

SGL Coach

وصف المنتج

يساعدك SGL Coach على فهم تجاربك وتجربة طرق جديدة للتصرف. يمكنك استخدام اللغة التخصصية نفسها في الفرق وفي جميع أنحاء المنظمة. يقدم المنتج ثلاثة مستويات للاشتراك. يدعم مستوى شخصي التنمية الذاتية. ويضيف مستوى الفريق المحتوى التخصصي كاملاً والرؤى المشتركة. ويمنح مستوى المنظمة القيادة نظرة شاملة وأدوات للمتابعة عبر المنظمة.

يُسمى المدرب JP2 ويستند إلى SGL الذي وضعه Jan Petrus Hagberg، وهو مجموعة نماذج للتفاعل ونمو المجموعة والقيادة. يمكنك الكتابة أو استخدام صوتك. ترتبط المحادثات بفيدويوهات التمارين والنماذج والدليل. تطوّر رؤاك من خلال أمثلك الخاصة والتأمل وأفعال تجربها في حياتك اليومية.

اختر بناءً على ما تريد تحقيقه

مستوى شخصي مخصص لك كفرد. تريد أن تفهم ردود فعلك وخياراتك واحتياجاتك بشكل أفضل. قد يناسبك هذا المستوى عند اختيار دراسة أو وظيفة، أو مواجهة توقعات جديدة، أو الرغبة في تحقيق توازن أفضل. يشمل هذا المستوى ثمانية موضوعات للمحادثة.

مستوى الفريق مخصص لمن يعملون معًا. يريدون فهم التفاعل بينهم وتوضيح الأدوار وتسهيل التعاون. يحصلون على الموضوعات الخمسة عشر كلها. ويمكنهم العمل على الرؤى التي يختار الأعضاء مشاركتها. يناسب مستوى الفريق بيئة العمل والمجموعات والمنظمات الأخرى.

مستوى المنظمة مخصص للمؤسسات التي تريد تطوير عدة وحدات ومتابعتها. تحصل الموارد البشرية على أساس للعمل التطويري بلغة مشتركة يمكن للموظفين استخدامها في جميع أنحاء المنظمة. وتحصل القيادة على دعم لتحديد أولويات الجهود ودراسة التغييرات ومتابعة الإجراءات. يحتفظ الموظفون بمدربهم الخاص وميزات الفريق. مقاعد القائد إضافة اختيارية لمن يحتاجون إلى توجيه قيادي خاص بهم.

من الرؤى إلى العمل

يمكن للفرد استخدام JP2 للاستعداد لمحادثة. ويمكن للفريق تجربة طريقة جديدة لاتخاذ القرارات. ويمكن للمنظمة أن تبحث في المواضيع التي يثير فيها التغيير شعورًا بعدم اليقين وتقدم دعمًا أكثر تحديدًا. تكمن القيمة في كيفية استخدام الرؤى ومتابعتها.

يتيح SGL Coach طريقة العمل هذه بين الاجتماعات والدورات واللقاءات. لكل من المحادثة الشخصية، وما يختار الفريق مشاركته، والأرقام المجمعة للمنظمة غرض مختلف وقواعد خاصة للاطلاع عليه.

تقارن هذه الورقة البيضاء بين المستويات وتصف المحتوى وطرق العمل والمشاركة. يشمل مستوى المنظمة الاستبيانات. رحلة القيادة إضافة اختيارية تتضمن عشر خطوات قيادية.

المحتويات

01	الفروق بين المستويات
02	SGL على طريقتك
03	شخصي للتنمية الذاتية
04	الفريق للتعاون والرؤى المشتركة
05	المنظمة للقيادة والموارد البشرية
06	الاستبيانات أثناء التغيير
07	القائد إضافة اختيارية إلى مستوى المنظمة
08	محتوى رحلة القيادة
09	المشاركة والخصوصية

الفروق بين المستويات

اختر مستوى شخصي للتنمية الذاتية، ومستوى الفريق للمحتوى الكامل والتعاون، ومستوى المنظمة للحصول على نظرة شاملة والمتابعة في مؤسستك. القائد إضافة اختيارية بسعر منفصل لكل قائد.

المحتوى	شخصي	الفريق	المنظمة
الغرض الرئيسي	فهم نفسك وخياراتك	تطوير التفاعل في فريقك	تحديد أولويات تطوير مؤسستك ومتابعته
محادثة خاصة مع JP2	نعم	نعم	نعم
موضوعات المحادثة	8	15	15
خطوات الاستكشاف الشخصي	8	12	22 / 12 مع مقعد القائد
فيديوهات التمارين والمهام	ضمن الموضوعات الثمانية	المحتوى كاملاً	المحتوى كاملاً
الفيديوهات	15 فيديو تعريفياً و24 فيديو للتمارين	15 فيديو تعريفياً و44 فيديو للتمارين	15 فيديو تعريفياً و44 فيديو للتمارين
الدليل	فصول مختارة	الدليل كاملاً	الدليل كاملاً
خريطة الفريق والدردشة المشتركة	لا	نعم	نعم
مشاركة النتائج في الفرق	لا	حسب اختيار الشخص	حسب اختيار الشخص
هيكل تنظيمي مع رؤى لكل قسم	لا	لا	نعم
الاستبيانات أثناء التغيير	لا	لا	نعم
رحلة القيادة والتوجيه القيادي	لا	لا	مع مقعد القائد إضافة اختيارية

الأسعار

الاشتراك	الشهر	السنة	ينطبق السعر على
شخصي	€ ٦,٩٩	€ ٦٩,٩٠	شخص واحد. سعر المستهلك.
الفريق	€ ١٢	€ ١٢٠	لكل مستخدم.
المنظمة	€ ١٧	€ ١٧٠	لكل مستخدم.
القائد إضافة اختيارية	€ ٣٤	€ ٣٤٠	لكل مقعد من مقاعد القائد.

