

التاريخ: 03/06/2025

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

أستاذة أروى دياب

00:00:01

أهلاً وسهلاً الحضور الكرام حياكم الله

- أهلاً وسهلاً جميعاً في اليوم. الثالث والأخير لدورة القيادة الإدارية.
- أهلاً وسهلاً في الجميع
- طيب مراجعة سريعة على بال ما يدخل باقي المنتسبين
- بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين
- نرحب بكم مجدداً في اليوم الثالث والأخير لدوره القياده الاداريه
- فيما سبق أعزائي المتدربين
- تكلمنا عن مفاهيم أساسية للقيادة أيضاً تكلمنا عن مداخل دراسه القياده ومثل ما ذكرنا القياده
- دعني
- أو القيادة العادية زي ما ذكرنا تختلف عن القيادة الإدارية بشكل عام، القيادة العادية تعني أو هي عملية نستطيع من خلالها أن نقوم بتوجيه سلوك الآخرين خلال التأثير عليهم بسمات وصفات شخصية القائد
- القائد هو الشخص الذي يستخدم القياده للتأثير في سلوك الآخرين القياده الاداريه تختلف عن القياده العادية في أنها نرى مشاركتكم
- الموجودين
- هناخذ مشاركات اليوم عارفين أنتم كل دوره
- ناخذ منها المشاركين الأكثر فاعلية يعني بالقاعة
- تمام حنشوف مشاركاتكم الآن بهذه المراجعة السريعه بال ما يدخل باقي المنتسبين
- تكلمنا عن القيادة. أن القيادة العادية تستمد قوتها من السمات والصفات الشخصية لدى القائد صحيح؟ بينما القيادة الإدارية.
- موجودين أعزائي تسمعونا.

الدعم الفني شوق

00:02:22

الصوت واضح
أبوة أبوة الآن واضح.

أستاذة أروى دياب

00:02:37

القيادة الإدارية



- تستمد قوتها من السلطة الرسمية. أولاً الممنوحة للقائد بحكم
- آه عمله كمان بحكم وظيفته
- يأتي التأثير الأكبر يعنى من سلطته الممنوحة له بحكم وظيفته ثم ايضا على ما يتوفر لديه من سمات وصفات شخصية هم الاثنين ياثروا لكن ايضا سلطته تؤثر كثيرا في سلوك الآخرين
- تمام اذا تم توضيح المقصود بالقائد وما المقصود بالقيادة وما المقصود بالقيادة الادارية الاثنين عمليات يقوم بها القائد لكن القيادة الادارية كما ذكرت، تستمد قوتها من السلطة الرسمية اولا الممنوحة للقائد بحكم عمله او وظيفته ثم على ما يتوفر لديه من سمات وصفات شخصية
- طبيب تكلمنا عن مداخل دراسه القيادة باختصار المداخل
- وضح ان نحن نفس الكلام الذى ذكرناه في القيادة الادارية. ان نحن يجب ان نعتمد على السمات والصفات. وهذا ما ذكره المدخل الفردى والمدخل الاجتماعى الذى هو ذكر قبول الجماعة لهذا الشخص
- طواعيه بما انه هو شخص معين يكون من الآخرين اما المدخل التوفيقى لا يجمع الاثنين مع بعض بين المدخل الفردى والمدخل الاجتماعى يقول بان القائد بحاجة الى السمات والصفات وبحاجه الى ايضا المركز لياتى بقبول جماعه له. وان يمك هذا المركز.
- طبيب تكلمنا عن عناصر القيادة الادارية ايضا كيف تؤثر في سلوك الآخرين اشكال التأثير في سلوك الآخرين
- تكلمنا ايضا عن الذى هو مبادئ القاده الادارية وسمات القائد وما علاقه القائد الادارية بالعملية الادارية
- اليوم السابق نحن تكلمنا عن اساليب القيادة الادارية
- تمام ذكرنا ان هناك 3 اساليب صحيح؟ ما هى الاساليب اساليب القيادة شوف مشاركاتكم
- طبيب اتمنى الصوت واضح اعتقد انه الان لان يعنى اول ما دخلنا القاعة سوف نرى مشاركاتكم فيما بعد اتمنى من الجميع ان يشارك أعزائى
- التفاعل مطلوب في القاعة التدريبية.
- طبيب سنرجع نكمل في مراجعه سريعه لليوم السابق. لان تكلمنا عن اشكال القيادة الادارية وتكلمنا عن اشكال القيادة الادارية نتيجته اساليب القيادة. الادارية ظهرت ايضا اشكال للقيادة وتكلمنا عن نظريات القيادة نحن ذكرنا ان هناك 3 اشكال
- او اساليب عفوا للقيادة الادارية اسلوب الشدة
- وبستخدم فيه القائد
- مركزه وسلطته بشكل يعامل الانسان مثل الآلة زي ما ذكرنا فقط يستقبل الاوامر وينفذ
- تمام ممكن يستخدم معهم الذى هو اسلوب شديد يجبرهم على الخوف من عصيان
- بينما اسلوب المقابلة هو أسلوب اللين المهتم كثير في العلاقات الإنسانية.
- تمام لكن زي ما ذكرنا اسلوب الشدة لا ينفع مع كل الموظفين واسلوب الى ايضا ما ينفع مع كل موظفين لذلك ظهر اسلوب وسط الي هو اسلوب الحزم بين الشدة وبين



- أئين
- بحيث ممكن القائد ينوع بين الاسلوبين على حسب نوع الموظفين على حسب طبيعته الموقف على حسب طبيعته القرار الذى ممكن حياخذ مو دائما نستطيع ان نستخدم الشده وليس دائما نستطيع ان نستخدم لذلك يجب ان يكون القائد حازم فى الذى هو قياده الاخرين.
- طبيب اما بالنسبه لاشكال القياده ظهرت 3 اشكال على اثر الاساليب السابقه او القياده التسلطيه او الاستبداديه نتيجته القياده او نتيجته اسلوب الشده والمتساهله نتيجته أسلوب اللين والمشاركة نتيجته اسلوب الحزم تم توضيحهم اعزائى فيما سبق وايضا تكلمنا عن النظريات الحديثه التى درست القياده.
- طبيب توقفنا عند جزئيه القائد الاداره فريق العمل عند اخر جزئيه بالتحديد التى هى مهارات ال المطلوبة لفريق العمل
- **المهارات المطلوبه لفريق العمل واللى يجب على القائد تعزيزها فى فريق العمل. محور**
- عمل القائد هو اداره الفريق، صحيح؟ فكيف ياثّر فيهم وما هى المهارات التى يجب ان يشتغل عليها لبناء فريق عمل فعال
- نحب ان ننوه هنا. اعزائنا كل ما كان الفريق فعال كل ما اصبح عمل القياده اسهل لذلك يجب ان تقوم بتعزيز مثل هذه المهارات التى سوف نتكلم عنها ان شاء الله اليوم
- لدى فريق عمله
- طبيب ما المقصود بفريق العمل مجموعه من الاشخاص
- يتم تشكيلهم لتحقيق
- هدف محدد
- من خلال الذى هو كل فرد فى هذا العضو فى هذه المجموعه يبذل مجهود مع الاخرين بمعنى تتكامل هذه المجهودات
- كل عضو يعطى من قدرات وامكانيات حسب اختصاصه حتى يكمل عمل الفريق
- **او يكملوا عملهم بين بعضهم البعض لتحقيق اهداف التى انشئت من اجلها هذه الفرق**
- اذا هى عمليه مخططة هى عمليه مخططة يكون فيها القائد بتشكيل الفريق وتكلمنا عن انواع فرق العمل وما دور القائد فى فريق العمل ومراحل تشكيل الفريق توقفنا عند هذه الجزئيه. اعزائى
- تم سؤالكم اخر شئ عن المهارات اللازمه لفريق العمل.
- صحيح؟ ذكرتم التواصل ذكرتم الاستماع الذكاء العاطفى
- **ذكرتم الذى هو المسؤوليه او تحمل المسؤوليه المتابعه التى هى فيديباك**
- وغيرها من المهارات وهذا الى احنا حنتكلم عنه اليوم فى البدايه
- حيثم استعراض امامكم مجموعه من الحالات
- تمام حنشوف كيف او ماهى طريقته بالتفكير اولا لحل مثل هذه الحاله. ثانيا، حنشوف ماهى المهارات المستخرجه من هذه الحاله التى نحن نستخرجها ونستنتجها انها لازم تكون موجوده فى فريق العمل.
- طبيب
- **نشوف اول حالة اذا الجميع جاهز؟**
- اسمعوني



