

**دور إدارة العمل الجماعي
فى تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني
بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة**

الباحثة / فاطمة جاسم محمد الهياس البلوشي
باحثة متخصصة فى الإدارة التربوية والإجتماعية،
بجامعة دلاوير سيتي الأمريكية، الولايات المتحدة الأمريكية

دور إدارة العمل الجماعي فى تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني
بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

ملخص الدراسة :

هدف البحث الحالي الي التعرف على دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني وذلك من خلال التطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والتكرارات الإحصائية واعتمد البحث على عينة قوامها ٢٠ من الموظفين العاملين في المركز ولقد خلصت الدراسة الحالية الي مجموعة من النتائج يعد أهمها وبرزها هو ان المركز يعزز من عمليات تطوير الإشراف المهني وأيضاً تؤكد الدورات التدريبية في المركز على دور التشجيع بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي ويؤكد المركز على دور الشفافية بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات يعد أهمها وبرزها هو الاهتمام بتطوير المقومات المادية التي يتم التدريب عليها من قبل المتدربين وضرورة العمل على الربط بين البرامج التدريبية وبين إمكانية تطوير مهارات المتدربين لتلبية حاجات سوق العمل. وايضا زيادة قدرة المتدربين على العمل الجماعي وتعزيز القيم الجماعية في العمل.

Abstract

The objective of the current research is to identify the role of teamwork management in achieving leadership excellence and professional supervision, through application to the International Center for Leadership Development, by relying on the analytical descriptive approach and statistical iterations. The research relied on a sample of 20 employees working in the center. The current study concluded to a set of results, the most important and most important of which is that the center enhances the processes of developing professional supervision. The training courses in the center also emphasize the role of encouragement among team members in achieving leadership excellence. The center emphasizes the role of transparency among team members in achieving leadership excellence. The study also presented a set of recommendations. The most important and most prominent of these is the interest in developing the material components that are trained by the trainees and the need to work on linking the training programs and the possibility of developing the skills of the trainees to meet the needs of the labor market. Also, increasing the trainees' ability to work together and promoting collective values at work.

الفصل الأول

الإطار العام

مقدمة:

تعتبر الإدارة هي الطريقة التي يتم من خلالها القيام بمجموعة من الإجراءات والتدابير المتداخلة مع بعضها البعض والتي تؤدي إلى إمكانية قيادة مجموعات مختلفة من فرق العمل بقدر من الكفاءة والدقة وأيضاً بناء على تطبيق مبادئ عملية الابتكار في توظيف القوي العاملة والاستفادة من القدرات الكامنة عندهم. وتركز إدارة العمل الجماعي على الطرق التي يتم من خلالها إنجاز العمل الجماعي وأيضاً الاعتماد على تنمية مهارات الموظفين والعاملين بالشكل التنظيمي المقنن والمعتمد داخل المؤسسات أو الشركات (علاونة، ٢٠٢٠).

وتتطلب إدارة العمل الجماعي مجموعة من العمليات والاستراتيجيات التي تساعد على زيادة الاستفادة من الخطط الإدارية والتنظيمية وذلك في ضوء وضع خطط تستهدف تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني وذلك لضمان الاستفادة من العمليات الإبداعية لتحقيق أقصى استفادة من هذه الخطط. وبناء عليه فإن العمل على التمكين من التحفيز لضمان تحقيق القيادي والإشراف المهني (خليل، ٢٠٢٠).

وبناء عليه وتأسيساً على ما سبق فإن الإدارة هي حلقة الوصل التي يتم من خلالها ضبط العمليات الإدارية التي تنظم إدارة العمل الجماعي وتمكن من ضبط كافة متطلبات العمل الجماعي ليكون قادر على تلبية أهداف المؤسسة من جانب وأيضاً يكون مثمر في ذاته وقادر على خلق الروابط الاجتماعية داخل بيئة العمل وجعلها على قدر من الإيجابية والفاعلية (أرتيمة، ٢٠١٨).

مشكلة الدراسة:

تظهر مشكلة الدراسة الحالية من مشكلة الموضوع الخاص بها وهو إمكانية فهم الدور الخاص بإدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني وذلك من خلال فهم العمليات الإدارية التي يتم من خلالها تنظيم إدارة العمل الجماعي وما يتعلق بها من نتائج إيجابية في تحقيق التميز القيادي وبلوغ الإشراف المهني. والجدير بالذكر أن مشكلة هذا البحث تظهر في تساؤل عام ورئيسي وهو:

- ما هو دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة؟

تساؤلات الدراسة:

- تسعي هذه الدراسة للإجابة عن مجموعة من التساؤلات وهي:
- ١- ما هو مفهوم إدارة العمل الجماعي؟
 - ٢- ما هو مفهوم تحقيق التميز القيادي؟
 - ٣- ما هو مفهوم الإشراف المهني؟
 - ٤- ما هو دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني؟

أهداف الدراسة:

- تسعي هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف وهي:
- ١- التعرف على مفهوم إدارة العمل الجماعي.
 - ٢- التعرف على مفهوم تحقيق التميز القيادي.
 - ٣- التعرف على مفهوم الإشراف المهني.
 - ٤- التعرف على دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني.