السعر السنوي يعادل عشر دفعات شهرية. سعر القائد هو السعر الإجمالي لمقعد القائد. لا يحتاج الشخص نفسه إلى اشتراك عادي للموظفين بالإضافة إليه.

عدد الاشتراكات وعدد الردود اللازمة لعرض الأرقام المجمعة أمران مختلفان. يمكنك البدء بمستخدم واحد. لا تظهر نتيجة مجمعة إلا عندما يساهم عدد كافي من الأشخاص وتسمح قواعد الخصوصية بذلك.

SGL على طريقته

يتعلم الناس بطرق مختلفة. بعضهم يفضل المشاهدة والاستماع. وآخرون يفضلون القراءة والكتابة. يتيح SGL Coach عدة طرق للوصول إلى المحتوى نفسه. وأنت تختار ما يناسبك. يمكنك التبديل متى شئت.

كيف تتعرف على SGL	ما تفعله
المشاهدة والاستماع	لكل موضوع من موضوعات المحادثة الخمسة عشر فيديو تعريفى يشرح فيه Jan Petrus الموضوع. تجد الفيديوهات التعريفية في التطبيق وعلى YouTube. تقدم لك فيديوهات التمارين في التطبيق شرحًا ومهمة.
التحدث	تحدث مع JP2 بدلًا من الكتابة. في المحادثة الشفهية، يجب JP2 بصوته. يمكنك أيضًا إلقاء رسالة ومراجعة النص قبل إرساله.
قراءة مختصرة	يكتب Jan Petrus على SGL Secrets عن جميع الموضوعات بإيجاز وبأسلوب مشوق. الموقع مجاني وباللغة الإنجليزية.
قراءة متعمقة	الدليل هو النص المتخصص الذي كتبه Jan. يتناول كل موضوع بالتفصيل، مع النماذج والاستمارات التي يمكنك تعبئتها.
الكتابة	اكتب إلى JP2 في المحادثة، أو أدخل إجابات التمارين في الاستمارة على صفحة التمارين.

يعتمد ما يمكنك الوصول إليه على مستواك. يتيح مستوى شخصي التمارين وفصول الدليل الخاصة بموضوعاته الثمانية. ويتيح مستوى الفريق والمنظمة التمارين وفصول الدليل لجميع الموضوعات الخمسة عشر.

أجب عن التمارين بالطريقة التي تناسبك

لكل تمرين مهمة. يمكنك إدخال إجابتك في الاستمارة على صفحة التمارين. أنت وحدك ترى الإجابة. يتلقاها JP2 عندما ترسلها. يمكنك أيضًا الإجابة مباشرة في المحادثة مع JP2، كتابةً أو شفهيًا.

يجمع JP2 كل ذلك وينظّمه

يمكنك التنقل بين هذه الطرق من يوم إلى آخر. يعرف JP2 فيديوهات التمارين التي شاهدتها والتمارين التي أرسلت إجاباتك عنها. إذا بدأت المحادثة من فصل في الدليل، يعرف JP2 الموضوع الذي انطلقت منه. ويتذكر JP2 أيضًا ما تحدثت معه عنه.

يجري الاستكشاف في المحادثة. يستكشف JP2 بناءً على ما تخبره به وما ترسله، وتُظهر الخريطة أين وصلت في الموضوعات. وهكذا تكون فهمًا منظمًا لنفسك وللأشخاص من حولك، أيًا كانت الطريقة التي بدأت بها.

في الفريق، يختار كل شخص طريقته

في مستويي الفريق والمنظمة، يتعلم كل شخص بطريقته الخاصة. يشاهد أحدهم الفيديوهات ويتحدث مع JP2. ويقرأ آخر الدليل ويكتب. ويكتسب كلاهما اللغة نفسها للتفاعل. وهي اللغة التي يستخدمها الفريق معًا.

شخصي للتنمية الذاتية

يناسبك مستوى شخصي إذا أردت أن تفهم أكثر كيف تتفاعل وتتواصل وتختار. لا تحتاج إلى مشكلة صغتها بوضوح مسبقًا. يمكنك البدء بموقف يصعب فهمه أو بشيء تريد تحقيقه.

بالنسبة إلى الشاب، قد يتعلق الأمر باختيار مسار أو الشعور بمزيد من الأمان في مجموعة جديدة أو التمييز بين رغباته وتوقعات الآخرين. وفي مراحل لاحقة من الحياة، قد يتعلق الأمر بأدوار أو علاقات أو أولويات جديدة. يساعدك JP2 على تفحص تجاربك وتحديد أفعال تريد أن تجربها بنفسك.

الموضوعات الثمانية المشمولة

تشير الأرقام إلى موضوعات المحادثة في المنتج. وهي تتبع ترتيب الدليل، ولذلك لا تشكّل تسلسلاً متصلًا في مستوى شخصي.

