

# الملخص التنفيذي

مُعد ل: Avery Smart

## تفاصيل التقرير

الموهبة

John Doe, BA

مسئول الموارد البشرية/المسمى الوظيفي

Jane Doe

استشاريو GloCoach

Lance

قائد مشروع GloCoach

Account Manager

الرعاة الذين تمت مقابلتهم

5

التاريخ

23 February 2026

ES

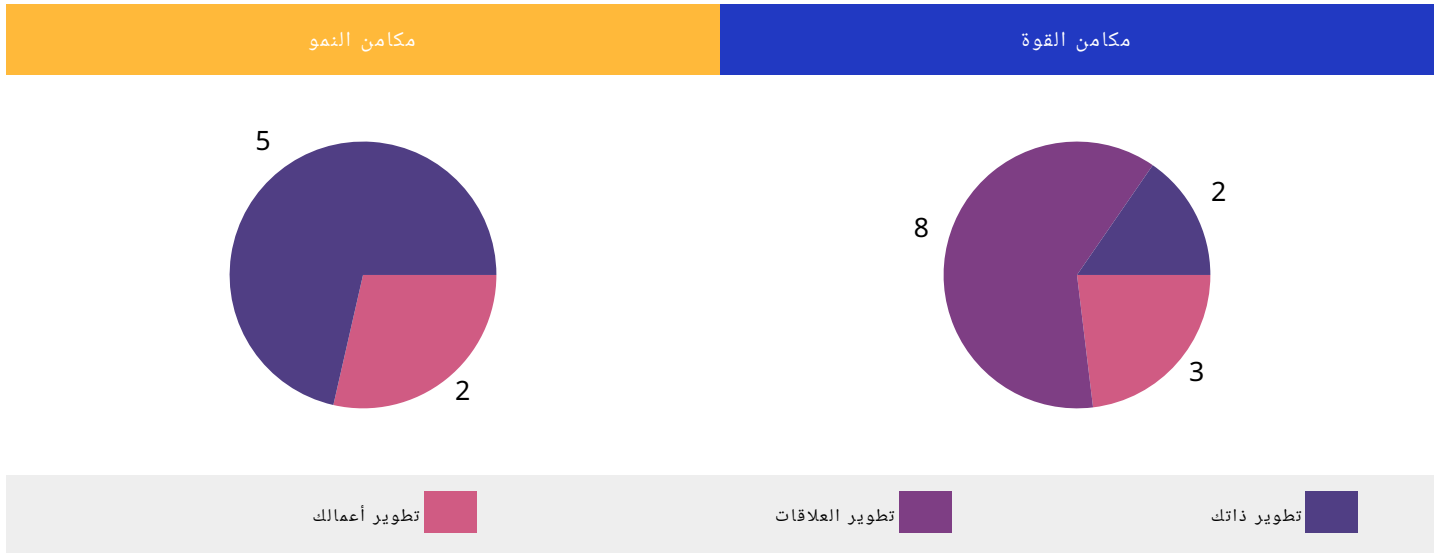
## جدول المحتويات

1. نظرة عامة على التقييم ..... (3)
2. الملخص التنفيذي ..... (4)
3. الاكتشاف الشخصي ..... (7)
4. رؤى متعلقة بالقيم ..... (10)
5. نهجنا ..... (14)
6. نموذج القيادة لدى GloCoach 3.0 ..... (15)

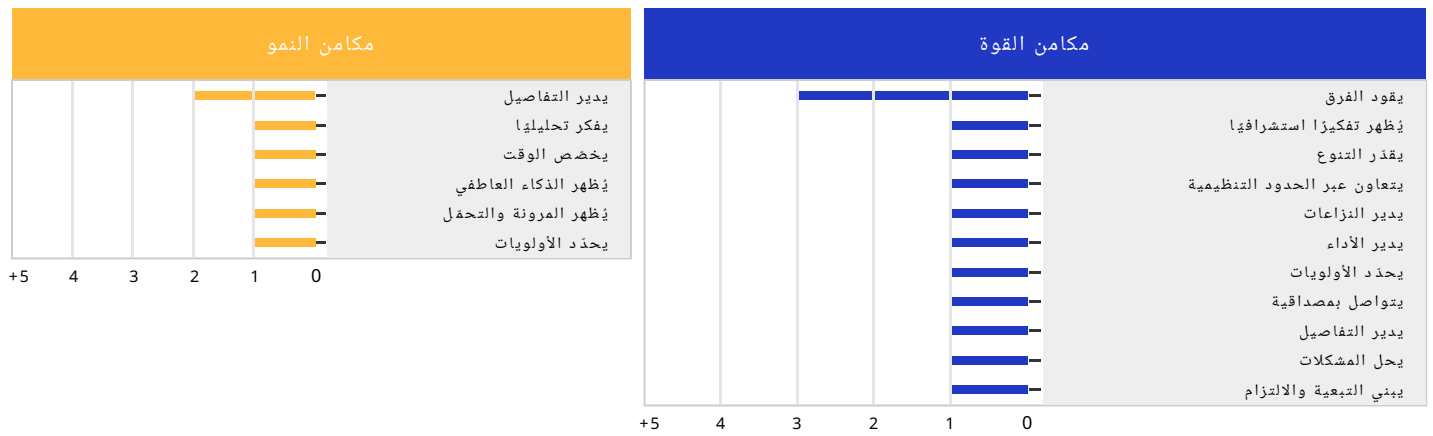


## نظرة عامة على التقييم

توضح المخططات الدائرية التالية توزيع كفاءات القوة وكفاءات النمو كما ذكرها الرعاة وفقًا لمجالات التطوير الثلاثة المختلفة لنموذج القيادة GloCoach. مما يشير إلى وجود اتجاه عالي المستوى لنقاط القوة الملحوظة ومواضيع النمو.



يُبين الجدول التالي جميع كفاءات القوة وكفاءات النمو المذكورة وفقًا لمصطلحات الكفاءات المعزفة في نموذج القيادة GloCoach. لا يُفسر هذا الجدول على أنه تقييم رقمي بل هو بمثابة اكتشاف لكفاءات القوة والنمو وتفاعلاتها المحتملة بالإضافة إلى تحديد مبرر لمجالات النمو الممكنة مع البناء على نقاط القوة.



