

# الدليل التعريفي

لبرنامج الإنتاجية الشخصية الفعالة

 تنمية القيادات  
LEADERS DEVELOPMENT



  
LEADERSHIP MANAGEMENT INTERNATIONAL

[www.leadership.com.sa](http://www.leadership.com.sa)

مجلس  
البحرين  
للحريات  
والديمقراطية

# التعريف بالبرنامج



رؤية القيادة

## عن شركة LMI الأمريكية

تم تأسيس شركة (LMI) عام 1966م بواسطة بول جيه ماير، والذي كرس حياته لتغيير قدرات برنامج (LMI) في ما يتعلق بتحفيز العاملين لتحقيق الاستفادة كامل مقدراتهم. وكنتيجة لذلك فإن (LMI) تعرض طريقة مجربة لتحويل الأشخاص ذوي الإنتاج المتوسط إلى قادة يتميزون بالفعالية والإنتاجية العالية.

ويتم تقديم برامج الشركة بـ 23 لغة....وتعمل حاليا في أكثر من 60 دولة حول العالم. وتتميز الشركة بمجموعة من البرامج التدريبية المبنية بطريق التغيير التدريجي، في القيادة والتنظيم الإداري والتسويق والمبيعات.

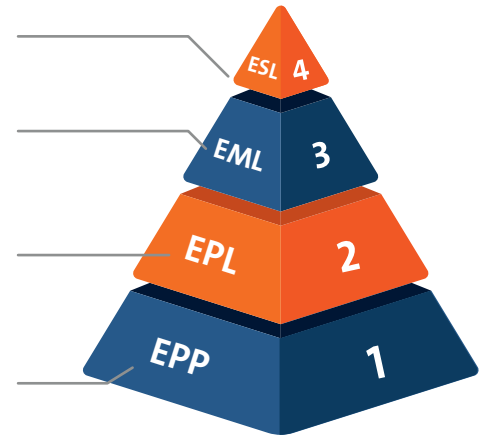
ومركز تنمية القيادات مرخص في تدريب برنامج القائد المتكامل والذي يتكون من أربع مستويات.

## مجموعة القائد المتكامل

القائد المتكامل مجموعة من أربعة برامج مرتبة بتدرج من القاعدة في الأسفل حتى رأس الهرم في الأعلى كما في الشكل أدناه:

ويتكون البرنامج من أربعة مستويات :

4. **القيادة الاستراتيجية:** يهتم القائد القدرة على قيادة المنظمة، القائد الاستراتيجي قادر على تحديد ووضع هدف ورؤية المنظمة، والاستراتيجيات الرئيسية، والهيكل التنظيمي الأمثل، والأشخاص المناسبين في المكان المناسب، والعمليات الأكثر فعالية لتنجح المنظمة.
3. **القيادة التحفيزية الفعالة:** يمكن المتدرب من اختيار وتوظيف الطاقات البشرية وقيادة الآخرين وإلهامهم، والقدرة على تحفيز الأنماط المختلفة من الموظفين، معرفة نظريات التحفيز الذاتي والآخرين، ومساعدة الآخرين لكسب المهارات والخبرات لزيادة فعالية العاملين في المنظمة.
2. **القيادة الشخصية الفعالة:** يركز على بناء رؤى وأحلام واضحة، خطط متكاملة لـ 6 جوانب في الحياة، وآليات التعامل مع الظروف والعقبات الحياتية الشخصية، والحلول تجاه مشاكل الحياة التي تعيق النجاح في الأعمال.
1. **الإنتاجية الشخصية الناجحة:** ويعالج القدرة على إدارة الذات، وإدارة الوقت، وإدارة أولوياتك للعمل على تحقيق أقصى قدر من الفعالية، مهارات أساسية في التفويض والتمكين وزيادة إنتاجية فريق العمل.