- ان شاء الله الجميع يكون جاهز يشارك بمثل هذا النشاط.
- موجودين، أعزائي، صحيح؟
- اكتب لي في الشات
- طيب هيا نبدا على بركة الله
- طيب نشوف اول حاله
- خلال عملك
- قابلت عميل لديه انتقادات لاذعة لجودة المنتج
- وبدأ بالزم على الشركة أمامك
- وامام العملاء الاخرين.
- ماذا تفعل في مثل هذا الموقف؟
- طبعاً مو شرط انك تكون انت هنا ممثلاً لمبيعات او خدمة عملاء ممكن انت موظف اي عضو من
- اعضاء اي موظف من موظفين الشركة
- مفترض إذا واجه مثل هذا الموقف.

أستاذة أروى دياب

00:13:09

- أم طيب خرجنا الزوم اعتقد الهوست رجع للدعم الفني.
- نعم، جاء الدعم الفني يسمعنا الهوست مرة ثانية.

الدعم الفني شوق

00:13:21

ايوه ايوه معكم أعطيتك الهوست الآن.

أستاذة أروى دياب

00:13:25

هذه هذه الفرصة اللى فى البدايه لازم تحي

- اخرجنا فجأة
- طيب نرجع نرى مشاركاتكم ذهبت من عندي
- تمام لحظة بس
- طيب يلا نشوف الان مشاركاتكم. نعم، مشاركته. اخ احمد الذى هو تهدئه العميل
- والمعرفه او التاكيد من مدى مصداقيه المشكله التى يواجهها العميل
- نعم، تمام وهذا الذى ابغاك ان توصلوا له
- او كنقطة بداية فعلاً
- تمام امامى الان شخص
- آه غاضب

تمام جالس يوجه انتقادات لاذعه لجودة. المنتج كيف اوقف هذا العمل اولاً



- تمام اذا اول شىء هو تهدئة العميل احسنت يجب ان يكون عندنا الذى هو ما يعرف بالحضور المطمئن
- العميل يوم يراك شاف انك انت موظف لا يعرف ما يتميز من تحل المشكلة او لا خلاص عرف انك موظف سوف يوقفك ويتكلم معك. فيجب كل الموظفين بشكل عام. يكون عندهم القدرة على تهدئة العميل
- تمام خلاص شافك انك انت منظم وبدا يعطى انتقادات لاذعه لجودة المنتج وكذا وكذا امام الاخرين هنا عليك ان تكون مسؤول انت ممثل للمنظمة بشكل عام، احد اعضاء الفريق فريق المنظمة ولن تقول لا، انا ليس لدى الصلاحيه.
- انى انا ارد عليك مثلاً
- او الطنجرة وتترك لا، او انا ليس لى علاقه فى هذه المشكلة
- أقل ما عليك على الأقل إنك توصل هذا العميل للشخص الى حيساعدك
- هذا اقل واجب انك انت تقوم فيه وانت لا تنسى انك ممثل للمنظمة تمام ممثل للفريق الكبير الى انت يعنى احد اعضاءه اذا اولاً، صحيح؟ اخ احمد اولاً سنحاول ان نهدي العميل مع نفسك مكانه
- ضع نفسك. مكان. وانت كلنا عملاء لمنظمات معينة. صحيح؟
- ممكن نمر بمشاكل اكيد ما جالس ينتقد او يعطى هذه الكلمات إلا فى مشكلة
- نحاول نفهم فى البدايه اذن حيكون عندى الحضور المطمئن بمعنى ما اغضب لان هو غاضب
- لا بالعكس اتعاطف معه واضع نفسى مكانه انا ممكن ان اكون عميل وممر بنفس هذه المشكلة فهدء العميل كيف يهدا العميل اولاً؟
- نعم، فهم المشكلة
- ايش مشكلتك تمام؟
- نهدي العميل ونحاول نفهم ماهى مشكلته سوف يشير العميل او سوف يشوفك العميل على فكره طوق النجاة
- حيشوفك طوق النجاة الى حيساعدك بحل مشكلتك
- رغم انت احياناً لا يكون لك علاقه فى الذى هو ممكن حل هذه المشكلة او صلاحيه لحل هذه المشكلة؟
- لكن كما ذكرنا على الاقل ان توصلى للشخص الذى سيحل هذه المشكلة اذا ستهدي العميل
- نستمتع للعميل هذه اول خطوة للتعامل مع المشكلة بمجرد انك انت تورى العميل انك انجزت تسمع لمشكلته
- تمام وتاخذ مشكلته حمداً
- نطمئن العميل انه احنا رح نحل هذه المشكلة.
- تمام وضحلى ماهى مشكلتك ما هى الاسباب ثم نطمئنه انه ان شاء الله تنحل هذه المشكلة تمام وبعدها تكمل الفكره اذا هنا اعزائي، ان نحن نحاول نهدي. العميل قد يمر اى شخص موجود فى المنظمة كموظف كاحد اعضاء المنظمة يمثل هذه المشكلة اهم شىء نعرف كيف ممكن نتعامل او ماهى المهارات التى نستخدمها لحل هذه المشكلة
- لازم بالاخير اتأكد من رضا العميل هذا العميل خلص راضى
- تمام على الاقل انك انت توصل للشخص الى حيحل هالمشكلة.
- تأكدت إنه هو راضى حيكمل عنك العضو الآخر للفريق حيكمل العمل عنك حتى يوصل العميل راضى



