إطلاق العنان لإمكانات فريقك عن طريق

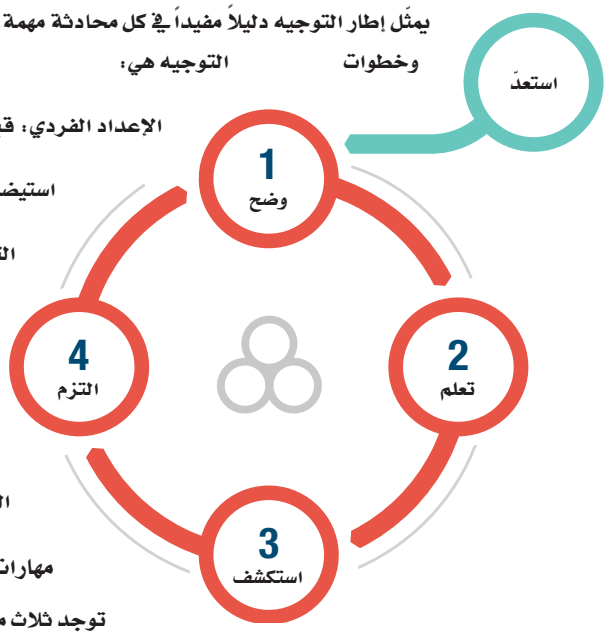
التوجيه™

بناء قادة آخرين عن طريق التغذية الراجعة والتوجيه

يبني القادة الفعالون نظاماً لإنتاج القادة عن طريق تطوير أفراد فرقهم عن قصد. فينظرون إلى أفراد فرقهم من منظور "الإنسان المتكامل"، أي أنهم أشخاص متكاملين من جسد وعقل وقلب وروح. ويستخدمون التغذية الراجعة الإيجابية المتكررة لتعزيز قيم الفريق والتغذية الراجعة الإرشادية لتقويم المسار سريعاً. وأفضل القادة هم أحسنهم في التوجيه. فينتقلون من مرحلة إخبار الآخرين بما عليهم فعله وحل ما يواجههم من مشكلات إلى بناء القدرات باستخدام مهارات التوجيه الثلاث الرئيسية، وهي الاستماع وطرح الأسئلة والتقدير. ويجعلون التوجيه جزءاً رئيسيّاً من ممارسات القيادة اليومية عن طريق إقامة محادثات توجيه رسمية وغيررسمية بانتظام.

نموذج التوجيه

يمثّل إطار التوجيه دليلاً مفيداً في كل محادثة مهمة. ويبدأ إطار التوجيه بالإعداد الشخصي، ويستمر من خلال عمل الموجه ومتلقي التوجيه معاً. وخطوات التوجيه هي:



الإعداد الفردي: قبل كل محادثة، استغرق بعض الوقت في دراسة دوافعك واطرح مخططاتك جانباً. وبعد ذلك يأتي:

استيضاح الأمور معاً: اتفق مع عضو الفريق على الهدف المنشود ثم ضعا إطاراً زمنياً واقعياً للمحادثة.

التعلم بالاستماع: استمع لعضو الفريق بتعاطف لفهم وجهة نظره، وراجع ما سمعته لتتأكد من فهمك له.

استكشاف الخيارات: استخدم الأسئلة العميقة والتقدير لاستكشاف الخيارات، ومهّد الطريق وشارك بأفكارك حسبما يقتضي الأمر.

التزم بالعمل: ادع عضو الفريق للتعهد بالتزامات معينة، وتعهد أنت أيضاً بالتزاماتك لتمهيد الطريق، وضع خطة للمتابعة.

مهارات التوجيه الأساسية الثلاثة

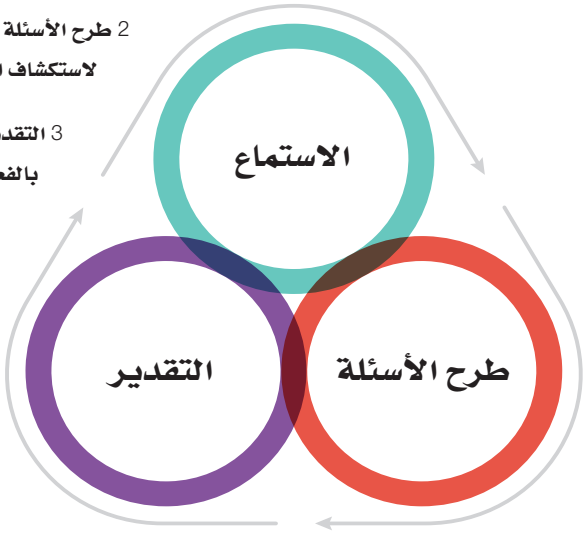
توجد ثلاث مهارات أساسية تشكّل الأساس لأية محادثة توجيه:

