



القيادات من التميز الى الريادة وقفات مع الاتجاهات الحديثة للقيادة

PERFECTING THE ART OF
LEADERSHIP
Contemporary Leadership Skills



عصام ياسين قاري

مدير التدريب الاداري
الخطوط الجوية العربية السعودية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



القيادات من التميز الى الريادة وقفات مع الاتجاهات الحديثة للقيادة

PERFECTING THE ART OF LEADERSHIP



المستفيدون و المنظمون



المنفذون



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

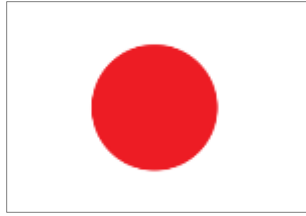
改善

(تعلموا ما شئتم ، فلن ينفعكم الله بالعلم حتى تعملوا)
مقولة معاذ بن جبل رضي الله عنه

(كتاب : رجال حول الرسول ﷺ ، إعداد : خالد محمد خالد ، دار الكتب العلمية ، بيروت)

هذا الدليل يخص :

التاريخ  ابريل 2017 م



改善

صممت التسلسل العلمي لمحاور الدورة

وفق المنهج الإداري الياباني

جيمبا كايزن

GEMBA KAIZEN

(من إصلاح الإنسان

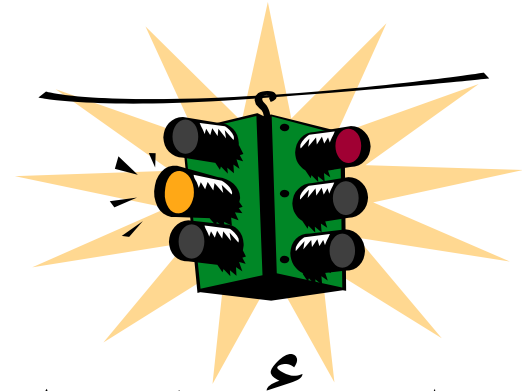
إلى تطويره في المكان و الزمان)



كيف تتعامل مع افكار الدورة؟



صنف مشترواتك !



S3 ! الأفكار التطويرية

S2 ! الأفكار التأسيسية

S1 ! الأفكار العلاجية



الدقائق الأولى



A pair of glasses with gold-colored frames and a silver pen are resting on a document. The glasses are in the upper right, and the pen is in the lower left. The document has some faint, illegible text. The background is a light, textured surface.

قسم التعريف بمقدم الدورة

الصفحات A – F

دعونا نتواصل!



عصام ياسين قاري

- استشاري التدريب
- مدير تدريب مفاهيم التسويق في الخطوط السعودية
- مؤسس مركز التطوير المستمر

Isam Yasin Gari

- Training Consultant
- Manager of Concept Training Saudia Airlines
- CIC Founder & C.E.O



Mob. +966 505 668619
Tel/Fax. +966 12 6946557
email. isamsv@hotmail.com
www.isamgari.com



isamgari



isamgari



isam.y.gari

دَعُونَا نَتَوَاصِلْ !



isamgari



isamgari



الموقع الرسمي للمستشار
عصام ياسين قاري

WWW.ISAMGARI.COM

آداب المجالس



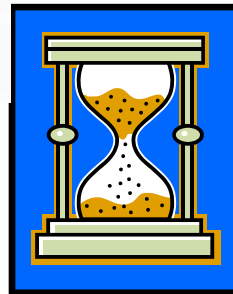
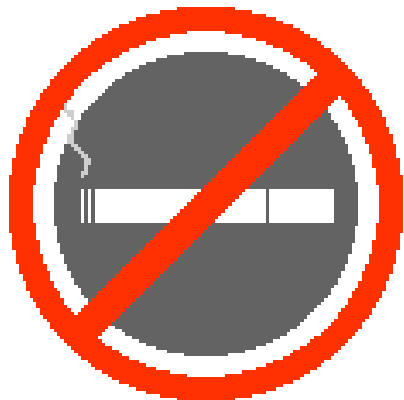
الاستفتاح



الشكر



التفاعل



الطول



ماذا ستقدم لكم

هذه الدورة المباركة ؟

W.I.I.F.M?

M.A.S.K

ماذا ستقدم لكم هذه الدورة المباركة ؟

ورشة عمل بعنوان

القيادات من التميز إلى الريادة

PERFECTING THE ART OF LEADERSHIP

الجمعية العالمية
BAKHA INTERNATIONAL
جمعية الخيرية الإسلامية العالمية
التميز في العمل

محاور الورشة

- نظريات تطور الفكر القيادي.
- تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع.
- هرم القيادة و تفعيل النمو فيه.
- العلاقة بين اتماط التابعين و اساليب التحفيز
(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية).
- ربط القيادة التحويلية و HRD.
- الاسلوب الثلاثي الشامل في اتخاذ القرار.

المحاضر

د. عصام ياسين قاري

- مدير تدريب المقاهيم في الخطوط السعودية حتى 2008.
- مطور برامج الفجوة الرقمية للتطوير المستمر.
- يكالوريوس لغات اوروبية 1986 ماجستير طرق التدريب للكبار من
مانشستر - بريطانيا 1988.
- دكتور عالمي في تدريب البالغين من جامعة سان دييغو في كاليفورنيا.

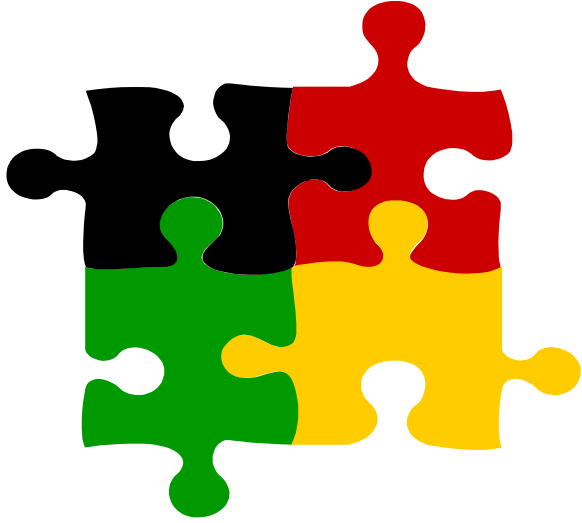
الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية - قاعة القوز
الثلاثاء والأربعاء 11-12 أبريل - الساعة 4-9 م

1 888 808 khaironline.net f t i y s @khaironline



جدول اليوم الاول

- 1- نظريات تطور الفكر القيادي
- 2- تفعيل الاتصال لتيسير الاقتناع
- 3- نموك الرقمي في هرم القيادي
- 4- فن التطابق بين التابعين و أساليب التحفيز



جدول اليوم الثاني

- 1- ربط القيادة التحويلية مع HRD
- 2- الأسلوب الثلاثي لصناعة القرار الثاقب
- 3- جلسة ختامية إستشارية
- 4- جلسة مراجعة ACTION PLAN
- 5- عهد و ولاء

هيا نبداً برنامج اليوم الأول





لا فقر بعد اليوم مع عالم التدريب المتجدد

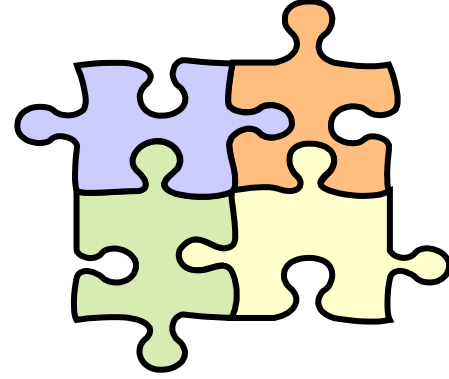
K NOWLEDGE ثقافة نزيدها

S KILLS مهارات نحدثها

A TTITUDE قناعات نطهرها

M OTIVATION حماس نحميه

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان



هذا الجدول موجود في صفحة 2 من ملحق التحاليل و التمارين



ملخص تطور النظريات القيادية مع عصام قاري



الرقم	اسم النظرية	صاحبها	تاريخ ظهورها	نصها و مطالبها	مدة تفاعلها
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					



القيادة في المفهوم الإداري, هي قدرة المدير على إدارة الموارد لبشرية وحفزها
والتأثير فيها للقيام بالأعمال المطلوبة منها على أكمل وجه , وذلك من خلال السلطة
التي يمارسها في سياق اضطلاعهم بمهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية.
الدكتور حسين الحمادي يرحمه الله تعالى



عند الدكتور طارق السويدان

القدرة على تحريك الناس
نحو هدف مشترك .





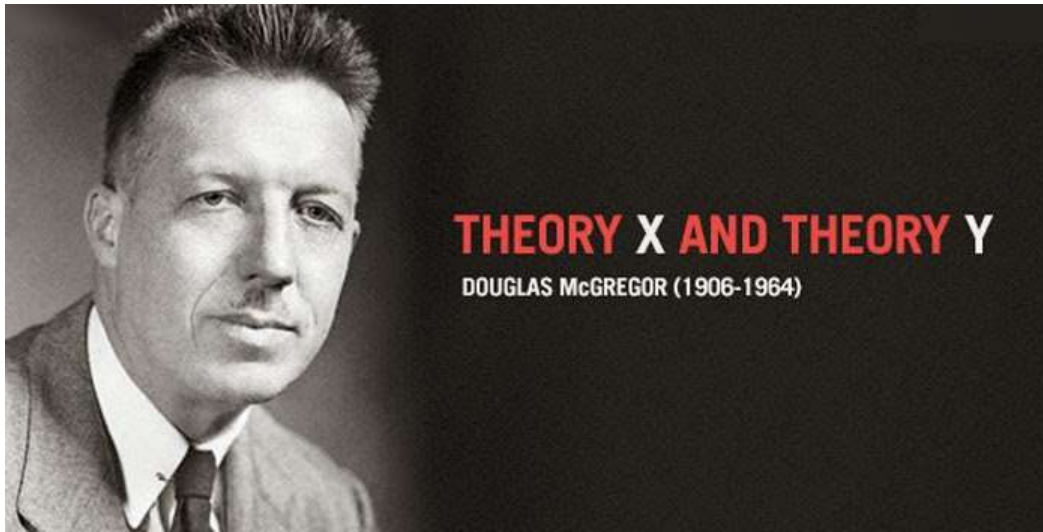
لماذا نحتاج
إلى القيادة؟



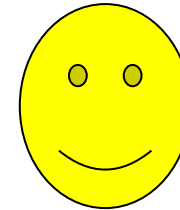
Ryailent.4t.com



نظريات القيادة LEADERSHIP THEORIES



THEORY X



THEORY Y



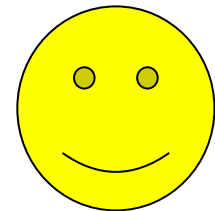
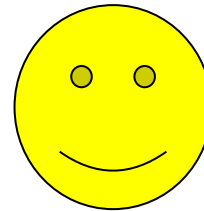
Theory Z was
created by
William Ouchi.