فروض الدراسة:

الفرض الأساسي:

- هناك دور لإدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني.

الفروض الفرعية:

- ١- هناك دور للثقافة بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني.
- ٢- هناك دور للتشجيع بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني.
- ٣- هناك دور للشفافية بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني.

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على منهجية البحث العلمي الوصفي التحليلي وذلك من خلال الاعتماد على استمارة استبيان يتم تصميمها وتوزيعها على عينة بشكل عشوائي

لضمان الوصول إلى نموذج مصغر من مجتمع البحث والاستفادة من أداة البحث وهي استمارة الاستبيان التي تقيس آراء عينة بهدف التعرف على دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني وذلك من خلال القيام بدراسة تطبيقية على المركز الدولي لإعداد القادة وذلك للتعرف على آراء وتوجهات المتدربين في المركز لتوضيح الدور التنظيمي والتطبيقي الخاص بإدارة العمل الجماعي.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية من خلال أهمية الموضوع الخاص بالبحث وذلك نظراً لأنها تساعد الباحث على معرفة العديد من المعلومات الجديدة التي يكتسبها عن طريق العلم والاطلاع والمصادر والمراجع وأيضاً الأدبيات السابقة في مجال التخصص والموضوع. ويمكننا تقسيم الأهمية إلى قسمين وهي:

– الأهمية العلمية: وهي الأهمية المرتبطة بالبحث العلمي في الجهد المبذول من الباحثين سابقاً في موضوع البحث. وأيضاً تتم في ضوء القدرة على استقضاء المعلومات وصياغتها بطريقة صحيحة ومناسبة وتقديمها بشكل يحقق التكامل في البحث العلمي.

– الأهمية العملية: وهي الأهمية المرتبطة بالجانب التطبيقي أو العملي من البحث العلمي وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية على عينة عشوائية يتم اختيارها من مجتمع البحث وذلك للقيام بهذه الدراسة وفق متطلبات البحث العلمي وإمكانية الخروج بمجموعة من النتائج المعبرة وأيضاً تقديم مجموعة من التوصيات المفيدة في زيادة فاعلية الموضوع البحثي أو القدرة على الاستفادة من فهم العلاقة بين المتغيرات وبعضها البعض.

مفاهيم الدراسة:

إدارة العمل الجماعي:

تعرف إدارة العمل الجماعي بأنها الهيكل البنائي المكون من مجموعة من الأعضاء ذات التأثير على بعضها البعض وذلك في ظل العمل على تحقيق أهداف المؤسسة الكلية وأيضاً القيام بمجموعة من الأنشطة التعاونية والمشاركة وذلك من خلال التدريب والتأهيل والتحفيز الدائم والمستمر لكل أعضاء الفريق للقيام بدورة بقدر من الدقة والكفاءة في أن واحد؛ حيث أن إدارة العمل الجماعي يكون منوط بإمكانية تقسيم المهام على الفريق والعمل ضمن فريق إيجابي وفعال لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة (عبادي، ٢٠٢٠)

دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

كما تعرف إدارة العمل الجماعي أيضاً بأنها القدرة والامكانية على تنظيم مجموعة من الأشخاص ذو الميول المختلفة والمهارات المختلفة وتقسيم عليهم مجموعة من المهام المرتبطة بتحقيق أهداف المؤسسة في النهاية (الهياف، ٢٠٢٠)

وتعرف أيضاً إدارة العمل الجماعي بأنها إمكانية تشغيل مجموعة من الموظفين والعاملين في نطاق عمل وبيئة عمل (مرهج، ٢٠٢٠)

التميز القيادي:

يعرف التميز القيادي بأنه القدرة على تطبيق مجموعة من المهارات الشاملة والمتكاملة في ظل إطار تنظيمي معين يمكن القائمين على اتخاذ القرارات والقيادة في المؤسسة من تحقيق معدلات مرتفعة من التميز في ظل الإطار التنظيمي السائد (بن وهيبة، ٢٠١٨)

ويعرف التميز القيادي أيضاً بأنها القدرة على تحقيق معدلات عالية من الاستدامة في مجالات العمل الإداري (بن على، ٢٠١٨)

ويعرف التميز القيادي بأنه القدرة على تحقيق معدلات عالية من الجودة والكفاءة في القيادة الوظيفية داخل نطاق بيئة العمل وذلك بتوظيف إدارة الموارد البشرية في ظل المؤسسة أو بيئة العمل (الغليقة، ٢٠٢١)

الإشراف المهني:

يعرف الإشراف المهني بأنه القدرة على القيام بمجموعة من المهارات العديدة والمتنوعة والتي تتطلب تلبية العديد من الأهداف التنظيمية والمهنية والشخصية والتي تعمل على تعزيز جوانب ومقومات المصلحة عند أصحاب المصلحة للإشراف وأيضاً الفئات المستهدفة من الخدمات (مصطفي، ٢٠٢٠)

