

التاريخ: 02/06/2025

الموضوع: تفريغ محتوى تسجيل اليوم الثاني - الجزء الثاني من دورة مهارات القيادة الادارية.



أستاذة أروى دياب

00:08

طيب نحن سنرجع لنكمل في نظريات الحديثه في القيادة. تكلمنا عن نظريه سلسله السلوك

نرجع نكمل في نظريه

القيادة الفعالة

ولتعرف أيضا بالقيادة الموقوفية.

آه

قدمها فيدلر وهذه نظرية تعالج نوعين مهمين من أنواع القيادة

اللي هو القائد الديكتاتوري واللي يعتبر سلطوي يهتم في تنفيذ المهام أو المهمة

والقائد الديمقراطي اللي يعتبر متساهل ومهتم في العلاقات

هتلر طبعا يشوف ان القائد الديكتاتوري موجود في الأنظمة التقليديه العسكرية

هذا النوع من القادة موجود من أيام نظرية المبادئ العلمية للإدارة.

يعني قديم جدا استخدام هذا النوع هنا. القائد يركز على صنع القرار بنفسه فقط

بعدا هيكون بتوجيه للجماعة وعلمهم. التلفون

اما القائد الديمقراطي فهو نموذج للنظرة الجديدة للقيادة

القائد هنا يركز على علاقاته مع الجماعة مهمهم رضاهم ويشاركهم في الآراء والأفكار

هتلر طبعا وضع آه او يوضح وضع اللي هو 3 عوامل تؤثر على القيادة وتجعلها فعالة،

وضح لنا أن هناك 3 عوامل

ممكن تؤثر على قيادة القائد لفريقه وتجعل القيادة فعالة، وهي قوة، الموقع للقائد

يعني مركزة

مركزي يلعب دورا به

يعني كما كان في التأثير على المرؤوسين. كل ما كان أعلى أكيد كل ما كان أقوى

مثل ما نعرف أكيد مدير مثلا قسم غير مدير



- على جميع الأقسام مثلاً
- ايضاً بناء وتركيب المهمة
- يعني كل ما كانت المهمة واضحة و
- وترتيبها واضح خطوة بخطوة كل ما كان يسهل تنفيذها بشكل أسهل، مما يساعد في تحقيق الأهداف بسرعة
- أيضاً اللي هو العلاقات الشخصية للقائد
- المدير محبوب وموثوق فيه علاقاته مع المرؤوسين تصير أفضل يعني عكس القائد اللي ينفر منه المرؤوسين لأن علاقاته رديئة معهم أو سيئة يعني معهم
- طيب اذا هذه بالنسبة لنظرة نظرية القادة الفعاله عندنا ايضاً نظريه الطريق الى الهدف. وتوضح اربعة انواع من القيادة
- والقيادة الموجهة
- من اسمها موجهة يعطي توجيهات محددة ويوضح دور كل فرد بالمجموعة وكيف يتم عمله
- القائد ايضاً يقوم بترتيب العمل حسب الأولوية والأهمية فيضع معايير محددة للانجاز وعلى الموظفين الاتباع عليها يعني بحيث يكون كل فرد يعرف عمله بالضبط ما هو
- من خلال طبعاً توجيهات المدير ما يصير يعني في غموض أه أكيد العمل هنا يصير بشكل أفضل ووجدوا انه في علاقة إيجابية بين من هذا النوع وبين مرؤوسيه لان المرؤوسين يشعرون بالراحة عندما يكون العمل واضح
- اذا هنا. في هذا الاسلوب القائد يستخدم التوجيه بشكل كبير مع مرؤوسيه توجيههم نحو تحقيق او توجيههم من ناحيه استلام مهام محددة
- ايضاً القيادة الداعمة
- هذا النوع من القيادة يتميز ان القائد يكون حلیم ودود ويعطي اهتمام لموظفيه
- يقدر حالتهم الاجتماعية والنفسية. يحاول يعامل الكل ايضاً بالتساوي أكيد هذا النوع من القيادة لا شك ان له تأثير إيجابي على رضا المرؤوسين
- في عندنا القيادة المشاركة
- من اسمها مشاركة يعني يكون في مشاركته بين القائد القائد مع المرؤوسين يشارك قراراته ياخذ من اقتراحات المرؤوسين قبل وضع اي قرار يوضح لهم المزايا من الاقتراح
- حتى يكون واضح للجميع فيشاركونهم في اتخاذ القرارات
- في القيادة المهمة بالإنجاز
- هنا القائد يتبع استراتيجية معينة