WILLIAM OUCHI

THEORY Z

نظرية Z





R.BLAKE & J.MOUTON

MANAGERIAL GRID

الشبكة الادارية



Dr. Robert R. Blake

Blake was born in 1918

He studied psychology at Berea College

Died in 2004

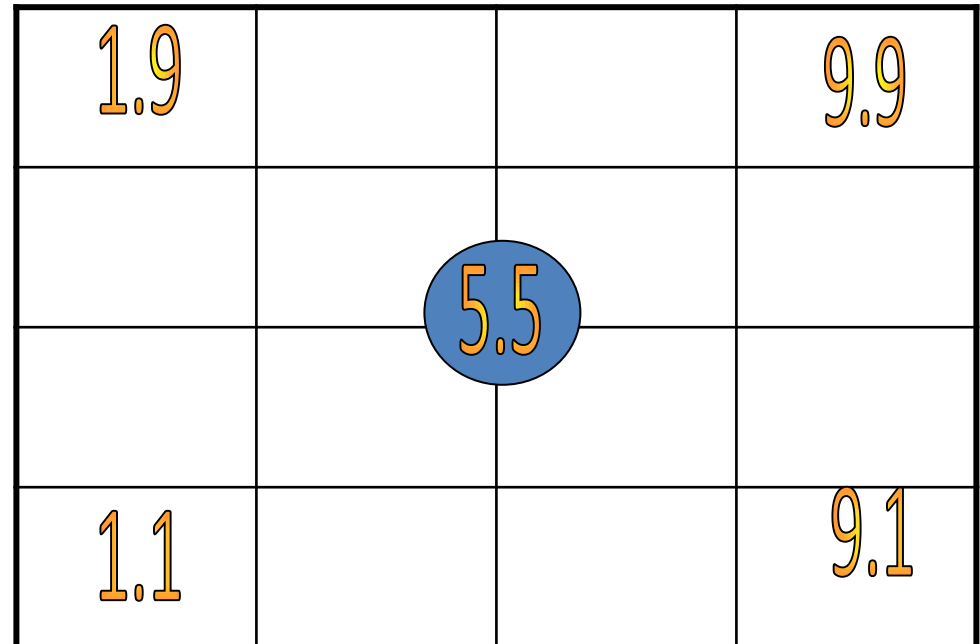


Jane Mouton

Jane was born in 1930 (Texas)

She studied pure mathematics and physics at the University of Texas

Died in 1987

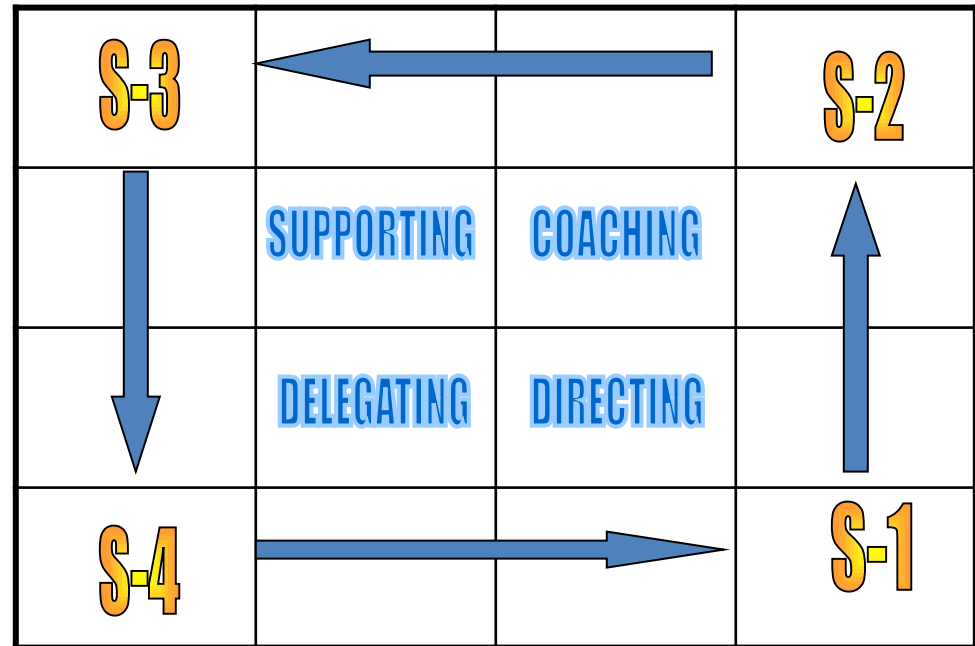
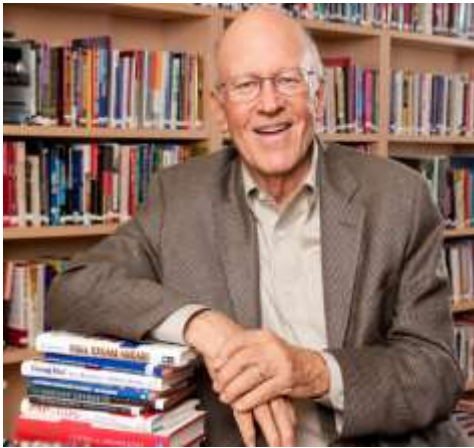




KEN BLANCHARD

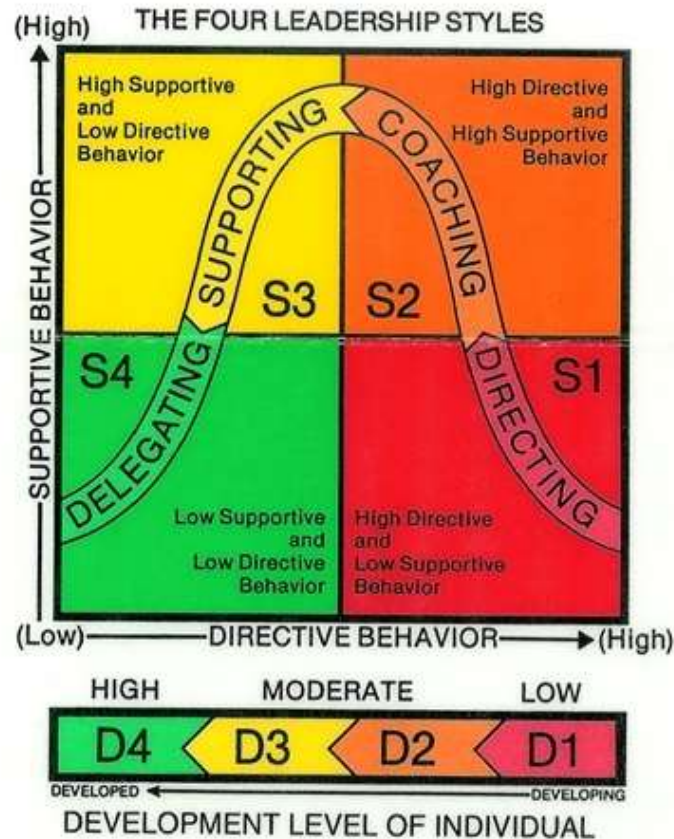
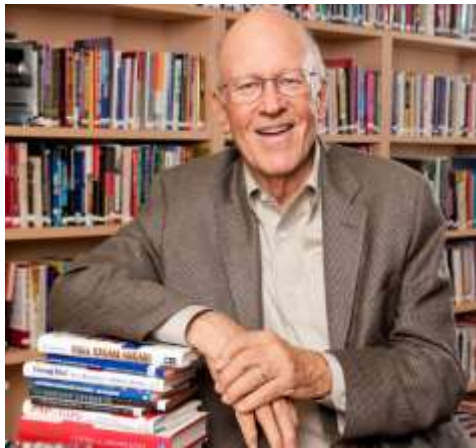
SITUATIONAL LEADERSHIP