- تمام اذا كانت هي لها الصلاحيه بذلك. اذا ما هي المهارات المستخرجة من هذه الحالة
- شوف مشاركاتكم تفضلوا
- طيب ذكرتم فوق مهارات التواصل صحيح؟ نحن بحاجة الى التواصل الى مهاره التواصل ايضا
- المهارات الى احنا نقدر نستخرجها
- لهذه الحالة نشوف مشاركاتكم تفضلوا
- الى هي صحيح؟ اخ عبدالله
- الى هي مهارة العاطفة. تمام او الذكاء العاطفي.
- طيب اذا الذكاء العاطفي احسنت عهود ذكرت التعامل مع المشكله او مهاره حل المشاكل صحيح؟ ايضا هو التواصل
- ايش استخدمنا ايضا من مهارتنا
- كثير مهارات مستخدمه على فكره في هذه الحالة مهاره. في حل المشاكل مهاره في الذكاء العاطفي في التواصل في الاستماع،
- صحيح؟ الاستماع
- وأيضا المتابعة
- تعاون
- تمام
- شوف حاله الى بعدها يلا
- طلب منك رئيسك في العمل القيام بمهمة
- وعليك إنجازها خلال أسبوع
- يعنى هو أعطاك مهلة اسبوع
- مع العلم انها ممكن تنجز هذه المهمة في يومين
- لكن جاء الوقت للتسليم ولم تقم بها
- ماذا تفعل؟
- طيب اول شيء نشوف ايش ممكن نقوم بمثل هذا الموقف ثم نستخرج
- المهارات الى احنا بحاجة
- طيب احنا ذكرنا ان هي اعطت مهلة اسبوع مع العلم ان هي ممكن ان تنجز في يومين فقط
- تمام لاحظوا هو اعطاك اسبوع مع انها ممكن ان تنجز
- في يومين لكن جاء وقت التسليم ولم تقم بها
- خذوا راحتكم اعزائي مشاركاتكم
- تمام صحيح؟ اول مهاره، نحن ممكن نستخدمها هو مهاره التواصل
- قبل ما تصير اى مشكلة انا متأخر لازم اتواصل تمام
- لازم اتواصل عشان اوضح التأخير
- ممكن هذا التأخير يسبب مشاكل. ثانياً. يجب ان يكون هناك تواصل ايضا
- الوضوح مع الذات لاسباب عدم اتمام المهمة في الوقت ممتاز ايضاح بشكل صريح اسباب عدم الاتمام.
- للرئيس احسنت فعلا
- تحديد وقت جديد لاتمام المهام أيوة



- هنا الفكرة يعني أنا الآن ما حاستسلم
- لا بحاجة من منك وقفة الآن.
- بسيطة ما حيفيدك أنك تقول خلاص ما عاد حد والمهمة ما انجزت ولن يكفيك الاعتذار
- تمام حتى ولو عرف الان المدير والمدير مثلا آه دعاك حتى يستفسر للان لم تنجز اعتذرت مثلا طيب
- بعد الاعتذار
- بعد الاعتذار تمام انت مباشره حتقوم بترتيب الاولويات
- مباشره حتبدا تنظم وتشوف
- ايش الاشياء الى انت عليك القيام بها أولا تمام وقفه مع نفسك مثل ما ذكرت الاخت عهد تمام تبدا تخطط
- ترتب المهام الى هي المهام الصعبة أولا المهام الى لازم تنجزها أولا لإنجازها ممكن يحقق لك
- نسبه 80 بالمئة
- من العمل
- عارفين قاعدة باريتو أعزائي
- قائد بريد وايش تقول
- قاعدة باريتو تقول أن 20% من الأسباب
- تأتي عفوا 80 بالمئة من النتائج تأتي من 20% من الأسباب.
- هي هذه القاعده ظهرت لاشياء اخرى مالها علاقة ابدًا في اداره الوقت، لكن فعليا استفادوا منها بكثير من المجالات استفادوا منها في الاداره استفادوا منها في المبيعات استفادوا منها في اداره الوقت.
- فانت هنا تقوم بوقفه منك التي هي في اداره؟ الوقت
- هل تقوم بالتخطيط
- ترتيب اولوياتك ما هي المهام؟ التي تعتبر بسيطه التي مثلا تساعدني على تحقيق اعلى النتائج 80 بالمئة من العمل؟ اذا سوف ارتبها من البدايه لكي انجزها انا أولا ثم ابدًا الاشياء التي تعتبر اصغر في الحجر لكي لا تفقد الشغف بالاشياء المهمه ثم ابدًا بالاشياء التي تلمها قد تطلب هنا المساعده
- تمام في فريق
- في فريق ممكن تطلب من احد الفريق الى هو القيام بمساعدتك لانجاز هذا. العمل
- نعم، اذا انا بحاجة لكثير من المهارات على فكره في مثل هذه الحاله
- أنا بحاجة إلى التخطيط
- بحاجة إلى تنظيف
- بحاجة الى سرعه في الانجاز
- بحاجة الى اداره الوقت واداره الوقت على فكره هي شامله لكل هذا من تخطيط تنظيم تنفيذ متابعه ورقابة على نفسك حتى تنجز العمل بحاجه. الى ماذا ايضا بحاجه الى تعاون نحن ممكن نطلب من الفريق هنا
- التعاون تعاون معي لانجاز هذه المهمه وتسليمها بوقت محدد
- احسنتم اعزائي يعطيكم العافيه شوفوا الى بعدها
- حدث سوء فهم بينك وبين أحد زملائك
- في الفريق



- حدث سوء فهم بينك وبين احد زملائك في الفريق ادى الى نفورك من بعضهم البعض وعدم رغبتكم في مقابله بعضهم البعض
- لكن مضطرين للعمل سويا.
- ماذا تفعل كقائد
- وماذا تفعل كأحد اعضاء الفريق او انت يعنى من الاشخاص الى بينك وبين الشخص الاخر
- سوء فهم
- طيب نشوف مشاركاتكم تفضلوا
- طيب كقائد فعليا لك دور جدا مهم على فكرة في مثل هذه الأشياء التي تحصل مع الفريق
- سوء فهم نزاعات.
- هذه الامور ما لازم تصير حترقل سير العمل
- وجود شخصين منفورين من بعض او اشخاص منفورين من بعض
- تمام ممكن يززع من عمل الفريق بفاعليه او ان يحقق نتائج كويسة
- ممكن يؤدي أيضا إلى تأثير الآخرين فيها
- خلق جو مليئ او مشحون بشحنات سلبية فهذا سيؤثر ايضا على عمل الآخرين مهم جدا
- بس نشوف إن في جو مشحون
- تمام كقائد
- لك دور جدا كبير في إنك ترجع نفوس صافية من البداية أول خطوة انت تحتاجها انك انت تواصل مع الطرفين صحيح؟
- نتواصل
- نتواصل ونفهم. نعم، اول شيء يفعل المدير هو في مكان العمل؟ ماذا يفعل
- افاده من هذا الشخص وافادة من هذا الشخص
- يفهم إيش المشكلة من هذا الشخص وإيش المشكلة من هذا الشخص عشان يقدر يفهم صح؟
- يفهم إيش المشكلة يستدعيهم يقابلهم يوضح سوء الفهم وحل المشكلة فيما بينهم.
- نعم، يعرف اسباب الاختلاف
- أما أنت كشخص موجود أو شخص أو أحد الأطراف في النزاع.
- عليك أن تكون متفهم
- تمام نتواصل مع الطرف الآخر فعلا عشان تحل المشكلة هو سوء فهم فعليا ان احنا نفهم إيش السبب ليتصرف في مثل هذا التصرف
- فلان بوقفوا منك ايضا انك انت تساعد يعني تكون مرن مرن في إنك إنت ما يكون في عندك حساسية. لا
- مرن في إنك تحل مثل هذه الأمور
- طيب اذا ذكرتم الاجتماع مع الاطراف يجب على القاده ان يزرع روح التعاون ودائما يتأكد ان الفريق كله متعاون في جو ودود في جو مريح الجميع، يشتغل وهو مرتاح ما في اشخاص تكره بعضها البعض لان هذا الشيء ممكن يؤثر على عمل الفريق زي ما ذكرنا
- تمام ولا ناخذها صحيح؟ ابعاد المشاكل، الشخصيه عن مجال العمل لا ناخذ مثل هذه. المشاكل على انها مشاكل شخصيه ايضا