الموضوع	المحتوى	ما يمكنك استكشافه
1	لغة الألوان والملف اللوني	كيف تتواصل وتتفاعل مع الآخرين.
2	منطقة الفريق	مدى تناسب التحديات التي تواجهها مع مهاراتك.
4	ملف اتخاذ القرار	كيف تتوصل إلى اختياراتك وقراراتك.
5	الأعباء والتوازن في الحياة	ما يشكّل عبئًا عليك وما تريد تغييره في ترتيب أولوياتك.
6	الدور في الفريق	كيف تسهم عندما تنجز شيئًا مع الآخرين.
7	دائرة PPP	كيف تكمل صفاتك صفات الآخرين.
12	ساحات الحياة والدافعية	ما يدفعك في مجالات الحياة المختلفة.
14	نموذج النمو الذاتي	كيف يمكنك العمل على تنميتك الذاتية.

ثلاث طرق للتعلم

المحادثة تنطلق مما تكتبه أو تقوله لـ JP2. يمكنك استكشاف حدث وتصحيح فهم المدرب والعودة إلى التجربة لاحقًا.

فيديوهات التمارين تقدم لك شرحًا ومهمة. يمكنك إحضار إجابتك إلى المحادثة. يتيح لك مستوى شخصي الوصول إلى الفيديوهات والمهام ضمن الموضوعات الثمانية.

الدليل يتيح لك القراءة والاطلاع على النماذج والعمل على تأملاتك. يتيح لك مستوى شخصي الوصول إلى الفصول المرتبطة بالموضوعات، والمقدمة إلى SGL ولغة الألوان، والنظرة العامة على موضوعات المحادثة.

تجمع الخريطة الموضوعات وتعرض عملك. والهدف أن تفهم ما تتوصل إليه وتستخدمه في حياتك. لا تعني مشاهدة مقطع فيديو بحد ذاتها أنك استكشفت موضوعًا. يتطور الاستكشاف من خلال المحادثة، ويمكن أن يصبح أدق بمرور الوقت.



ثلاث طرق للتعلم

تجد المحادثة والتمارين والفصل من الدليل مجتمعة تحت كل موضوع.

عندما تريد المزيد

اختر مستوى الفريق عندما تريد موضوعات المحادثة السبعة الأخرى أو تريد استخدام ما توصلت إليه مع الآخرين. تحتفظ بعملك السابق عند تغيير المستوى. وتحدد صلاحية الوصول التي لديك المحتوى الذي يمكنك مواصلة العمل عليه.

الفريق للتعاون والرؤى المشتركة

يجمع مستوى الفريق بين التنمية الذاتية لكل شخص والعمل على التفاعل داخل المجموعة. قد تكون ضمن مجموعة من الزملاء أو مجموعة مشروع أو مجلس إدارة أو جمعية. المهم أن يكون هناك شيء تسعى إلى تحقيقه مع الآخرين.

يشمل مستوى الفريق كل ما في مستوى شخصي. يحصل كل عضو على محتوى SGL كاملاً، وموضوعات المحادثة الخمسة عشر جميعها، واثنتي عشرة خطوة للاستكشاف الشخصي. وتتيح الموضوعات السبعة التي تُضاف إلى ما في مستوى شخصي التعمق في التواصل وتطور المجموعة وعمل المنظمة.

الموضوع	المحتوى الإضافي مقارنةً بمستوى شخصي
3	الهوية والقيم والثقافة التنظيمية
8	سَلَم التواصل و Triple-T
9	نمو المجموعة
10	المجموعة الكبيرة والعملية والمشروع
11	نموذج القطبية والتغيير
13	الرؤية والصور الذهنية
15	مراحل الحياة والحكمة

تنظّم موضوعات المحادثة الخمسة عشر المادة المعرفية. وتنظّم الخطوات الشخصية الاثنتا عشرة الاستكشاف. تتيح بعض الموضوعات التعمق في المعرفة دون خطوة مستقلة للاستكشاف الشخصي. ويتيح مستوى الفريق أيضًا الوصول إلى الدليل كاملاً، بما فيه أدوات الملاحظة ومحتوى للتعمق.

تُظهر خريطة الفريق الاختلافات

يختار الأعضاء نتائج الاستكشاف التي يريدون مشاركتها. وتوفر لك خريطة الفريق مكانًا للاطلاع عليها مع الآخرين. يمكنك معهم استكشاف أشكال التواصل والأدوار وطرق اتخاذ القرارات، ومناقشة ما تتطلبه المهام من كل منكم.

يمكن أن تسهّل الخريطة التعبير عن اختلاف بالكلمات. يريد شخص إحراز تقدم، بينما يريد آخر استكشاف مزيد من البدائل. يمكن للفريق الاتفاق على وقت يتيح الاستكشاف وموعد لاتخاذ القرار. تمثل الملفات الشخصية نقطة انطلاق للمحادثة، ولا ينبغي أن تحصر أحدًا في دور.



خريطة الفريق

تُظهر منطقة الفريق أين تقف أنت وفريقك. وتُظهر الخريطة أيضًا عدد المشاركين.

المحادثة المشتركة والمتابعة

في الدردشة، يمكنك مناقشة المهام والتعاون مع الآخرين. يمكن لقائد الفريق أن يطلب من JP2 تحليل سلسلة محادثة وفق SGL. يصف التحليل التفاعل دون ذكر أسماء المشاركين. ويتطلب وسم المنشورات الفردية باستخدام MASK، وهي أوصاف التواصل في SGL، موافقة كاتب المنشور.

اختر مع فريقك تغييرًا واحدًا لتجربته في اجتماع أو في توزيع المهام. وافق معه على موعد لمناقشة التجارب. ويمكن لكل شخص في الوقت نفسه استخدام محادثته الخاصة مع JP2 للاستعداد أو التأمل بعد ذلك.