القيادة الموقفية





KEN BLANCHARD'S SITUATIONAL LEADERSHIP





BALANCE & EFFECTIVENESS

نظرية التوازن و الفعالية



Production

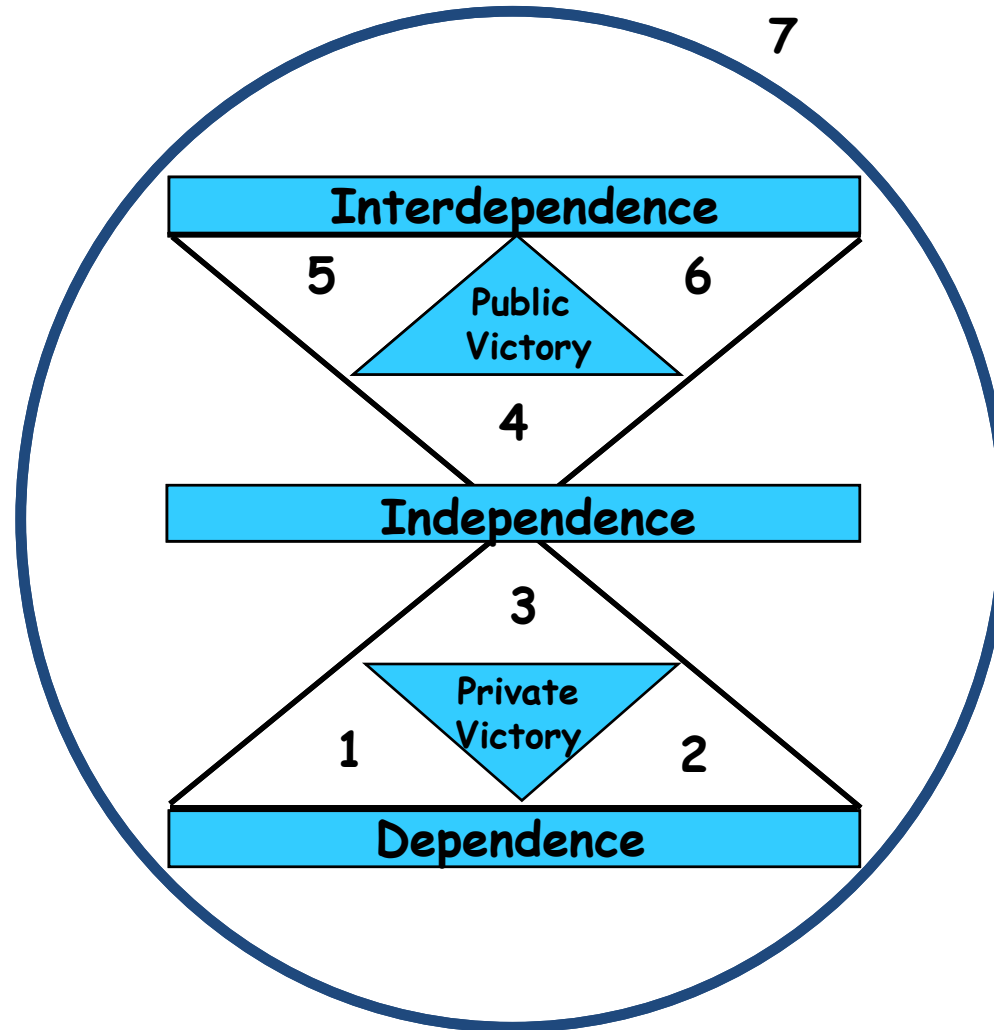


Desired Results

Production Capability



Assets







ما هو لونك القيادي؟

The Four True Colors

 **Blue**
Relationship Oriented

 **Gold**
Structure Oriented

 **Green**
Cognitive Oriented


 **Orange**
Impulse Oriented





ما هو لونك القيادي؟

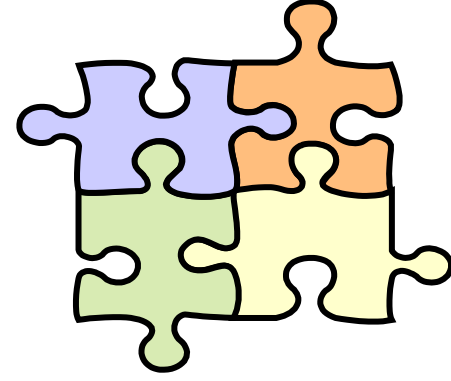
Greens	Oranges
<ul style="list-style-type: none"> Are innovative and logical Seek to understand the world Need to be competent Require intellectual freedom Are curious Question authority Push themselves to improve Seek perfection in play May become intellectually isolated Are slow to make decisions Value concise communication Look for intellectual stimulation Enjoy intriguing discussions Are sometimes oblivious to emotions Are detached Believe work is play Are drawn to technical occupations Analyze and rearrange systems Focus on the future Bring innovation to society 	<ul style="list-style-type: none"> Are free and spontaneous Are impulsive risk-takers Are active Are optimistic Resist commitment Can become virtuosos Thrive on crises Are drawn to tools Like to be the center of attention Have great endurance Are drawn to action jobs Need variety Are dynamic, animated communicators Are competitive Deal with the here and now Are bold in relationships Are generous Have difficulty finding acceptance Like to live in a casual atmosphere Bring excitement to society
Golds	Blues
<ul style="list-style-type: none"> Are dutiful and stable Need to be useful Want to be self-sufficient Value organization Desire punctuality Schedule their lives Make and keep commitments Measure worth by completion Are goal-oriented Value rules Prepare for the future Are inclined to join groups Believe work comes before play Safeguard tradition Prefer order and cleanliness Are responsible and dedicated Are drawn to respected occupations Enjoy positions of authority Desire structure Bring stability to society 	<ul style="list-style-type: none"> Are in search of themselves Need to feel unique Must be true to themselves Look for symbolism Value close relationships Encourage expression Desire quality time with loved ones Need opportunities to be creative Compromise and cooperate Nurture people, plants and animals Look beyond the surface Share emotions Make decisions based on feelings Need harmony Are adaptable Are drawn to literature Are drawn to nurturing careers Get involved in causes Are committed to ideals Bring unity to society



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

تطور النظريات القيادية

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

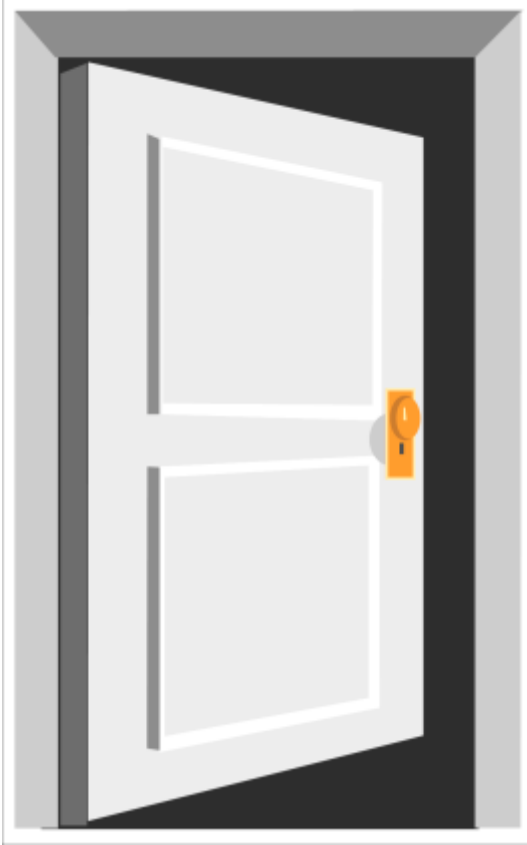
نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان

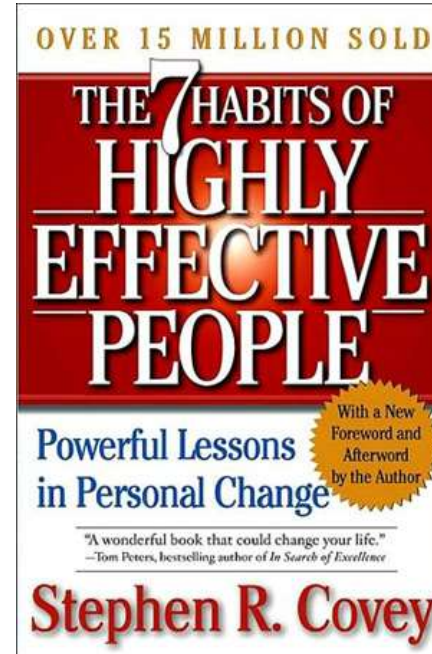
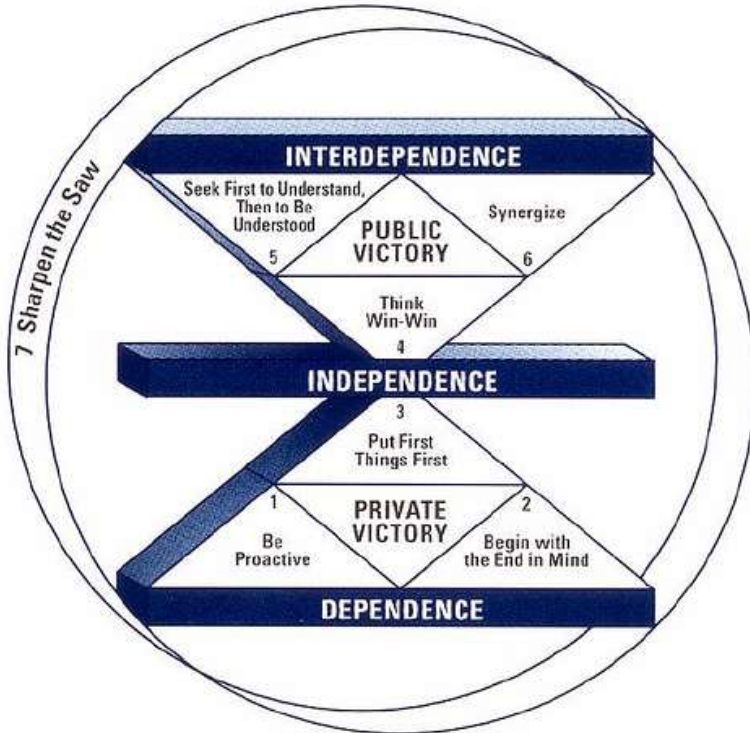


العادة الخامسة في منهج العادات السبعة للفعالية
حاول فهم رأي الآخرين
قبل أن تفهمهم رأيك





نموذج النضج الاجتماعي المتواصل العلامة التجارية الملائمة لبرنامج العادات السبعة للفعالية و التوازن



برنامج التأهيل في ولاية يوتا في 1998



من كانت له قمة كانت له همة

98 4 1



**"Everything that
irritates us about
others can lead us
to an understanding
of ourselves."**

Carl Jung



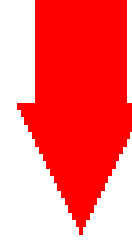
قياس و تفعيل قدرة القائد الإقناعية

RATE & ACTIVATE YOUR LEADERSHIP & INFLUENCE

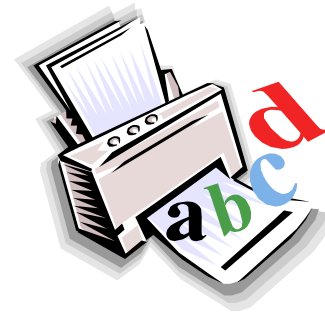
- 1 أصعب مواقف الإقناع
- 2 أشهر أساليب الإقناع المطابقة لها
- 3 منظومة I.N.F.L.U.E.N.C.E.R لخطوات الجلسة الإقناعية