ويعرف الإشراف المهني أيضاً بأنه الاتصال المباشر ذو الفاعلية بين الموظفين والعاملين وبين القادة والرؤساء ذلك الإشراف القائم على المتابعة والتقييم الدائم والمستمر والاهتمام بوضع البرامج التي تساعد على هذا التقييم (خليل، ٢٠٢٠)

ويعرف الإشراف المهني بأنه القدرة على وضع مجموعة من الضوابط المهنية داخل المؤسسة وذلك من خلال تنشيط رأس المال البشري وإمكانية تحقيق الأداء المتميز للموظفين والعاملين في ظل بيئة عمل متوازنة (هادف، ٢٠٢٢)

الدراسات السابقة:

- علاونة، أحمد عبدالله (٢٠٢٠) دور مرونة إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مرونة إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في رصد الظاهرة والتعرف على الجوانب المختلفة والمتعلقة بها. وبأتي ذلك في ضوء العمل على تطوير قدرات إدارة الموارد البشرية على تحقيق المزيج من التميز التنظيمي ولقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي توضح أن هناك دور على قدر كبير من الأهمية في إدارة الموارد البشرية يساعد على تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية وقدمت الدراسة أيضاً مجموعة من التوصيات المتعلقة بضرورة الاهتمام بالعمل على تطوير مقومات العنصر البشري لضمان الاستفادة من كافة الإمكانيات المتاحة وتحسين قوي الإنتاج والعمل في المؤسسات.

- خليل، عزة (٢٠٢٠) تقييم أثر أنماط الاتصال التنظيمي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقييم أثر أنماط الاتصال التنظيمي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة وهي تقييم أثر أنماط الاتصال التنظيمي عند عينة من الموظفين والعاملين لإمكانية تقييم الأداء الخاص بالعاملين في هذه الشركات ولقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي أن الاتصال التنظيمي يساعد العاملين على زيادة الإنتاجية وذلك من خلال تنظيم العمل الداخلي في إدارة العمل الداخلي في هذه الشركات كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات وهي ضرورة الاهتمام بالعمل على زيادة مقومات الاتصال التنظيمي في الشركات لضمان تحقيق المزيد من الإيجابية والفاعلية في الأداء الخاص بالعاملين.

- بن وهيبة، نورة (٢٠١٨) السلوك القيادي ودوره في تغيير أنماط السلوك التنظيمي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي ودوره في تغيير أنماط السلوك التنظيمي، وذلك من خلال القيام بدراسة وصفية تحليلية تهتم بقياس معدلات السلوك القيادي في المؤسسات وأيضاً العلاقة بينه وبين تغيير أنماط السلوك التنظيمي. ولقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي أن هناك دور ذات دلالة إحصائية بين إمكانية تنظيم وتفنيد عمليات السلوك القيادي وبين إمكانية التغيير في أنماط السلوك التنظيمي وذلك في ضوء إمكانية العمل على تطوير السلوك القيادي الداخلي لمواكبه الاحتياجات التنظيمية الأخرى المرتبطة به. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المتعلقة بضرورة العمل على تفعيل مقومات السلوك القيادي عند الموظفين والعاملين لضمان الاستفادة القصوى من أنماط السلوك التنظيمي.

الفصل الثاني

مفهوم إدارة العمل الجماعي

يرتبط مفهوم إدارة العمل الجماعي بالعمل على توحيد مجموعة من الأفكار وتسخيرها لتحقيق مجموعة من الأهداف وذلك من خلال تنظيم مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون الرغبة في التعاون لتحقيق هدف معين. وبناء عليه فإن إدارة العمل الجماعي بأنها القدرة على توظيف مجموعة من العناصر المتداخلة مع بعضها البعض مثل التواصل والتفاوض والكفاءة والدعم وإمكانية توفير العديد من الفرص الجديدة لضمان الاستفادة من مقومات العمل المهني الداخلي في المؤسسات (بن وهيبه، ٢٠١٨)

تعد إدارة العمل الجماعي بأنها إمكانية تمكين الموارد البشرية وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال إدراك القوي البشرية الكامنة عند الأشخاص الموظفين والعاملين وتحليل العلاقة بين العمل على زيادة قدرات العمل الجماعي والمسؤوليات الاجتماعية المرتبطة به (ال غراب، ٢٠١٨)

الاستراتيجيات الفعالة لإدارة العمل الجماعي:

هناك العديد من الاستراتيجيات التي يتم من خلالها إدارة العمل الجماعي في المؤسسات ويمكن الإشارة إلى أهم وأبرز هذه الاستراتيجيات على النحو التالي (الهيبي، ٢٠٢٠)

أولاً: استراتيجية بناء الثقة وذلك من خلال العمل على بناء الثقة بين أعضاء الفريق وبعضهم البعض وأيضاً أعضاء الفريق بقائدهم.

