أسرار الكوتشنج المؤسسي

د/ماجد السقا

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

د. ماجد السقا... في سطور

- دكتوراة في الإدارة الاستراتيجية عن التفكير الاستراتيجي ودعم اتخاذ القرار
- ماجستير تقييم وتطوير الأداء
- مدرب معتمد المعهد الأمريكي للموارد البشريةHRCI
- مقيم معتمد من مؤسسة جالوب الامريكية .
- كوتش معتمد من الاتحاد الدولي للكوتشنج ICF
- له العديد من المؤلفات .(كوكون- هدايا الألم- يوتوبيا التخطيط .....)
- خبرة (20) سنة في مجال التدريب والإستشارات والكوتشنج

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

الاعتمادات الدولية:

Strategy Gate

الكوتشنج المؤسسي

هو عملية شراكة تفاعلية منهجية تهدف إلى تطوير الأفراد والفرق داخل المنظمة بما يعزز تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويرتقي بثقافتها التنظيمية نحو بيئة أكثر وعيًا، مشاركة، وابتكارًا.

أسرار الكوتشنج المؤسسي

د/ماجد السقا

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

عناصر الكوتشنج المؤسسي

*شراكة مهنية محايدة

تركز على دعم الأفراد دون أحكام أو تدخلات خارجية.

*التركيز على الأثر المؤسسي وليس فقط التطوير الفردي

هدفه ربط نمو الأفراد بتحقيق نتائج ملموسة للمؤسسة.

*إثارة الوعي وتعزيز التفكير العميق

يفتح مساحات للحوار الصادق بين الأفراد والإدارات.

*بناء ثقافة مؤسسية قائمة على المسؤولية الذاتية والتمكين

يحفز الأفراد ليصبحوا قادة في مواقعهم.

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

القوة الخفية للكوتشنج

داخل المؤسسات

من البصيرة إلى الأثر

د/ماجد السقا

هل أصلح للعمل بالكوتشنج المؤسسي بالشركات والمؤسسات؟؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسئلة للتأمل العميق

ما الذي يجذبك تجاه الكوتشنج المؤسسي تحديدًا؟

هل هو الشغف بالتغيير المؤسسي؟

حبك لقيادة التحولات داخل الأنظمة؟

رغبتك في العمل مع القيادات العليا والفرق؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

أسئلة للتأمل العميق

ما هو مستوى راحتك في التعامل مع الأنظمة والبيروقراطية؟

هل تشعر أنك قادر على التأثير رغم القيود؟

هل لديك صبر للتغيير التدريجي؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

أسئلة للتأمل العميق

كيف تصف قدرتك على التفاعل مع مستويات مختلفة من القيادات؟

هل تشعر بالراحة في محادثات مع مدراء وتنفيذيين؟

هل تستطيع أن تخلق معهم مساحة آمنة للحوار العميق؟

هل لديك مرونة فكرية لتفهم السياق المؤسسي المعقد؟

هل تملك مهارة القراءة بين السطور لفهم السياسات والثقافات الخفية؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

أسئلة للتأمل العميق

ما مدى التزامك بممارسة الكوتشنج كعملية محايدة ومحترفة؟

هل تستطيع الحفاظ على الحياد وسط صراعات السلطة والأدوار؟

هل يمكنك الالتزام بقيم وأخلاقيات ICF عند العمل في بيئة مليئة بالحساسية السياسية والإدارية؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

إشارات تدل أنك مناسب للكوتشنج المؤسسي

لديك شغف بالتغيير من الداخل، وليس فقط التطوير الفردي.

تتمتع بالهدوء والصبر وسط بيئات معقدة.

لديك مهارة بناء الثقة مع القادة والفرق.

قادر على الموازنة بين لغة النتائج ولغة القيم والسلوكيات.