## الملخص التنفيذي

تم إجراء تقييم قائم على الملاحظة من قبل John Doe لـ GloCoach لتحديد كفاءاته القوية وكفاءاته للنمو والسلوكيات المثالية. شمل ذلك مقابلات سلوكية مع فريق يتكون من 360 رعاة من مستويات مختلفة داخل المنظمة. تم تسجيل نتائج كل مقابلة في مصفوفة بناء المواهب والتي تم مشاركتها مع كل راعٍ للتحقق من دقتها.

تحدد 5 مصفوفات بناء المواهب 11 كفاءة قوية (13 ذكرًا إجماليًا) و6 كفاءات للنمو (7 ذكرًا إجماليًا) كل منها مرتبط بإحدى الكفاءات الـ 32 التي تشكل نموذج القيادة لـ GloCoach (انظر أعلاه).

بالإضافة إلى ذلك أجرت GloCoach مقابلة اكتشاف شخصي مع John لتحديد الكفاءات التي يرغب في تطويرها وكذلك لتحديد تفضيلاته الشخصية فيما يتعلق ببرنامج التدريب المحتمل.

هذا التقرير هو ملخص لجميع الملاحظات التي تم جمعها عبر جميع المقابلات. يهدف إلى سرد قصة توضيحية عن John. من الناحية المثالية يُقرأ هذا التقرير بفضول حول الاكتشاف الشخصي مع تعليق أي حكم مع الانفتاح على مزيد من التطوير.

يجمع John Doe بين سلوك هادئ وداعم مع قيادة حازمة وحاسمة تلهم الثقة وتعزز ثقافة شاملة وتعاونية. تمكنه صرامته الفكرية وتركيزه الاستراتيجي من توضيح الاتجاهات بوضوح وتوجيه التحديات بفعالية وتوحيد الفرق حول الأهداف المشتركة. مكرس ومجتهد يتواصل بوضوح ويدير الأولويات بذكاء ويحقق نتائج مؤثرة باستمرار مما يكسبه الاحترام كمرشد وقائد.

استنادًا إلى رؤى القيمة يركز John Doe حول القيم الأساسية القيادة التوافق مع أصحاب المصلحة وبناء الفريق ويقوده المهمة "لتعزيز علاقات قوية ومنسجمة داخل الفرق، وتحمل المسؤولية عن النتائج أثناء توجيه الآخرين وضمان التوافق مع جميع أصحاب المصلحة لتحقيق الأهداف طويلة الأجل". إنه معرض لخطر الإفراط في تحمل مسؤوليات القيادة مما يؤدي إلى الإرهاق. عند التعاون مع John Doe قد يحتضن الناس التزامه بالتواصل المفتوح والشفافية وقدرته على تعزيز بيئة فريق تعاونية وقيادته الاستباقية والمبادرة مع محاولة تجنب تحميله مسؤوليات دون النظر إلى عبء العمل الحالي أو الفشل في الحفاظ على التواصل مع أصحاب المصلحة أو تجاهل مدخلات الفريق والتعاون.

كما قام John Doe بتحميل 3PA الذي يبدو أنه تقييم شخصية. تشير هذه الرؤى إلى أنه يستفيد من الوعي العاطفي القوي لفهم مزاج أعضاء الفريق وتعيين المهام بشكل مناسب وجمع بين الحزم والضمير لتحديد الأولويات بفعالية والحفاظ على تحفيز فريقه خلال الفترات الصعبة. في الوقت نفسه يظل واعيًا لتحقيق التوازن بين البصيرة العاطفية والعمل الحازم للحفاظ على تفاعل الفريق وأدائه بشكل مستمر.

## مكامن القوة

تصور مجموعة الرعاة John كقائد مدفوع بالهدف يمزج بين الوضوح والشمولية والرؤية الاستراتيجية لتحفيز الناس وإنتاج نتائج ملموسة. عبر ملاحظاتهم يتكرر خيط مشترك: يخلق بيئات يشعر فيها الأفراد بالتقدير والمعلومات والتحفيز مع الحفاظ دائمًا على الصورة الكبيرة في الأفق. الفقرات التالية تجمع بين الكفاءات القوية المحددة التي تدعم هذا السرد.

يقود الفرق ويبني التبعية والالتزام يظهران كعلامات مميزة لمشابكة لأسلوب قيادته. أحد الرعاة التقط جوهر الكفاءة الأولى بملاحظة "يظهر John قدرة رائعة على قيادة الفرق من خلال الاستفادة من نقاط القوة الفردية وتعزيز التعاون وبناء الثقة بين أعضاء الفريق." في الممارسة العملية ينسق المهارات مع المهام ويزيل العقبات ويؤطر غرضًا مشتركًا مقنعًا بحيث تتحرك الطاقة في اتجاه واحد. يتم التعبير عن الكفاءة الثانية من خلال حضور ملهم يجمع الالتزام؛ كما ذكر راعٍ آخر "يظهر John قدرة رائعة على بناء التبعية والالتزام حيث يلهم باستمرار من حوله بإحساس واضح بالغرض والرؤية." معًا تخلق هذه القوة فرقًا موحدة وعالية الأداء تتعامل مع الأهداف الطموحة بثقة.

يتم دفع التميز في التنفيذ بشكل أكبر من خلال يدير الأداء يتواصل بمصادقية ويدير النزاعات. لاحظ أحد الرعاة "يتفوق John في إدارة الأداء من خلال تحديد توقعات واضحة وتقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب ومساءلة أعضاء الفريق عن عملهم." تدعم مقاييسه الشفافة وتوجيهاته البناءة المعايير العالية مع تعزيز النمو. يتم تضخيم الوضوح من خلال التواصل الموثوق "يتفوق John في التواصل بمصادقية من خلال مشاركة المعلومات بطريقة واضحة وموجزة وموثوقة" مما يبقي الجميع متوافقين ومطمئنين. عندما تنشأ التوترات فإن نهجه الهادئ الذي يركز على القضايا في إدارة النزاعات والذي يوصف بأنه "معالجة الخلافات مع التركيز على القضايا بدلًا من الأفراد" يعيد بسرعة التماسك والزخم.