JP2

نظرة إلى النقاش من منظور SGL

الألوان في المحادثة

الأزرق 50% - الأحمر 50%

The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them

نماذج SGL في المحادثة

سُمِّ التواصل

The thread is about how to conduct the customer meetings

وصل النقاش إلى متطور

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together

خطوة واحدة

Have one person summarise the suggestions in the thread before Friday

يعتمد على 2 مشاركة. لا يذكر JP2 أحدًا بالاسم. يرى التحليل كل من في النقاش.

تحليل سلسلة محادثة

يصف JP2 الألوان والنماذج في المحادثة. ولا يذكر اسم أي شخص.

ما يشاركه مستوى الفريق

تكون المشاركة معطلة في البداية. يختار الشخص في كل خطوة ما يمكن لقائد الفريق والأعضاء الآخرين رؤيته. وقد يشمل اختياره نتائج مرتبطة باسمه. تتطلب الأرقام المجمعة مشاركة كافية. ولا تشمل المشاركة أبدًا محادثة التوجيه الخاصة.

المستوى التالي هو مستوى المنظمة، عندما تحتاج إلى هيكل يضم عدة وحدات، ورفع التقارير إلى المستويات الأعلى، واستبيانات.

ما تشاركه مع الفريق

يرك الفريق كنقطة بلا اسم. لا تظهر النقاط إلا بعد أن يصل عدد المشاركين إلى 3 على الأقل.

شارك خريطة

كيف تتواصل وتتخذ القرارات وتعمل ضمن فريق.

شارك كيف حالي

توازنك وطاقتك ومرحلة حياتك الآن.

شارك كيف أرى الفريق

كيف تعيش تجربة التعاون في الفريق.

شارك مع القادة في المستويات الأعلى من الفريق

يرى القادة في Produkt & Teknologi أرقام الوحدة كلها، ولا يرون بياناتك الفردية أبدًا. لا يُدرج إلا ما تشاركه مع الفريق.

ما يرونه عنك

خرائطنا

ما تشاركه

يُفعل كل شخص المشاركة أو يعطلها لكل مجال.

company@sglcoach.app · sglcoach.com · 684 473 938 رقم تسجيل الشركة · SGL Coach AS

sglcoach.app · 7

المنظمة للقيادة والموارد البشرية

يساعد مستوى المنظمة مؤسستك على ربط أعمال التطوير بما تسعى إلى تحقيقه. وتحصل القيادة على دعم لتحديد الأولويات والمتابعة. ويحصل الموظفون على توجيه شخصي وميزات للفريق تتيح لهم العمل على التطوير في حياتهم اليومية. ويشمل مستوى المنظمة كل ما يتضمنه مستويًا شخصيًا والفريق.

لغة مشتركة في جميع أنحاء المنظمة

يوفر SGL للموارد البشرية أساسًا لأعمال التطوير بلغة يستطيع الموظفون استخدامها عبر الفرق والتخصصات والمستويات. وتسهّل المفاهيم المشتركة للتواصل والأدوار والقرارات والأمان والثقة وصف الاحتياجات وتوضيح التوقعات. وترافق هذه اللغة الموظفين من التأمل الفردي إلى التعاون مع زملائهم في أجزاء أخرى من المؤسسة. ويمكن للموارد البشرية استخدامها في التدريب وتطوير القيادة ومتابعة التغييرات.

ثلاثة احتياجات في مؤسستك

تنفيذ التغييرات. قد يكون القرار واضحًا للقيادة وغير واضح لمن سينفذونه. ويتيح لك مستوى المنظمة استكشاف كيف يعيش الموظفون الوضع وأين يحتاجون إلى الدعم. وتقدم الاستبيانات صورة مباشرة عن تغيير محدد.

تحديد أولويات أعمال التطوير. يمكن أن تشير الأرقام المجمّعة إلى المواضيع التي ينبغي لك فيها استكشاف الأعباء أو التمكن أو التعاون بمزيد من التفصيل. ويسهّل ذلك اختيار ما ستخصص له وقتك. فلا تحتاج إلى التعامل مع جميع الوحدات كما لو كانت لها الاحتياجات نفسها.