هذه المواد التطبيقية موجودة في الصفحات 3 الى 6 في ملحق التحاليل و التمارين

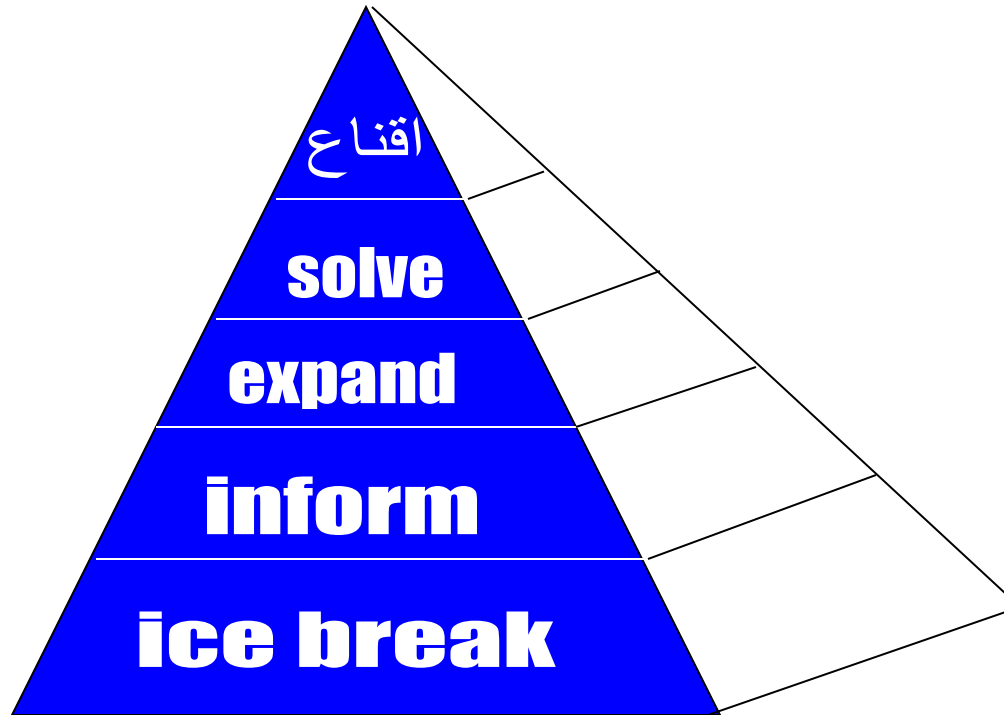


Communication Procedures





وظائف الاتصال





THE 5 COMM.ELEMENTS



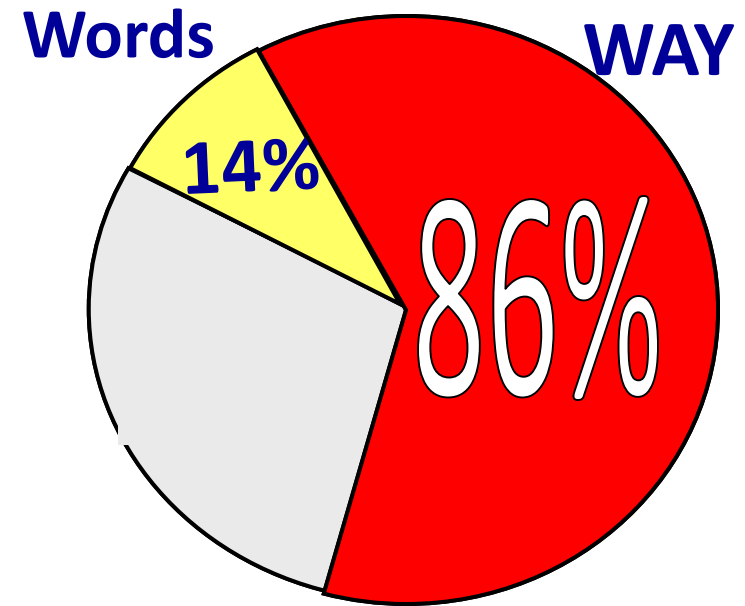


(وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ
وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا)

(الاسراء: 36)



كيف تنتقل قوة الرسائل إلى
الآخرين عبر الهاتف ؟

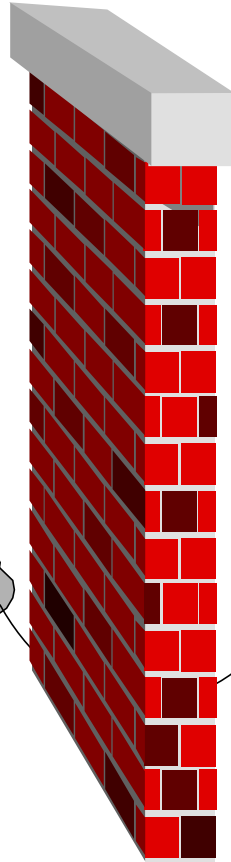
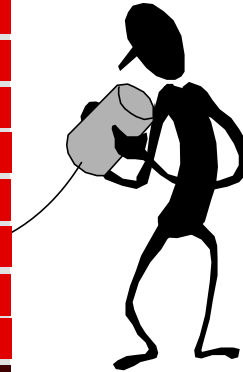
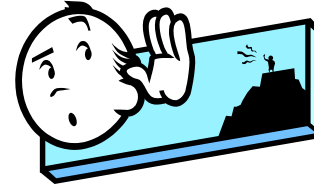




معوقات الاتصال

SPEAKER

LISTENER



1-
2-
3-
4-
5-





RECEPTIVE

PRODUCTIVE

CHEAP



EXPENSIVE



مستويات الإنصات

Level of Listening

أثره على العلاقة

المستوى

الإهمال	Ignore	←	سلبي 4
التظاهر	Pretend	←	سلبي 3
الاختياري	Selective	←	سلبي 2
اليقظ	Attentive	←	سلبي 1
التعاطف الروحي	Empathic	←	ايجابي



ما هو الإنصات
العاطفي الروحي





Autobiographical Responses

الردود العاكسة
لشخص المستمع



A dvise



P robe



I nterpret



E valuate





كيف نزيد الرغبة في الانصات ؟

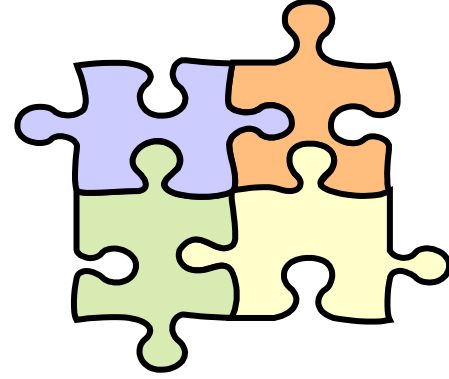




ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

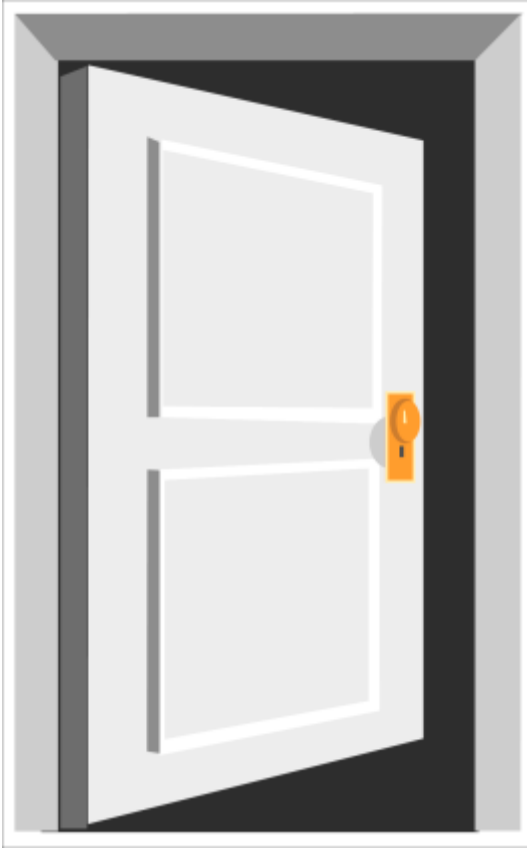
نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان





مستويات القيادة

LEVELS OF LEADERSHIP





هذا التمرين موجود في صفحة 7 في ملحق التحاليل و التمارين

"اختبار القيادة الذاتية "فئة الموظفين"

النتيجة	الناتج	النشاط وتوزيع الدرجات					القناة	
	%20	العشاء	المغرب	العصر	الظهر	الفجر	الصلاة Legacy	1
		4	4	4	4	4		
	%20	تجنب المحرمات		النوم	الرياضة	الأكل	الصحة Live	2
		5		5	5	5		
	%20	الجيران		الأسرة	الأب	الأم	العلاقات Love	3
		5		5	5	5		
	%20	قراءة غير متخصصة			قراءة متخصصة		الفكرية Learn	4
		10			10			
	%20	العملاء		الأنداد	الموظفين	الرئيس	الأداء Production	5
		5		5	5	5		
	الناتج النهائي							
	%100							

LEGACY

الروحية

LIVE

البدنية

LOVE

العاطفية

LEARN

الفكرية

دورة الطاقات الأربعة



ضوابط اختبار القيادة الذاتية

فئة الموظفين

LEGACY

اخترنا في القناة الروحية التعبدية

نشاط الصلاة لتكرارها العالي في حياتنا اليومية على من تجب عليه
لبلوغ العلامة الكاملة (4 درجات) عن كل صلاة
يجب على الرجل أن يصليها في وقتها و جماعة و في المسجد
و على المرأة أن تصليها في وقتها بدون تأخير
(فويل للمصلين – الذين هم عن صلاتهم ساهون)



ضوابط اختبار القيادة الذاتية "فئة الموظفين"

LIVE اخترنا في القناة البدنية

الإجباري في حياتنا اليومية نشاط الأكل – الرياضة – النوم

البعد عن العادات الضارة و المحرمة

لبلوغ العلامة الكاملة (5 درجات) في كل نشاط يجب وجود الثقافة الكاملة
مع تطبيقها



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

LOVE اخترنا في قناة العلاقات

نشاط تغذية و صيانة العلاقات
ذات التعامل العالي معنا و التاريخ الطويل
لبلوغ العلامة الكاملة (5 درجات) في كل علاقة يجب
التأكد من رضا هذه الشخصيات عنك باستمرار



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

LEARN اخترنا في القناة الفكرية

نشاط القراءة التخصصية و القراءة الحرة للثقافة العامة
لبلوغ العلامة الكاملة (10 درجات) في كل نشاط يجب أن
تعطيك القراءة المتخصصة فرصا عالية للتقدم و التميز الوظيفي
بينما تعطيك القراءة الحرة قدرة للإقناع و حل مشاكل الآخرين
مثال: قدرة مهندس بترول على حل المشاكل التربوية عند المراهقين



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

اخترنا في منطقة الأداء و الإنتاج **PERFORMANCE**

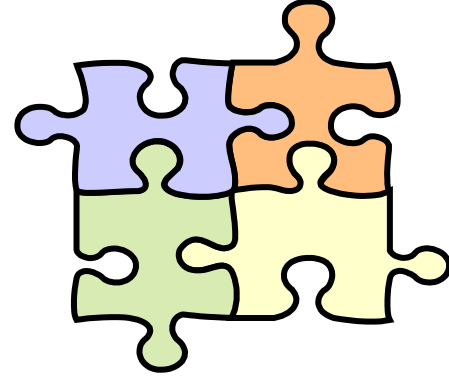
نشاط تغذية و صيانة علاقات العمل
ذات التعامل المختلف معنا و لو لفترة قصيرة
لبلوغ العلامة الكاملة (5 درجات) في كل علاقة
يجب التأكد المستمر من خلو سجلك من شكاوى العملاء بأنواعهم



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبيه للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