تزدهر الابتكار تحت إشرافه على يحل المشكلات يظهر تفكيرًا استراتيجيًا ويقدر التنوع. يبرز الرعاة طريقة تحليلية وشاملة لحل المشكلات: "John ماهر للغاية في حل المشكلات من خلال البحث الشامل في القضايا والتشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين وتطوير حلول فعالة." من خلال توقع الاتجاهات المستقبلية يصمم هياكل قابلة للتوسع كما يتضح من الملاحظة "يبرز John بعقليته الاستباقية خاصة عند تصميم تدفقات أو وحدات جديدة." الأهم من ذلك أن الأصوات المتنوعة تُعلم هذه الحلول؛ أكد أحد الرعاة "يتفوق John في تقدير التنوع حيث يقدر ويحترم باستمرار وجهات النظر والثقافات والخلفيات الفريدة لزملائه." ينتج هذا الثلاثي من الكفاءات نتائج قوية ومبتكرة تصمد أمام اختبار الزمن.

تحفل مجموعة الرعاة أيضًا بالصرامة التشغيلية من خلال يدير التفاصيل ويحدد الأولويات ومع ذلك يعترفون بأن جوانب كل منها تتطلب تحسينًا مستمرًا. على الجانب الإيجابي أشاد أحد الرعاة بعينه الدقيقة قائلا "يظهر John قدرة رائعة على إدارة التفاصيل حيث يضمن باستمرار أن جميع جوانب المشروع أو الوحدة يتم النظر فيها وتنفيذها بدقة." وبالمثل فإن قدرته على تركيز الجهد حيثما كان الأمر مهمًا تُعجب: "يبرز John بقدرته على تحديد الأولويات بفعالية مما يضمن معالجة الأنشطة الأكثر أهمية وتأثيرًا أولًا." ومع ذلك تشير تعليقات أخرى إلى الإفراط في التمدد: "مجال النمو لـ John يكمن في إدارة التفاصيل"

خاصة في سياق التوثيق" و"تحديد الأولويات هو مجال للنمو لـ John". تشير هذه الملاحظات إلى أنه بينما تدعم كلتا الكفاءتين نجاحه فإن تشديد ممارسات التوثيق وصقل قرارات المقايضة سيزيد من تأثيره بشكل أكبر.

في الختام ترسم البيانات صورة لمحترف يمزج بين القيادة الملهمة والتنفيذ المنضبط ويعزز الشمولية أثناء دفع الابتكار ويحافظ على عين حريصة على كل من المطالب الحالية والفرص المستقبلية. يتم تلخيص ذلك بشكل أفضل من قبل أحد الرعاة الذي لاحظ أن "أسلوب قيادته يزرع الثقة والولاء مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية."

#### مكامن النمو

تري مجموعة الرعاة زخماً واضحاً في رحلة قيادة John لكنها تتفق على عدة مجالات للنمو التي إذا تم تعزيزها ستساعده على ترجمة رؤيته إلى نتائج قابلة للتوسع باستمرار. تبرز ملاحظاتهم نمطاً: أحياناً يتجاوز دافعه الاستراتيجي الروتين التشغيلي والوعي العاطفي اللازمين لترسيخ المبادرات بمرور الوقت. تتخلل التطبيقات مواضيع من التفكير الأعمق والمتابعة المنظمة والطاقة المستدامة مما يمهّد الطريق للكفاءات المحددة التي تلبيها.

**يُظهر الذكاء العاطفي** برز كفرصة رئيسية. يقدر الرعاة حسمه لكنهم يلاحظون لحظات عندما يكون الوعي الأعمق بالتيارات العاطفية للفريق سيعزز الثقة والمشاركة. علق أحد الرعاة "خلال المقابلة لوحظ أن مجال النمو لـ John هو في إظهار الذكاء العاطفي". تطوير هذه الكفاءة يعني التوقف لقراءة الإشارات الدقيقة ودعوة وجهات النظر المتباينة وتعديل نبرة تواصله بحيث لا تطفئ العجلة على التعاطف. يرتبط ارتباطاً وثيقاً بـ **يظهر المرونة والتحمل** حيث تعزز المرونة العاطفية تحت الضغط القدرة على التحمل على المدى الطويل. أضافت نفس مجموعة الرعاة "أشار الراعي إلى أن John يحتاج أحياناً إلى إظهار المرونة". بناء روتين استرداد متعمد ونمذجة التفاؤل في الغموض سيعزز الروح المعنوية للفريق ويضمن رفاهيته الشخصية.

**يفكر تحليلياً** يتحدث عن العمق وراء حله السريع للمشكلات. بينما يقوم بتفكيك القضايا بشكل روتيني يشعر الرعاة أن تحليل البيانات الأعمق والتركيب المنظم سيرفع من توصياته. كما قال أحدهم "ذكر الراعي أن John يحتاج إلى زيادة تفكيره التحليلي بطريقة أعمق". استثمار الوقت لتشكيل الفرضيات واختبار الافتراضات وتوضيح الأفكار بأدلة واضحة لن يعزز القرارات فحسب بل سيبني أيضاً المصداقية مع الزملاء عبر الوظائف الذين يعتمدون على التبرير الكمي.

تؤسس انضباط يخصص الوقت هذه الجهود التحليلية بشكل أكبر. يلاحظ الرعاة ميلاً للاستثمار المفرط في التحديات الفورية مع ترك مساحة محدودة للتفكير أو التوثيق. علق أحدهم "ذكر أن John يخصص الوقت ويحدد الأولويات في مجالات نموه". سيوفر تقويم أكثر توازناً يحمي كتل التفكير وفحوصات أصحاب المصلحة ووسائل الطوارئ الضغوط في اللحظة الأخيرة على الفريق ويشير إلى قيمة التخطيط الاستراتيجي جنباً إلى جنب مع التنفيذ.

تقدم كفاءتان —**يدير التفاصيل ويحدد الأولويات**— طبيعة مزدوجة في مجموعة مهارات John. يُشاد به لمراجعاته الدقيقة للكود وأهدافه الواضحة للسبرينت ومع ذلك يلاحظ الرعاة فجوات عندما لا يتم توثيق هذه العادات أو توازنها عبر المشاريع المتزامنة. لاحظ أحد الرعاة "هناك حالات حيث يكون التوثيق مفقوداً لبعض الميزات والمهام". لاحظ آخر "ذكر أن تحديد الأولويات هو مجال للنمو لـ John". تنشأ التوترات لأن وضوحه على المستوى العالي أحياناً يهمل حفظ السجلات الدقيقة التي تحتاجها الفرق المستقبلية ويمكن أن يؤدي دافعه للعمل إلى طمس الوزن النسبي للمهام عندما تضيق الموارد. سيتيح له تعزيز المعايير المكتوبة ولوحات كانبان المرئية والتسلسل القائم على المعايير الاحتفاظ بحافة التنفيذ الخاصة به مع ضمان الاستمرارية والتركيز.