تملك وعيًا عميقًا بذاتك وتستطيع التحكم في أحكامك.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

التمرين

العملي لك

ككوتش

اكتب لنفسك في دفتر خاص:

لماذا أنا الشخص المناسب للكوتشنج المؤسسي؟

ما هي نقاط قوتي التي تدعمني؟

وما هي المجالات التي أحتاج لتقويتها أو تعلمها أكثر؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

Strategy Gate

من البصيرة إلى الأثر

(رحلة الكوتشنج المؤسسي)

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

المرحلة الأولى
البصيرة
Awareness

- فتح عيون القادة والموظفين على الأنماط غير الواعية.
- استخدام أدوات وأسئلة الكوتشنج لفتح النقاشات العميقة.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

المرحلة الثانية
التمكين
Empowerment

- تحفيز المبادرة الفردية والجماعية.
- بناء مساحات تجريبية آمنة لقيادة التغيير.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

المرحلة الثالثة
الأثر
Impact

- نتائج سلوكية ملموسة.
- انعكاس مباشر على الأداء المؤسسي،

جودة الخدمات، ورضا المستفيدين.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

مؤشرات الأثر الخفي للكوتشنج داخل المؤسسات

*زيادة مستوى المحادثات ذات العمق والمعنى.

*تقليص فجوة الصمت المؤسسي (منطقة الخوف).

*رفع نسبة اتخاذ القرارات المستقلة.

*تعزيز ثقافة التقدير والتغذية الراجعة البناءة.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

كيف نقيس هذا الأثر الخفي

*استبيانات نوعية تقيس التغيير في السلوكيات والأنماط القيادية.

*ملاحظة التغير في أسلوب الاجتماعات والمناقشات اليومية.

*مؤشرات الأداء المؤسسي (كفاءة، رضا وظيفي، رضا مستفيدين).

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

أدوات

الكوتشنج المؤسسي

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

نموذج خطة

كوتشنج مؤسسي

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج خطة كوتشنج مؤسسي

1-التشخيص (الواقع الحالي)

- **أهداف الهيئة الاستراتيجية:** ماذا تريد الهيئة تحقيقه (تحسين الخدمات، رفع الكفاءة، تحفيز الابتكار...؟
- **التحديات الحالية:** بيروقراطية، مقاومة التغيير، ضعف التواصل، فجوات في المهارات القيادية....
- **الثقافة المؤسسية الحالية:** ما هي القيم السائدة؟ كيف يتم اتخاذ القرارات؟ كيف يتم تحفيز الموظفين؟

Strategy Gate
ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج خطة

كوتشنج

مؤسسي

2-تحديد الأهداف Goals

- هدف عام:

(مثال: بناء ثقافة قيادية تفاعلية تعزز الابتكار وتحسن الأداء المؤسسي).

- أهداف فرعية ذكية :SMART

o تحسين مهارات القيادة التشاركية بنسبة 20% خلال 6 أشهر.

o تقليل مقاومة التغيير عبر ورش عمل تفاعلية بنسبة 30% خلال عام.

o تفعيل منهجية التغذية الراجعة البناءة في جميع الإدارات.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج خطة كوتشنج مؤسسي

3-استراتيجية التنفيذ (كيف سنحقق ذلك؟)

- برامج كوتشنج للقيادات Coaching Leadership Style.
- جلسات كوتشنج فردية وجماعية للمدراء باستخدام نموذج GROW.
- مجموعات دعم Peer Coaching Circles لمشاركة أفضل الممارسات.
- ورش عمل تفاعلية لحل المشكلات الواقعية داخل الهيئة.
- لقاءات تطويرية دورية مع فرق العمل.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج خطة

كوتشنج

مؤسسي

4-المؤشرات وقياس الأثر KPIs

- نسبة تحسين في نتائج استبيانات الرضا الوظيفي.
- عدد المبادرات التطويرية الناتجة عن برامج الكوتشنج.
- نسبة تطبيق مهارات القيادة التشاركية في الأداء اليومي.
- قياس تطور السلوكيات القيادية عبر ملاحظات 360 درجة.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج خطة

كوتشنج

مؤسسي

5-آليات المتابعة والتقييم

- تقارير دورية عن تقدم الخطة.
- اجتماعات مراجعة فصلية مع الإدارة العليا.
- جلسات تقييم مع المشاركين (قبل وبعد البرنامج).
- خطط تحسين بناءً على التغذية الراجعة.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

استبيان توقعات أصحاب المصلحة

Stakeholder Expectation Form

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

استبيان توقعات أصحاب المصلحة

اسم العميل (المُتدرّب): _____

اسم المدير المباشر / الجهة الراعية: _____

التاريخ: _____

القسم 1: السياق العام

1.ما هو الدور الحالي الذي يشغله العميل في المنظمة؟

2.ما أهمية هذا الدور في تحقيق أهداف القسم أو المؤسسة؟

3.هل هناك تغيير أو تحديات تنظيمية مؤثرة حالياً على هذا الدور؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

