

دور كوتشينج الفرق في تطوير القيادة



تحرير المزيد من إمكانيات الفريق
-دراسة حالة-

أسامة موسى
مستشار أول في تطوير التنفيذيين وفرق القيادة
MCC, ACTC, ITCA

1

الوضع الراهن



داخليا - المتانة

خارجيا - داعم

2

داخليا



3

خارجيا

➤ يجد المديرون صعوبة في التعامل مع الأنظمة المعقدة التي يعملون فيها

- الافتقار إلى العلاقة والوعي الظرفي والمنطوي
- الفجوات في معرفتهم الرقمية والنقص المتخيل في الموارد
- الاعتماد على أنماط سلوكهم الحالية من أجل معالجة المشكلات المعقدة
- يمكن أن يؤدي التعقيد وعدم اليقين إلى صعوبة التعرف على العلاقات بين الأجزاء
- صعوبة في قراءة الإشارات واستخدام الحس

➤ المنظمات في حالة تفاعل وردود أفعال مستمرة

- التغيير يحتاج إلى مهارة عالية لإدارته

متقلب، غير مؤكد، معقد، غامض

4

الاستراتيجيات الحالية للبقاء



- السيطرة
- الإحتواء
- الدفاع

” لا يمكننا حل مشاكلنا بنفس التفكير الذي استخدمناه عندما أنشأناها.“
البرت اينشتاين

THE SHOK TEAM COACHING COLLECTIVE ©2022

5

دراسة حالة



6



7

الخطوات المتبعة في كوتشينج الفريق

مراحل المشاركة وخارطة الطريق

المرحلة 1: الفهم	فهم الكوشر الفريق والأهداف العامة. بفهم أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة المعينون كوتشينج الفريق معناه ومتطلباته
المرحلة 2: التصميم والإقرار	تحليل الثغرات: تقديم للتوصية بالتدخلات المقترحة، المدة، الوقت؛ تصميم وتزويد المنظمة بالخطة الأولية
المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	- التعديل والموافقة مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة بشأن معايير النجاح - الانتهاء من خارطة طريق المشروع والموافقة عليها (أي المدة، المهام، المراجعة، التكرار، الجداول الزمنية.....)
المرحلة 4: التنفيذ	- البحث - الاكتشاف: استكشاف وتقييم الوضع الحالي للفريق من خلاله - توضيح النتائج (أي أهداف الكوتشينج للفريق، أهداف التعلم،.....) - التعاقد - العملي العملي: هي مرحلة يشارك الفريق في توسيع نطاق التفكير والتعرف على العلاقات والتكاتف الاجتماعي... تعزيز الوحدة الجماعية للفريق وكفاءات الفريق وقابليته وتأثير المعلم الجماعي على الفريق داخليا وخارجيا
المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	الاحتفاظ بالنتائج والتفكير فيها، ودعم الفريق الياس التقدم الذي أحرزه وكيف يمكن للفريق الإستمرار بذلك مستقبلا

المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة

8

مقارنة أشكال تطوير الفريق

الاتحاد الدولي للتوشينج

في جميع أشكال تطوير الفريق هذه، يكون التركيز على فريق عمل في فرد أو فردا معينين، وهذا يختلف عن كوتشينج الفريق 1:1 حيث يكون التركيز على تطوير الفريق ككل.

ملاحظة: تشارك المشاركة في كوتشينج الفريق على مدى المراحل المحددة من البرنامج وقد يستمر العمل من الأقسام التي يقدمها المدرب أو غيره.