ثانياً: القدرة على تطوير العلاقات الداخلية في الفريق نفسه.

ثالثاً: القدرة على الاستعانة بتطبيقات جديدة وأدوات مختلفة.

رابعاً: القدرة على الحفاظ على أفضل الموظفين والحفاظ عليهم وإمكانية الاستثمار في العلاقات الوظيفية.

وتعد هذه الاستراتيجيات اجمالاً هي القدرة على الاستفادة من العديد من المعارف والمهارات التي تتمحور وبشكل أساسي على إمكانية الاستفادة من مهارات الفريق وأيضاً توظيفها وتقسيمها وفق الحاجات المؤسسية (ال غراب، ٢٠١٨)

إيجابيات إدارة العمل الجماعي:

ينضوي العمل الجماعي على قدر كبير من الأهمية وذلك نظراً لانه يتم في ضوء تحقيق هدف مشترك أو مجموعة من الأهداف التي تساعد على زيادة الكفاءة في العمل والقدرة على إنجاز الأعمال بشكل أسرع وذلك عن طريق توزيع المسؤوليات بين العديد من الأشخاص ضمن فريق العمل كل منهما وفقاً لتخصصه (بن علي، ٢٠١٨)

كما أن إيجابيات إدارة العمل الجماعي أيضاً هي القدرة على توظيف المزيد من الايدي العاملة وإمكانية تحسين العلاقات في بيئة العمل وأيضاً العمل على الالتزام بقدر من العلاقات المتفاعلة بين الموظفين وبعضهم البعض على اختلاف طبيعة شخصيتهم، ولكن كل منهما يقوم بدور على قدر كبير من الأهمية في المؤسسة (مصطفي، ٢٠٢٠)

تحديات إدارة العمل الجماعي:

تواجه إدارة العمل الجماعي العديد من التحديات والمشكلات التي في سبيل القدرة على بلوره العمل الجماعي والاستفادة من مقومات العمل الجماعي وتدريب الموظفين والعاملين على القيام بالاندماج مع بعضهم البعض. ويمكننا الإشارة إلى أهم وأبرز التحديات التي تواجه إدارة العمل الجماعي (أرتيمة، ٢٠١٨)

- وجود بعض الشخصيات غير الاجتماعية في الإطار التنظيمي الداخلي للمؤسسة.
- اختلال نظام القيم الاجتماعية في المؤسسة.
- ضعف الروابط الاجتماعية بين الموظفين وبعضهم البعض.
- وجود بعض المشكلات بين أفراد فريق العمل وبعضهم البعض.

وإسناداً على ذلك فإن الاستفادة من العمل الجماعي والقيام به بقدر كبير من الدقة يجب على القادة إدراك الفروق الفردية بين الموظفين وبعضهم البعض وإمكانية فهم هذه الفروق والاستفادة منها في تسيير العمل الجماعي والقدرة على الدمج بين كل هذه المهارات وتحقيق أهداف المؤسسة في النهاية (عبادي، ٢٠٢٠)

الفصل الثالث

مفهوم التميز القيادي

يعرف التميز القيادي بأنه القدرة على تحقيق التميز المتقدم في القيادة واستراتيجيات القيادة وذلك من خلال توظيف العديد من التقنيات القيادية في الوظائف والمهام المختلفة وبناء عليه فإن هذه الاستراتيجيات تساعد وبشكل كبير على تطوير مقومات العمل الداخلي في المؤسسة وإمكانية السيطرة والتحفيز للموظفين والعاملين للقيام بالمهام المطلوبة منهم بالقدر المناسب والمطلوب (خليل، ٢٠٢٠)

طرق تحقيق التميز القيادي:

هناك مجموعة من الطرق يتم من خلالها تحقيق التميز القيادي وذلك من خلال الآتي: (علاونة، ٢٠٢٠)

- الفهم الشامل والمتكامل لمبادئ القيادة وتطبيقها.
- إمكانية العمل على استكشاف مجموعة من الطرق المختلفة في صناعة القرار.
- زيادة الوعي بالمهارات الشخصية والذاتية عند الموظفين والعاملين.
- زيادة القدرة على تحفيز الموظفين وأصحاب المصالح للقيام بمجموعة من المهام تتوافق مع طبيعة شخصيتهم وأيضاً تفعل لقدراتهم على العمل.