استبيان توقعات أصحاب المصلحة

القسم 2: نقاط القوة الملحوظة

4.ما هي أهم نقاط القوة التي يتمتع بها العميل في عمله الحالي؟

5.في رأيك، ما الذي يميز هذا الشخص عن زملائه في نفس المستوى؟

القسم 3: مجالات التحسين

6.ما هي السلوكيات أو المهارات التي تحتاج إلى تطوير؟

7.هل توجد ملاحظات سابقة أو تقييمات أداء تُشير إلى مجالات محددة للتحسين؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

استبيان توقعات أصحاب المصلحة

القسم 4: الأهداف المتوقعة من الكوتشنج

8.ما النتائج التي تأمل أن يحققها الكوتشنج لهذا الشخص؟

9.ما هي المؤشرات التي ستُستخدم لتقييم نجاح البرنامج؟

10.ما التغيير السلوكي أو المهني الذي ترغب أن تراه في نهاية البرنامج؟

القسم 5: الدعم والتعاون

11.كيف تنوي دعم هذا الشخص خلال فترة الكوتشنج؟

12.هل هناك معلومات حساسة أو ملاحظات لا ترغب بمشاركتها مع العميل مباشرة ولكن من المهم أن يعرفها الكوتش

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

استبيان توقعات أصحاب المصلحة

القسم 6: معلومات إضافية

13.هل هناك أية قيود أو أولويات زمنية يجب مراعاتها؟

14.هل هناك أطراف أخرى داخل المنظمة يجب أخذ آرائهم بعين الاعتبار؟

توقيع المسؤول: _____

الوظيفة: _____

البريد الإلكتروني / الهاتف: _____

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

نموذج مقابلة

التهيئة للكوتشنج المؤسسي

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج مقابلة التهيئة للكوتشنج المؤسسي

القسم 1: فتح الجلسة

الهدف: خلق جو من الأمان والوضوح.

- كيف تشعر تجاه هذه التجربة الجديدة مع الكوتشنج؟
- هل خضت تجربة كوتشنج أو تدريب مشابه من قبل؟
- ما الذي تأمله من هذا الحوار الأول؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج مقابلة التهيئة للكوتشنج المؤسسي

القسم 2: الخلفية المهنية

الهدف: فهم سياق العميل وأدواره.

1. حدثني عن دورك الحالي ومسؤولياتك الأساسية؟
2. ما النجاحات التي حققتها وتشعر بالفخر تجاهها؟
3. ما هي التحديات التي تواجهك حاليًا في العمل؟
4. كيف تُقيّم علاقتك بفريقك؟ وبمديرك؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج مقابلة التهيئة للكوتشنج المؤسسي

القسم 3: الرؤية والأهداف

الهدف: استكشاف ما يريده العميل.

5.ما الذي تريد تغييره أو تحسينه خلال فترة الكوتشنج؟

6.إذا نجحت هذه التجربة، ما الذي سيتغير فيك أو في عملك؟

7.ما الذي سيجعلك تقول في نهاية البرنامج: "هذا كان مفيدًا جدًا"؟

Strategy Gate
ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج مقابلة التهيئة للكوتشنج المؤسسي

القسم 4: القيم والدوافع

الهدف: فهم محركات السلوك والقرار.

8.ما القيم التي تُوجّه قراراتك في الحياة والعمل؟

9.ما الذي يمنحك الحماس والطاقة في العمل؟

10.ما الأمور التي تسبّب لك الإحباط أو الاستنزاف؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج مقابلة التهيئة للكوتشنج المؤسسي

القسم 5: أسلوب العمل والكوتشنج

الهدف: تصميم برنامج يناسب العميل.

11.كيف تفضل أن تتلقى التغذية الراجعة؟

12.ما هو أسلوب الكوتشنج الذي يناسبك أكثر؟ (نقاش؟ تجربة؟ قراءة؟...)

13.كيف تتعامل مع الضغط والقرارات الصعبة؟

14.ما الذي تحتاجه مني ككوتش كي تكون تجربتك ناجحة؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج مقابلة التهيئة للكوتشنج المؤسسي

القسم 6: الاتفاق والتوقعات

الهدف: توضيح الالتزامات والمسؤوليات.

15.ما التزاماتك تجاه هذا البرنامج؟ (زمن، حضور، تطبيق...)