بشكل عام تتفق مجموعة الرعاة على أن John يستفيد من عقلية استراتيجية قوية ودافع كاريزمي لكنه يمكن أن يعمل على مستوى أعلى من خلال تضمين التحليل المنضبط والتفاصيل الموثقة والحضور المتعاطف والوقت المحمي في إيقاع قيادته. ستخلق هذه التحسينات تأثيراً مضاعفاً—دعم الأداء المستدام وجودة القرار الأكثر حدة وثقافة الفريق الأكثر مرونة. يتم تلخيص ذلك بشكل أفضل من قبل أحد الرعاة الذي لاحظ "يمكن أن يخلق غياب التوثيق هذا صعوبات للفريق حيث قد يكافحون لتذكر ما يجب القيام به أو كيفية التعامل مع مهام معينة سابقاً". معالجة الكفاءات الموضحة أعلاه ستضعه في موضع لتحويل الرؤية إلى تأثير دائم وقابل للتوسع.

#### الاكتشاف الشخصي

بدأ John اكتشافه الشخصي (PD) بالاعتراف بفجوة تقنية واضحة تؤثر على كل من ثقته واستقلاليته اليومية. أشار إلى أنه بينما يحترم لوجهة نظره في تحليل الأعمال فإن غياب مهارات البرمجة العملية والطلاقة في استعلامات قواعد البيانات يجعله يعتمد على زملائه حتى في تقديرات الوقت البسيطة. هذا الاعتماد يبطئ دورات القرار وبكلماته يحد من قدرته على إضافة "وزن حقيقي" في المناقشات التقنية. من خلال تأطير تحديه بشكل ملموس أظهر الوعي الذاتي وكذلك الدافع الداخلي لتعميق قاعدة معرفته بدلاً من مجرد تفويض التفاصيل التقنية للآخرين.

تأمل الموهبة في التأثير المتسلسل لهذه الفجوة: في كل مرة يتوقف فيها ليسأل زميلاً عن المعلومات يتوقف الزخم العام للمشروع وتضعف مصداقيته كمنظم. ربط القضية ليس بعبء العمل أو التعقيد بل باكتساب المهارات البحتة مما يبرز عقلية التعلم المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بفكر تحليلياً ويدير المشاريع. يتجلى تصميمه على سد الفجوة من خلال جلسات الدراسة الذاتية المسائية في SQL والمشاركة في مراجعات الكود غير الرسمية وهي سلوكيات توضح نهجاً استباقياً نحو إتقان الشخصي وتقديراً ناشئاً للتعلم المستمر.

تم اختيار **يجسد الخبرة الوظيفية** كأولوية نموه الوحيدة. أوضح أن إتقان منطق البرمجة الأساسي وكتابة استعلامات SQL فعالة وفهم بنية النظام سيمكنه من التحقق من الجداول الزمنية بشكل مستقل والتحدث بسلطة في اجتماعات تصميم الحلول وتحمل جزءاً أوسع من ملكية المشروع. كما قال "هذه ليست مسألة تعقيد أو إدارة الوقت بل مسألة اكتساب المعرفة اللازمة للعمل بشكل أكثر استقلالية". من خلال رفع هذه الكفاءة يتوقع تعزيز التعاون مع المطورين وتسريع سرعة القرار وتعزيز هويته المهنية كمحلل شامل يمكنه ربط المتطلبات الوظيفية بالجهد الفني الحقيقي.

ردد فريق 360 هذا التركيز: أبرز الرعاة إمكاناته التحليلية لكنهم شجعوه على الغوص أعمق في الكومة التقنية لزيادة المصداقية. يشير التوافق الوثيق بين حاجته المحددة ذاتيًا وملاحظات الرعاة إلى مستوى عالٍ من البصيرة مما يضع أساسًا قويًا للتطوير المستهدف في خطط النمو الفردية القادمة (IGP).

### التوصية

تم الاعتراف على نطاق واسع بالدقة التي يجلبها John للمشاريع ومع ذلك تشير كل من مجموعة الرعاة والبيانات إلى أن تحسين **يدير التفاصيل** سيفتح تأثيرًا أكبر. وصف أحد الرعاة الصورة المثالية بأنها "John يضمن أن كل ميزة ومهمة مصحوبة بتوثيق شامل يوضح كل خطوة والمعلومات ذات الصلة". تعميق هذه الكفاءة سيساعده على تحقيق التوازن بين الصرامة والسرعة وتجنب التعديلات في المراحل المتأخرة التي يمكن أن تنشأ عندما تكون المعلومات مشتتة. من خلال تطوير هذه الكفاءة يمكنه أيضًا دعم رغبته في تحسين إتقانه التقني وأن يصبح نقطة مرجعية أكثر موثوقية لأسئلة الفريق الوظيفية.

منطقة التركيز التالية هي **يحدد الأولويات**. يلاحظ الرعاة أنه عندما تضيق المواعيد النهائية فإن غريزة John لمعالجة تيارات متعددة في وقت واحد أحيانًا تخفف الزخم العام؛ يرون فرصة لتطبيق الحسم الذي يظهره بالفعل في قيادة الفرق لتأسيس تسلسل أوضح للعمل. تم التقاط السلوك المثالي من قبل راعٍ قال "يمكنه تسهيل المناقشات لتحديد الأولويات الأكثر أهمية وضمان أن الجميع واضعون بشأن أدوارهم ومسؤولياتهم". بناءً على تسلسل منضبط سيمكنه من الاستفادة من قوته في إدارة الأداء مع تقليل ضغط الفريق ورفع جودة التسليم. من خلال تطوير هذه الكفاءة يمكنه أيضًا دعم رغبته في تحسين عمق واتساع مساهماته الوظيفية من خلال وقت تعلم أكثر تركيزًا.

أخيرًا سيعزز تطوير **يظهر الذكاء العاطفي** التأثير الإيجابي لـ John بالفعل على الثقافة. قدم أحد الرعاة الرؤية الطموحة: "يمكنه تسهيل المناقشات المفتوحة حول التحديات وتشجيع أعضاء الفريق على التعبير عن مخاوفهم". سيساعده التوافق المستمر مع الإشارات العاطفية للزملاء على اكتشاف المشكلات مبكرًا ونزع فتيل التوترات قبل أن تتصاعد وتعزز البيئة الشاملة التي يقدرها. ستعزز هذه الكفاءة أيضًا نقاط قوته المعترف بها في بناء التبعية والتعاون مما يمكنه من الإلهام بالتعاطف وكذلك الرؤية. من خلال تطوير هذه الكفاءة يمكنه أيضًا دعم رغبته في تحسين جودة العلاقات التي تدعم مسؤولياته القيادية التقنية المتزايدة.