أساليب الإشراف المهني في العمل والمؤسسات:

هناك العديد من الأساليب التي يتم الاعتماد عليها في الإشراف المهني في العمل والمؤسسات وتعد هذه الأساليب هي الخطوة الأولى والمهمة في سبيل زيادة المهارات الذاتية والشخصية عند الموظفين والعاملين في هذه المؤسسات وذلك من خلال العمل على تطوير مقومات العمل المهني والالتزام بتطبيق أقصى استفادة ممكن من تحسين وتطوير العملية الإدارية (خليل، ٢٠٢٠)

ومن أهم وأبرز أساليب الإشراف المهني هو القيام بمجموعة من الإجراءات التي تعزز قدرات الموظفين في الربط بين التطوير والتجويد في العملية المهنية وأيضاً إمكانية الاعتماد على الإشراف باعتباره الطريقة المناسبة التي تحقق التطورات والتغيرات التي تطرأ على أداء الموظفين وعدم قدرتهم على الاستمرارية في القيام

بالأعمال والمهام المطلوبة منهم بنفس القدر المطلوب والذي يلبي أهداف المؤسسة (بن وهيبة، ٢٠١٨)

دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني:

تقوم إدارة العمل الجماعي بتحقيق العديد من العمليات الإيجابية فيما يتعلق بالتميز القيادي والإشراف المهني وذلك من خلال توفير العديد من المقومات المعايير المنضبطة التي يمكن من خلالها تحقيق العديد من أهداف المؤسسة وذلك من خلال توحيد القوي والجهود المختلفة عند الموظفين والعاملين وذلك بناء على إمكانية الاستفادة من التنوع في المهارات عند الموظفين والعاملين وإمكانية توظيف هذا التنوع بالقدر المفيد للمؤسسة من جانب وأيضاً المفيد في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني على قدر من الاستقرار والاستدامة في المؤسسات (عبادي، ٢٠٢٠)

الفصل الرابع

نبذة عن المركز الدولي لإعداد القادة

يُعد المركز الدولي لإعداد القادة هو مركز متخصص في تنظيم الدورات التدريبية والمؤتمرات في شتي الدول العربية؛ حيث أن المهمة الأولى للمركز على إمكانية الوصول لأكبر عدد ممكن من المتدربين لإعطائهم الخبرة في المجالات المختلفة وذلك بالعمل على تطوير خطط العمل عند هؤلاء المتدربين وطمئنتهم من خلال التوسع في مجالات التدريب وأماكن التدريب في مختلف الدول، كما تتضح رؤية المركز في إمكانية تحقيق النتائج للمتدرب للوصول إلى أهدافه.

ويقدم المركز مجموعة متنوعة من الخدمات التدريبية وهي:

- **التدريب المحلي:** وهو التدريب القائم على أعلى مستوى وبشكل محلي داخل دولة الإمارات العربية المتحدة
- **التدريب الدولي:** وهو القيام بالتدريب عالي المستوى وبشكل دولي خارج دولة الإمارات العربية المتحدة.
- **تقديم الشهادات الدولية:** وذلك من خلال توثيق الشهادات الدولية التي يتم اعتمادها من وزارة الخارجية للمتدربين.
- **الدبلومات:** وهي إجمالي الدبلومات التي تنسم بالتوثيق وإمكانية الحصول على كم هائل من المعلومات التدريبية فيها.

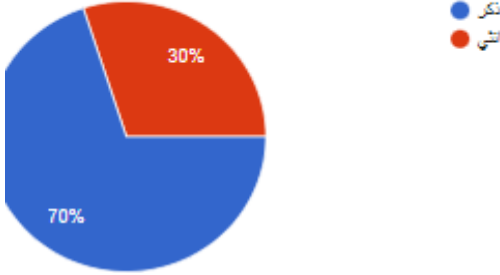
وبناء عليه فإن المركز يهتم وبشكل كبير بالعمل على توفير النظم التعليمية المتبعة دولياً من خلال التعاون مع المعهد العربي للدراسات وبتوثيق من وزارة الخارجية المصرية وكافة السفارات العربية والأجنبية. ويمكن الالتحاق بكل الدورات التدريبية أو الخدمات إلى يقدمها المركز من خلال قاعة مؤتمرات فندق هيلتون جاردن دبي.

ويُعد المركز هو مركز تدريب دولي لدية أنشطة متعددة في شتي مجالات التدريب تأسس بموافقة الهيئة العامة للاستثمار، جمهورية مصر العربية ولدية رؤية مستقبلية منذ نشأته، رؤية قومية تنهض بالقيام برفع الكفاءة البشرية لإعداد وتأهيل القيادات في شتي المجالات على أيدي نخبة من خبراء التدريب في جميع الدول، تم تدريب العديد من الشركات والمؤسسات والمنظمات والجمعيات الأهلية والأفراد دولياً ومحلياً بالإضافة إلى أنه تم ابرام عدة نظم وقوانين تنظم عملية التعاون في مجال التدريب مع بيوت الخبرة في مصر والدول العربية لإنجاح منظومة التدريب.

ويهدف المركز إلى إعداد وتأهيل الكوادر البشرية لتغطية احتياجات سوق العمل، تطوير وتحديث البرامج التدريبية طبقاً لاحتياجات سوق العمل، تقديم أفضل البرامج التدريبية لتلبية احتياجات عملائنا، تقديم أفضل الخبراء والمستشارين في مجال التدريب، التدريب والتطوير من أجل التوظيف.