- لازم تعرفوا اعزائي ان المشاكل بين البشر امر طبيعي على فكره اهم شيء ان نحن نتواصل ونحل سوء الفهم الحاصل ولا نترك يعني الامر يزداد سوء
- من البدايه نحاول ان احنا نحل الموضوع إيه مع الف
- اذا المهارات المطلوبة. مهارة التواصل. احسنت احسنت الذكاء العاطفي
- حسن، الاستماع،
- ها
- كونفي فيديباك
- ايد بلك أو ردة فعل.
- حتى اتأكد انه خلاص نحل الخلاف
- يكون في مرونة ايضا
- يكون في مرونة
- مرونة هي احد ايضا المهارات
- مرونة الفريق مرونة اعضاء الفريق هي احد ايضا المهارات مهارات التعاون
- صحيح؟ احسنت
- طيب اللي بعده
- كلفت بإنجاز عمل مع فريق ووقع منك خطأ لا يعلمه
- أحد
- لكنه سوف يؤثر على عمل الفريق كامل بعد فترة من الزمن يعني حتى ولو الان سكت ممكن فيما بعد
- يعرفوا انه كان في مشكله لانه سيتأثر عمل الفريق. ايضا؟
- أيوا ماذا تفعل في مثل هذه الحالة
- اذا كلفت بإنجاز عمل مع الفريق ووقع منك خطأ لا يعلمه أحد
- أيؤثر هذا الخطأ فيما بعد. إذا أنت كتبت عليه الآن
- بعد فترة على عمل الفريق
- أحسنت،
- صحيح؟ وهو المطلوب هذا اول شيء نريده
- ان يكون في صراحه مهم جدا جدا. ان القائد يتبنى مع المدير فكره او يشجع الفريق على ان يكون في مصارحه واعتراف على الخطا الصغير قبل الكبير
- ليه لانه كي لا يحصل في ما بعد يعني تتراكم المشكله وتتحول الى مشكله كبيره لا نقدر نحن نللمها
- تمام تتحول إلى أزمة على سبيل المثال، أو كارثة على سبيل المثال،
- طيب اذا هنا يجب ان يكون عندنا
- اللي هو
- قدرة الفريق على الاعتراف بالخطأ
- ايا كان اي عضو لازم يكون القائد يعزز هذه الصفة في الفريق. انه يكون صريح ويعترف بالخطأ
- محاولة إصلاح الخطأ صحيح؟ أنا ليه أتكتف عليه
- لازم أبلغ الفريق لازم أكون صريح مع الفريق والفريق حيساعدني على حل الخطأ



- ليش ما كانت العقاب؟ تمام أسوء من انه يتأثر عمل الآخرين فيما بعد ويكون العقاب، اسوء اكيد
- فالان نحن نلم المشكلة من البدايه. احسن ما تتحول الى كارثة فيما بعد.
- اذا احسنت المهاره المطلوبة هنا
- الصراحة،
- حل المشكلة
- صحيح؟ التعاون مع الاخرين
- تحمل المسؤولية
- صحيح؟ أعزائي. هذه المهارات المطلوبة هنا في مثل هذه الحالة
- شوفوا في مهارات أخرى
- طيب نمشي لى بعدها
- يلا
- طلب منك الفريق
- مجموعة من المهام بعضها كبير ومهم
- وبعضها روتيني لكنه يحتاج لسرعة التنفيذ
- يقصد على الروتين يحتاج الى سرعة في التنفيذ
- تقع تحت مسؤوليتك جميع هذه المهام وتعين عليك انهاؤها بدورك حتى يستطيع الآخرين من البدء
- تمام بمعنى انت لازم تقوم بهذه المهام حتى يستطيع الفريق أن يبدأ بعدك في مهامهم بأسرع وقت لكن
- تعرض لظروف
- أدت إلى أن تتأخر يومين عن الانجاز
- وبالتالي اكيد بطبيعة الحال، الفريق ايضا معك؟
- فماذا تفعل
- اذا طلب منك الفريق مجموعة من المهام بعضها كبير ومهم وبعضها روتيني لكنه يحتاج لسرعة في
- التنفيذ للقيام بها
- تقع. تحت مسؤوليتك. وتعين عليك انهاؤها بدورك حتى يستطيع الآخرين من البدء ايضا بمهامهم بأسرع
- وقت
- لكن تعرضت لظروف ادت الى ان تتأخر
- يومين على الانجاز، وبالتالي تأخر الفريق ايضا نفكر شويه اعزائي نشوف ايش ممكن ان احنا نقوم بمثل
- هذه الحالة
- تمام ممكن هذه الظروف ادت الى انك تتغير
- طبيعي أعزائي إن احنا نعمل مع الفريق. الا ما يمر أحد أعضاء الفريق بشئ شخصي ممكن
- تمام لدينا حياه شخصية ايضا مو بس الحياه في العمل، فممكن اي شئ يعرض ان الشخص
- يتاخر تمام ظروف نفسية ظروف من الحياه.
- طيب يتطلب صح فعلا ان نحن نكون متعاونين مع هذا الشخص
- يعني تلاحظوا انه نحن يوم يكون شخص في مكان العمل غاب ومكانه ما لازم يبقى فارغ ما يفعل القائد
- على طول يكلف شخص مكانه.
- تمام



- طبعاً هذا الشخص يتدمر. نحن اذا راينا مثل هذه العوارض انها الشخص يتدمر لا يتحمل او لا يمسك بطبيعته الحال. انت ستحتاج ستضطر احياناً انك تمسك مكان شخص على فكره صح؟ هي من الناحية القانونية نحن لو نفكر من الناحية القانونية.
- ممكن إنها في لها في لها ترى تبعات قانونية. زي مثلاً إنه ما ما
- ما لازم يعني الشخص بشكل عام أو في مكان عمل إنك تتكلف أنت بمهمة غير مهمتك أو غير ادوارك إلا حاجة عمل فعلية. والآن هي ظهرت حاجة عمل فعلية.
- تمام ظهرت حاجة عمل فعلية لازم دورك انت كموظف تظهر التعاون والمسؤولية كأحد اعضاء الفريق حتى ما يحصل في مشاكل العمل.
- ما يحصل في مشاكل للعمل وتاثر العمل انت مؤمن انه ما يكون هناك مشاكل هذا اولاً لكي
- يعني فعلياً في كثير من اشخاص يدمروا بمثل ان القائد يكلفهم بمهمة وهي ليست مهمتهم. لا هذه مهمتك على فكرة
- مهمتك أنك تكون متعاون مع الفريق.
- طبيب هذا أولاً،
- ثانياً
- احسنت حيتم تفويض شخص تمام انا لازم اكون صريح ووضح الاسباب للفريق
- وهم ممكن يساعدوني بدورهم اخبر اعضاء الفريق عن الظرف وممكن إن عملي يتفاوض لشخص آخر
- فيما بعد اكيد اى احد او اى عضو من اعضاء الفريق فيما بعد الا ما يتعرض لمثل موقف وانا ايضا لازم اني اظهر تحمل المسؤولية وتعاون ايضا مع الفريق
- رايت فوق العمل لوقت اضافي حلوه كان ايش اهم شيء ان الشخص يتحمل مسؤوليه. انه هو تاخر مثلاً على سبيل المثال، حتى ولو كان مضطر يوضح للفريق انه هو تاخر لظروف لكن حيساعد. اكيد وبدوره اكيد ان الفريق سيساعد ايضا لاتمام المهام
- اذا طلب المساعدة على فكرة زي ما ذكر اخ فلاح
- مهارة
- تمام طلب المساعدة من الفريق لازم يكون في تعاون لازم يكون في مساعده كلنا يد بيد لاتمام المهام
- آخر حالاً
- يمر الآن أحد أعضاء الفريق بظروف صعبة من واقع الحياة الشخصية
- ومترب عليه أعمال يجب إنجازها لكي لا تؤثر على سير العمل
- لكنه تأخر عنها.
- بسبب تغيبه عن العمل. فماذا تفعل كقائد؟ وما الذي يتوجب عليك ايضا
- على الفريق فعله
- طبيب تكلمنا عنها قبل قليل
- احنا فعلياً تكلمنا عنها قبل شوي
- اذا القائد هنا ماذا سيكون
- صحى
- القائد حيقيم بالتفويض لعضو اخر
- الشخص. هذا غاب