سيقوم GloCoach بتسجيل تقييم الراعي لكفاءة الموهبة في كل قدرة قبل بدء برنامج التدريب. وإذا اختيرت أي قدرة من القدرات التالية كهدف لبرنامج التدريب من قبل المدرب والموهبة فسنتطلب كذلك تقييم الراعي لكفاءة الموهبة في تلك القدرة بعد اكتمال البرنامج. سيوفر ذلك قياسًا كميًا لإظهار تقدم الموهبة نحو الهدف.

تجدر الإشارة إلى أن تحديد الهدف المناسب لبرنامج التدريب متروك في النهاية للموهبة والمدرب بناءً على بيانات هذا التقرير وتطلعات الموهبة ومدة البرنامج.

## الاكتشاف الشخصي

### أكبر التحديات

يواجه John تحدي تعزيز خبرته التقنية خاصة في فهم البرمجة واستعلامات قواعد البيانات مثل SQL. هذا التحدي مهم لأنه يؤثر بشكل مباشر على قدرته على تقدير الجداول الزمنية للمشاريع بشكل مستقل والمساهمة بشكل أكثر فعالية في المناقشات التقنية داخل فريقه. بدون هذه الكفاءة التقنية يجد John نفسه يعتمد على الآخرين لتقديرات الوقت مما يمكن أن يبطئ تخطيط المشاريع ويقلل من استقلاليته في إدارة المهام.

يمتد تأثير هذا التحدي إلى ما هو أبعد من دوره الفردي حيث يؤثر على كفاءة وسير العمل لفريقه بأكمله. بعدم قدرته على قياس الوقت المطلوب للمهام التقنية بدقة يجب على John التشاور بشكل متكرر مع أعضاء الفريق مما يمكن أن يعطل تركيزهم ويعيق الإنتاجية العامة. يدرك أن تحسين مهاراته التقنية لن يفيد أدائه الشخصي فحسب بل سيدعم الفريق في تحقيق تنفيذ مشاريع أكثر سلاسة وتخطيط أفضل.

لمواجهة هذا التحدي اتخذ John خطوات استباقية من خلال تخصيص الوقت لتعلم SQL وبناء مهارات حل المشكلات المنطقية. يعتقد أن إتقان هذه المجالات سيمكنه من تقدير الجداول الزمنية بدقة أكبر وتقليل اعتماده على الآخرين. يعكس John أن هذه ليست مسألة تعقيد أو إدارة الوقت بل مسألة اكتساب المعرفة اللازمة للعمل بشكل أكثر استقلالية. الكفاءة الأكثر صلة بهذا التحدي هي يجسد الخبرة الوظيفية حيث تركز على تطوير المهارات التقنية المطلوبة لدوره. العوامل الخارجية مثل متطلبات المشروع المتطورة والحاجة إلى التخطيط الدقيق تؤكد على أهمية هذا التحدي. يوضح التزام John بالتعلم المستمر عزمه على التغلب على هذه العقبة وتعزيز مساهماته في الفريق.

## مجال التركيز

### مجال التركيز 1: يجسد الخبرة الوظيفية

مجال التحسين الرئيسي لـ John هو تطوير خبرته التقنية بشكل أكبر خاصة في البرمجة واستعلامات قواعد البيانات مثل SQL. هذا التركيز مهم لأنه سيسمكه من تقدير الجداول الزمنية للمشاريع بشكل مستقل والمساهمة بشكل أكثر فعالية في المناقشات التقنية مما يقلل من اعتماده على الآخرين للحصول على المعلومات. من خلال تعزيز مهاراته التقنية يهدف John إلى تحسين أدائه كمحلل أعمال ودعم فريقه في تحقيق تخطيط وتنفيذ مشاريع أفضل. يدرك أن إتقان هذه المهارات ضروري لنموه المهني ويعمل بنشاط على هذا المجال كأولوية رئيسية له.





## وصف الموهبة

يوصف John كشخص فعال يحافظ على بيئة إيجابية ويستمر في العمل بطريقة ممتعة. يراه الأصدقاء والزلاء كعامل مجتهد وعضو فريق وشخص يحفز الآخرين مع ضمان إتمام المهام.

### وصف الموهبة بناءً على تقييم الطرف الثالث (3PA)

أقر John بأن وعيه العاطفي يساعده على فهم مزاج أعضاء فريقه وتعيين المهام وفقاً لذلك. وافق على اعتراف التقييم بحزمه وضميره مشيرًا إلى أن هذه القوة تمكنه من تحديد الأولويات والحفاظ على تحفيز فريقه خلال الفترات الصعبة.

### تفسير 3PA (باستخدام من مستندات 3PA المرفوعة)

لقد قمنا أيضًا بمراجعة 3PA الخاص بك والذي يبدو أنه نتائج من اختبار الشخصية BigFive - اختبار سمات الشخصية BigFive مفتوح المصدر ومجاني ونقدم المنظورات التالية للنظر فيها:

#### تحديد نظام القيم الأساسي

نقاط القوة الرئيسية: يظهر John مستويات عالية من الاجتماعية والحزم والوعي العاطفي مما يؤثر بشكل إيجابي على قدرته على بناء علاقات قوية وقيادة الفرق بفعالية. يدفعه ضميره وتوجهه نحو الأهداف إلى تحديد أهداف واضحة والسعي لتحقيقها بعزم.

مناطق الخطر: قد يواجه John حساسية متزايدة تجاه التوتر والتغذية الراجعة السلبية كما هو مبين في ارتفاع العصابية والوعي الذاتي. قد يكون أيضًا معرضًا لخطر الإفراط في التمدد أو النضال مع الاعتدال إذا لم يكن حذرًا في إدارة عبء العمل.

القيم والمبادئ التوجيهية: يقدر John المساءلة والتعاون والإنجاز والتي توجه تفاعلاته واتخاذ قراراته. تمكنه هذه القيم من تعزيز الثقة والانسجام داخل الفرق ولكن قد تؤدي أيضًا إلى ضغط ذاتي إذا لم يتم تحقيق التوازن.