- وعلى فكره جدا حلوه. ولها تاثير كبير على الموظف
- إيه
- ايش هي الاستراتيجية اللي يستخدمها يضع هدف معين ويكون الهدف عالي وصعب
- لكن يتميز القائد هنا انه هو مخاطير يريد المخاطرة. في هذا الشخص يعني
- او في هذول الموظفين
- فيحب التحدي.
- حيعرض التحدي هذا امام الموظفين أيا كان حيصع ثقة عاليه فيهم انهم انتم قدها وانتم خبراء ومن هذا الكلام
- حيث هم ياخذوا الثقة كمعيار
- لازم يوصلوك علشان يكبروا بعين القائد
- فيكافحوا ويجاهدوا من اجل الوصول لاعلى معايير الانجاز يكون اكتسبوا ثقته عاليه يعني ايضا في عندهم قدره على التعامل معه او مواجهه التحديات
- والسعي لتحقيق هدف معين يصبح لديهم ثقة عاليه بانفسهم. انهم قادرين على هذا التحدي.
- طيب اذا هذه بالنسبه لنظريات القيادة ان شاء الله يكون كل شيء واضح لحد الان
- هل انتقل. لموضوع اخر وهناك اي سؤال استفسار
- نرجع أكيد لأسئلتكم واستفساراتكم
- نبدا الان في موضوع اخر اللي هو القائد الاداري وفريق العمل.
- أنت عرفت أكثر في هذه الجلسة على دور القائد في فريق العمل
- طيب أماننا. بس الآن إصرار
- طيب أماننا إصرار حنستمع لإصرار
- الإصرار إيه عنوانه اللي هو التحفيز بالإيحاء
- التحفيز بالإيحاء
- آه طيب نستمع لإصرار هو عبارة عن قصة
- اشترط أستاذ مادة لعلم الاجتماع بجامعة ماليزية
- سلطة على الطلاب
- أنهم يقوموا طوال 4 أشهر الدراسية ولفصل كامل
- لإسعاد شخص
- حتى يحصلوا على الدرجة الكاملة بمادة



- تمام إذا هذا شرط عشان تحصل على الدرجة الكاملة بمادتي عليك بإسعاد شخص طبعا فرض عليهم الأستاذ الماليزي الماليزي أن يكون هذا الشخص من خارج محيط أسرهم
- يعني شخص غريب عنهم
- أحد الفائزين العشرة من الطلاب
- كان كل يوم يقوم بوضع
- هدية صغيرة أمام باب شقة زميله بالسكن
- وهذا الزميل هو طالب هندي مسلم
- دعس والده حتى يدرس الطب بماليزيا
- طبعا كان سبب اختيار الطالب الماليزي لهذا الشخص اللي هو الطالب الهندي كان يحس انه وحيد ما عنده اصدقاء وما يبتسم من اول ما عرفه
- أول هدية كانت عبارة عن رسالة
- وضعها أمام باب شقة شقة اللي هو بالسكن
- طبعا بدون ما يعرف عن اسمه
- كان محتوى الرسالة أو مضمون. الرسالة.
- كنت أتطلع صغيرا إلى أن أصبح طبيبا مثلك
- لكني ضعيف في مواد العلوم إن الله رزقك بذكاء ستسهم به بإسعاد البشرية
- اليوم الثاني
- راح واشترى له ،
- قبعة تقليدية ماليزية حطها له عند باب أيضا من شقته ومعها رسالة صغيرة وأيضا بدون ما يعرف عن اسمه.
- أتمنى أن تنال هذه القبعة اعجابك واستمر على هذا الوضع طبعا في المساء شاهد الطالب الماليزي زميل الطالب الهندي، وهو لابس القبعة مبتسم شاف أيضا منزل صورته على حسابه بالفيس بوك صورة للرسالة صورة للقبعة يعبر فيها عن سعادته يعني عن هذه الأشياء اللطيفة اللي جالسة تحصل معه
- أيضا شاف تعليق من والد الطالب الهندي
- معلق على الصورة
- حتى زملائك بالجمع يرونك طبيبا ناجح لا تخذلهم واستمر