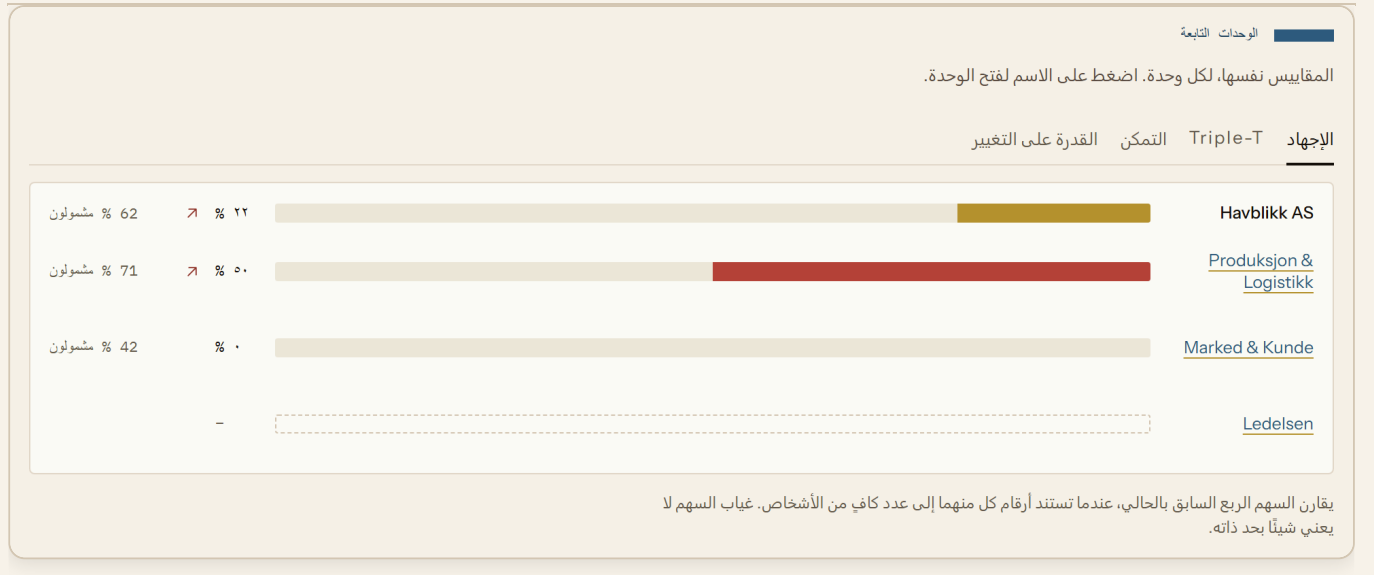
متابعة المسؤوليات. اتفق على ما سيفعله القائد وموعد تقييم التجارب. وتوفر مقاعد القائد دعمًا توجيهيًا للقيادة في هذا العمل. ويمكن للمنظمة تتبّع الإجراءات المؤثقة والمتابعة.

ما تعرضه النظرة العامة على المنظمة

تستند النظرة العامة إلى نتائج الاستكشاف التي اختار الموظفون مشاركتها على نطاق أوسع. ويرى القادة والقراء المعيّنون الأرقام المجمّعة للوحدات التي يملكون صلاحية الاطلاع عليها.

المجال	ما يمكنك استكشافه
الأعباء	ما إذا كان الموظفون يصفون ضغطًا ينبغي متابعته.
الأمان والانتماء والثقة	الشروط المتاحة للتعاون في الوحدة.
التمكن	مدى توافق التحديات مع المهارات.
التغيير	كيف يصف من يشاركون نتائجهم وضعهم عند مواجهة التغيير.
التنوع داخل الفريق	أشكال التواصل وأساليب اتخاذ القرار والأدوار الممثلة في الفريق.

تصف الأرقام من ساهموا فيها. ويؤثر عدد المساهمين ومدى قدم المعلومات في تفسيرها. ولا يمكن الاستناد إلى قلة الإجابات أو غيابها لاستنتاج أن كل شيء يسير جيدًا. كما أن الرقم المجمّع وحده لا يفسر سبب التحدي.



الوحدات التابعة

المقاييس نفسها لكل وحدة. هنا تبلغ الأعباء أعلى مستوياتها في Produksjon & Logistikk.

إدارة مركزية

يمكن للمنظمة إنشاء وحدات وتوزيع الفرق وربط القادة بالوحدات المناسبة ودعوة المستخدمين. وتتحدد صلاحية الاطلاع على التقارير وفق المسؤولية وحقوق القراءة الممنوحة. ويمكن للمسؤول إدارة الهيكل والمستخدمين دون أن يمنحه ذلك صلاحية الاطلاع على المحتوى. يدعم تطوير الفرق أهداف المؤسسة. ويتخذ أشخاص يعرفون المؤسسة قرارات تنظيمها.

الاستبيانات أثناء التغيير

يشمل مستوى المنظمة الاستبيانات. وهي تتيح لك السؤال عن تغيير محدد ومتابعة ما يخبرك به الموظفون. ومن الحالات التي يمكن استخدامها فيها الاندماج وإعادة التنظيم وتولي قائد جديد وإدخال الذكاء الاصطناعي في العمل، وغيرها.

استبيان قصير بأسئلة ذات صلة

يصف القائد التغيير ويختار ما يصل إلى ثلاثة مقاييس من مجموعة ثابتة من مقاييس SGL. وتغطي المجموعة ثلاثة عشر مجالاً. وتشمل الفهم ورد الفعل والأعباء والدافعية والتمكن ودعم القادة والمشاركة والتواصل والأمان والقيم وكيفية مواجهة المجموعة للوضع.

عند إدخال الذكاء الاصطناعي، يمكنك استكشاف ما إذا كان الموظفون يرون أن مهاراتهم تتوافق مع المهام الجديدة، وما الدعم الذي يحتاجون إليه، وما الذي يقلقهم. وعند الاندماج، قد تكون ردود الفعل والانتماء ذات صلة خاصة. وتتيح مقاييس SGL التعبير عن جوانب متعددة من رد الفعل.



اطرح سؤالاً

يختار القائد نوع التغيير الذي يتعلق به السؤال.

كيف تتابع

1 القائد يسأل. يمكن للقائد توجيه الأسئلة إلى وحداته. ويمكن للمسؤول إطلاق استبيان للمنظمة بأكملها. ويجب ألا يكون لكل شخص أكثر من استبيان تنظيمي واحد مفتوح في الوقت نفسه.

2 الموظف يختار الإجابة. يجب الشخص في التطبيق باستخدام خيارات إجابة ثابتة. ولا توجد خانة للنص الحر. ويمكنه تغيير إجابته حتى الموعد النهائي. ويلفت التطبيق الانتباه إلى السؤال، ويمكن لـ JP2 أن يذكره مرة واحدة.