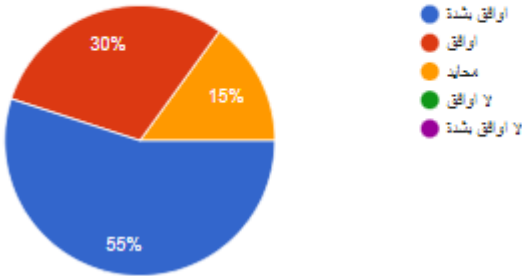
الفصل الخامس النتائج والتوصيات

النوع
رؤى 20



يوضح الشكل توزيع العينة وفق متغير النوع؛ حيث أن عينة الدراسة بلغ عدد الذكور فيها 70% بينما عدد الإناث هو 30%؛ مما يوضح أن عدد الذكور أكبر.

يساعد المركز على تعزيز الثقة بين أعضاء الفريق
رؤى 20

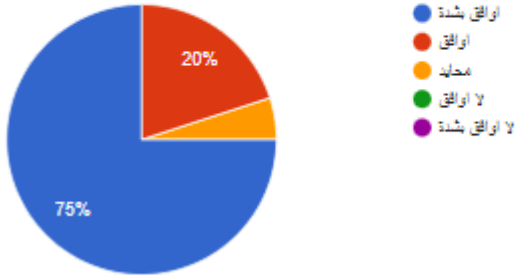


يوضح الشكل توزيع العينة وفق مدى مساعدة المركز على تعزيز الثقة بين أعضاء الفريق وجاءت الاستجابات موزعة 55% أوافق جداً و 30% أوافق و 15% محايد.

دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

يمكن المركز من مقومات تحقيق التميز القيادي

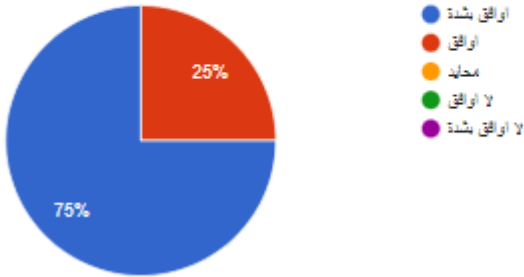
رؤا 20



يوضح الشكل استجابة العينة على بند يمكن المركز من مقومات تحقيق التميز القيادي بنسبة 75% أوافق بشدة و 20% أوافق و 5% محايد.

يعزز المركز من عمليات تطوير الإشراف المهني

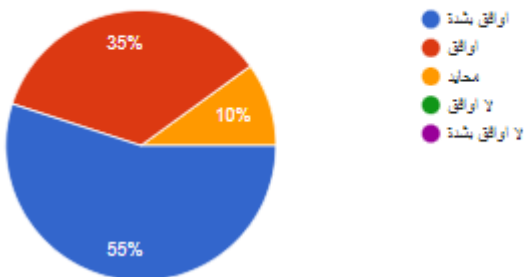
رؤا 20



يوضح الشكل استجابة العينة على بند يعزز المركز من عمليات تطوير الإشراف المهني بنسبة 75% أوافق بشدة و 25% أوافق.

تؤكد الدورات التدريبية في المركز على دور التشجيع بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي

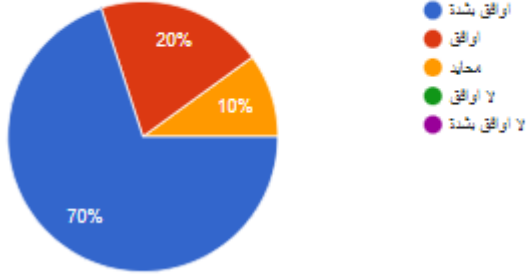
رؤا 20



دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والاشرف المهني
بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

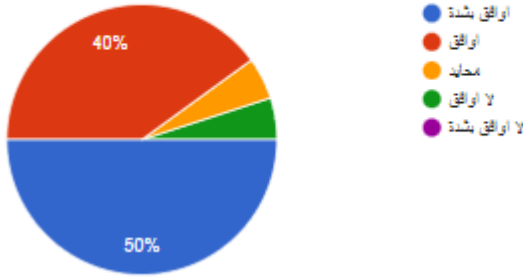
يوضح الشكل استجابات العينة على بند تؤكد الدورات التدريبية في المركز على دور التشجيع بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي بنسبة استجابة ٥٥% أوافق بشدة و ٣٥% أوافق و ١٠% محايد.

يؤكد المركز على دور الشفافية بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي
رؤى 20



يوضح الشكل استجابات العينة على بند يؤكد المركز على دور الشفافية بين أعضاء الفريق لتحقيق التميز القيادي بنسبة ٧٠% أوافق بشدة و ٢٠% أوافق و ١٠% محايد.