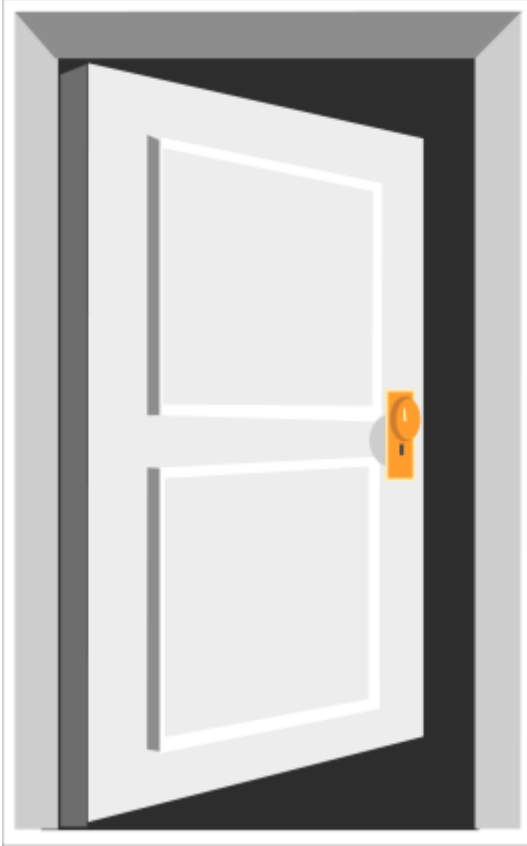
نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان



STAFF LOYALTY 5 E'S

خماسية الولاء

EMOTIONS

الاستحواذ على القلوب

ENGAGEMENT

التلاحم والاندماج

ENTREPRENEURSHIP

الشراكة و الملكية

EDUCATION

تعزيز التعلم و التدريب

EMPOWERMENT

التمكين و تحرير الحركة

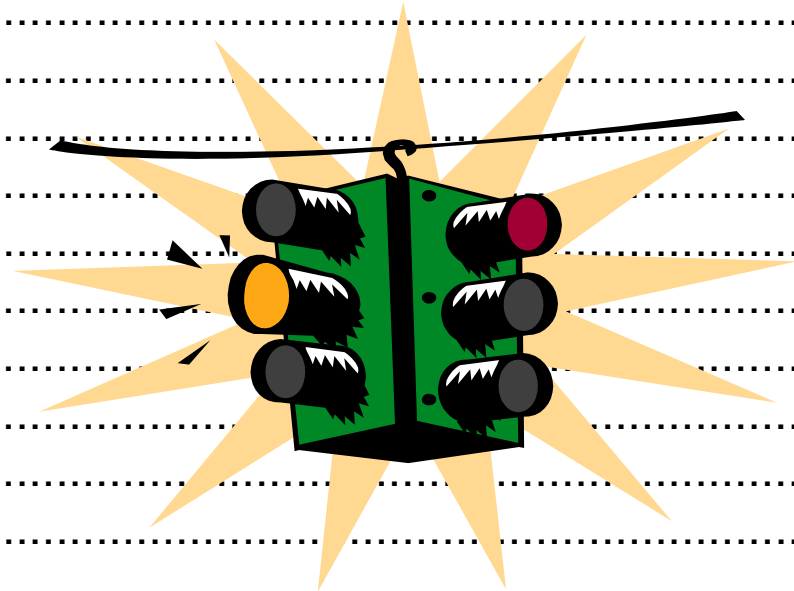
خماسية التحفيز و الولاء

تمرين فحص المنظمة – اساليب القيادة والتحفيز

NEEDED	EXIST	STEPS
		الاستحواذ على القلوب
		التلاحم والاندماج
		الشراكة و الملكية
		تعزيز التعلم و التدريب
		التمكين و تحرير الحركة



طرق مختلفة لأنماط مختلفة



***DIFFERENT STROKES
FOR DIFFERENT FOLKS***

5 X 5

MASLOW'S PYRAMID OF HUMAN NEEDS



خماسية الولاء EMOTIONS

الاولى

الاستحواذ على القلوب

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الأول :الاستحواذ على القلوب

كيف نصل الى الاستحواذ على القلوب ؟.؟

- الاستراتيجية الأولى : تفجير طاقة الموظف ، وذلك عندما تتكون لديه رؤية واضحة ومحددة عن هدف الشركة .
- الاستراتيجية الثانية : المساهمة في استقرار العائلة ، وذلك من خلال تكوين برامج عائلية وأنشطة اجتماعية وتمليك المساكن وغيرها ، فكل ذلك ينعكس إيجابياً على ولاء الموظف .

改善

EMOTIONS

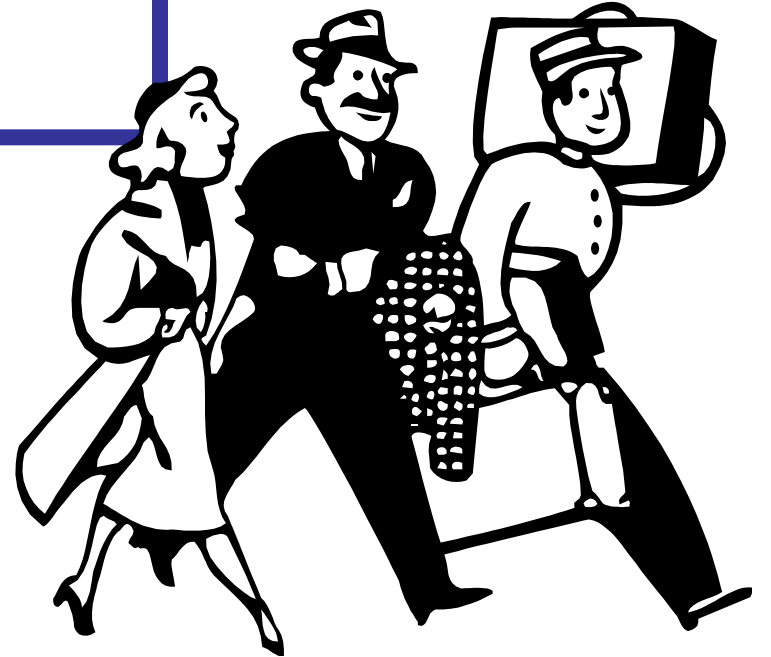


حفره بتقديم الاحترام له

**Power through
Respect !**



USA



EMOTIONS

حفزه بالإشادة به

Power through
Recognition !



USA



الثنائية خماسية الولاء ENGAGEMENT

التلاحم والاندماج

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الثاني :التلاحم والاندماج

كيف نوجد الالتحام ؟.؟

• أهم أسباب التلاحم هو :

- الاستماع إلى النبض الداخلي للشركة عن طريق الإصغاء للموظف: أوضحت إحدى الدراسات التي أجريت على 300 قائد ناجح أن أهم صفات النجاح هي حسن الاستماع
- الاتصال المزدوج عن طريق تفعيل آراء الموظف وطرح ه التساؤل : ماذا لو كنت مكاني ؟؟

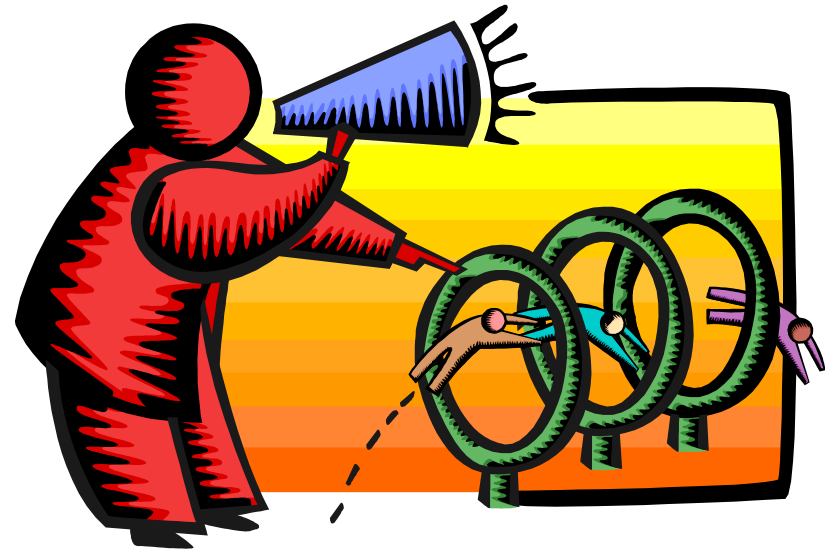
改善



ENGAGEMENT

حفزه باعطائه المسؤولية

Power through
Responsibility



USA



ENGAGEMENT

حفزه بشرح معايير التفوق

Power through

Standards of Excellent



USA



الثنائية

خماسية الولاء

ENTREPRENEURSHIP

الشراكة و الملكية

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الثالث : الشراكة والملكية

كيف نصل الى ثقافة الشراكة والملكية ؟.

- **الاستراتيجية الأولى : إسقاط الحواجز المعنوية بين الإدارة والموظف ،** لأن المشاركة ليست مادية فقط بل هي معنوية أيضا ، وكثيرا ما نلاحظ صنفاً من المدراء الذين يتكبرون على موظفيهم ويسعون إلى تحقيق أهداف وهمية كفرض الهيبة تحت شعارات زائفة مثل (التخصص – المراجعة – دقة التنفيذ) ، فكيف تنتظر الشركة من موظفيها العطاء المخلص وهي تقسمهم إلى فئات وطبقات وتقيم سلسلة من الحواجز الوهمية ؟ فالشعور بالطبقية عدو الولاء

改善





المفتاح الثالث : الشراكة والملكية

- **الاستراتيجية الثانية : نشر الأسرار** ، أي اتباع مبدأ الإدارة على المكشوف ، فكلما زادت دراية الموظفين بوضع الشركة زاد شعورهم بالمشاركة في جني الأرباح أو تكبد الخسائر ، بل ستتفتق أذهانهم عن أساليب مبتكرة لتعظيم استثمار المواهب والوقت بطرق لا تخطر على بال صاحب المال نفسه .
- **الاستراتيجية الثالثة : معاً في السراء والضراء** أي تطبيق مبدأ (أعطني أعطيك) فلا يصح أن يشتد الحزام على الموظفين وقت الضراء ثم يتم نسيانهم وقت السراء .

改善



ENTREPRENEURSHIP

حفره باعطائه الثقة

Power through
Trust !



USA



ENTREPRENEURSHIP

حفزه باعطائه صورة مكبره
لانتاجه

Power through feed
back !