#### ربط السمات بكفاءات GCLM:

#### القوة

يقود الفرق: تتماشى الاجتماعية والحزم لدى John مع هذه الكفاءة حيث يحفز ويوجه الآخرين بشكل طبيعي نحو الأهداف المشتركة.

يُظهر الذكاء العاطفي: يدعم الوعي العاطفي والتعاطف لدى John ديناميكيات الفريق الإيجابية والتواصل الفعال.

#### النمو

يجسد الخبرة الوظيفية: يعكس تركيز John على تطوير المهارات التقنية منطقة نمو حيث ستعزز الخبرة المتزايدة من فعاليته في دوره.

يدير التفاصيل: تحسين الانتباه إلى التفاصيل التقنية وتقدير المشاريع سيعزز من مساهماته في الفريق بشكل أكبر.

## رؤى متعلقة بالقيم

### تحليل توزيع القيم

#### التفسير

John can leverage these values collectively for personal and professional growth by fostering strong leadership, ensuring alignment among stakeholders, and building cohesive teams. By integrating these values, he can create a collaborative environment that supports both individual and organizational success.

• يمتلك الموهوب قيماً عبر جميع المجالات، وبالتالي مجموعة قيم متوازنة.

• يمتلك الموهوب نهجاً منضبطاً ودافعاً ذاتياً لتحقيق أهداف العمل.

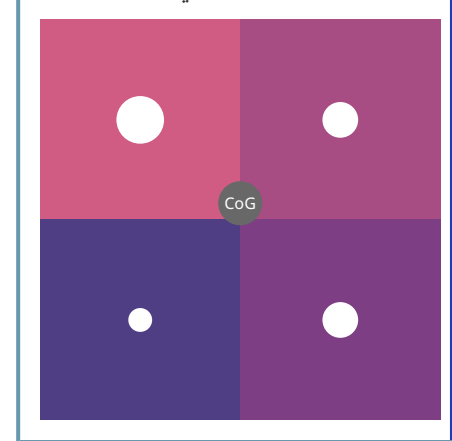
• يتفوق الموهوب في تحقيق النتائج عبر العلاقات.

• يقع مركز ثقل القيم (CoG) لدى الموهبة في المنتصف، مما يعكس نهجاً متوازناً وشاملاً عبر جميع مجالات التطوير.

العمل

الذات

#### الرسم البياني



الذات

العلاقات

ملاحظة: يمثل حجم الفقاعة العدد النسبي للقيم المحددة في كل ربع.

### القيم الشخصية

|                         |                      |                |
|-------------------------|----------------------|----------------|
| 3. القيادة              | 2. الدافع            | 1. الإرشاد     |
| 6. بناء العلاقات        | 5. المصادقة          | 4. المبادرة    |
| 9. موازنة أصحاب المصلحة | 8. تمحور حول الأهداف | 7. بناء الفريق |

#### عبارات تصف القيم الشخصية التسع

- تقدر بشدة بناء علاقات قوية والحفاظ على الانسجام داخل الفريق.
- تأخذ المساءلة على محمل الجد وتضمن متابعة المهام.
- لديك عقلية موجهة نحو الأهداف دائماً ما تركز على أهدافك طويلة الأجل.
- تستمتع بمساعدة الآخرين على النمو مع ميل طبيعي نحو التوجيه.

## رؤى متعلقة بالقيم

### بيان رسالتك الشخصية

لتعزيز علاقات قوية ومنسجمة داخل الفرق □ وتحمل المسؤولية عن النتائج أثناء توجيه الآخرين وضمان التوافق مع جميع أصحاب المصلحة لتحقيق الأهداف طويلة الأجل.

## القيم الأساسية والمبادئ ونقاط القوة

### القيمة الأساسية 1 - القيادة

المبدأ: اتخاذ المبادرة والقيادة بالقوة □ وضمان بدء المهام على الفور بدلاً من انتظار الآخرين.  
نقطة القوة: يظهر القيادة الاستباقية والاستعداد لتحمل المسؤولية عن نتائج الفريق.

### القيمة الأساسية 2 - التوافق مع أصحاب المصلحة

المبدأ: الحفاظ على الشفافية من خلال إبقاء جميع أصحاب المصلحة على اطلاع حول العمليات والقرارات.  
نقطة القوة: يضمن التواصل الواضح والتوافق بين جميع الأطراف المشاركة في مهمة.

### القيمة الأساسية 3 - بناء الفريق

المبدأ: التأكيد على الإنجاز الجماعي □ معتقداً أن الفريق يمكنه تحقيق المزيد مما أكثر من أي فرد بمفرده.  
نقطة القوة: يبني روابط فريق قوية ويشجع التعاون لتحقيق نجاح أكبر.

## الأعلام الصفراء والمناطق مع عناصر العمل

### القيادة

العلم الأصفر: في السابق □ كان هناك ميل للإفراط في تحمل مسؤوليات القيادة □ مما يؤدي إلى الإرهاق.  
عصر العمل: الآن □ يتحقق John من عبء العمل قبل اتخاذ المبادرة ويفوض المهام عند الضرورة للحفاظ على التوازن.

### أصفر المنطقة

## رؤى متعلقة بالقيم

### انتهاك القيم والتوصيات

**السيناريو:** ينتهك أحد أعضاء الفريق إحدى القيم الأساسية لـ John مثل عدم التوافق مع ثقافة الفريق أو التوقعات.  
**الاستجابة العاطفية:** يبقى هادئاً ويتجنب التهيج ويركز على الحوار البناء.  
**الاستجابة السلوكية:** يقترب John من الفرد بهدوء ويشرح كيف تؤثر أفعاله على الفريق وبيئة العمل.

**التوصية:** مواصلة معالجة انتهاكات القيم من خلال التواصل المفتوح والتعليم وتعزيز أهمية ثقافة الفريق والتوافق.

### تفسير القيم واقتراحات للآخرين

#### تجنب:

- ✗ تحميل المسؤوليات دون النظر إلى عبء العمل الحالي.
- ✗ نقص التواصل مع أصحاب المصلحة.
- ✗ تجاهل مدخلات الفريق أو التعاون.

#### عند التعاون:

- ✓ تشجيع التواصل المفتوح والشفافية.
- ✓ تعزيز بيئة فريق تعاونية.
- ✓ دعم القيادة الاستباقية والمبادرة.

#### تركيز خاص على القيم الأساسية:

لا توجد بيانات متاحة.