- فكانت ابتسامة الطالب الهندي تكبر يوم بعد يوم صار اجتماع من أكثر ما يشارك الصور والهدايا على مواقع التواصل ويعلق له الناس تحول من شخص يعني كان مكتئب ومنطوي على نفسه وحزين الى شخص اجتماعي
- ففي بعد نهاية الفصل الدراسي أوفوز الطالب الماليزي أخذ
- أه الطالب الماليزي رأي الطالب الهندي بما فعله
- وأخبر الطالب الهندي أن أول رسالة أرسلتها لي
- كنت بوقتها مقرر أني أنا أترك الدراسة وأرجع لبلدي
- لكن رسالتك اثرت فيني كثير خلتنى أغير قراري واواجه الصعوبات بكل تفاؤل وامل
- كثير ناس اعزائي، تحتاج دعم حتى ولو كان هذا الدعم لمسة حانية مثل لمسة او رسالة الطالب الماليزي للطالب الهندي نهايه اكيد الكلمه لها تاثير. وهذا التاثير يعتمد عليك ممكن تغير شخص للافضل
- وممكن تدمره كليا
- وكوننا قادة ومدراء سواء حالا او مستقبلا مهم جدا نتبنى منهج او فكره العطاء في منهجنا العطاء بدون مقابل كثير ستواجه موظفين مبدعين
- لكن يحتاجوا دعم ومساندة
- حتى ولو كانوا ما كانوا مبدعين يعني انت ممكن ان تصنعهم تدرهم وتغير حياتهم للافضل
- بالتالي تأثيرك وإلهامك سيحملوهم معهم للغير يعطونها للغير فتكون أنت اللي أسهمت وغيرت مسارات التوجهات
- شو الأشخاص الأفضل
- طبعا ادركت الشركات والمؤسسات في هذا العصر انها حتى تتحول لكيان عضوي متفاعل لازم انها تتحول من نظام الالة وانها تهتم فيها الى نظام انساني يقوم على المشاركة التفاهم. العمل بروح الفريق الواحد
- ولان الانسان كائن اجتماعي بطبعه يفضل العمل داخل مجموعة اكيد العمل المنفرد مصيره الملل والفشل. احيانا
- يساعدنا العمل كفريق ان احنا نصل الى افكار ابداعية اكثر افكار جديدة ومتميزة العمل كفريق يعزز الثقة بين القائد، وبين الفريق ويخلق جو مليئ بالاستقرار والراحه والرضا الوظيفي.
- طيب ما المقصود بفريق العمل
- صحيح؟ يا فهد
- فعلا



- مثل ما ذكرت فعلا البشر هم مشاعرهم احاسيس كل ما تؤثر فيهم انا زي ما ذكرت
- كلمة واحدة ممكن انها وبكونك ممكن نحن نكون قادة تمام. فممكن ياخذونا المرؤوسين على اننا
- قدوة قدوة لهم. تمام. فالكلمة حتاثر عليهم بشكل كبير كل ما كان مركزك يعني عالي بنظرهم كل ما كل
- ما حتاثر عليهم كثير لدرجة ان كل ما واحده بس ممكن شغف الشخص
- ويفقد امله بأن هو يكون ناجح بالعمل
- طيب نتكلم الان عن اللي هو ما المقصود بفريق العمل؟
- فريق العمل،
- صحيح محمد هو عبارته عن مجموعه من الافراد
- يتم تشكيلهن لتحقيق مجهودات او اهداف معينه بمعنى فريق العمل لم يتم تشكيله بالصدفه
- بمحض الصدفه لا هي عمليه مخطط لها. بمعنى انا اقوم بتشكيل الجماعه التي انا اريدها تكون
- موجوده في هذا الفريق
- لذلك ممكن ان نعرفها على انها هي مجموعه من الافراد. يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال
- مجهودات مشتركه حيبذل الجميع فيها تعاون كبير ويسود بينهم شعور بالالتزام بالمسؤولية المشتركة
- تمام ليه نحن بحاجة لفريق العمل.
- نحن بحاجة الى فرق العمل المنظمه بحاجة الى فرق عمل حتى تقوم بتسخير الامكانيات العقلية
- السلوكية المهارية ايا كان للافراد في حل المشاكل اللي ممكن تواجهها
- ايضا تمكين الافراد من المشاركة وتقاسم المعارف والتجارب والخبرات. بين بعضهم البعض حتى
- يكونوا اكثر استجابته للتحديات البيئية التنافسية.
- فمذا دورك كقائد طيب في جماعات العمل. مين هو القائد، القائد هو الشخص الذي تتوقف عليه
- فاعلية الفريق لحد كبير.
- يجب على القائد ان يدرك ان عليه مواجهه التحدي من خلال تمكين افراد فريقه.
- يعملوا كلهم كجماعه متجانسة يحركهم نحو اتجاه ورؤية واضحة او واحده، ويكون لهم قيم يمشي
- عليها رساله هيكون بينهم عمل جماعي في تعاون في تفاعل لتحقيق اهداف التنظيم.
- ممتاز. تمام نشوف الان الذي هو انواع فرق العمل التي يتم تشكيلها في مكان العمل
- أنواع فرق العمل. في عندنا فريق الانجاز
- مين اسمه فريق الانجاز هذا الفريق مختص في ايش
- ها هذا الفريق؟ إنجاز المهام صحيح؟ يتكون من تحقيق
- اللي هو
- هدف محدد