3 المجموعة تتلقى النتيجة. عندما يُغلق الاستبيان ويجب عدد كافٍ من الأشخاص، يرى كل من وُجه إليهم السؤال الأرقام المجمعة نفسها التي يراها القادة. وتُظهر النتيجة توزيع الإجابات. ولا يحصل صاحب العمل على أي بيان يوضح من أجاب ومن لم يُجب.

4 القائد يرد. يكتب القائد ما تستخلصه المنظمة من النتائج وما ستفعله. ومع مقعد القائد، يمكن لـ JP2 مساعدة القائد على فهم النتيجة واختيار الإجراءات وإعداد الرد.

5 تقيم التطورات. تُجرى جولة جديدة افتراضياً بعد رد القائد، وعادةً بعد أسبوعين. ويمكن للقائد تحديد موعد يتراوح بين أسبوع واحد وستة أسابيع، أو اختيار عدم إجراء جولة جديدة. وتُعرض نتائج الجولتين معًا عندما تسمح الخصوصية بذلك.



النتيجة

يرى المشاركون ما يراه القادة. هنا أجاب أكثر من النصف.

المحادثة الخاصة خيار الشخص نفسه

يمكن للموظف فتح محادثة مع JP2 انطلاقاً من إجابته. وعندها يُدخل الشخص بنفسه إجابته في المحادثة، ويمكنه استكشاف ما يعنيه التغيير. ولا تصبح المحادثة جزءاً من تقرير صاحب العمل. ولا تحصل المنظمة على أي موضوعات أو ملخصات مستمدة من محادثات التوجيه الخاصة.

يتطلب عرض النتائج خمس إجابات على الأقل. وإذا اعتمدت المنظمة حدًا أدنى أعلى، فإنه يسري هنا أيضًا. ويخفي التطبيق المجموعات الصغيرة وتركيبات البيانات التي قد تكشف هوية الأفراد. ويخزن SGL Coach إجابة كل شخص ليتمكن من الاطلاع على معلوماته وتغييرها وحذفها. ولا يرى صاحب العمل سوى الأرقام المجمعة.

يمكنك أيضًا استخدام جولة Triple-T منفصلة للوحدة التنظيمية. وهي تركز الانتباه على الأمان والانتماء والثقة في المجموعة.

القائد إضافة اختيارية إلى مستوى المنظمة

يتيح لك مقعد القائد محادثة قيادة مستقلة مع JP2 والوصول إلى رحلة القيادة. وهو يناسب القادة الذين يريدون العمل بصورة منهجية مع وحداتهم، من فهم الوضع إلى العمل والمتابعة.

يؤدي دور القائد ومقعد القائد غرضين مختلفين. فالدور يحدد الوحدات التي يتحمل الشخص مسؤوليتها ويملك صلاحية الاطلاع عليها. ويوفر مقعد القائد الدعم التوجيهي. ويمكن استخدام الاستبيان في مستوى المنظمة دون أن يشتري جميع القادة إضافة القائد. وتتيح الإضافة مساعدة JP2 في تحليل النتيجة والتخطيط للرد على المجموعة.

ابدأ من فهمك الخاص

تستند رحلة القيادة إلى عمل القائد الشخصي مع SGL. وتُفتح خطوة القيادة عندما يستكمل القائد استكشاف الخطوات الشخصية ذات الصلة. ويستكشف القائد كيف يمكن لتفضيلاته وردود فعله وتجاربه أن تؤثر في تقييمه للوحدة.

قد يكون من المفيد مثلًا أن تفهم ملف اتخاذ القرار الخاص بك قبل تقييم التفويض. وقد يحتاج القائد الذي يرى حلاً بسرعة إلى استكشاف ما إذا كان الآخرون قد حصلوا على وقت ومعلومات كافيين لتحمل المسؤولية.

استكشف الوحدة

يستخدم JP2 الأرقام المجمعة التي يملك القائد صلاحية الاطلاع عليها، إلى جانب ما يرويها القائد بنفسه. ويحافظ JP2 على الفصل بين المصدرين. ويظل تقييم القائد تقييمًا، حتى عندما لا تتوفر إجابات مشتركة كافية.

يساعد المدرب القائد على التمييز بين الملاحظة والتفسير المحتمل وما يمكن للقائد فعله. يطرح تغيير أحد الأرقام سؤالًا للاستكشاف. ولا يثبت هذا التغيير ما يفكر فيه موظف بعينه أو سبب تغيير الوضع.

مرة			
سلم التواصل: الأمان 11/15، الانتماء 11/15، الثقة 10/15، المستوى في سلم التواصل متطور. من الخطوة 7 في رحلتي			
اقرأ الوحدة			
أجاب 10 من أصل 24			
الأمان	الانتماء	الثقة	
11,1 من أصل 15	11,7 من أصل 15	10,2 من أصل 15	

مصدران

يُعرض استكشاف القائد الخاص والأرقام المجمعة للوحدة كلٌّ على حدة.

اختر إجراءً واحدًا وتابعه

يفضي العمل القيادي إلى إجراء محدد وموعد للمتابعة. قد يكون الإجراء توضيح صلاحيات اتخاذ القرار، أو حوارًا حول الأعباء، أو طريقة جديدة لإدارة اجتماع.