يعزز المركز من دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي
رؤى 20

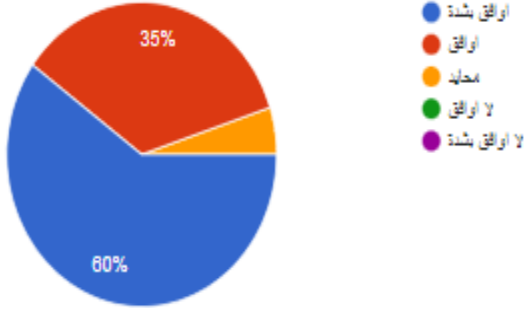


يوضح الشكل استجابة العينة على بند يعزز المركز من دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي وذلك بمعدل استجابة ٥٠% أوافق بشدة و ٤٠% أوافق و ٩% محايد و ٩% لا أوافق.

دور إدارة العمل الجماعي فى تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

يؤكد المركز على ضرورة تنظيم إدارة العمل الجماعي لتحقيق الإشراف المهني المتميز

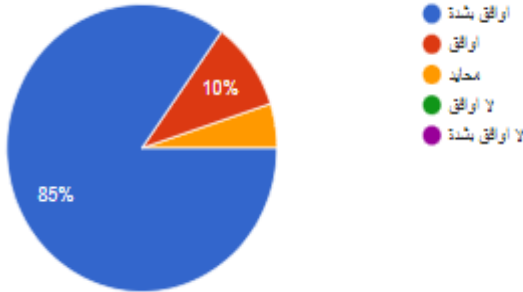
رؤى 20



يوضح الشكل استجابة العينة على بند يؤكد المركز على ضرورة تنظيم إدارة العمل الجماعي لتحقيق الإشراف المهني المتميز وذلك باستجابة 60% أوافق بشدة و 35% أوافق و 5% محايد.

يوفر المركز العديد من الدورات التدريبية المهمة بإعداد القادة

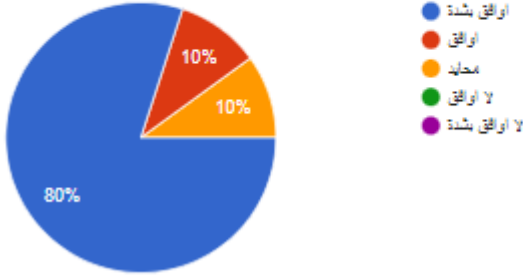
رؤى 20



يوضح الشكل الحالي استجابة العينة على بند يوفر المركز العديد من الدورات التدريبية المهمة بإعداد القادة وذلك باستجابة 85% أوافق جداً و 10% أوافق و 5% محايد.

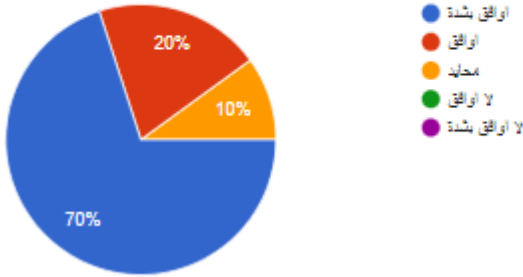
دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

يساعد المركز المتدربين على التطوير من ذاتهم لمواكبة احتياجات سوق العمل
20 رة



يوضح الشكل استجابة العينة على بند يساعد المركز المتدربين على التطوير من ذاتهم لمواكبة احتياجات سوق العمل بمعدل استجابة 80% أوافق بشدة و 10% أوافق و 10% محايد.

يوفر المركز العديد من الدورات التدريبية والبدائل لها لتطوير مهارات المتدربين
20 رة



يوضح الشكل استجابة العينة على بند يوفر المركز العديد من الدورات التدريبية والبدائل الهدف منها هو تطوير مهارات المتدربين بمعدل استجابات 70% أوافق بشدة و 20% أوافق و 10% محايد.

النتائج:

- توضح نتائج الدراسة أن المركز يساعد على تعزيز الثقة بين أعضاء الفريق وذلك من خلال العمل على توفير العديد من مقومات تحقيق التميز القيادي كما يعزز المركز من عمليات تطوير الإشراف المهني وأيضاً تؤكد الدورات التدريبية في المركز على دور التشجيع بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي ويؤكد

دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

المركز على دور الشفافية بين أعضاء الفريق في تحقيق التميز القيادي وأيضاً يعزز المركز من دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي كما يؤكد المركز على ضرورة تنظيم إدارة العمل الجماعي لتحقيق الإشراف المهني المتميز.

- كما توضح النتائج الخاصة بالدراسة أيضاً أن المركز يوفر العديد من الدورات التدريبية المهمة بإعداد القادة كما يساعد المركز المتدربين على التطوير من ذاتهم لمواكبة احتياجات سوق العمل، وأخيراً يوفر المركز العديد من الدورات التدريبية والبدائل لها لتطوير مهارات المتدربين

التوصيات:

توصي الدراسة بضرورة العمل على الآتي:

- الاهتمام بتطوير المقومات المادية التي يتم التدريب عليها من قبل المتدربين.
- العمل على الربط بين البرامج التدريبية وبين إمكانية تطوير مهارات المتدربين لتلبية حاجات سوق العمل.
- زيادة قدرة المتدربين على العمل الجماعي وتعزيز القيم الجماعية في العمل.
- تطوير مهارات المتدربين المتعلقة بقدرتهم على تحقيق التميز المؤسسي والتميز القيادي في المؤسسات.

