



ICF MENA Conference
IMPACTING THE FUTURE
Sultanate of Oman **2023**

ICF
Oman Chapter



UNLOCKING TEAM POTENTIAL : A CASE STUDY

Dr. OSAMA AL MOSA



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

الوضع الراهن

داخليا
-المتانة-



خارجيا
-داعم-

داخليا



خارجيا

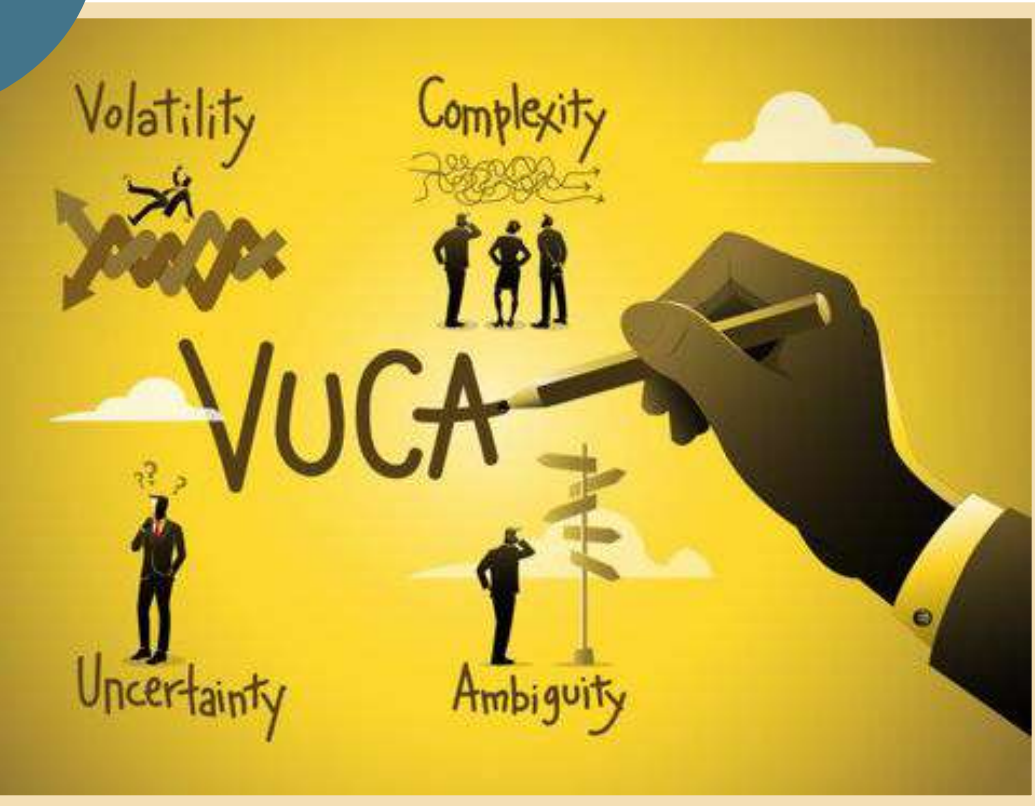
➤ يجد المديرون صعوبة في التعامل مع الأنظمة المعقدة التي يعملون فيها

- الافتقار إلى العلاقة والوعي الظرفي والمنظومي
- 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 الحدس

➤ المنظمات في حالة تفاعل وردود أفعال مستمرة

- التغيير يحتاج إلى مهارة عالية لإدارته

متقلب، غير مؤكد، معقد، غامض



الاستراتيجيات الحالية للنجاة والبقاء



➤ السيطرة

➤ الإحتماء

➤ الدفاع

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

البرت اينشتاين

دراسة حالة



يقيم لمجلس إدارة جامعة

ة الفريق

ي المكثف والسريع

أسامة الموسى
osama.almosa@accompleash.com
+962 79 6837186

**TEAM UNITY ENHANCED DURING INTENSE
AND RAPID ORGANIZATIONAL CHANGE**

**TEAM COACHING
CASE STUDY**

By Osama Al-Mosa
MCC, ICTA

Susan S. Freeman
MBA, PCC, NCC

الفريق



الخطوات المتبعة في كوتشينج الفريق

مراحل المشاركة وخارطة الطريق

المرحلة 1: الفهم

يفهم الكوتشز الفريق والأهداف العامة. يفهم أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة المعنيون كوتشينج الفريق معناه ومتطلباته

المرحلة 2: التصميم والاقتراح

تحليل الثغرات؛ تقديم للتوصية بالتدخلات المقترحة، المدة، الوقت؛ تصميم وتزويد المنظمة بالخطة الأولية

المرحلة 3: التعاقد والاتفاق؛

- التعديل والمواءمة مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة بشأن معايير النجاح
- الانتهاء من خارطة طريق المشروع والموافقة عليها (أي المدة، المعالم، المراجعة، التكرار، الجداول الزمنية،.....)