#### الاحتياطات:

- \*تقييم عبء العمل بانتظام قبل تولي مهام جديدة.
- \*تفويض المسؤوليات عند الضرورة.
- \*الحفاظ على التواصل الواضح مع جميع أصحاب المصلحة.

## رؤى متعلقة بالقيم

### التأملات والخطوات التالية

#### التأملات:

- يظهر John التزامًا قويًا بالقيادة والتوافق مع أصحاب المصلحة وبناء الفريق.
- إنه استباقي في معالجة مجالات نموه ويقدر التواصل المفتوح.
- يدعم نهجه في إدارة عبء العمل وتفويض المهام بيئة فريق صحية.

#### الخطوات التالية:

- مواصلة تطوير الخبرة التقنية لتعزيز الفعالية الوظيفية.
- الحفاظ على القيادة المتوازنة من خلال تقييم عبء العمل بانتظام وتفويض المهام عند الحاجة.
- تعزيز التوافق مع أصحاب المصلحة من خلال التواصل الشفاف والتحديثات المنتظمة.

## نهجنا

## محورها الإنسان. مدعومة بالذكاء الاصطناعي.

يعتمد نهجنا على التقييم المعتمد على الملاحظة ☐ وهي عملية منظمة وقائمة على البيانات تُبرز نقاط القوة السلوكية لدى المواهب ☐ وأنماط الفعالية ☐ وفرص التطوير. ويرتكز الـ OBA على نموذج القيادة **GloCoach** ☐ الذي يضم 32 كفاءة قيادية ☐ والمقسمة إلى ثلاث فئات تطويرية. ومن خلال مواءمة سلوكيات المواهب مع هذا النموذج الشامل ☐ نوّفر رؤية واضحة وموحدة وغير متحيزة لكيفية أداء الأفراد عبر الأبعاد القيادية الأساسية. وهذا يجعل الـ OBA أداة تشخيصية مستقلة وقوية تدعم مناقشات الأداء ☐ وتخطيط التعاقب الوظيفي ☐ واتخاذ قرارات تطويرية موجهة داخل المؤسسات.

وبالإضافة إلى الاكتشاف الشخصي من قبل الموهبة ☐ يُعد إشراك راعي جزءًا أساسيًا من عملية الـ OBA — وهم أصحاب مصلحة مختارون بعناية من البيئة المهنية للموهبة ☐ ومسؤولون عن دعم نموها والاستثمار فيه ☐ وبالتالي رعاية تطویرها. وتسهم مدخلاتهم في ضمان مواءمة أولويات تطوير الموهبة مع الأهداف التنظيمية.

كما يتضمن الـ OBA توصيات التطوير ☐ والمقصود بها أن تكون محفزات للنقاش وليست صفات ثابتة. ويتم توليد هذه التوصيات عبر منطق واضح: تحديد الموضوعات الأكثر تكرارًا ☐ وإبراز المجالات المتوافقة مع تصوّر الموهبة لذاتها ☐ مع التأكيد على نقاط القوة التي يمكن البناء عليها بشكل أكبر. ويضمن ذلك أن تكون الرؤى ذات صلة ومتوازنة ومبنية على بيانات سلوكية واقعية ☐ بما يمكن من حوارات تطويرية منتجة وموجهة نحو المستقبل — دون أحكام أو تصنيفات.

وبالإضافة إلى تقرير الـ OBA الختامي ☐ قد يتلقى الأفراد أيضًا خطط النمو الفردية ☐ الذي يلخص الرؤى الرئيسية المستخلصة من الـ OBA في مجالات تطوير مركزة وقابلة للتنفيذ. ويساعد الـ IGP الأفراد على فهم ما ينبغي العمل عليه ولماذا ☐ ويوفّر نقطة انطلاق عملية للتأمل والنمو الذاتي الموجه. كما يوضّح نقاط القوة التي يمكن توظيفها بفاعلية أكبر ☐ والأنماط السلوكية التي قد تُقيد الأداء أو الأثر القيادي.

## نموذج القيادة لدى GloCoach 3.0

يستند نموذج القيادة لدى GloCoach إلى 32 كفاءة سلوكية حددها لدى القادة الاستثنائيين. وهي منظمّة في ثلاثة مجالات: تطوير العلاقات، وتطوير عملك، وتطوير الذات. القادة الذين يُظهرون هذه السلوكيات باستمرار يحققون نتائج غير عادية. ومع ذلك، يمتلك معظم الناس «مكامن نمو» — أو عادات معيقة أو كفاءات غير مكتملة تكون مضادة أو منقوصة عن السلوكيات أدناه.

| تطوير ذاتك            | تطوير العلاقات              | تطوير أعمالك                   |
|-----------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| يتواصل بمصادقية       | يؤثر في الآخرين             | يتبنى التغيير                  |
| يجسد الخبرة الوظيفية  | يبني التبعية والالتزام      | يتخذ القرارات                  |
| يخصّص الوقت           | يتعاون عبر الحدود التنظيمية | يحدد الأولويات                 |
| يدير التفاصيل         | يدير الأداء                 | يحل المشكلات                   |
| يدير المشاريع         | يدير النزاعات               | يدفع نحو تحقيق النتائج         |
| يُظهر الذكاء العاطفي  | يركّز على العملاء           | يُظهر المبادرة                 |
| يُظهر الشجاعة         | يطور المواهب                | يُظهر المرونة في العمل         |
| يُظهر الفضول          | يفوّض المهام                | يُظهر تفكيرًا استراتيجيًا      |
| يُظهر المرونة والتحمل | يقدر التنوع                 | يفكر بشكل استراتيجي            |
| يعرض حضورًا قياديًا   | يقود الفرق                  | يفكر تحليليًا                  |
|                       | يقود بتواضع                 | يفكر على مستوى المؤسسة بأكملها |