- يشتغل هنا. هذا الفريق على تحقيق اهداف محددة
- تمام فيتكون لتحقيق هدف معين من خلال خطه واضحه وادوار معروفه للاعضاء ومعايير اداء احسن تم يكون في مؤشرات اداء
- تمام نجاح هذا الفريق متوقف على مدى التزام كل عضو بالعمل وان يقوم بدوره على اكمل وجه طيب في عندنا فريق حل المشاكل
- من اسمه ايضا هذا الفريق موجود للتعامل مع المشاكل بشكل عام يتكون يعني لحل مشكله حيث كل عضو يضع خبرته لحلها وتكامل المجهودات في البحث عن افضل حل للمشكله
- مثل هذا النوع. من الفرق
- يتحقق نجاحه عندما يكون لدى كل عضورغبه فعليه في المشاركه بحل المشكله
- في عندنا فريق التطوير ايضا هذا فريق مخصص للابتكار والابداع مخصص لاكتشاف الافاق الجديده الفرص المتاحة للتطوير
- فمهمته التحسين التجديد التنميه.
- طبعا يتوقف نجاح هذا الفريق بالدرجه الاولى على وجود قدرات ابتكاريه يعني المفترض في هذا الفريق يتعين الاشخاص الذين لهم اساسا قدرات ابتكاريه تفكير خلاق
- حتى يستطيعون انهم مثل ما ذكرنا يبتكروا او يبدعوا باشياء جديده
- ورغبتهم ايضا في مشاركة ذلك ضمن الفريق
- طيب واكيد ايضا في هذا النوع اعزائي يجب ان يكون الاشخاص متمتعين بأن عندهم شعور دائم بحب المنافسة او التنافس انهم يصلوا دائما للافضل
- بالنسبه للفريق الرسمي من هو الفريق الرسمي هو الفريق الذي يظهر في الهيكل التنظيمي هو اللي لهم الأدوار الأساسية المعروفة.
- تمام هذا الفريق يظهر بالهيكل التنظيمي للمنظمة
- ويكلف بمهام اساسيه في التنظيم، ويقوم بتحقيق اهدافه تمام مثل فريق الذي هو الجوده مثل فريق التسويق فريق الموارد البشرية تظهر اش فريق التمريض ايضا. وهكذا
- الفريق الغير رسمي
- هذا الفريق يتشكل ويتكون بعيد عن الفريق الرسمي
- مثل هؤلاء الاشخاص تجمعهم علاقات غير رسميه هم موجودين بالفريق الرسمي. تمام لكن
- خارجين عنه من ناحيه انه ليس ملتزمين بخطوط الاتصال والذي هو التواصل بشكل رسمي الى اين ممكن يتشكل هذا النوع من الفريق



