرین انعکاسی (Reflective Practice): فرآیند خودآزمایی و یادگیری از تجربیات خود به منظور بهبود مهارت‌ها و اثربخشی در کوچینگ.

بازآفرینی دیدگاه (Reframing Perspective): حمایت از مراجع برای دیدن یک موقعیت، باور یا تجربه به روشی جدید، تا بتواند معنا، بینش یا امکانات جدیدی را کشف کند.

مدیریت احساسات خود (Manage One's Emotions): توانایی شناخت، درک و مدیریت پاسخ‌های عاطفی خود به روشی سالم و هدفمند.

جلسه (Session): یک بازه زمانی که در آن کوچ و مراجع یک گفتگوی کوچینگ دارند.

حامی (Sponsor): نهاد (شامل نمایندگان آن) یا فردی که هزینه خدمات کوچینگ را پرداخت می‌کند و/یا آن را ترتیب می‌دهد یا تعریف می‌کند. این شامل کسانی می‌شود که مسئولیت والدین برای افراد زیر سن قانونی را بر عهده دارند.

ذی‌نفع (Stakeholder): فردی، معمولاً در یک سازمان، که در پیشرفت مراجع از طریق کوچینگ نفع یا علاقه دارد.

احساسات شدید مراجع (Strong Client Emotion): پاسخ‌ها یا تجربیات عاطفی شدیدی که توسط مراجع در طول جلسه کوچینگ ابراز می‌شود.

سبک (Style): شیوه منحصربه‌فردی که یک کوچ با مراجعان تعامل کرده و جلسات را اداره می‌کند.

موفقیت (Success): دستیابی به اهداف و نتایج مثبت از طریق فرآیند کوچینگ.

فناوری (Technology): ابزارها، پلتفرم‌ها و سیستم‌هایی که کوچ‌ها برای بهبود فرآیند کوچینگ استفاده می‌کنند. این ممکن است شامل پلتفرم‌های کوچینگ دیجیتال، اپلیکیشن‌های خود-کوچینگ، ابزارهای ویدئو کنفرانس و سیستم‌های هوش مصنوعی باشد که ردیابی اهداف، ارتباطات و نظارت بر پیشرفت را تسهیل می‌کنند.

ارزش یا ارزش‌ها (Value or Values): اصول و استانداردهایی که رفتار و تصمیم‌گیری یک فرد را هدایت می‌کنند.

بهبودی (Well-Being): وضعیت عاطفی و روانی سلامت و شادکامی کلی یک فرد که شامل تاب‌آوری، احساسات مثبت و مقابله مؤثر با چالش‌های زندگی می‌شود.

بدون وابستگی (Without Attachment): تمرین درگیر شدن در فرآیند کوچینگ بدون سرمایه‌گذاری بیش از حد روی نتایج خاص، که امکان انعطاف‌پذیری و گشودگی را فراهم می‌کند.

جهان‌بینی (Worldview): چشم‌انداز کلی که یک فرد از طریق آن جهان را می‌بیند و تفسیر می‌کند و بر باورها، ارزش‌ها و اقدامات او تأثیر می‌گذارد.



wesun

www.wesun.school

+98919 513 9170