عند المتابعة، يراجع القائد وJP2 ما فعله القائد، وما حدث، وما ينبغي تجربته لاحقًا. يمكن للمسؤول المباشر عن القائد ولغيره ممن لديهم صلاحية الوصول المناسبة الاطلاع على الإجراء الموثق ومتابعته. ولا تعرض النظرة العامة بقية محادثة القيادة.

مثال من العمل بالذكاء الاصطناعي

يُظهر استبيان أن عدة أشخاص يشعرون بأن المهام الجديدة تتطلب مهارات لا يمتلكونها بعد. يستخدم القائد JP2 لاستكشاف الحاجة إلى التدريب وتوقعات واضحة. من الإجراءات الممكنة تخصيص وقت للتدريب العملي وتوضيح المخرجات التي ينبغي إعطاؤها الأولوية أثناء تعلّم الفريق.

يخبر القائد المجموعة بما سيفعله. يمكن أن يوفر استبيان لاحق وحوار جماعي مزيدًا من المعرفة حول تطور الوضع. هذا مثال على الاستخدام، وليس توثيقًا لأثر جرى قياسه لدى عميل.

يشمل مقعد القائد أيضًا كامل المحتوى المعرفي الشخصي وميزات الفريق. يبلغ سعر مقعد القائد بكامل محتوياته ٣٤ € شهريًا أو ٣٤٠ € سنويًا.

مهام جديدة توسّع المنتج

يتوسع المنتج باستمرار لدعم مهام جديدة. أولها «ابن فريقًا من البداية مع JP2». يحصل القائد على صفحة خاصة يساعده فيها JP2 على بناء الفريق، إجراء تلو الآخر، وفق أربع ركائز في SGL. تتطلب المهمة مقعد القائد. لا يرى الفريق إلا الجزء الذي يختار القائد مشاركته.

القيادة كيف نحقق النتائج؟	نمو المجموعة كيف نصبح فريقًا؟	التفاعل كيف نعمل معًا؟	الاختبار من ينتمي إلى الفريق؟
استثمر وقتكم معًا للتعلم من التجربة. المرحلة 3 قادمة	احترم الاختلافات. المرحلة 6 تم التنفيذ	استخدم لغة الألوان بصراحة ووضوح. المرحلة 1 قادمة	حدّد احتياجات المهمة والأدوار الرئيسية. المرحلة 3 - 5 قادمة
وفّر لكل شخص مرشدًا أو موجّهًا. المرحلة 12 قادمة	ابن الثقة وشجّع المشاركة في مهام بعضكم بعضًا. المرحلة 7 - 8 قيد التنفيذ. ستتابعها في 2026/10/7.	استخدم شجرة القرار لاتخاذ قرارات جيدة معًا. المرحلة 3 قادمة	اعثر على المزيج المناسب من الصفات وطرق التفكير. المرحلة 5 - 6 قادمة
أظهر الاهتمام بظروف حياة بعضكم بعضًا. المرحلة 4 - 12 قادمة	تقبّل الاختلافات وساعد على تغطية ما يغيب عن كل واحد منكم. المرحلة 6 اقتراح من JP2	حوّل الخلاف إلى تقدّم وإبداع. المرحلة 6 - 8 قادمة	دع كل شخص ينضم وهو يشعر بأنه مختار ومرغوب فيه. المرحلة 8 قادمة
قدّ بوضوح، مع التحسين المستمر. المرحلة 3 - 10 - 12 قادمة	لاحظ نجاحات بعضكم بعضًا وادعمها واحتفل بها. المرحلة 8	طبّق قواعد عمل معلنة وواضحة. المرحلة 7 قادمة	طالب بجهد مشترك نحو أهداف مشتركة. المرحلة 8 قادمة

ابن فريقًا

أربع ركائز، لكل منها أربعة إجراءات. يقترح JP2 الإجراء التالي.

محتوى رحلة القيادة

تضم رحلة القيادة عشر خطوات تقدم مداخل مختلفة لعمل الوحدة. لخطوات القيادة ترقيم خاص لا يتبع موضوعات المحادثة. يمكن أن يحدد موقف حالي نقطة البداية للقائد، بعد أن يكمل الاستكشاف الشخصي اللازم.

الخطوة	الموضوع	ما يستكشفه القائد
L1	لغة الألوان في الوحدة	كيف تتواصل الوحدة، وما تتطلبه المهام.
L2	منطقة الوحدة ومنطقة القيادة لدى القائد	العلاقة بين التحديات والمهارات، والحاجة إلى التوجيه والاهتمام.
L3	مساحة اتخاذ القرار والتفويض	القرارات التي يمكن للآخرين اتخاذها، وحدود صلاحياتهم.
L4	الأعباء وزمن الاستجابة	الضغوط في الوحدة والوقت المتاح للأشخاص للاستجابة للتغيير.
L5	التكوين	الأدوار والشركاء المثاليين والنائب في ضوء المهام.
L6	الأمان والانتماء والثقة	الاحتياجات التي يتطلب التعاون من القائد متابعتها.
L7	مرحلة المجموعة واستجابة القائد	كيف تتطور المجموعة، وما تحتاج إليه من دعم.
L8	مرآة الجودة	الجودة والقيم وأشكال السلطة، وكيفية منع تكرار الأخطاء.
L9	التغيير والمقاومة والأزمة	كيف تواجه الوحدة التغيير، وكيف يفسح القائد المجال لردود الفعل.
L10	العملاء وخلق القيمة	لمن تخلق الوحدة قيمة، وكيف يمكن تحسين اللقاء مع العميل.