- حتى يحققوا مصالح خاصة مثلا اذا نحن قررنا، على سبيل المثال، نخفض رواتب فيظهر، لي معارض
- على سبيل المثال، معارضين لخفض الرواتب
- من مختلف مستويات التنظيم.
- ليس شرط ان يكونوا من نفس القسم او من نفس المستوى لذلك اسمه؟ فريق غير رسمي يعني لا يوجد بينهم علاقات رسميه
- ومتشكل من الفريق الرسمي.
- أيوة عشان مصالح شخصية صحيح؟
- طيب دور القائد في ادارة فريق العمل ايش دور القائد في ادارة فريق العمل
- طبعا يكمن دور القائد في اداره فريق
- العمل بشكل عام من توجيه الفريق
- تمام توجيه الفريق آه تسهيل عملية وضع الفريق لأهدافه
- صحيح؟ توجيه الفريق
- ملهم يعني يشجع الأفراد على العمل. احسنت بالنسبة للتوجيه ذكر أخ فهد تمام بمعنى
- يسهل عليه وضع الفريق لاهدافه من ناحيه توجيههم ايضا لهم حدود عند قيام كل فرد بوضع هدفه
- هذه الحدود لا تسمح لهم ان الاهداف. تتعارض اكيد كل شخص سيكون له هدف
- تمام هو بوضع الحدود لن يسمح ان اهدافهم تتعارض مع بعضها البعض. وتتعارض اهداف.
- التنظيم ايضا،
- ومن ناحيه، صحيح مهم محفز ملهم ايضا؟ من ادوار القائد هو تشجيع افراد العمل جميعا
- بدون استثناء يركز على الكوادر الخاصه الغير نشطه يعزز ثقته ويقوم بتقديم وجهات النظر يستمع لهم يستقبل ارائهم مقترحاتهم
- يشجعهم على الإنجاز.
- إيه أيضا إيه يعطي توجيهات واضحة لإنجاز المهام
- يمنع الفريق من الخروج عن المسار الصحيح
- مهامه اللي هو مساعدة الفريق على العمل بيروح الفريق الواحد تمام
- تحقيق الخطط من خلال الفريق بأقل تكاليف وأكثر إنجاز أحسنت أيضا اللي هو استخدام اساليب
- العمل الجماعي والمواجهة البناءة
- من تفكير حل مشاكل ترتيب مهام
- يعني هذه أدوار أيضا
- ويقوم بما يسمى المواجهة البناءة ما هي المواجهة البناءة



- او اسلوب هو اسمه اسلوب المواجهه البناءه يقوم بمثل هذا الاسلوب يوم يتعامل مع اعضاء موجودين في الفريق
- رغباتهم قوية.
- يعني شيء مفيد، للفريق لكن بطبعهم يحبون السيطرة
- سيظروا على الآخرين،
- تمام. فيجب على القائد ان يواجهها بشكل ايجابي من غير ما يحطم او يهدم حماسهم طبعاً
- لكن لازم يضع لهم حدود عشان ما يسيظروا ايضاً على افكار الاخرين وباقي الاعضاء بالاجبار
- تمام هم بطبعهم مثل هؤلاء الاشخاص يكون عندهم ترى شخصية قياديه. من اجل هذا يكون عندهم تأثير عالي
- ايضاً هو مساعده الفريق على ان يقوم بمصارحه والاعتراف لازم يكون في انفتاح قائم على المصارحه والاعتراف بين القائد والمرؤوسين
- وحلوة كثير هذه الصفة اذا استخدمها مع فريقه
- دائماً يكون في مصارحه بينه واعتراف بينه وبين المرؤوسين حيث انهم ما يصيروا يهابوا
- ويقلقوا مثلاً اذا صاراي خطأ يكتموا عليه انهم خائفين من النتيجة. تمام ممكن هذا يعود بنتائج سلبية
- فحلوا الموظف يصارح القائد بظروفه
- تمام أو يصارح بخطأه خطأ صغير قبل الكبير لازم نشجعهم على ذلك
- ليه علشان ما يصير فيما بعد يعني إيش تترتب عليها نتائج سلبية أكثر
- ايضاً حلوا القائد ان يعوض المرؤوسين انه اذا يمروا بظروف صعبه يصارحوه
- مثلاً انا سامر بهذا الظرف وادائي ممكن يتغير فتجنبنا لكي لا يحصل اخطاء هنا القائد، ماذا يفعل
- يسانده اكيده ممكن يعطي اجازة
- تمام هذا الشيء لا يحصل الا اذا كان في نظام المصارحه بين القائد والمرؤوسين،
- يعني وبخاصة بطبيعة المستشفيات احنا يوم تكلمنا
- عمل المستشفيات ضغط و6 كثير عالي فانا مثلاً ممكن ان اكون معرض بحياتي الشخصيه حياتي العملية ستريس هذا سيأتي بكوارث
- ان يعوض المرؤوسين على المصارحه على الاعتراف
- اذا يمر بظروف سيئه. فهو يتكلم
- تمام،
- الان ناتي. الان الى مرحله تشكيل الفريق هذه يمر فيها كل الفرق بشكل عام