الإشراف الإداري	توسيع الفريق	تيسير الفريق	بناء الفريق	تدريب الفريق	استشارات الفريق	إرشاد الفريق
على قدر تطوير	مشاركون في تطوير	مشاركون في تطوير	مشاركون في تطوير	مشاركون في تطوير	مشاركون في تطوير	مشاركون في تطوير
المرحلة 1: الفهم	المرحلة 1: الفهم	المرحلة 1: الفهم	المرحلة 1: الفهم	المرحلة 1: الفهم	المرحلة 1: الفهم	المرحلة 1: الفهم
المرحلة 2: التصميم والإقرار	المرحلة 2: التصميم والإقرار	المرحلة 2: التصميم والإقرار	المرحلة 2: التصميم والإقرار	المرحلة 2: التصميم والإقرار	المرحلة 2: التصميم والإقرار	المرحلة 2: التصميم والإقرار
المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	المرحلة 3: التعاقد والاتفاق	المرحلة 3: التعاقد والاتفاق
المرحلة 4: التنفيذ	المرحلة 4: التنفيذ	المرحلة 4: التنفيذ	المرحلة 4: التنفيذ	المرحلة 4: التنفيذ	المرحلة 4: التنفيذ	المرحلة 4: التنفيذ
المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	المرحلة 5: الخروج والاستمرارية	المرحلة 5: الخروج والاستمرارية
المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة	المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة	المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة	المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة	المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة	المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة	المرحلة 6: القياس والإغلاق والمناخمة

9

العائد

- يمثل هذا العمل الرائع الذي تم إنجازه ، نحن في مكان أفضل بكثير مما وجدنا عليه عند بداية المشروع.
- لقد تعلمت طريقة صلتنا . الآن همما فعلنا ، فقلنا جميعاً مشتركين .
- أصبح الناس أكثر توجهاً تأثراً من أي وقت مضى. لدينا مستوى عالٍ من الثقة حيث لم تكن لدينا ثقة من قبل .
- نحن "نستخدم للحفاظ على بعضنا . نحن الآن نتفاعل بشكل وثيق معاً .

أحتاجه منه فربما أغير بعضي هذا .

- رمز لكل من بعضي الحياة والماء هو الحياة .
- كل واحد منا يصب في الآخر من أجل المنح و بناء الحياة .
- نحن نكمل مهارات بعضنا البعض لنتم .
- دعونا نلعب ونصحب في بعضنا البعض

أشار رأي الفريق إلى نقاط القيدة البارزة:

- تعزيز مشاركة الفريق و القرب والشفقة
- بناء و تعزيز مستوى أعلى من الملائمة النفسية
- تناولنا جلسات الكونسلنج على تسليط الضوء ، على القضايا التي كان الفريق يواجهها
- سطر صحيحة و محترمة و بناءة
- سهلت جلسات الكونسلنج للفريق مساحة تعليمية حيث أدرك الفريق أن هناك مجالاً للتغيير إذا جرت برثلث: الأظلمة أو القواعد ليست ثابتة في الصخر
- ساعدت رحلة الكونسلنج الفريق لإدراك أن عليهم واجب ومسؤولية التحدث بدلاً من الاستسلام للسخرية ؛ و توجيههم نحو الأفضالة و الشجاعة
- تحول تعاملات أعضاء الفريق من القيادة الموضعية إلى رقيهم المشتركة ؛ وبالتالي ، توجيههم للتركيز أكثر على دمج الأفكار عبر المنظمة

10

التحول من النجاة إلى الازدهار

تقليل الضوضاء

➤ تقييم الأنشطة واعتماد التقارير من خلال عدسة الفعالية في حل المشكلة واحتمال تفعيل وضع "البقاء"

القضاء على عدم اليقين غير الضروري

➤ التواصل بشفافية حول ما هو معروف وغير معروف وما هو متوقع
➤ يساعد الموظفين على تجنب اختلاق قصصهم الخاصة

تفعيل "الازدهار"

➤ إعتد على الفرص ؛ تنمية اكتشاف "ما هو ممكن؟"
➤ إحتفل بالتقدم؛ تعرف على المعالم وقم بتشغيل مضخة "الازدهار".
➤ فويض السيطرة؛ تفعيل الفخر والعرض من خلال الموظفين الذين "يريدون" ذلك لأهم مساعدوا في إنشائه

عمر راعتر وريعتا، "كل شيء ممكن" من العصور أو زودو ٢٠٢٢ ، هارفر، برنس رينور ، أغسطس 2021

THE SHOK TEAM COACHING COLLECTIVE©2022

11

شكرا

Osama Al- Mosa

www.osamaalmosa.com

www.accompleash.com

Accompleash

+ 962 79 6837186,

osama.almosa@accompleash.com

12