## تطوير ذاتك

- **يتواصل بمصادقية:** القدرة على استخدام الاتصالات الكتابية والشفوية لمشاركة المعلومات والرؤى بطريقة فعالة وموثوقة تبني المصادقية مع أصحاب المصلحة.
- **يجسد الخبرة الوظيفية:** القدرة على إظهار مجموعة المهارات الفنية والمعرفة التقنية اللازمة للنجاح في دور محدد وتجسيد المعرفة العميقة والتنفيذ المتقن للمسؤوليات المحددة.
- **يخصّص الوقت:** القدرة على التخطيط الفعال وتنظيم الوقت لتحقيق المهام والوفاء بالمواعيد النهائية لتحقيق أفضل النتائج.
- **يدير التفاصيل:** القدرة على ضمان اكتمال ودقة المعلومات والعمل من خلال التركيز على التفاصيل والعناصر الدقيقة في المهام.
- **يدير المشاريع:** القدرة على التخطيط والتنظيم والاستفادة القصوى من الموارد والإشراف على المشاريع وقيادتها ضمن الجداول الزمنية مع إشراك فعال لأصحاب المصلحة عبر الوظائف المختلفة.
- **يُظهر الذكاء العاطفي:** القدرة على الوعي بدinاميكيات مكان العمل وفهمها والحفاظ على الأدوار الوظيفية وتنظيم المشاعر بفعالية في مجموعة متنوعة من الظروف.
- **يُظهر الشجاعة:** القدرة على الثقة في الخبرة والحكم الذاتي من خلال إظهار عقلية تتحدى الأعراف التقليدية في المواقف غير المؤكدة واتخاذ المخاطر التي تمكن الفريق من مواجهة التحديات بثقة وإنتاجية وتحقيق نتائج إيجابية.
- **يُظهر الفضول:** القدرة على تقدير ما لا نعرفه ورؤية القيمة في التعلم المستمر.
- **يُظهر المرونة والتحمل:** القدرة على التعامل بفعالية مع التحديات والتعافي من الانتكاسات وتحديد الفرص والحفاظ على النشاط المستمر من أجل السلامة النفسية والعافية الشخصية والتفاعل الإيجابي للفريق.
- **يعرض حضورًا قياديًا:** القدرة على إظهار الثقة والكرامة بصدق ووعي في الأدوار الوظيفية من خلال التواصل اللفظي وغير اللفظي بمهارة داخل الفريق وتعديل النهج بمهارة عند التعامل مع الإدارة العليا.



## تطوير العلاقات

- يؤثر في الآخرين: القدرة على استخدام الخبرة والبصيرة لإلهام الآخرين وإقناعهم وتحفيزهم على تغيير وجهات نظرهم وسلوكياتهم عند الحاجة.
- يبني التبعية والالتزام: القدرة على بناء غاية ورؤية للمستقبل وإلهام الآخرين للانضمام إلى الرحلة.
- يتعاون عبر الحدود التنظيمية: القدرة على تطوير العلاقات التعاونية والحفاظ عليها وتعزيزها خارج الفريق المباشر.
- يدير الأداء: القدرة على تحديد التوقعات وتقديم التغذية الراجعة والمساءلة وقياس النتائج وتقديرها والتواصل بشأن القضايا بسرعة وفعالية.
- يدير النزاعات: القدرة على حل الخلافات والنزاعات من خلال التركيز على المشكلة وليس على الشخص مما يقلل الاحتكاك غير الضروري ويزيد من التوافق وإحراز تقدم في الأولويات.
- يركز على العملاء: القدرة على التنبؤ بفعالية باحتياجات العملاء الداخليين والخارجيين وتلبية توقعاتهم والعمل كمناصر لهم.
- يتطور المواهب: القدرة على تقييم مهارات ومواهب أعضاء الفريق بانتظام والاستثمار المستمر في تطوير الأفراد وإعدادهم لأدوار مستقبلية.
- يفوض المهام: القدرة على تمييز وتفويض المهام بناءً على نقاط القوة الفردية مع تحديد ما يناسب الشخص نفسه وما يدعم نمو الآخرين كمديرين وقادة.
- يقدر التنوع: القدرة على تقدير واحترام والترحيب بوجهات النظر والثقافات والخلفيات المتنوعة للآخرين في بيئة العمل وعند التفاعل اجتماعياً.
- يقود الفرق: القدرة على الاستفادة المستمرة من نقاط القوة الفردية وتعزيز التعاون والثقة واستخدام التواصل الواضح لتوجيه الفريق وتحفيزه نحو تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة.
- يقود بتواضع: القدرة على وضع احتياجات الآخرين في المقام الأول وخدمتهم باحترام وكرامة بهدف تمكين الأفراد والفرق من تحقيق كامل إمكاناتهم.

## تطوير أعمالك

- **يتبنى التغيير:** القدرة على التكيف بنجاح و رؤية التغيير كحركة طبيعية في العمل والتواصل بشأن استراتيجيات التغيير بأسباب مقنعة ومدعومة وقيادة الآخرين عبر المبادرات الجديدة لتنفيذ فعال لقدرات المؤسسة.
- **يتخذ القرارات:** القدرة على تقييم الخيارات وتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين واتخاذ قرارات محددة في الوقت المناسب.
- **يحدد الأولويات:** القدرة على تحديد وترتيب المهام الصحيحة ومجالات التركيز بما يتناسب مع القيود والمقايضات لزيادة الإنتاجية.
- **يحل المشكلات:** القدرة على تحديد المشكلات والعقبات ووضع خطة واضحة وحل المواقف بفعالية.
- **يدفع نحو تحقيق النتائج:** القدرة على التركيز على النتائج والإصرار على المبادرة في الأمور التي تحقق تلك النتائج.
- **يظهر المبادرة:** القدرة على تقييم الموقف وتحديد ما يجب القيام به وتحمل مسؤولية الحل بشكل استباقي.
- **يظهر المرونة في العمل:** القدرة على التعلم وتعديل النهج وفقًا للتغيرات في البيئة وفرص العمل الجديدة.
- **يظهر تفكيرًا استشرافيًا:** القدرة على استشراف الاتجاهات المستقبلية وتطوير حلول مبتكرة استباقية واتخاذ الخطوات المناسبة للتقدم وتقليل المخاطر.
- **يفكر بشكل استراتيجي:** القدرة على التحليل والتخطيط واتخاذ قرارات استراتيجية بمنظور قصير أو متوسط المدى والنظر في المسارات المختلفة نحو مستقبل مركز وتوقع العواقب والمقايضات المرتبطة بكل مسار مع تقليل المخاطر.
- **يفكر تحليليًا:** القدرة على جمع المعلومات المعقدة ومعالجتها واستخلاص الأفكار منها وتفسيرها لتكوين وجهة نظر مدروسة.
- **يفكر على مستوى المؤسسة بأكملها:** القدرة على رؤية المؤسسة ككل وتقدير الموازنات الوظيفية المرتبطة بخيارات الحلول المتعددة.