- مراحل تشكيل وتطوير الفريق.
- طيب تبدأ اولى الخطوات
- الذي هو مرحله تشكيل الفريق. مرحله التشكيل. هذه اول خطوه
- بمرحلة التشكيل وانتم ليسوا عليها اي علاقه على فكره اي فريق سيتكون تمام يكون في البدايه
- الذي هو ببداية التشكيل اكيد لازم يكون في البدايه انهم هم راغبين بالانضمام
- لازم يكونوا هم راغبين بالانضمام مو في الاجبار هذه اولاً
- وببداية تشكيل الفريق اغلب الاعضاء طبيعي. انهم يشعروا بقلق توترا ما بسبب المهام الجديده التي سيمسكوها او عدم ارتياحهم مع الاعضاء الجدد
- او لعدم معرفتهم ببعض، وهذا شيء طبيعي تمام لان ممكن يكونوا اول مره لسه يتعاملون مع بعض ما يكون في خجل يكون هناك توتر شيء طبيعي يعني بالانسان ان يتوتر لازم هنا القائد ايش ياخذ بعض الخطوات حتى يساعد الفريق على ان يواجه مخافه يعني بمثل هذا الوضع
- مثل ايش مثلاً يعطي الفريق معلومات يوضح فيها مهامهم طبيعة هذه المهام يعطيهم حريه اذا حابين ينضموا للفريق اولاً
- يساعد الفريق على التعرف على بعضهم حتى خارج العمل
- و أفضل يعني يكون أولاً خارج العمل حتى يصير في بينهم تعارف وتفاؤل إيه تفاعل عفوا
- يعني ينسجموا مع بعض حلوانه يخلطهم يشاركوا ايضاً في المناسبات مع بعض ورشات تدريبية مع بعض مثلاً
- تمام حتى يعرفوا شويه معلومات عن بعضهم البعض لان هذه المعلومات تجعل بينهم الفقه وتكسر حواجز الرهبة بينهم
- طيب بعدها اللي هو مرحله المشاطرة في الغايات. والاهداف
- أين آه
- طبعاً في عفوا في مرحلة التشكيل طبيعي جداً ان يكون في حساسية
- في البدايه اكيد سيكون هناك حساسية. بمعنى انا ما افهمك؟ انت ماذا تفكر وانا ايش افكر او انت تفكر مثلاً انا ايش افكر يعني في تضارب بالافكار ليه اختلاف الشخصيات اختلاف الأفكار. هذا شيء طبيعي. ممكن انا جاي من ثقافة وممكن من ثقافة اخرى
- طبيعي يكون داخل أي تنظيم تمام تأتي الآن مرحلة المشاطرة في الغايات. والأهداف. فهنا دور القائد يكون جداً كبير. إنه يساعد الفريق على إنهم يوصلوا لهدف 1
- هدف مشترك يخدم مصلحة الجميع يوضح لهم. انهم انه وصولهم أو تحقيقهم للهدف العام هو اللي حيسمح لهم بأن تحقق أهدافهم الشخصية. أيضاً



- تمام طبيعي هنا يمر في هذه المرحلة أعزائي الصراع
- آه حساسيات واللي هو نزاعات كثير شي طبيعي باختلاف الأفكار لكن ضرر قد زي ما ذكرنا سيكون إن هو إيه يساعدكم على انه يربط الأهداف مع بعضها البعض
- وتربط الغايات مع بعضها البعض
- ويشوف كل شخص ايش هدفه او يحاول ينطقه اساسا هو لازم في البداية ينتقي لاشخاص لاهدافهم مناسبة مع اهداف المنظمه ايضا قيمهم مثل قيم المنظمه ثقافتهم مثل ثقافة المنظمة ايضا يعني يحاول انه يوجد عندهم مثل هذه الامور مشتركه مع التنظيم ومع باقي الفرق
- تمام حتى يتحقق الهدف سيكون هنا القائد في هذه المرحلة الثانيه بانشاء تقرير كتابي، هذا التقرير سيكون موضح فيه الهدف وفكرته وطبيعته و ايش مزايه
- فيجتمع مع الفريق. ويقوم بتحليل هذا التقرير يقرأه ويفهمه تمام ويتأكد من فهمه لكل شخص آه حتى يساهم في الوصول الى الاهداف بشكل جماعي يعني
- مرحلة بعدها مرحلة تصميم خطوات العمل وتحديد معايير الأداء والسلوك
- في هذه المرحلة حيقوم القائد بوضع معايير الأداء
- هذه المعايير هي اللي تحتد من الصراعات اللي تمت في مرحلة المشاطرة في غاية الأهداف.
- تمام بوجود هذه المعايير يعني حتساعد الموظفين على انهم خلاص يمشوا عليها. وتتوضح الادوار
- ولان تحددت معايير اللي هو الأداء والأدوار بشكل عام ومعايير ايضا خطوات العمل بحيث لازم كل عضو هنا يعرف ماله وما عليه
- واي عضو ممكن ينحرف عن الاداء سيكون موضح في التقرير ايش العقاب المناسب لها مثلا،
- نحتم هذه المرحلة طبعا بمساعده الفريق ايضا يعني القائد والفريق الاثنين يضعوا هذه المعايير ويتفقوا عليها بالاجماع،
- ومن ثم ايوه يباشروا في التنفيذ
- تمام
- المعايير أوية، المعايير هي أشياء يمشوا عليها
- آه تحدد سلوك الجميع من سياسات إجراءات قواعد تعليمات وهكذا
- المرحلة اللي بعدها هي مرحلة توزيع المهام وتحديد الادوار
- بعد وضع المعايير وبمساعدة. القائد حيقوم هنا الفريق بتوزيع المهام فيما بينهم
- كل حسب الخبرة حسب القدرات. كل شخص يكون دوره، واضح ومفهوم؟ عشان ما يواجهوا
- مستقبل المشاكل بسبب عدم وضوح الدور
- مرحلة اللي هو اداء الفريق وصيانتته