- لكن مترتب عليه اعمال
- اذا لازم يكون في شخص اخر ما لازم يبقى فارغ سيتاخر الفرق
- نتحدث مع اعضاء الفرق تمام
- صحيح؟ احسنت ممكن ايضا اشوف اذا هذا الشخص بحاجة الى دعم الى مسانده كقائد
- كقائد تمام ممكن أنا أيضا إني أنا أكون مهتم بعلاقتي مع الآخرين بعلاقاتي الإنسانية مع الآخرين أشوف. إذا هو بحاجة إلى مساعده هو مر ظرف
- صعب من واقع حياتي الشخصية هل في شيء أنا ممكن اقدم له مساعده
- آه مرة أعزائي في اللي هو بشركة شوك إذا تعرفوا
- مطعم شوك
- الاتش ار عندهم
- تمام متميز
- متميز عمله يعني مميز هذا الشخص فعليا منضبط ولا يغيب عن مكان العمل سلوكه جيد يقوم بعمله على اتم الوجه مر بفتره يتاخر كثيرا
- يتغيب كثير
- تمام
- المدير. لاحظ هذا الشيء.
- تخيلوا انه قاموا بعمل اجتماع بس علشان هذا الشخص
- كان الشخص فعليا يمر بظروف صعبة تمام في عليه مبالغ مالية كثير
- و آه
- ويتغيب نتيجة
- ذلك وأيضا ما عنده مواصلات و و إلى آخره خير انه سووا اجتماع بس علشان دعموه ماليا.
- العموم ماليا
- علشان يبغون في العمل ما يبغون هو يترك العمل يبغونه يكمل ويرتاح نفسيا ويستمر معهم في العمل
- فقدموا فعليا وقفه لن ينسأها الموظف. هذا الموظف سيكون عنده ولاء شديد لاسم الشركة للشركة
- يعني بشكل عام
- حلو ان القائد دائما ينتبه للظروف ليس فقط لظروف العمل الظروف النفسية التي يعيشها الموظف.
- كثير اعضاء موجودين في الفرق
- يعني يكونوا يحتاجوا مثلا هم متميزين لكن إلا ما يمروا بمواقف يحتاجوا إيش
- دعم ومسانده. ممكن يمروا بحاله نفسيه اكيد بطبيعة الحال، هم بشر تمام مشاعر يجب ان نهتم فيهم
- من الناحية النفسيه نتأكد دائما انهم راضين عن العمل. لا يوجد شيء مزعجهم في مكان العمل وحتى
- خارج العمل يعني كقائد ايوه سيكون لك دور في انك انت تهتم من الناحية النفسيه وايضا الناحية
- العمليه لاعضاء فريقهم
- طيب
- نتعرف الان معا على مهارات فريق العمل الفعال
- فريق العمل يتطلب مهارات عديدة يجب تعزيزها في هذا الفريق
- والعمل. على انها تكون موجودة في فريق العمل اولاً مهارات التواصل



- كل هذه المهارات تقريبا آه
- تكلمنا عنها وقدرنا نحن نستخرجها من الحالات السابقة. مهارة التواصل هي ان يكون لديك القدرة على الاستماع على التعبير عن الافكار على التواصل مع الاخرين واخذ ملاحظات وتوجيهات بشكل واضح ومفهوم
- مهارة التواصل من اكثر المهارات اللينة التي نحن بحاجة في مكان العمل. لجميع اعضاء الفريق لجميع الموظفين
- ليه لأنه بداخل عمل إيه ما في ما في تفصيل من تفاصيل العمل الا ما يحتاج فيها تواصل
- تمام التواصل مع الزملاء التواصل مع الرؤساء التواصل مع المرؤوسين التواصل مع العملاء بحاجة دائما الى ان نحن نستمتع، نأخذ أوامر نمشي على تعليمات ننفذ يعني مهام وكل هذا بحاجة الى مهارات في التواصل
- تمام أيضا. مهارة التعاون والعمل الجماعي.
- استلمنا او استخرجناها فعلا من الحالات السابقة
- ان تكون متعاون. تعمل بروح الفريق الواحد تتبادل المعرفة والخبرات واحيانا يتطلب منك ان تعطى وقفه من
- مكان شخص لمساعدته. ومساندته أحد أعضاء الفريق تتحمل أيضا المسؤولية
- مهارة التخطيط واداره الوقت كما راينا اعزائي قد نمر بحالات بحاجة ان نحن نستخدم التخطيط ونقوم باداره الوقت بفاعليه
- أيضا مهارة حل المشاكل
- مكان العمل. الا ما يجيش مشاكل لا يخلو العمل من المشاكل معرض في اي وظيفه انك انت تاتيكم مشكله؟ ما هي المشكله؟ هي عائق
- عائق يمنعك من انك انت تكمل
- الى هو عمك تمام بالشكل الى انت متعود عليه فعندما تحدث مشكله يجب ان تكون ممتلك لمهارة تعرف كيف تحل هذه المشكله اولاً؟ تعرف كيف
- أيوه
- بساط
- طيب ممكن يعني مو منتبه
- إمم
- بمهاره حل مشاكل نحن سنتكلم عنها ان شاء الله في دور الذي هو
- حل المشاكل واتخاذ القرارات باذن الله
- يجب ان يكون لديك قدره على اولا تشخيص المشكله او تحديد المشكله من ثم تشخيصها وجمع معلومات عنها وطرح بدائل او حلول، ومن ثم اتخاذ الحل الافضل، فهذا المقصود بمهاره حل المشاكل
- أيضا مهارة القدرة على التكيف والمرونة
- يعني احنا رأينا قبل قليل في حالة من الحالات ان
- اخذك القائد ووضعه في مكان شخص
- عشان تكون يعني مكانة