USA



خماسية الولاء EDUCATION

الرابعة

تعزيز التعلم و التدريب

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الرابع : إذكاء نزعة التعلم

كيف نصل الى ثقافة المنظمة المتعلمة ؟؟

- **الاستراتيجية الأولى : منح الموظف الأمن الوظيفي وليس الوظيفة الآمنة ،**
أي بتوفير المستقبل الآمن له عن طريق مجموعة مهارات يتعلمها ، وبذلك يمكنه العمل في أقسام أخرى في حال إلغاء وظيفته بل يمكنه العمل في شركة أخرى نظراً لما يمتلكه من مهارات .
- **الاستراتيجية الثانية : التعليم المستمر ،** وذلك باتباع مبدأ التدوير الوظيفي لكي لا يتسرب الملل إلى الموظف ، ولكي تتمكن الشركة من تطوير نفسها من خلال تطوير أفرادها

改善



EDUCATION

حفره بالتثقيف و المعلومات

Power through Knowledge
& information



USA



EDUCATION



حفزه بالتدريب و التنمية

Power through
Training &
Development



USA



خماسية الولاء EMPOWERMENT

الخامسة

التمكين و تحرير الحركة

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الخامس : التمكين وتحرير الفعل

كيف نصل الى تطبيقات التمكين وتحرير الفعل ؟؟

الاستراتيجية الذهبية لتحرير الفعل

- إنها كفالة حرية الخطأ للجميع ، أي لا يكون العقاب على الخطأ بل يكون على عدم المحاولة وعلى تكرار الخطأ ، وبذلك فإن الإدارة تمنح الموظفين حرية التجريب ، وعندها يتحول الالتزام إلى تفاني وولاء .

改善



EMPOWERMENT

حفزه باعطائه الصلاحية

Power through
Authority



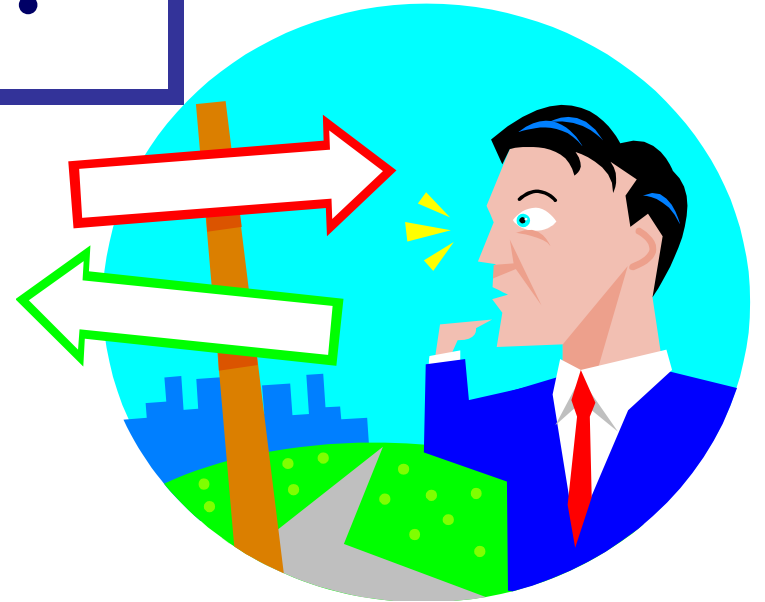
USA



EMPOWERMENT

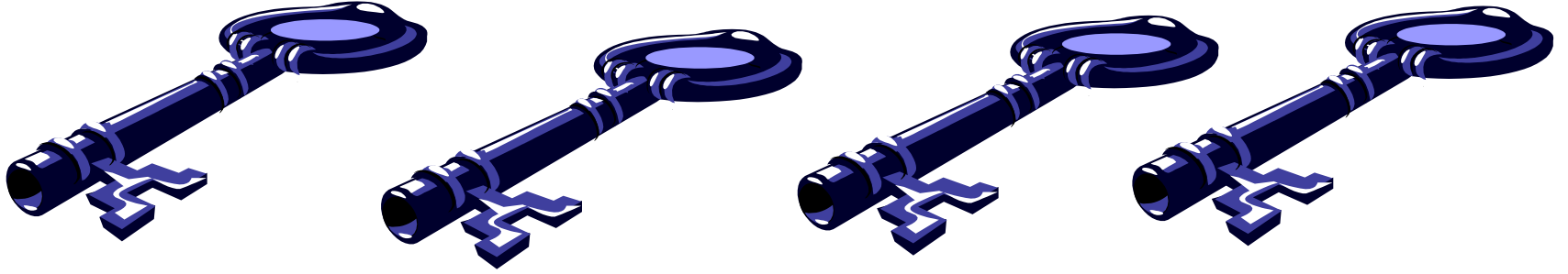
حفره بإعطائه الفرصة ليخفق

Power through
Permission to fail !



USA





الرسائل الختامية

- تعلم القيادة ، فمن لا يقود نفسه ويرفع ولاءه وإنتاجيته كيف يؤثر في الآخرين ؟؟ وفاقد الشيء لا يعطيه . والقيادة هي مزيج بين العلم والمهارات والسلوك ، العلم والمهارات أمور مكتسبة أما السلوك فيمكن أن يكون فطرياً ويمكن أن يكون مكتسباً
- افحص التوقعات
- اهتم بتقديم المعلومات وبالإنصات .
- راع المشاعر
- لا تعق الإبداع والنمو الذاتي .
- كن مصدراً مشعاً بالطاقة الإيجابية ، فلا تبحث عن الأخطاء بل ناقشها بخصوصية ، وكذلك حفز الشعور بالتحدي ولا تسمح للممارسات الإدارية البالية بالبقاء .



ابحاث ميدانية لبيئة العمل

قياس الرضى الموظفين
عوائق الرضى الوظيفي

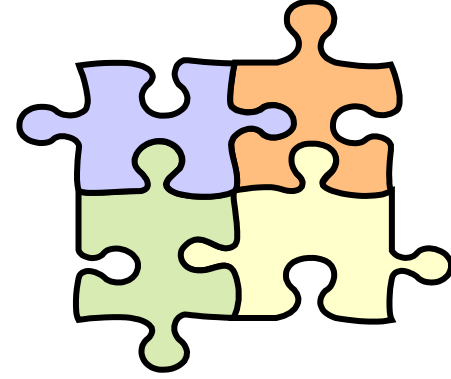
المزايا العشر التي تهم الموظفين
أسباب ظهور الخوف بين الموظفين
الآثار السلبية لظاهرة الخوف بين الموظفين
إستراتيجيات القضاء على ظاهرة خوف الموظفين



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

العلاقة بين انماط التابعين
و أساليب التحفيز

برنامج اليوم الثاني



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الثاني 5 ساعات

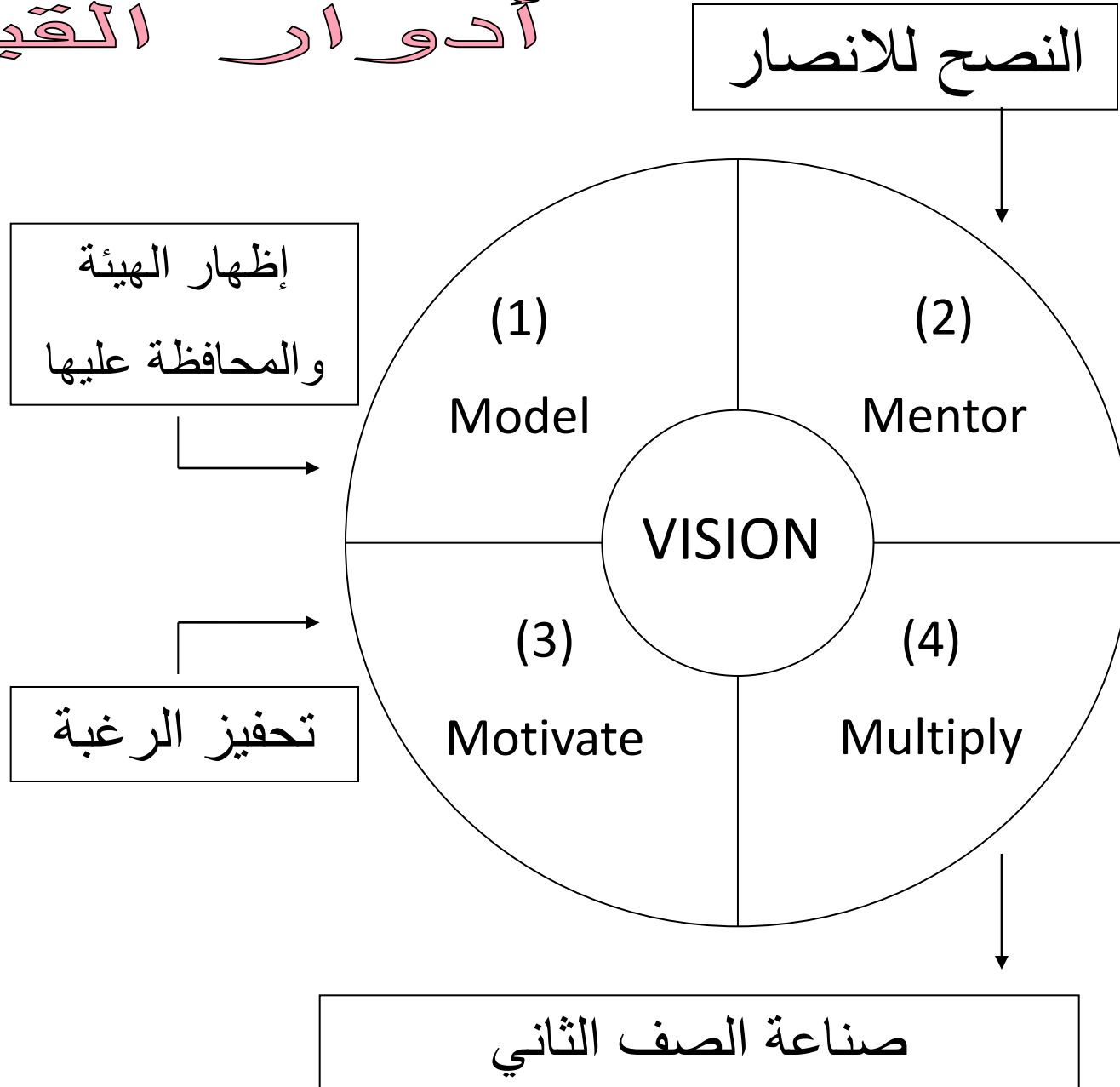
- 1- ربط القيادة التحويلية مع HRD - 3 ساعات
- 2- الأسلوب الثلاثي لصناعة القرار الثاقب
- 3- جلسة ختامية إستشارية
- 4- جلسة مراجعة ACTION PLAN



كيف يفكر القائد التحويلي؟



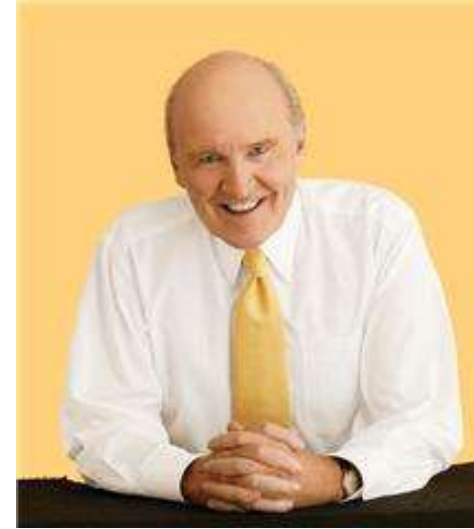
أدوار القيادة



What it takes to be a Leader at GE?