- اذا تمت جميع الخطوات السابقة بطريقه صحيحه هنا يستطيع القائد ان يقود. الفريق بنجاح
- اداء الفريق يكون بشكل جماعي وتفاعل مشترك
- والنتائج حتظهر بعد اكيد ممكن تكون ايجابيه وممكن تكون سلبيه
- فاذا كانت ايجابيه كل الامور بخير والفريق سيزيد حماسه يحقق مزيد من الاهداف وآه يحقق الافضل
- دائما اذا كانت النتائج سلبيه هنا. سيدخل القائد ويتخذ الاجراءات المطلوبه للخروج من هذا
- الوضع. وهذا ما يسمى بصيانه الفريق
- يعني اعاده تشكيل فريق ممكن او اعاده تحديد وتوزيع المهام على سبيل المثال،
- حتى يصير في صيانه للنتائج، سيجمع الفريق مع القائد مع بعض يقوموا بتحرير خطواتهم السابقه
- دراسه التغذيه الراجعه. وهنا ممكن يتطلب الامر اما بحل مشكله معينه او ممكن يكون بسبب خلاف
- حصل في الفريق فيجب حلها
- تمام أو ممكن بسبب قدرات الفريق
- فيحتاج الى تدريب يحتاج الى تحسين وتدريب لتطوير ابناءهم. يشوف ما هي المشكله؟ نعم، لماذا
- لا؟ يتم تحقيق مؤشرات الاداء؟ احسنت محمد؟ لماذا لا يتم تحقيق مؤشرات الاداء؟ ما السبب؟ هل
- من الفريق نفسه. هل في مشاكل؟ هل من امكانيات الفريق؟ ضعيفه مثلا تحتاج الى تحسين وتطوير
- يبدووا ايش يكتشفوا الاخطاء لكن اذا كانت في مرحله الانجاز على سبيل المثال، حققنا المعايير. وكل
- شيء سيكون في مرحله التي هي اسمها مرحله الاحتفال
- هذه المرحله مهمه على فكره
- تمام ليه لأنها إيه
- تساعد روحهم المعنويه خاصه الاشخاص اللي انجزوا فعلا حصلنا على اعتماد، على سبيل المثال،
- اعتماد معين، على سبيل المثال، فكل الفريق اشتغل على هذا الاعتماد. وبعد ما حصلوا على هذا
- الاعتماد حيفرحون تمام تقديرا منك كقائد لهم على الانجاز وحيرفع من رحم المعنويه الى تحقيق مزيد
- من الانجازات فيما بعد.
- فمرحلة الاحتفال هي ليست مرحلة تبذير او مضيعة للوقت مثل ما يحسب البعض بالعكس انما هي
- يعني جدا مهمة ومن حق الموظفين انهم يفرحوا بانجازاتهم وايضا يعني انت كقائد
- أيوة يصير الآن يدوروا أدوار جديدة أو أشياء جديدة لإنجازها
- طيب
- طيب أعزائي هذه الجزئية حتكون لبكرة
- بس نبغى نشوف اولاً الآن
- اللي هو حيتهم إن شاء الله بكرة استعراض لكم بعض الحالات