- فانت لازم تكون متكيف تتكيف مع مثل هذا الظرف تغير الان مكانك في بعض المهام هي لا تعرفها. انت تمام او ممكن تتطلب منك انك تستفسر عنها، فلانم تكون متكيف تعرف كيف تفهم مهامها بشكل سريع وتحاول انك تنجز تتكيف ايضا معناها انك انت تقبل التغيير اي تغيير ممكن يحصل تتكيف ايضا مع المشاكل هذا المقصود بالتكيف الذي هو التعود
- على الوضع الجديد
- المرونه ايضا نفس الشئ تقريبا
- تمام المرونه هي انك انت يكون لديك
- قدرة على التعامل مع الاشياء او مثلا اذا حصل مشكله
- اذا حصل ظرف غرب فانت تكون مرن تعرف كيف تحل هذه المشكله صراع بين شخصين امامك بين اعضاء الفريق ومرن بانك تحل هذا الامر على سبيل المثال،
- مهارة القيادة والتحفيز
- مو يعنى انك انت احد اعضاء المنظمة أو أحد أعضاء الفريق يعنى ما يتوفر لديك مهارات قيادية على فكرة أساسا كل الى احنا جالسين نذكره هذه مهارات قيادية،
- فلاحظوا كيف جالسين نعلمها للفريق ايضا
- تمام كل هذه المهارات موجودة في مهارة القيادة
- ممكن تكون داخل التنظيم مشرف
- إذن هنا. أنت قائد
- مرؤوسين ممكن تكون مدير اذا انت هنا ايضا مدير قسم مدير وحده
- نحن تكلمنا عن المستويات الادارية، صحيح؟ قد تكون في مستوى الإدارة العليا ومستوى الادارة الوسطى ومستوى الادارة العليا في مستويات والتنظيم. هو اكبر فريق عمل ممكن
- بحاجة الى ان يكون مهارات قياده في الفريق لان ايضا الفريق ممكن يحتاج الى ان يوجه بعضه البعض يحفز بعض البعض للانجاز
- مهاره التفكير الابداعي وحل المشاكل ايضا حل المشاكل اما بالنسبه للتفكير الابداعي فانت تتطلب احيانا بعض المشاكل حلول
- جديدة
- لغرابه المشكله لان المشكله جديده تتطلب انك ان تجد حل جديد او بما ان هذه المشكله ما عاد تنحل
- باسلوب باسلوب معين فيتطلب انك انت تبتكر اسلوب اخر او فكرة جديدة
- ايضا مهارة القدرة على التعامل مع التنوع
- لازم تكون موجوده هذه المهارات ضمن الفريق لان الفريق يكون متنوع من ثقافات متنوعه
- يعنى احنا في مكان العمل يكون في تنوع
- من ناحية العمر
- تمام من ناحيه الى هو
- السن العرف الخلفيات المهنيه من ناحيه الخبرات من ناحيه الدين حتى فيجب كل عضو من اعضاء الفريق يكون قادر على التعامل مع هذا التنوع ويظهر الاحتراف
- لتلك الاختلافات. لا يعرف كيف يتعامل معها
- ويحترمها ايضا



- مهارة الصدق
- عشان اللى يكون فيه اللى هو اعتراف بالخطأ
- يعنى زي ما ذكرنا الذى هو لازم يكون فى مصارحة واعتراف بالخطأ
- مهارة التعاطف
- يحتاجها الفريق لفهم وجهات النظر والآخرين والشعور بهم
- بخاصه اذا يمرون فى مواقف او ظروف شخصيه
- مهارة الاحترام
- ايضا اكيد لن ينجح فريق العمل اذا ما فى احترام بين اعضائه الاحترام ان يكون الشخص قادر على الاستماع قادر على الاخذ بوجهات النظر المختلفه وتقبلها
- يحترم افكار الآخرين تمام اما بالنسبه للمساءله فهى زي الفيدباك
- ان يكون انا اذا تاخر شخص
- يعنى أتابع معك تمام هذه المهارة على فكرة من أهم مهارات العمل فى الفريق وأصعبها فى نفس الوقت
- يعنى انك تكون المساءلة يعنى تكون مسؤول عن أفعالك مسؤولية كاملة أيضا.
- تمام تعترف بأخطائك بدون خوف من ردة الفعل.
- وتكون مستعد للمساءلة
- تسأل التعلم من أخطائك وتعمل على حل المشكلة اذا حصلت
- التفويض اللى هى من المهارات المطلوبة لفريق العمل
- يجب تعزيزها فى فرق العمل. بمعنى ان يكون
- سيتعين هنا عليك كقائد فريق انك انت تتعرف على جميع الاعضاء وتحدد نقاط القوه عندهم ونقاط الضعف عند كل عضو وتكون قادر على تحديد افضل شخص
- لكل دور يعنى تستطيع انك انت تعطيه تفويض بمعنى
- اذا مررنا بموقف مثل المواقف السابقه. نحن احتجنا ان يكون هناك شخص كفؤ يمكك مكان شخص
- فتكون عارف ان هذا الشخص الذى انا الان سوف اضعه فى هذا المكان
- قادر عليه ليه لأنى أنا عارف إمكانياتهم وقدراتهم
- مهارة التأثير والقدرة على الإقناع ايضا.
- والقدرة على تسوية المنازعات. بما انه قد يحصل فى نزاعات ومشاكل بين الفريق
- ايضا تقديم التعليمات قبولها
- الوعى الذاتى.
- هل المقصودين بالوعى الذاتى يعنى ان كل عضو
- عارف ما هو دوره فاهم ذاته يعرف ما هى نقاط قوته ويعرف ما هى نقاط ضعفه. كيف يمكن لسلوكه ان يؤثر على الآخرين
- عندا قيم أو فهم قيمه الشخصية يعرف يعبر عن احتياجاته عن مشاعره عن افكاره بطريقة بناءة
- يعترف باحتياجات الآخرين ومشاعرهم يتعلم من الاخطاء يطلب المساعدة منهم عند الحاجة
- وأيضا يستمر فى تطوير نفسه هذا المقصود بالوعى الذاتى.
- اخر شىء الابداع طبعاً الابداع لا ياتى بالصدفه الابداع ياتى بعد
- مدة وخبرة طويلة فى العمل



- بعد ما تستمر في إنك إنت تقوم متى يأتي الإبداع
- بعد ما تقوم بمهمة لفترة طويلة؟
- ابدأ تضيف بصماتك الخاصة عليها.
- تمام يبدأ يلاحظ الاشخاص انك انت
- من كثر ما قمت بمثل هذه المهمة. اصبح لديك شخصية فيها تمام هذا هو الابداع
- مهارة الإبداع من المهارات اللى تساهم بشكل أساسى فى نجاح العمل الجماعى. فى الفريق يوم يفكر
- اعضاء الفريق خارج الصندوق
- ينجحوا بإبتكار افكار جديده وغير تقليدية
- دائما يأتي الابداع زي ما ذكرنا يأتي الابداع من كثرة التجارب من كثرة الممارسة
- مع العمل الجماعى. قد يكون الإبداع أسرع.
- قد يكون إنك أن تصل للإبداع أسرع من العمل الفردي
- على فكرة ليه لأنه فى كثير اشخاص يتقاسموا معك المعارف يتقاسموا معك معلومات خبراتهم
- إيه فالعمل بروح الفريق الواحد يساعد أو يعزز إن تكون مهارة الإبداع أسرع لديك كأحد أعضاء الفريق
- متبقى لنا جزئية مهارات القيادة الإدارية.
- حنرجع نكمل فيها ان شاء الله
- الان فى عندنا النشاط اللى احنا ذكرناه
- طيب اللى حيصير أنى أنا حوزعكم للقاءات عشان تشتغلوا على النشاط وبنفس الوقت حيكون البريك
- تمام على كده حناخذ وقت البريك والنشاط يعنى يكون فى اريحية للجميع.
- إيه
- إحنا دائما ناخذ البريك 9 صبح
- 9 ونرجع 9 وخمستعش
- الان لا سيصبح
- 9 و25
- تسعه وخمسه و20 او حتى تسعه و30 عشان اللى حيصلى ويرجع يكمل النشاط مع الاخرين طيب
- نستعرض لكم النشاط
- لحظة
- ما يحتاج تخرج من القاعة ترى أنا حقصلكم هنا
- إلى روما
- على حسب عددكم ممكن اقسامكم ل 3 رمات
- بس لحظة خلينى أشارك النشاط معكم
- آه طيب الشاشة ظاهرة عندكم أنا بس بتكلم لكم أول شىء عن النشاط أكيد لازم تاخذوا فكرة عنا
- وبعدها أقسمكم لرماة
- تمام إيه
- حوربكم
- اللى هو صفحتين
- تمام خذوا كابتشر لها خذوا كابشر لها أفضل



