



# نقش بازخورد و مشارکت دادن ذی‌نفعان در کوچینگ سازمانی

Thrive from the  
**insideout**

به‌نام براتی

مربی زندگی و تحول فردی

# معرفی



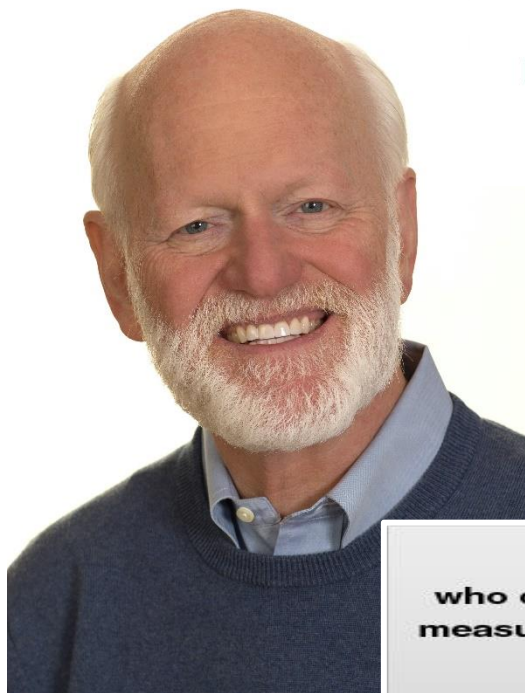
- مدیر و موسس موسسه "باشگاه آفرینشگری"
- بیش از 16 سال سابقه کار سازمانی و مدیریتی در صنعت نفت
- هشت سال سابقه‌ی فعالیت به عنوان کوچ توسعه فردی و سازمانی
- دارای مدرک تخصصی کوچینگ زندگی از Academy of Choice آمریکا
- تنها کوچ رهبری مورد تایید از موسسه‌ی کوچینگ Marshall Goldsmith در ایران
- نویسنده کتاب "همه چیز برای همه نیست"
- مترجم کتاب‌های "محرک‌ها" و "موجو" از مارشال گلداسمیت

## اهداف جلسه

### اهداف جلسه:

- درک اهمیت بازخورد ذی‌نفعان در کوچینگ سازمانی
- بررسی چگونگی تاثیر بازخورد ذی‌نفعان بر ارتقای اثرگذاری فرایند کوچینگ
- راهبردهایی برای جمع‌آوری و استفاده از بازخورد ذی‌نفعان در فرایند کوچینگ





• مارشال گلداسمیت، برترین کوچ و اندیشمند جهان

• رویکرد اختصاصی گلداسمیت

• پژوهش‌های انجام شده



# چه کسی دقیقتر چهره شما را می‌بیند؟ خودتان یا دیگران؟





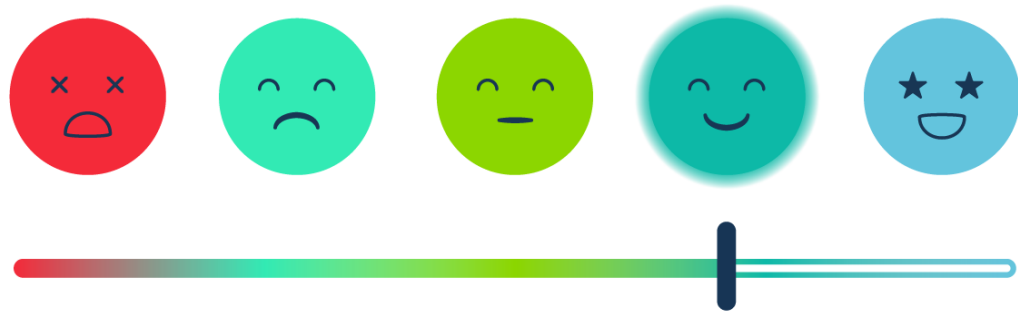
## ذی‌نفعان در کوچینگ سازمانی

- تعریف ذی‌نفعان و بازخورد ذی‌نفعان در کوچینگ
- اهمیت به کارگیری دیدگاه ذی‌نفعان در کوچینگ
- بررسی نقش ذی‌نفعان در کوچینگ سازمانی



## مزایای بازخورد ذی‌نفعان

Benefits of Stakeholder  
Feedback



- بهبود خودآگاهی و ایجاد بینش در کوچی (مراجع)
- ارتقای پاسخگویی و همسو شدن اهداف
- تقویت روابط و ایجاد اعتماد درون سازمانی



## مزایای بازخورد ذی‌نفعان

Benefits of Stakeholder  
Feedback

ادراک واقعیت است:  
تغییر شما تنها در صورتی واقعی است که توسط  
ذی‌نفعان تایید شود!

مشارکت دادن ذی‌نفعان فرصتی واقعی برای کوچینگ  
رهبر و تیمش ایجاد می‌کند.





بازخورد ذی نفعان

Stakeholder Feedback

Behavioral Coaching = Outside In

Values / Beliefs ← Think / Feel ← Decide ← Behave

Only Behaviors Matter

Achievement

Action

Acceptance

Awareness



Values / Beliefs → Think / Feel → Decide / Behave

Most coaching approaches = Inside out

Knowing ≠ Doing



## انواع بازخورد ذی‌نفعان

Types of Stakeholder  
Feedback



- بازخورد از سرپرستان و مدیران
- بازخورد از هم قطاران و اعضای تیم
- بازخورد از زیردستان
- بازخورد کارفرما یا مشتریان
- دیدگاه ذی‌نفعان بیرونی (اعضای هیئت مدیره، خانواده،...)



# راهبرد دریافت بازخورد ذی نفعان

Strategies for getting  
Stakeholder Feedback



- نظرسنجی و پرسشنامه
- مصاحبه و گروه‌های متمرکز
- ارزیابی 360 درجه
- مشاهده و کانال‌های ارتباطی مستقیم



# راهبرد دریافت بازخورد ذی نفعان

Strategies for getting  
Stakeholder Feedback



## اکسیر تغییر

- شجاعت
- تواضع
- انضباط شخصی



# راهبرد دریافت بازخورد ذی نفعان

Strategies for getting  
Stakeholder Feedback



Adjusted from grief cycle by Dr. Elizabeth Kubler-Ross



## استفاده از بازخورد ذی‌نفعان در فرایند

Utilizing Stakeholder  
Feedback in process

- ترکیب بازخورد به هدفگذاری و برنامه توسعه‌ای
- تسهیلگری بحث و تامل درباره بازخورد ذی‌نفعان
- پرداختن به حوزه‌های قابل توسعه و تقویت نقاط قوت



# استفاده از بازخورد ذینفعان در فرایند

Utilizing Stakeholder  
Feedback in process



رهبری یک ورزش ارتباطی است - یادگیری در  
حین کار!

الزامات:  
مشارکت ذینفعان باعث ایجاد فرصت کوچینگ  
حین کار می‌شود.  
پیگیری ماهانه باعث پایداری تغییر عادات رفتار  
رهبری می‌شود.  
بررسی‌های پیشرفت رشد رهبری، رشد اثربخشی  
رهبری درک شده قابل اندازه‌گیری را ارائه می‌دهد.





شکوفه و آفرینشگر و آزاد باشید!