Jack Welch's letter includes these description of :

- **The model GE executive**
- **The Culture**
- **Finding a Better Way Every Day GE Leaders**

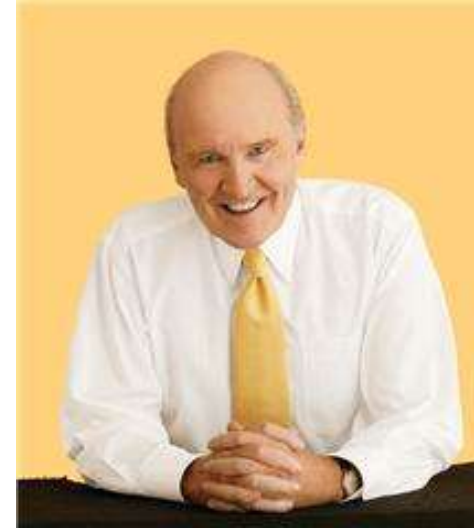


- ✚ **Have a passion for excellence and hate bureaucracy .**
- ✚ **Are open to ideas from any where .**
- ✚ **Have enormous energy and the ability to energize others**
- ✚ **See change as opportunity ... not threat .**
- ✚ **Have global brains.**

What it takes to be a Leader at GE?

Jack Welch's letter includes these description of :

- **The model GE executive**
- **The Culture**
- **Finding a Better Way Every Day GE Leaders**



- ⊕ **Have the self - confidences to involve everyone and behave in a boundary less fashion .**
- ⊕ **Build diverse and global teams.**
- ⊕ **Stretch ... set aggressive goals ... reward progress ...yet understands accountability and commitment .**
- ⊕ **Create a clear , simple ,reality- based vision.**
- ⊕ **Live quality ... and drive cost and speed for competitive advantage .**

لغة ومصطلحات القائد التحويلي

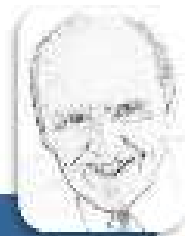
يستخدم القائد التحويلي مجموعة من الرموز والشعارات والمصطلحات والمفردات واللهجات الجديدة و كلها بقصد رفع الوعي والإلهام والاستثارة العقلية ...

- إنه يتكلم عن التحويل Transformation وعن القوة " Power "
- وعن التزود أو التزويد بالقوة Empowering
- وعن التأثير Influence وعن الإلهام Inspiration
- وعن الاحترام Respect
- وعن التزود والتزويد بالرؤية Envisioning
- وعن الرسالة Mission والإحساس بالرسالة Sense of Mission
- وعن التزود بالطاقة Energizing
- وعن الوعي Awareness وعن القيم Values والأخلاق Morals
- وعن المفاهيم Concepts والمعاني Meanings
- وعن التفكير الابتكاري Lateral thinking
- وعن الفهم Comprehension وعن الحضارة Culture
- والاستخدام المركز للتفكير التجريدي المفاهيمي Conceptualization



Great Business Leader

25 Lessons from Jack Welch



Lead more, manage less

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1. Lead | 6. Energize others |
| 2. Manage less | 7. Face reality |
| 3. Articulate your vision | 8. See change as an opportunity |
| 4. Simplify | 9. Get good ideas from everywhere |
| 5. Get less formal | 10. Follow up |

Build a winning organization

- 11. Get rid of bureaucracy
- 12. Eliminate boundaries
- 13. Put values first
- 14. Cultivate leaders
- 15. Create learning culture

Harness your people

- 16. Involve everyone
- 17. Make everybody a team player
- 18. Stretch
- 19. Instill confidence
- 20. Make business fun

Build the market-leading company

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 21. Be number 1 or number 2 | 24. Live speed |
| 22. Live quality | 25. Behave like a small company |
| 23. Constantly focus on innovation | |



مفهوم القيادة التحويلية

قياس و تفعيل
TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP
أبعادها القيادية

جلسة التحليل الشخصية

Enjoy

The P.P.A

PERSONAL PROFILE ANALYSIS



في الدورة الكاملة يتم تقديم الاختبار الكامل
و يطلب فيها إجابة ال 30 سؤال -
ثم نقوم بالتالي :

نقل الاجابات الى الجداول الصغيرة
العد و حساب الاجماليات الخمسة

نقل الاجماليات ال 5 الى الجدول النهائي



قياس و تفعيل أبعاد القيادة التحويلية
RATE & ACTIVATE
YOUR TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP

مقياس النموذج القيادي L.M.T.
LEADERSHIP *MODEL TEST*

الأسئلة و جداول شرح النتائج الرقمية



هذه المواد التحليلية موجودة في الصفحات 8 الى 30 في ملحق التحاليل و التمارين



قياس و تفعيل أبعاد القيادة التحويلية
RATE & ACTIVATE
YOUR TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP

مقياس النموذج القيادي L.M.T.
LEADERSHIP *MODEL TEST*

جداول تشرح خطة تفعيل و سد الفجوات



هذه الجداول التطبيقية موجودة في الصفحات 31 الى 36 في ملحق التحاليل و التمارين



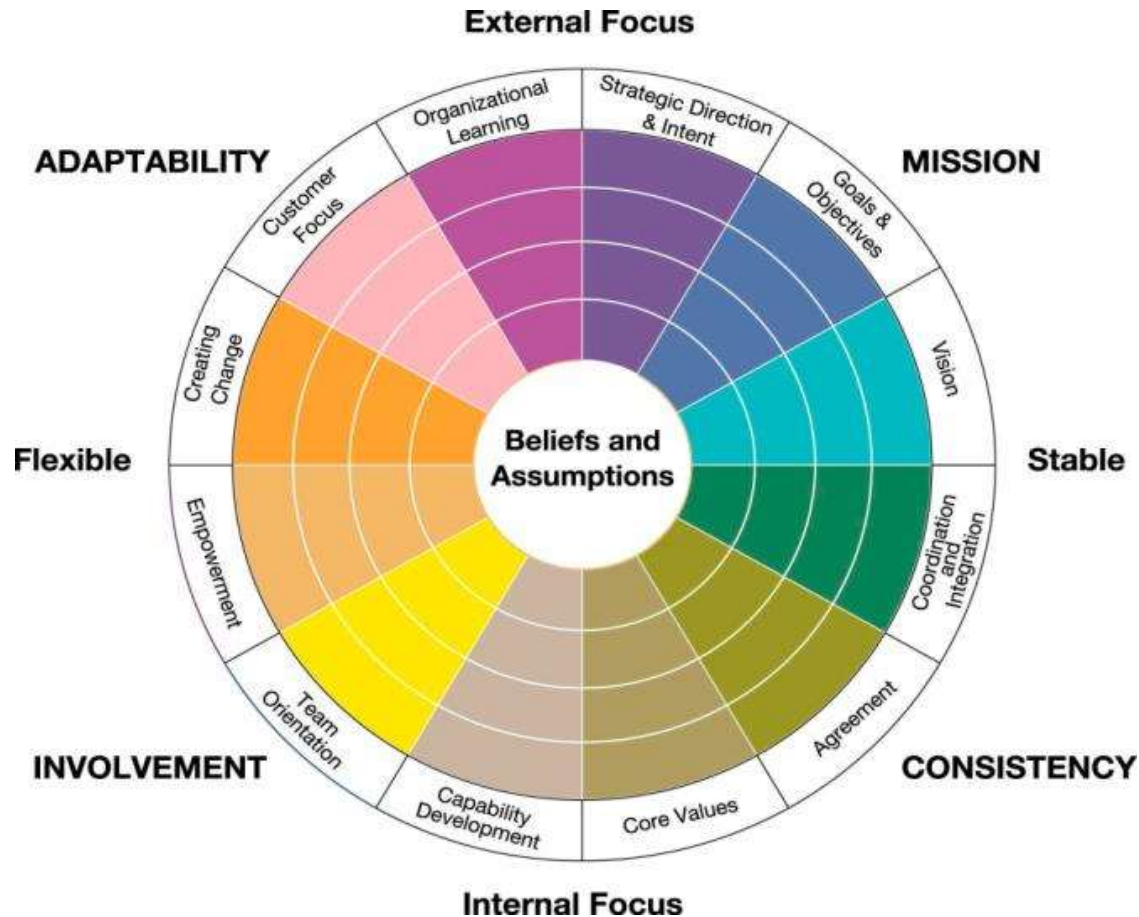
تمرين تحليل المنظمة

ما هي الابعاد الأربعة للمنظمة العالمية ؟



تمرين تحليل المنظمة

الأبعاد الأربعة للمنظمة العالمية

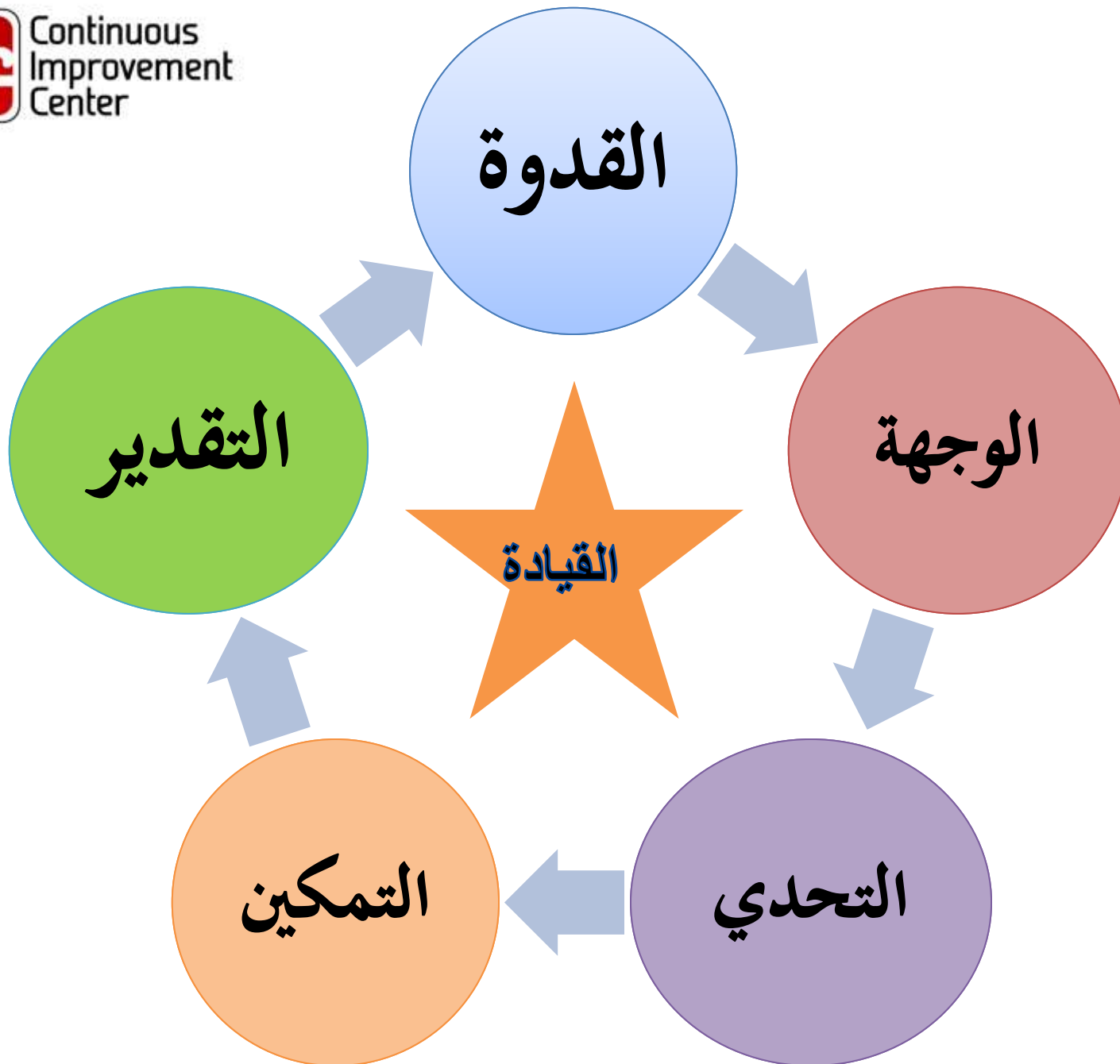




تمرين تحليل القائد

ما هي الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي؟







من هو نموذجك الأول و نموذجك المعاصر للقيادة التحويلية ؟





1. مفهوم

القدوة



ما هي محاور القدوة التي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الاول (القدوة)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

م	المحور	المعنى الاصطلاحي لمفهوم هذه المحاور CONCEPTUAL INTREPRETATION
1	التواضع	
2	الصفاء	
3	الإيجابية	
4	التسامح	
5	الانصات	



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ---- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T.

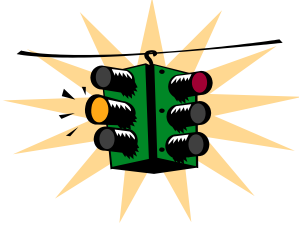
الجدول الشامل لأجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير		البعد 4 التمكين		البعد 3 التحدي		البعد 2 الوجهة		البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور
									التواضع
									الصفاء
									الإيجابية
									التسامح
									الانصات
	المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع
	النسبة		النسبة		النسبة		النسبة		النسبة



قياس و تفعيل الابعاد القيادية

الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الاول - القدوة

درجتي في التقييم :

صفات السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :





2. مفهوم

الوجهة



ما هي محاور الواجهة التي
يحتاجها القارئ؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الثاني (الوجهة)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

م	المحور	المعنى الاصطلاحي لمفهوم هذه المحاور CONCEPTUAL INTREPRETATION
1	النية	
2	التوكل	
3	العبادة	
4	التذكير	
5	الآخرة	



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ---- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T.

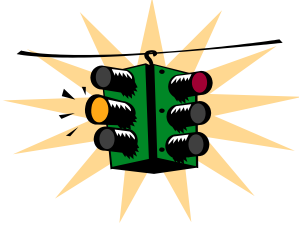
الجدول الشامل لأجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير		البعد 4 التمكين		البعد 3 التحدي		البعد 2 الوجهة		البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور
							النية		التواضع
							التوكل		الصفاء
							العبادة		الإيجابية
							التذكير		التسامح
							الآخرة		الانصات
							المجموع		المجموع
	المجموع		المجموع		المجموع		النسبة		النسبة
	النسبة		النسبة		النسبة				



قياس و تفعيل الابعاد القيادية

الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الثاني - الوجهة
درجتي في التقييم :

صفات السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :





3. مفهوم التحدي



ما هي محاور التحدي التي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الثالث (التحدي)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

م	المحور	المعنى الاصطلاحي لمفهوم هذه المحاور CONCEPTUAL INTREPRETATION
1	لا للقلق	
2	لا للعقد	
3	لا للماضي	
4	لا للغضب	
5	لا للغرور	



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ---- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T.

الجدول الشامل لأجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير		البعد 4 التمكين		البعد 3 التحدي		البعد 2 الوجهة		البعد 1 القدوة	
المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة
				لا للقلق		النية		التواضع	
				لا للعقد		التوكل		الصفاء	
				لا		العبادة		الإيجابية	
				للماضي		التذكير		التسامح	
				لا		الآخرة		الانصات	
				للغضب		المجموع		المجموع	
				لا		النسبة		النسبة	
				للغرور					
				المجموع					
				النسبة					
المجموع		المجموع							
النسبة		النسبة							

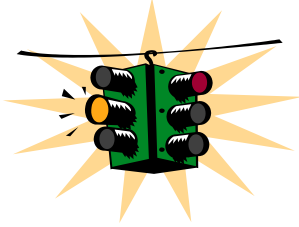


قياس و تفعيل الابعاد القيادية

الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

البعد الثالث – التحدي

درجتي في التقييم :



صفات السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :





4. مفهوم

التمكين



ما هي محاور التمكين التي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الرابع (التمكين)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

م	المحور	المعنى الاصطلاحي لمفهوم هذه المحاور CONCEPTUAL INTREPRETATION
1	الفضول للعلم	
2	التعلم من الاخطاء	
3	التعلم من تجارب الاخرين	
4	التجربة او المغامرة	
5	الثقافة المتنوعة	



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ---- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T. الجدول الشامل لأجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير		البعد 4 التمكين		البعد 3 التحدي		البعد 2 الوجهة		البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور
			الفضول للعلم		لا للقلق		النية		التواضع
			التعلم من الايخطاء		لا للعقد		التوكل		الصفاء
			التعلم من تجارب الاخرين		لا للماضي		العبادة		الإيجابية
			التجربة او المغامرة		لا للعصب		التذكير		التسامح
			الثقافة المتنوعة		لا للغرور		الآخرة		الانصات
	المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع
	النسبة		النسبة		النسبة		النسبة		النسبة

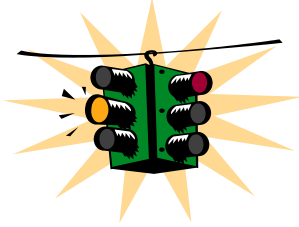


قياس و تفعيل الابعاد القيادية

الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

البعد الرابع – التمكين

درجتي في التقييم :



صفات السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :





5. مفهوم

التقدير



ما هي محاور التقدير التي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الخامس (التقدير)

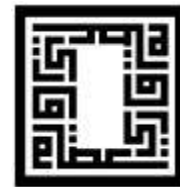
الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

م	المحور	المعنى الاصطلاحي لمفهوم هذه المحاور CONCEPTUAL INTREPRETATION
1	الروح	
2	العقل	
3	العاطفة	
4	الجسد	
5	التناسب و ليس المساواة	



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ---- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T.

الجدول الشامل لأجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير		البعد 4 التمكين		البعد 3 التحدي		البعد 2 الوجهة		البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور	الدرجة	المحور
	الروح		الفضول للعلم		لا للقلق		النية		التواضع
	العقل		التعلم من الايخطاء		لا للعقد		التوكل		الصفاء
	العاطفة		التعلم من تجارب الاخرين		لا للماضي		العبادة		الإيجابية
	الجسد		التجربة او المغامرة		لا للعصب		التذكير		التسامح
	التناسب		الثقافة المنوعة		لا للغرور		الآخرة		الانصات
	المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع
	النسبة		النسبة		النسبة		النسبة		النسبة

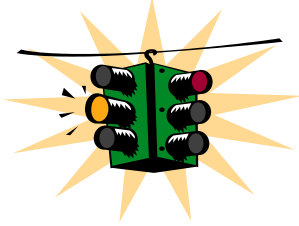


قياس و تفعيل الابعاد القيادية

الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

البعد الخامس – التقدير

درجتي في التقييم :



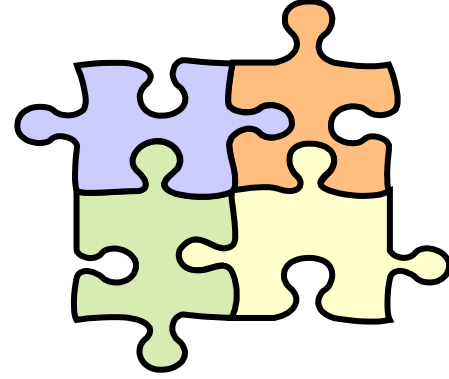
صفات السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

ربط القيادة التحويلية مع
HRD

برنامج اليوم الثاني



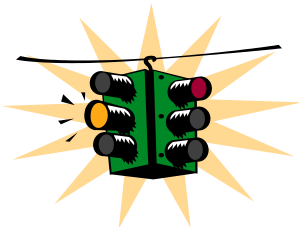
المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الثاني 5 ساعات

- 1- ربط القيادة التحويلية مع HRD - 3 ساعات
- 2- الأسلوب الثلاثي لصناعة القرار الثاقب
- 3- جلسة ختامية إستشارية
- 4- جلسة مراجعة ACTION PLAN



المصفوفة الثلاثية لصناعة القرار الفعال



المنطقة الحسابية			الطاقات	
INTERESTING	MINUS	PLUS		
			البدينية LIVE	ذاتي = بيضاء و زرقاء
				شريكك = الصفراء
				والدتك = الحمراء
				والدك = السوداء
				صديق أمين = الخضراء
			الفكرية LEARN	ذاتي = بيضاء و زرقاء
				شريكك = الصفراء
				والدتك = الحمراء
				والدك = السوداء
				صديق أمين = الخضراء
			العلاقات LOVE	ذاتي = بيضاء و زرقاء
				شريكك = الصفراء
				والدتك = الحمراء
				والدك = السوداء
				صديق أمين = الخضراء
			الدينية LEGACY	ذاتي = بيضاء و زرقاء
				شريكك = الصفراء
				والدتك = الحمراء
				والدك = السوداء
				صديق أمين = الخضراء
الإجمالي الحسابي				



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

الأسلوب الثلاثي لصناعة
القرار الثاقب



سبحانك اللهم

سبحانك اللهم وبحمدك
نشهد أن لا إله إلا أنت
نستغفرك ونتوب إليك



Continuous
Improvement
Center