- لا حوزتكم لقاءات وتشتغلوا مع بعض يلا نتكلم عن النشاط عشان تاخذوا فكرة عنكم هو المقصد فيها ان يكون في عمل جماعي.
- طيب التمرين يتكلم واسمه تمرين نافع.
- طيب نستمع
- مركبتك الفضائية حصل لها حادث
- أدى إلى خللها. وهي تهبط على سطح القمر
- وهي الآن تبعد 200 ميل عن المركبة الأم
- الحادث ادى الى تلف كل شئ
- ولم يبق غير خمستعش شئ
- احنا حنضعها
- هي مو مرتبة. على فكرة
- أنا أبغى الفكرة انكم انتم ترتبوا
- هادى الاشياء
- تمام من الأهم إلى الأقل أهمية
- هي خمستعش شئ أنا أبغاكم بس 5 أشياء بس أول 5 أشياء تمام حاضها لكم حتشوفوها بالصفحة اللى بعدها
- انت كقائد مركبة متحطمة والطاقم الان يعتمد عليك لإيصالهم الى المركبة الام
- مهمتك هي ترتيب الأول 5 أشياء مو خمسطاش شئ أول بس 5 أشياء
- من حيث من حيث الأهمية والأولوية
- بمعنى الترتيب ايضا مهم بالارقام
- مثلا هذه 1 هذه 2 هذه 3 هذه اربعة هذه 5 الترتيب مهم
- بحيث تضع الواحد لاهم غرض
- 2 للغرض اللى يليه اهمية 3 الغرض اللى يليه اهمية وهكذا اذا اول 5 أشياء مهمة
- خذوا كارتشر لهذه الشاشة،
- واكتبوا لى كم
- عشان تكون عندكم يوم أوزعتكم الآن كفريق تمام
- طيب نشوف الخمسة 10 شئ ارجع وانوه
- أنا أبغى بس اول 5 أشياء. مهمة ترى هي الآن هذه القائمة مو مرتبة
- شوفوها أمامكم على الشاشة هي مو مرتبة
- ابغى ترتبوا اول 5 أشياء مهمة من ناحية الأهمية والأولوية
- أيضا. خذوا كارتشر لهذه الشاشة.
- طيب أخذتوا كارتشر
- تمام
- يلا بقسمكم الآن
- ما يحتاج تخرج من الزوم
- الآن الزوم حيقسمكم لرماة حتتقسموا ل 3 غروبات



- في الغروب في من 8 إلى 9 اشخاص
- كيلوغرافي من 8 ل 9 اشخاص
- طيب اول جروف يا عزيزه في احمد
- بسلطان في احمد خليف
- وحتى الدعم الفني مقسم معكم
- عبد العزيز عبد الله
- آه عيسى ومحمد الظفيري هذا جروب 1
- روب اسنان في عبد الله الحربي على
- على الروبلي
- وفهد العنزي ابراهيم يحيى
- عهود أيضا وبدر وبندر
- وفلاح
- هذا جروب 2
- جروب 3،
- ، في 2 بدر تمام في يبقى في بدر أهلين بكروب 2
- في بدر ما أدري مو كاتب في جروب دراسة و
- مشعل تمام وفهد المطيري ونواف
- وخالد وعبدالله الشمري. وماجد في جروب 3 على كل حال، اعزائي الآن أنا بس أعمل أوبن أور رونز وأفتح
- الرماة حتوصلكم رسالة مضمون الرسالة انى انا ادعوكم للانضمام اما جروب 1 او جروب 2 او جروب 3
- نشوف ايش الرقم اللي على الرسالة
- هذا هو جروبك
- احفظ الرقم
- تمام إيه ثم أضغط أوكي وروح للعمل مع الفريق رتبوا أول 5 أشياء معكم إلى الساعة 39 دقيقة مع وقت
- البريك يعنى
- آه ثم بس تنتهوا حتتقفل الرماة القاعات يعنى حتتقفل 39 دقيقة بالظبط
- تمام لازم ترتبوا أول 5 اشياء وتختاروا شخص 1 منكم
- يكون ممثل للإجابة
- بمعنى يوم تجون عندي هنا للقاعة مرة ثانية بس تخرج من القاعات المنفصلة وتجون عندي
- آه أنا حأطلب الممثل اللي هو ممثل جروب 1 ممثل جروب 2 ممثل جروب 3 هم اللي حيعطوني الإجابات.
- تمام
- طيب اذا الان بستعمل أوبن أورنز بتوصلك رسالة مضمون الرسالة. أنا أدعوك للانضمام لجروب 1 او 2
- او ثلاثه احفظ الرقم ثم اضغط اوك ليحفظ الرقم
- لأن إذا خرجك الزوم مثلا كان ضعف في النت عندكم وخرجكم الزوم ودخلتم مرة ثانية. ترى ما حأعرف
- انت في اى يوم كنت
- تمام علشان كذا مثلا ممكن
- إيه مثلا خالد سلامة يقول لي خرجني زوم. أنا كنت في جروب 3



- رجعتني للغروب 3 كده أنا خلاص أقدر إني أرجعك، لكن إذا ما بلغتني إيش كان رقم جروبك ما حأعرف وضحت
- يلا
- الآن توصلكم رسائل احفظوا الرقم ادخلوا القاعات
- الى ما وصلت الرسالة ينتظر شوي
- طيب في عندي الآن
- ناجي العنيزي ما وصلتك رسالة أو في مشكلة أو توك تدخل ايش المشكلة
- الآن كل المشاركين يفترض انهم هم خلاص دخلوا تم توزيعكم للجروبات في معاي اخ ناجي.
- ما جت الرسالة؟ طيب خليني أحولك لأحد الغروبات ححولك لكروب 3 بما أن عددهم قليل
- الآن توصلك رسالة أنه تم تحويلك لغروب 3 أضغط أوكي لأ
- مين كمان
- مين الى ما وصلت الرسالة
- عبد الله العنيزي؟ أه طيب إسمك مو ظاهر مو ظاهر عندي في القاعة. يبدو ان في عندك ضعف في النت
- حيحتاج أخ عبد الله انك انت تخرج وترد تدخل
- حتى حتى أنت أخ محمد
- أخرجوا من القاعة واردوا أدخلوا
- شوف اخ محمد على فكرة انت محول جروب 1
- راح طلع
- طيب الى الى يسمعي ما وصلت الرسالة يخرج ويرد يدخل لأنه في عنده ضعف في النت أنا أرجع أحولكم
- الآن المشاركين في قاعات تدريبية يشتغلوا على نشاط
- عمل جماعي
- مدة النشاط
- او حينه النشاط 39 دقيقة بالضبط أخ محمد
- يلا أحولك لغروب 1
- بتوصلك رسالة إضغط عليها أوكي
- طيب في معنا ايضاً اخ هادي
- إيش المشكلة؟ أخ عادل خرجك الزوم
- أخ هادي وأخ عبد الله
- طيب وين كنت في أي قاعة
- ما سمعت النشاط يعني
- الان المشاركين موجودين في 3 غروبات
- تمام هنا في القاعة بس مقسمين لرماء يشتغلون على نشاط
- احولك عليهم
- النشاط هينتهي بتسعه. و30 طيب الان بس احولك شوف هم أنا أعطيتهم قائمة فيها ترتيب لأشياء مهمه
- حتساعدهم في ترتيب أول 5 أشياء مهمه اسألهم وهم حيعطوك تمام حيعطوك يعني النشاط



- الآن بحولك لغروب
- أه 1 تمام ححولك لغروب 1 تجيك رسالة
- مضمون الرسالة أنى أنا أدعوك للإنضمام إلى غروب 1 إضغط عليها أوكى
- طيب يفترض ان الان ما معى احد لاني؟ أنا مو ظاهر إنه عندى أحد
- فى عندنا الآن الأخ بدر دخل
- بدر وأخ ماجد
- ما ادري ايش المشكله فى ضعف عندكم فى النت اخ ماجد سعد
- سليمان بدر
- متدربين الان داخل قاعات تدريبية يشتغلوا على نشاط هينتهى النشاط تسعه و30 دقيقه
- ما ادري انتم سمعتم النشاط ولا دخلتم النشاط وخرجتكم الزوم
- طيب وبن كنت أخ سعد فى أى قاعة علشان أحولك مرة ثانية.
- طيب اذكروا لى القاعات علشان أرجع أحولكم
- سليمان قاعة رقم 1 طيب
- طيب تجيك رسالة تضغطى عليها اوكى
- بقية مو عارفين ترى جروب 3 أقل شىء
- فى عندهم رقم سبعة بس يعنى هم بس 7 اشخاص
- ما أدري أنتم معهم ولا إيش
- أخ ماجد قاعة رقم 1 طيب
- تجيك رسالة تضغط عليها. أوكى
- طيب أخ سعد أحمد بدر
- خلص أخ سعد راحتك
- طيب أخ بدر أحمد بس علشان يعنى الصلاة
- البريك ال بريك.