رسم هرمي يوضح المستويات الأربعة لبرنامج القائد المتكامل

## حول البرنامج

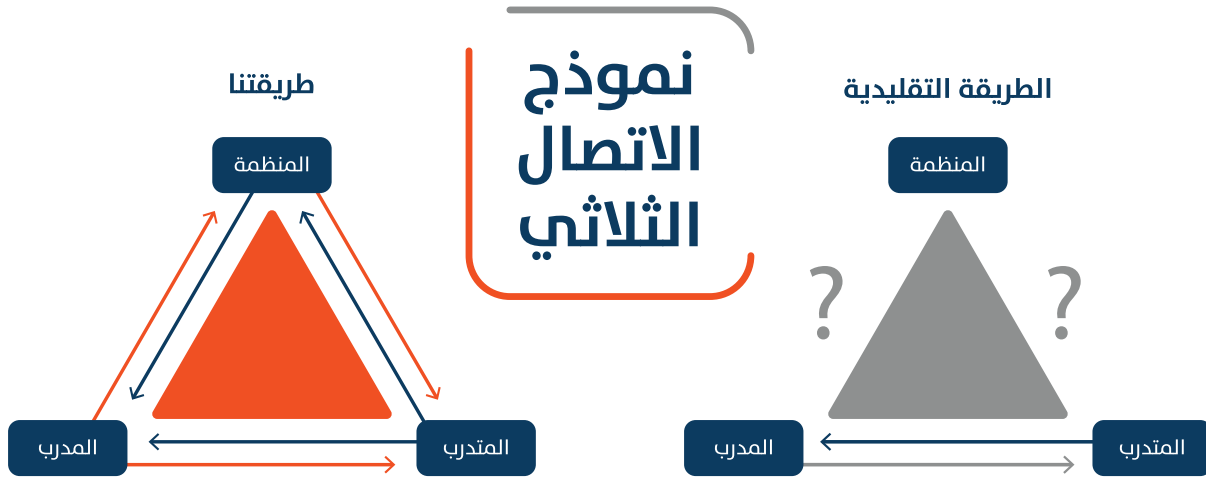
نحن في تنمية القيادات نؤمن بأن القدرات الكامنة في كل فرد هي المفتاح الرئيسي لتجاوز التحديات الإدارية الحديثة والوصول لأفضل النتائج بأذكى الطرق .

### ولذلك يتميز برنامج Total Leader بالتالي:

- تقديم الحقائق التدريبية التي تحتوي على سلوكيات ومهارات متميزة بنيت على خبرات عالمية ومعايير دولية لا تكاد تتوفر إلا في LMI، وتسلم من الشركة الأمريكية الأصلية ولا تستخدم النسخ ولا إعادة الطبع.
- يقوم تلقي المعلومات على نظام تعدد وسائل التعلم وتنوع أساليب تلقي المعلومات وذلك لضمان وصولها بوضوح، وتحقيق الاستيعاب والقناعة الذاتية وتغيير السلوك والتطبيق العملي.
- يعتمد البرنامج على تقديم الميسر Facilitator، ولا يعتمد على نظام المحاضر أو الإلقاء المتعارف عليه، لأن الهدف هو تشجيع الحاضرين على الفهم والمشاركة والتطبيق وليس الإمتاع بالحديث والإلقاء.
- التركيز على تحليل النشاطات عالية العائد على الإنتاجية لكل شخص حاضر، وتفويض النشاطات قليلة أو ضعيفة المردود على الإنتاجية لغيره من المساعدين.
- تغيير النتائج من خلال تغيير العادات والسلوكيات والمواقف، وليس من خلال المحاضرات، حيث يتم رصد الأهداف ومتابعة تنفيذها على الواقع تدريجيا.

## مثلث الإتصال

هو عبارة عن حلقة اتصال ثلاثية تجمع بين ( المشارك في البرنامج، مديره المباشر في العمل، مقدم برنامج ( LMI ) ) ويهدف هذا المثلث إلى الاتفاق على نقاط التطوير، والأهداف المشتركة، وإطلاع المدير المسئول على مراحل تقدم المشارك خلال البرنامج التطويري بشكل أسبوعي.



نعمل بطريقة تفاعلية مع المتدرب والمنظمة لقياس الأثر التدريبي

## تفاصيل برنامج الإنتاجية للشخصية الناجحة

(المستوى الأول من مجموعة القائد المتكامل)

### الدرس الأول: طبيعة الانتاجية

- ما هي الانتاجية؟
- اهم الموارد التي ترفع الانتاجية
- المواقف تجاه التخطيط ووضع الاهداف
- المواقف تجاه الاشخاص الاخرين
- المواقف تجاه الظروف الخارجية
- المواقف تجاه الممارسات والإجراءات
- مواقفك تجاه نفسك
- تصنيف واستخدام أنشطة المكافآت
- انشاء خط اساسي للإنتاجية
- مكافآت تحسين الانتاجية

### الدرس الثاني: تحقيق الاهداف عبر ادارة الوقت

- صورتك الذاتية
- كيفية وضع الاهداف
- دور الاهداف المكتوبة
- ايجاد وقت للتخطيط ووضع الاهداف
- المتابعة والتزويد بالمعلومات
- وضع التصورات في حيز التطبيق