16.كيف تود أن نقيس التقدم في هذا البرنامج؟

17.هل هناك شيء مهم يجب أن أعرفه عنك لمساعدتك بأفضل شكل؟

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

قواعد العمل

في الكوتشنج المؤسسي

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

قواعد العمل في الكوتشنج المؤسسي

1. السرية

- جميع ما يُناقش خلال الجلسات يُعد سريًا تمامًا بين الكوتش والعميل.
- لا يُشارك الكوتش أي تفاصيل مع الإدارة أو الجهات الأخرى دون موافقة خطية من العميل، إلا إذا تطلّب القانون خلاف ذلك.

2. حدود العلاقة

- العلاقة بين الكوتش والعميل هي علاقة تطوير مهني، وليست علاجًا نفسيًا أو استشارة قانونية.
- الكوتش لا يقدم نصائح، بل يساعد العميل على استكشاف خياراته واتخاذ قراراته الخاصة.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

قواعد العمل في الكوتشنج المؤسسي

3. التزام الوقت

- مدة كل جلسة: 60 دقيقة (إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك).
- عدد الجلسات: _____ جلسة خلال فترة _____.
- في حال التأخير لأكثر من 15 دقيقة دون إخطار، تُعتبر الجلسة ملغاة.

4. الإلغاء وإعادة الجدولة

- يُرجى إبلاغ الكوتش قبل 24 ساعة على الأقل في حال عدم التمكن من حضور الجلسة.
- في حال عدم الحضور دون إشعار، تُعتبر الجلسة محسوبة.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

قواعد العمل في الكوتشنج المؤسسي

5. دور العميل

- يتحمل العميل مسؤولية تنفيذ ما يتم التوصل إليه خلال الجلسات.
- يُتوقع من العميل أن يحضر الجلسات مستعدًا، وأن يكون صريحًا ومنفتحًا.

6. التواصل بين الجلسات

- يُسمح بالتواصل مع الكوتش عبر البريد الإلكتروني أو الرسائل القصيرة في الأمور الضرورية (وفق الاتفاق).
- يُمنع استخدام الجلسات لتقييم الأداء الوظيفي أو الترقية داخل الشركة.

Strategy Gate
ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

قواعد العمل في الكوتشنج المؤسسي

Strategy Gate

7. التقييم والتغذية الراجعة

- يُجرى تقييم منتصف البرنامج لتحديد التقدّم، ويمكن إجراء جلسة ختامية مع المدير المباشر (بموافقة العميل).
- يُرحّب بأي ملاحظات بناءة من العميل لتطوير التجربة.

✅ توقيع الاتفاق

الكوتش: العميل :

الاسم: _____

التوقيع: _____

التاريخ: _____

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

نموذج استبيان تقييم 360 درجة

Feedback Survey °360

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج استبيان

تقييم 360 درجة

اسم الشخص الذي يتم تقييمه: _____

اسم المقيّم (اختياري): _____

العلاقة بالشخص (يرجى التحديد):

☐ مدير مباشر ☐ زميل ☐ مرؤوس ☐ شريك خارجي

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

نموذج استبيان

تقييم 360 درجة

القسم 1: التقييم السلوكي

يرجى تقييم العبارات التالية من 1 إلى 5:

مفتاح التقييم:

1 = ضعيف جدًا، 2 = ضعيف، 3 = متوسط، 4 = جيد، 5 = ممتاز

العبارة	1	2	3	4	5
يستمع للآخرين بانتباه واحترام	☐	☐	☐	☐	☐
يتواصل بوضوح وفعالية	☐	☐	☐	☐	☐
يظهر النزاهة والشفافية في تعامله	☐	☐	☐	☐	☐
يتخذ قرارات مستنيرة في الوقت المناسب	☐	☐	☐	☐	☐
يعالج التوتر والصراعات بهدوء	☐	☐	☐	☐	☐
يشجّع مشاركة الفريق ويحفّز التعاون	☐	☐	☐	☐	☐
يتحمل المسؤولية عن قراراته وأفعاله	☐	☐	☐	☐	☐
يتقبل التغذية الراجعة ويستفيد منها	☐	☐	☐	☐	☐