HAMED SAAD ALQARNI

01:08:33

حامد حامد بس انا مو فاهم ايش الى خرج من الجوال ورجعت مره ثانيه.

أستاذة أروى دياب

01:08:40

ايوا مو فاهم الموضوع تمام الان المتدربين داخل قاعات تدريبية اشتغلوا على نشاط النشاط الجماعى.

الى انا سبق وذكرته لكم امس

- النشاط أعطيتهم قائمة بالمهام
- تمام خلينى أستعرضها لكم هنا. أدري
- هو تمرين
- تمرين



- نشوفه
- مركبتك الفضائية حصل لها حادث ادى الى خللها وهى تهبط على سطح القمر والآن تبعد 200 ميل عن الحادث ادى الى تلف كل شىء ولم يبق غير خمسطاش شىء
- احنا واضعينها فى الصفحة التى بعدها حوربكم اياها
- انت قائد المركبه والطاقم يعتمد عليك حتى توصلهم الى المركبة الام مهمتك الان هى ترتيب الخمس 10 شىء من ناحية الأهمية والأولوية. تضع المهم الاشياء المهمة فى البدايه بس انا طلبت منكم أول 5 اشياء مو أول 15
- هذه القائمة هى غير مرتبة
- المطلوب ترتيب أول 5 أشياء مهمة
- تمام وتشتغل مع الفرق الى الساعة 39 دقيقة تجون عندى اخذنا وقت البريك
- ووقت النشاط بنفس الوقت
- طيب ترى الصورة مع الفرقه مع الفرق
- موجودة مع الفرع.
- إذا حاب، إني أنا الآن
- لا حولك
- لهم
- حامد صح طيب بحولك أخ حامد لإحدى الجروبات. الآن توصلك رسالة مضمون الرسالة. إني أنا أدعوك إلى جروب 3 هم 3 جروبات أرسلك لغروب 3 اضغط على الرسالة
- طيب البقيه الموجودين ايش المشكله
- سليمان
- لا سليمان خلص مو موجود
- ماجد قاعة واحدة مو موجود.
- ون كنت أخ أحمد
- واخ فهد ايضا ون كنت
- فى أى جروب يعنى علشان أحولكم
- طيب يعنى احولك انا من عندى الجروب 3 تمام تشتغل معهم. هيا
- اخ فهد غروب 2 طيب
- بحولك الغروب 2 مرة ثانية. توصلك رسالة إضغط عليها أوكى
- معنا الآن فقط أخ سلطان هذا الذى يظهر لى ان معى الان فقط اخ سلطان فى القاعة
- غيرك يا شوب؟
- طه سلطان
- ما أدري إيش المشكلة إنت حولت للغروبات اشتغلت معهم ولا إيش ولا لسه ما دخلت.

Sultan Owaid Alsaadi

01:11:46

هلا يا أختي الله يعطيك العافية.



أستاذة أروى دياب

01:11:49

اكو.

Sultan Owaid Alsaadi

01:11:50

أنا في العمل الحين وقاعد أسمعكم واشتغل يقطع يدخل وبطلع بس أنا ما دخلت جروب الآن وشو
الوضع

تدخلون جروب ولا.

أستاذة أروى دياب

01:12:01

النشاط على فكره ما هو الزام؟ اذا كنت احب ان احولك الى نشاط وتشتغل مع الفرق
ممکن سمعت النشاط قبل شوي انا تكلمت عنه.

Sultan Owaid Alsaadi

01:12:12

شلون.

أستاذة أروى دياب

01:12:13

سمعت النشاط قبل قليل تكلمت عنه.

Sultan Owaid Alsaadi

01:12:16

الصوت يقطع والله يا أختي. أنا في العمل في المستشفى فعند صدعي فاسمعكم شوي وبطلعني وأدخل
فالعمل بس لو تعيديلي بس العمل وشو بالضبط وعادي نشتغل مع الشباب ما في أي إشكالية.

أستاذة أروى دياب

01:12:29

طبيب طيب أوكي شوف معاي تمرين أملك الآن رح أستعرضه

مع العلم أرجع وأكرر تراه ما هو إلزامي

فاقد نشاط كذا من ضمن انشطه الدور

الموجودين تمرين ناسا تمام يتكلم عن مركبتك الفضائية حصل لها. حادث ادى الى خللها وهي تهبط على
سطح القمر الان تبعد 200 ميل عن المركبه الام



- الحادث ادى الى تلف كل شيء لم يبق الا خمسة 10 شيء موضوع لكم في الصفحة التي بعدها وانت كقائد مركبه والطاقم يعتمد عليه المفترض الان انك تترتب اول خمسة اشياء مهمه هي خمسة 10 شيء فقط اول خمسة اشياء مهمه من ناحيه الاولونه والاهميه
- طيب نشوفها خذوا كابتشر عليها الموجودين معاي في معاي 7 أشخاص تقريبا.

Sultan Owaid Alsaadi

01:13:22

اي نعم.

أستاذة أروى دياب

01:13:23

تراب يلا نروح الآن

- الى حاب يتحول هم 3 غروبات الى حاب يروح لفريق بس يبلغني
- اخ سلطان تكلمت معاي، صحيح؟ أه بحولك لغروب 3 ومضمونها اني انا ادعوك للانضمام لقروب ثلاثه بس اضغطي عليها.

Sultan Owaid Alsaadi

01:13:52

تمام.

أستاذة أروى دياب

01:13:56

طيب في معنا أخ مشاري

- ظهر إنه معاي 6 أشخاص تقريبا ممكن في عندك ضيف.

الدعم الفني شوق

01:14:05

6 أشخاص حسابات فيها 3 حسابات الدعم الفني.

أستاذة أروى دياب

01:14:11

، أوكي، تمام.

الدعم الفني شوق

01:14:14

موجود عندي.



أستاذة أروى دياب

01:14:15

لا.

الدعم الفني شوق

01:14:15

الأخ فلاح هو الأخ.

أستاذة أروى دياب

01:14:19

أيوه اخ فلاح واخ مشاري ومن كنت أخ مشاري في أي قاعة

طبيب أحولك الآن

هو باقي للتسعة و30 دقيقة. أنا بحولك لغروب 2 تمام اشتغل معهم يلا

حتوصلك رسالة اضغط عليها. أوكي

طبيب يا شوق أنا بس باخذ البريك إلى الساعة 39 تمام ححاول أرجع قبل هذا الوقت

بصلي ويرجع تمام.

الدعم الفني شوق

01:15:04

كم.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية

منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية

Medical KPI's eLearning