الخاتمة:

يُعد العمل الجماعي هو أحد الطرق الهامة التي يتم من خلالها إنجاز العديد من المهام الأساسية والضرورية في المؤسسات وذلك من خلال توظيف إدارة العمل الجماعي التي تهدف إلى تحقيق التميز القيادي والعمل على وعي الموظفين بالقدرات والمهارات الذاتية والشخصية لديهم والتي تمكنهم من النمو والفاعلية وفق مجموعة من المؤشرات والاستراتيجيات التي تظهر في إمكانية بناء الثقة في النفس وفي الفريق وإمكانية الحفاظ على هذه الثقة واستثمارها والاعتراف بجهود الفريق اجمالاً في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة.

المراجع والمصادر:

- ١- أرتيمة، ماجدة (٢٠١٨) بناء المنظمات المبدعة ودورها في التميز الحكومي: دراسة تطبيقية على دائرة الأحوال المدنية والجوارات في المملكة العربية الأردنية. المجلة العلمية للبحوث التجارية - جامعة المنوفية - كلية التجارة. العدد ٥.
- ٢- بن علي، الزهرة (٢٠١٨) إدارة الجودة الشاملة والقيادة الإدارية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. جامعة زيان عاشور بالجلفة. مجلد ١١. عدد ٢.
- ٣- بن وهيب، نورة (٢٠١٨) السلوك القيادي ودوره في تغيير أنماط السلوك التنظيمي. مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية. جامعة عاشور زيان الجلفة. عدد ٣.
- ٤- خليل، عزة (٢٠٢٠) تقييم أثر أنماط الاتصال التنظيمي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة مدينة السادات - كلية السياحة والفنادق. مجلد ٤. عدد ١.
- ٥- الذبحاوي، عامر (٢٠٢١) الضغط المهني وتأثيره في السلوك الجانح في بيئة العمل: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في محافظة النجف الاشرف. مجلة مركز دراسات الكوفة. جامعة الكوفة - مركز دراسات الكوفة. العدد ٦١.
- ٦- الطواري، عدنان (٢٠١٨) الاشراف: مفهومه ونطاقه وطبيعته وانواعه. مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية. جامعة جنوب الوادي - كلية التربية الرياضية بقنا. العدد ٨.
- ٧- عبادي، محمد (٢٠٢٠) مساحات العمل الجماعي كحل ابداعي لدعم روح المقاولاتية والشركات الناشئة: دراسة حالة مجموعة من فضاءات العمل الجماعي في الجزائر. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية. جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلد ٤. عدد ٨.
- ٨- علاونة، أحمد عبدالله (٢٠٢٠) دور مرونة إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. جامعة اليرموك. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. الأردن، العدد ١٠١.

دور إدارة العمل الجماعي في تحقيق التميز القيادي والإشراف المهني
بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة

- ٩- عواد، معاوية (٢٠١٩) أثر برنامج الإشراف الإرشادي على التطور المهني لأداء المرشدين التربويين في محافظتي بيت لحم وإريحا. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة. مجلد ٣٩. عدد ١.
- ١٠- ال غراب، حسين (٢٠١٨) تحليل العلاقة بين العمل الجماعي والمسئولية الاجتماعية: دراسة ميدانية مقارنة بين معامل الاسمنت العراقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية. مجلد ٩. عدد ٢.
- ١١- الغليقة، عبدالله (٢٠٢١) تطوير الأداء المهني للمشرف التربوي وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة. مجلة العلوم التربوية. جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. العدد ٢٧.
- ١٢- فواتيح، محمد (٢٠٢١) تمكين الموارد البشرية وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية. أبحاث اقتصادية وإدارية. جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلد ١٥. عدد ٢.
- ١٣- مرهج، ماهر (٢٠٢٠) دور تنشيط رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز لجامعة تشرين. مجلد ٤٢. عدد ٣.
- ١٤- مصطفى، محمد (٢٠٢٠) مهارات الإشراف والقيادة والسيطرة (الرقابة) إدارة الاعمال. جمعية إدارة الأعمال العربية. العدد ١٧١.
- ١٥- هادف، نجاه (٢٠٢٢) إدارة وتسيير الموارد البشرية في البيئة الرقمية: تحديات وافاق. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. مجلد ١١. عدد ٢.
- ١٦- الهيف، عالية (٢٠٢٠) دور الإدارة على المكشوف في رفع كفاءة الأداء للعاملين في مكتبة الملك فهد الوطنية بالرياض. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات. جامعة القاهرة - كلية الآداب - مركز بحوث نظم وخدمات المعلومات. العدد ٢٥.
- ١٧- الموقع الالكتروني الخاص بالمركز الدولي لإعداد القادة

<https://ilc-mena.com/>

دور إدارة العمل الجماعي فى تحقيق التميز القيادي والاشراف المهني
بالتطبيق على المركز الدولي لإعداد القادة