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج استبيان

تقييم 360 درجة

القسم 2: أسئلة مفتوحة

1.ما هي أهم نقاط القوة التي ترى أنها تميّز هذا الشخص؟

2.ما هي المجالات التي يمكن لهذا الشخص تحسينها؟

3.هل هناك مواقف محددة لاحظت فيها أداءً مميزًا أو غير فعّال؟

4.ما التغيير الذي تود أن تراه في سلوك هذا الشخص خلال الأشهر القادمة؟

Strategy Gate

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

نموذج استبيان

تقييم 360 درجة

القسم 3: التقييم العام

5. ما مدى ثقتك في هذا الشخص كقائد / زميل؟

☐ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ عالية جدًا

6. هل تود العمل معه مستقبلاً؟

نعم ☐ لا ☐ حسب الظروف

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

أسرار الكوتشنج

المؤسسي

د/ماجد السقا

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

🎯 **الهدف:**

تقديم صورة متعددة الأبعاد عن سلوكيات القائد كما يراها:

- **مديره المباشر**
- **زملاؤه**
- **مرؤوسوه**
- **وربما عملاؤه أو شركاؤه**

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق

الكامل

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

الأدوات المطلوبة:

- استبيان رقمي أو ورقي مبني على كفاءات قيادية.
- نظام إلكتروني لجمع وتحليل البيانات .
- مثل SurveyMonkey، CultureMap، أو أدوات متخصصة.
- كوتش مدرّب على تفسير النتائج.

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق

الكامل

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

خطوات التطبيق:

1. تصميم الاستبيان

- يُبنى الاستبيان حول 6–10 كفاءات قيادية رئيسية مثل:
  - التواصل
  - التفكير الاستراتيجي
  - إدارة النزاعات
  - التوجيه والتفويض
  - اتخاذ القرار

كل كفاءة تتضمن:

- أسئلة تقييم مغلقة (على مقياس 1–5 أو 1–7)
- سؤال مفتوح للتعليق

مثال: "يستمع بانتباه لوجهات نظر الآخرين."

"ما الذي يفعله القائد جيدًا؟" / "ما الذي يمكن تحسينه؟"

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

2. اختيار المشاركين

- يرشح العميل والمشرف بين 8 إلى 12 شخصًا لتقديم التغذية الراجعة.
- يتم اختيار المشاركين من مستويات مختلفة (مدير، زميل، موظف).

نصيحة: كلما زاد التنوع في العينة، زادت مصداقية النتائج.

3. شرح الغرض والسرية

- يرسل الكوتش بريدًا تعريفيًا للمشاركين يوضح:
  - هدف التقييم.
  - أن البيانات مجهولة الهوية.
  - أهمية الصراحة.

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

4. جمع البيانات

- يتم فتح التقييم لمدة 1–2 أسبوع.
- تتم المتابعة بلطف مع المشاركين لتشجيعهم على الرد.

5. تحليل النتائج

- يُعد تقرير تلخيصي يتضمن:
  - متوسط كل كفاءة.
  - مقارنة بين تقييم الذات وتقييم الآخرين.
  - التعليقات المفتوحة.
  - الرسوم البيانية للاتجاهات.

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

6. مراجعة التقرير مع العميل

- تُعقد جلسة مخصصة لتحليل التقرير.
- يُشجّع العميل على التفكير:
  - ما المفاجآت؟
  - ما التوافق أو التناقض بين تقييمه وتقييم الآخرين؟
  - ما الذي سيعمل عليه بناءً على هذه البيانات؟

7. تصميم خطة التطوير

- يُستخدم التقييم كقاعدة لبناء خطة الكوتشنج.
- يُركز البرنامج على 1–3 محاور أساسية من التقرير.

تقييم 360 درجة

دليل التطبيق الكامل

📊 مثال عملي – مقتطف من تقرير:

الكفاءة	تقييم الذات	المدير	الزملاء	المرؤوسون	المجموع
التواصل الفعال	5	4.2	4.0	3.5	4.1
إدارة التوتر	3	2.5	2.8	2.9	2.8

تعليق أحد الزملاء:

"يميل إلى السيطرة في الاجتماعات ولا يُشرك الفريق بفعالية".

الفائدة النهائية:

رفع الوعي الذاتي.

كسر التصورات الذاتية غير الدقيقة.

تحديد أهداف واقعية وقابلة للقياس.

ICF INTERNATIONAL COACHING WEEK

Strategy Gate

مع الشكر لجميع الحضور

International
Coaching
Federation

coachingfederation.org