استخدم الخطوات في المواقف الحالية

يمكن لفريق يواجه ضغوط التسليم أن يعمل على الأعباء ومنطقة الفريق والتفويض. يمكن لمجموعة جديدة أن تبدأ بنمو المجموعة والأمان. قد يثير التعاون بين الوحدات أسئلة حول التواصل والأدوار ولمن تخلق الوحدة قيمة.

تساعد الخطوات في العمل القيادي. يختار القائد ما يناسب الموقف، ويجزّب إجراءً، ويتفحص التجارب. إنجاز مزيد من الخطوات ليس في حد ذاته مقياساً لتحسن القيادة.

حوار تقييم الموظف

يساعد JP2 القائد أيضاً على التحضير لحوارات تقييم الموظفين والحوارات المنتظمة مع كل شخص. يرتبط تطور الشخص بالمهام والتوقعات والدعم. ويتابع القائد ما يتفقان عليه.

تدعم رحلة القيادة العمل بمنهج SGL والتأمل والإجراءات العملية. ويحتفظ القائد بمسؤوليته عن القرارات والحوار مع الموظفين وإجراءات شؤون الموظفين في المنظمة.

المشاركة والخصوصية

يُميِّز SGL Coach بين المحادثة الخاصة بالشخص، وما يختار مشاركته مع فريق، والأرقام المجمعة التي يمكن للمنظمة استخدامها. يتيح هذا التمييز الجمع بين التطور الشخصي والعمل المشترك.

المعلومات	من يمكنه الاطلاع عليها في المنتج
محادثة خاصة مع JP2	أنت وحدك. لا يحصل الفريق ولا صاحب العمل على صلاحية الوصول.
استكشافك الكامل	أنت وحدك. يمكنك مشاركة نتائج اختبارها.
النتائج التي تشاركها مع الفريق	المستلمون الذين اخترتهم لكل خطوة. يمكنك اختيار مشاركة بعض النتائج مع إظهار اسمك.
المنشورات في الدردشة المشتركة	أعضاء الفريق.
نظرات عامة على المنظمة	القادة والقراء المعيّنون الذين لديهم صلاحية الوصول إلى الوحدة. الأرقام المجمعة فقط ممن يشاركون نتائجهم على نطاق أوسع.
الإجابة عن الاستبيان	ترى إجابتك الخاصة. يرى صاحب العمل الأرقام المجمعة. يحصل المشاركون على النتيجة المجمعة نفسها التي يحصل عليها القادة.
إجراءات القائد ومتابعته	الأشخاص الذين لديهم صلاحية الوصول ذات الصلة في المنظمة. لا يشمل ذلك بقية محادثة القيادة.

أنت تتحكم في المشاركة والمساهمة

مشاركة نتائج الاستكشاف متوقفة افتراضياً. تختار ما تشاركه ومع من تشاركه. ويمكنك التراجع عن اختيارك. تختار في كل مرة على حدة ما إذا كنت ستجيب عن استبيان المنظمة. وهذا الاختيار منفصل عن مشاركة نتائج استكشافك.

تتطلب النتيجة الإجمالية للفريق ثلاثة مساهمين على الأقل. أما الوحدات التنظيمية، فالعدد الافتراضي لها خمسة، والحد الأدنى ثلاثة. وتتطلب الاستبيانات دائماً خمس إجابات على الأقل. قد تحجب قواعد إضافية نتيجة إذا كان جمعها مع أرقام أخرى قد يكشف هوية أفراد.

لا تستخدم التقارير محتوى محادثات التوجيه الخاصة أو موضوعاتها أو ملخصاتها. النتائج مخصصة للتطوير المشترك. يجب ألا تستخدمها لترتيب الموظفين أو اتخاذ قرارات فردية تتعلق بشؤون الموظفين.

وضّح الاستخدام قبل البدء

اشرح ما ستستخدم المؤسسة المعلومات من أجله، ومن سيطلع عليها، وكيف ستتابع الإجراءات. راجع الاتفاقيات ومعالجة البيانات. أشرك الموظفين وممثليهم قبل بدء العمل بالتقارير التنظيمية والاستبيانات الجديدة.

يستعين SGL Coach بموردين لخدمات الذكاء الاصطناعي والصوت والتخزين والدفع، من بين خدمات أخرى. يحفظ محادثاتك مع المدرب وملاحظات المدرب عنك وإجاباتك في التمارين وفي الدليل مشفرة في قاعدة البيانات. ولا يحفظ المفتاح فيها. لا يتيح اختراق قاعدة البيانات سوى نص لا يستطيع أحد قراءته. ومع ذلك، لا تستخدم المحادثات التشفير من طرف إلى طرف، لأن الخدمة تحتاج إلى فك تشفيرها كي يتمكن المدرب من الرد. لذلك، يستطيع من يملك صلاحية الوصول إلى قاعدة البيانات والمفتاح معاً قراءتها من الناحية التقنية. لا تتضمن وحدة التحكم التي نستخدمها لتشغيل الخدمة أي وظيفة لفتح محادثة. النسخ الاحتياطية التي أخذناها قبل تفعيل التشفير غير مشفرة. نحذفها عند انتهاء مدة الاحتفاظ بها. يمكنك تصدير بياناتك الخاصة وحذف حسابك. يصف [إشعار الخصوصية](#) الحالي معالجة البيانات والموردين.

JP2 هو ذكاء اصطناعي وقد يخطئ. SGL Coach أداة للتعلّم والتطوير. وهو ليس خدمة رعاية صحية أو علاجاً نفسياً أو قناة للإبلاغ عن المخالفات.