1 الاستماع: اطرح افتراضاتك جانباً، والتزم الصمت، وأظهر تعاطفاً ملائماً، وأعد ذكر ما سمعته ولخصه لتتأكد من فهمك له.

© جميع الحقوق محفوظة لشركة فرانكلين كوبي.

2 طرح الأسئلة : اطرح الأنواع الثلاثة من أسئلة التوجيه : الأسئلة التوضيحية من أجل الفهم، والأسئلة المفتوحة لاستكشاف الاحتمالات، والأسئلة العميقة للاستفادة من حل المشكلات بطريقة مبتكرة.

3 التقدير : ساعد الآخرين على التحرر من قيودهم العقلية عن طريق تذكيرهم بالمهارات والموارد التي يملكونها بالفعل.



نهج التغذية الراجعة

يُعَد تقديم التغذية الراجعة الإيجابية بصورة متكررة أسلوباً مهماً لإلهام الأداء الرائع، وبناء ثقافة الفريق عن قصد، وتعزيز قيم الفريق. وتساعد التغذية الراجعة الإرشادية المستهدفة أفراد الفريق على تقويم مسارهم وتحسين أدائهم سريعاً.

اتبع هذا النهج المكون من خطوتين لتقديم التغذية الراجعة :

1. قدّم ملاحظة محددة.
2. صف الأثر.

الوصف	المهارة
يستخدم القائد مهارات التوجيه لإطلاق العنان لإمكانات الآخرين من خلال الاستماع بتعاطف، والطرح الفعّال للأسئلة، وتقدير المهارات والقدرات - ويمكّن القائد الآخرين لابتكار الحلول بأنفسهم.	التوجيه من أجل تحسين الأداء
يطور القائد الآخرين من خلال تشجيعهم على قبول مهام جديدة وصعبة ومليئة بالتحديات - ويقدم التشجيع والدعم - ويمكنه تحديد نقاط القوة وفرص التطور لدى الآخرين.	تطوير المرؤوسين المباشرين
يواجه القائد بوضوح واحترام المشكلات والتحديات المتعلقة بالأداء - ويمكنه تحديد المشكلات الرئيسية، والاستماع بغرض الفهم، ومساعدة أفراد الفريق على التوصل إلى حلول فعّالة، والعمل معاً لوضع توقعات واضحة لتغيير السلوك.	إجراء المحادثات الصعبة
يرى القائد الآخرين على أنهم أشخاص متكاملون يتمتعون بقدرات فطرية - ويُشرِك عقولهم وقلوبهم وجهودهم في سبيل تحقيق أهم الأهداف والأولويات - ويسعى للتوفيق بين المهام والمهارات.	إشراك العناصر الموهوبة

يتضمن المنتج:

. التقييم الذاتي

. كتاب تمارين المشارك المزود بخطة تطبيق

. بطاقات التوجيه

. وحدات عند الطلب

طول الوحدة : 4 ساعات

غير المحدودة

تتيح لك البوابة الإلكترونية FranklinCovey All Access Pass زيادة نطاق الوصول وتحقيق أهداف عملك والتأثير على الأداء باستمرار، حيث تتيح البوابة إمكانية الوصول إلى مكتبة ضخمة تضم المحتوى الذي تقدمه شركة فرانكلين كوفي، والذي يشمل التقييمات والدورات التدريبية والأدوات والموارد المتاحة في الدورات المباشرة أو المباشرة عبر الإنترنت أو الوحدات عند الطلب. لمزيد من المعلومات، تفضل بالتواصل مع شريك عملاء فرانكلين كوفي الخاص بك، أو الاتصال على رقم2244 332 4 971+.

فرانكلين كوفي
ميدل إيست

© جميع الحقوق محفوظة لشركة فرانكلين كوفي.