- واستخراج منها اللي هو المهارات اللي بحاجتها الفريق بشكل عام. لكن السؤال موجه. لكم الان اللي
- هو السؤال كنهاية اليوم التدريبي
- برأيك ما هي المهارات اللازمة للفريق
- العمل
- تمام أحسنت مثل المهارات الناعمة زي إيش المهارات الناعمة أو المهارات السوفت سكيلز
- اللي بحاجتها الموظفين في مكان العمل فعلا ايضاً الفريق فريق العمل. بحاجتها
- مثل إيش
- مثل مهارات التواصل احسنت ايضاً
- طيب مثل مهارات التواصل ممكن ان نحن نعمل عليها في تنميتها بالفرع
- تمام التفكير الإبداعي، ايضاً
- صحيح؟
- الذكاء العاطفي، صحيح؟
- الذكاء العاطفي الذكاء الاجتماعي هو الذكاء الاجتماعي الذي يتطلب انك انت تكون لديك مجموعه
- من المهارات منها مهارات التواصل مهاره في فهم المشاعر مشاعر الاخرين ومهاره في التعامل معهم
- القدرة على توزيع المهام. تمام هذه مهارة مهمة لفريق العمل قدرة على توزيع المهام.
- إن يوزعوا المهام فيما بينهم
- تقبل التوجيه والارشاد ايضاً اعطوا انظر تنسيق وتدريب هذه كلها مواضيع سنتكلم عنها. ان شاء الله
- غدا
- حيتم استعراض اعزائي حالات عشان نستنتج منها المهاره اللازمه
- نشوف طريقة تفكيركم اولاً كيف تتعاملوا مع هذه المواقف ثم نستخرج منها المهارات
- ونتكلم عنها فحيكون اول شيء موضوعنا غدا اللي هو المهارات اللازمة لفريق العمل
- تمام غدا سنتكلم اكثر شيء عن المهارات.
- طيب تقبل النقد تقبل الرأي
- مهارات التحليل
- في مهارة اللي هي اسمها التغذية الراجعة
- ايضاً مهمه تحمل المسؤولية.
- طيب كثير مهارات ان شاء الله احنا حنتكلم عنها احسنت حتى اداره الوقت
- تنظيم الوقت او اداره الوقت مهمه
- إدارة ضغوط العمل



- طيب غدا اذ يوم للدوره سيكون في نشاط ايضا سيتم توزيع كم الجروبات
- كعمل بعد ما ننهي من جزئيه مهارات الفريق، فسيكون في نشاط جماعي
- نستعرض لكم غدا ان شاء الله ونوضح ما فكره النشاط حيتم توزيعكم هنا داخل الروم او داخل القاعه الى رومات منفصله او قاعات منفصله
- تمام تتوزعوا لفرق وتشتغلوا على نشاط.
- الهدف. طبعاً من هذا النشاط ان نحن يعني نتنشط اولاً
- تمام ثانياً اللي هو تشتغل مع الفريق وترى كيف ممكن يفكر الفريق وبخاصه يعني النشاط يحتاج الى تفكير
- بإذن الله
- طيب الى هنا نحن نكون انتهينا اعزائي من محتوى اليوم. الان اذا في اي سؤال او استفسار بخصوص محتوى اليوم تقدرنا تفضلوا
- يشارك في النشاط لكي تحضروا انا ذكرت اليوم لكي يحب ان يشارك في مثل هذه الانشطه يكون موجود
- الله يعافيك يا حبيبتي. شك. اهلا.



الدعم الفني شوق

36:20

يعطيك العافيه أستاذة أروى يعطيك العافيه جميعاً في أي أحد عنده سؤال إستفسار تفضل.



أستاذة أروى دياب

36:32

ويعافيك يا رب أعزائي

ويعافيك يا رب اعزائي. انا فقط احب ان انوه انه بإمكانكم ايضا التواصل معي لاي سؤال او

استفسار تمام عبر رقمي الواتس اب



- أه أنا موجودة معكم في الجروب تمام رقي تقدرأ تطلعونه من الجروب
- خلوه عندكم لأي سؤال او استفسار اي استشارة حتى ما بعد انتهاء الدورات. فانا موجوده معكم.
- تمام. دعونا دائما على تواصل مع بعض
- ان شاء الله سوف اعود واجدد بكم اللقاء غدا باذن الله فاذا لا يوجد اي سؤال او استفسار استاذنكم انا
- ان شاء الله نرجع ونجدد فيكم لقاء غدا بنفس الموعد كان معكم سامرودياب في امان الله استودعكم الله مع السلامة.



الدعم الفني شوق

37:23

يعطيك العافية ويعطيكم العافية جميعا تصبحون على خير.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية

منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية

Medical KPI's eLearning

عطاء بلا حدود

Medical KPI'S
Infinite Giving
عطاء بلا حدود