المرحلة 4: التنفيذ

- البدء:
- الاكتشاف: استكشاف وتقييم الوضع الحالي للفريق من خلاله
- توضيح النتائج (أي أهداف الكوتشينج للفريق، أهداف التعلم،.....)
- التعاقد
- الغوص العميق: هي مرحلة إشراك الفريق في توسيع نطاق التفكير والتعرف على العلاقات والذكاء الاجتماعي... تعزيز الوحدة الجماعية للفريق وكفاءات الفريق وفعاليته وتأثير التعلم الجماعي على الفريق داخليًا وخارجيًا

المرحلة 5: الخروج والاستمرارية

الاحتفاظ بالنتائج والتفكير فيها، ودعم الفريق لقياس التقدم الذي أحرزه وكيف يمكن للفريق الإستمرار بذلك مستقبلا

المرحلة 6: القياس والإغلاق والمتابعة

مقارنة أشكال تطوير الفريق

أشكال تطوير الفريق						
في جميع أشكال تطوير الفريق هذه، يكون التركيز على الفريق مقابل أي فرد (أفراد) محددين. وهذا يختلف عن الكوتشينج الفردي 1:1 حيث يكون التركيز على التطوير الفردي ملحوظة: تتناول المشاركة في كوتشينج الفريق على المدى الطويل العديد من المواضيع وقد تستخدم العديد من الأساليب التي يقدمها المدرب أو غيره						
الإطار الزمني	كوتشينج الفريق	تيسير الفريق	بناء الفريق	تدريب الفريق	استشارات الفريق	إرشاد الفريق
	على المدى الطويل + أشكال أخرى	محادثة قصيرة، أو فعالية لمدة 1-5 أيام	فعاليات قصيرة 2 - 5 ساعات	قصير 1-5 أيام	متغير على نطاق واسع	متقطع، ساعات على مدى فترة زمنية طويلة
العملية	الديناميكية الاجتماعية التي تركز على العمل مع الفريق	تيسير الحوار	تمارين	العمل مع الفريق من خلال منهج أو مواد	يشارك الاستشاري الخبرة أو نتيجة التحقيق	مشاركة الارشادا والخبرة
منطقة النمو	تحت إشراف المدرب استدامة	الوضوح من خلال المشاركة الكاملة للفريق	تعزيز العلاقة؛ العمل معًا بشكل أفضل	معرفة أو مهارة جديدة	رؤية إضافية	معرفة جديدة
ديناميكية الفريق والصراعات	جزء لا يتجزأ من التدريب	الحد الأدنى	غالبًا ما يتم تحديد الدافع للتمرين	الحد الأدنى	الحد الأدنى من الاستشارة	الحد الأدنى
الخبير / المالك	الفريق	الميسر والفريق	المدرب	المدرب	المستشار	المرشد

العائد

أشار راعي الفريق إلى نقاط القيمة البارزة:

- تعزيز مشاركة الفريق و القرب والثقة
- بناء و تعزيز مستوى أعلى من السلامة النفسية
- عاونتنا جلسات الكوتشينج على تسليط الضوء على القضايا التي كان الفريق يواجهها بطرق صحية و محترمة و بناءة
- سهلت جلسات الكوتشينج للفريق مساحة تعليمية حيث أدرك الفريق أن هناك مجالا للتغيير إذا جهزت برأيك؛ الأنظمة أو القواعد ليست ثابتة في الصخر
- ساعدت رحلة الكوتشينج الفريق لإدراك أن عليهم واجب ومسؤولية التحدث بدلاً من الاستسلام للسخرية ؛ و توجيههم نحو الأصالة و الشجاعة
- تحول تفاعلات أعضاء الفريق من القيادة الموضعية إلى رؤيتهم المشتركة ؛ وبالتالي ، توجيههم للتركيز أكثر على دمج الأفكار عبر المنظمة

- ممتن جدا للعمل الرائع الذي تم إنجازه , نحن في مكان أفضل بكثير مما وجدوتا عليه عند بداية المشوار .
- لقد تغيرت طريقة عملنا . الآن مهما فعلنا ، فإننا جميعًا مشاركون .
- أصبح الناس أكثر توجهاً ذاتيًا من أي وقت مضى . لدينا مستوى عالٍ من الثقة حيث لم تكن لدينا ثقة من قبل .
- “نحن” تستخدم للحفاظ على بعضنا .
- نحن الآن نتفاعل بشكل واثق معا

زجاجة ماء ترمز إلى تجربتي هنا .

- رمز لكل من يعطي الحياة والماء هو الحياة .
- كل واحد منا يصب في الآخر من أجل المنح و بناء الحياة .
- نحن نكمل مهارات بعضنا البعض لتنمو .
- دعونا نرطب ونصب في بعضنا البعض



التحول من النجاة إلى الازدهار

تقليل الضوضاء

- تقييم الأنشطة وإعداد 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 والغرض من خلال الموظفين الذين "يريدون" ذلك لأنهم ساعدوا في إنشائه



شكرا

Osama Al- Mosa

www.osamaalmosa.com

www.accompleash.com

Accompleash

+ 962 79 6837186,

osama.almosa@accompleash.com