## الدرس الثالث: زيادة الانتاجية عبر التحكم في الاهداف

- وضع الاولويات في كل مناحي الحياة
- التعامل مع الطوارئ
- تقليل الزيارات
- مواقع العمل الفعالة
- قول عبارة "لا"
- حل المشكلات
- التقويم \ دفتر الالتزامات
- التعامل مع زحمة الاوراق
- ادارة الاتصال

## الدرس الرابع: تحسين الانتاجية عبر الاتصال

- وقت الاتصال
- التوضيح مع الاسئلة الهادفة
- توجيهات حول القراءة السريعة
- استخدام التكنولوجيا بكفاءة ودقة
- التعرف على الغير عبر الاتصال
- الاستماع لكل الرسائل
- الكتابة حول الاثار الكبرى
- الاتصال بالمجموعات والفرق

## الدرس الخامس: تمكين الفريق

- فوائد منح الصلاحيات
- المواقف – اهم نقاط منح الصلاحيات والتفويض
- مستويات التفويض

- منح الصلاحيات
- وقت القائد
- تطوير اعضاء الفريق عبر التفويض
- الاتصال والتفويض

## الدرس السادس: زيادة انتاجية الفريق

- ايجاد بيئة تعليمية
- التوقعات الايجابية
- الاجراءات الفعالة
- الاحتفال بالنجاح

- المشاركة في الاهداف وتوصيلها
- تطوير وادارة فرق عمل تدار ذاتيا
- تطوير الافراد
- استراتيجيات اجتماعات الانتاجية
- تحديات الانتاجية

## آليات العمل:

- 1/ تحليل الأداء الحالي للمشاركة:  
يتم تحليل الأداء التنظيمي للمشاركة، وتحليل أبرز التحديات التي تواجهه في العمل وتحويلها إلى أهداف قابلة للقياس.
- 2/ وضع خطة عملية من خلال البرنامج للبدء بالخطوات العملية لتحقيق الأهداف.
- 3/ اللقاءات الأسبوعية، تقييم أسبوعي للتقدم من خلال نماذج الواجبات والالتزامات.
- 4/ التقييم النصفى للمشاركة لما أنجزه خلال ثلاث أسابيع السابقة.
- 5/ اكتمال البرنامج وسجل الإنجازات في 7-8 أسابيع في البرنامج.

## قياس الأثر التدريبي وجلسات الاستشارات:

مما يمتاز به مركز تنمية القيادات للتدريب والاستشارات التركيز على مرحلة ما بعد التدريب والتي تحقق المخرج الحقيقي للبرنامج التدريبي .

وقد اعتمدنا في مركز تنمية القيادات على آلية قياس الأثر التدريبي بمنهجية - كيرك باتريك - والتي تستند على أربعة مستويات:

### المستوى الأول :

ردة الفعل ( اعتقاد المتدربين وشعورهم اتجاه التدريب ).

### المستوى الثاني :

التعلم ( التقدم معرفيا ).

### المستوى الثالث :

السلوك ( التحسن في السلوك والمقدرة على التنفيذ والتطبيق ).

### المستوى الرابع :

النتائج ( الأثر المترتب على التدريب والمنعكس على بيئة العمل وحياة المتدرب )

## وسيتم اختيار المقاييس وفقا للجدول التالي :

م	المستوى	أداة القياس المختارة
1	ردة الفعل	استبانة ما بعد التدريب وتوزع على أضلاع مثلث التدريب: 1. استبانة للمتدرب 2. استبانة للمنظمة 3. استبانة للمدرب
2	التعلم	المقياس القبلي والبعدي
3	السلوك	1. الاتصال المباشر من قبل مركز تنمية القيادات كل أسبوعين على المتدرب لقياس مدى التطبيق. 2. مقابلة شخصية من قبل المدرب للمتدربين بعد شهرين من انتهاء البرنامج تتخللها جلسة استشارية خاصة بكل متدرب
4	النتائج	التواصل مع المنظمة والتواصل مع المدير المباشر لقياس مدى نتائج تحقيق الأهداف المرسومة في بداية كل برنامج تدريبي



تنمية القيادات  
LEADERS DEVELOPMENT

**T** +966 11 2057716

**F** +966 11 2057718

**M** +966 590 102 225

[leadership.com.sa](http://leadership.com.sa)