**

**دائرة القيادة**

*عند توزيع هذا الاستطلاع، يرجى ملء اسم المشارك وعلاقة المقيّم به (رئيس، تقرير مباشر، زميل، إلخ).*

*العلاقة:*

الملف القيادي الشخصي (الجزء 1 من أصل 3). يرجى الملاحظة، إن كنت قد أكملت استطلاع TLC في السابق، فلن يُطلب منك أن تكمل الجزء 2 مرة أخرى - سيكون عليك استكمال هذا الجزء بالإضافة إلى جزء الملاحظات.

تم تصميم هذا الجزء بهدف بناء الملف القيادي الشخصي لـ <اسم المشارك>. أجب على الأسئلة بشكل سريع وتلقائي، معبّرًا عن انطباعك الأول. اختر (لا ينطبق) إذا كنت لا تعرف الإجابة على سؤال ما، أو إن كان السؤال لا ينطبق في حالتك.

عند الانتهاء من هذا الجزء، سيكون بإمكانك إعادة قراءة أجوبتك وتبديلها.

**الملاحظات المرتدة لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

سريع في اقتناص الفرص عند ملاحظتها.

فعال في أتخاذ القرارات.

يدقق في التحقق من الواقع الذي يكمن خلف الأحداث/الظروف.

يستخدم أسلوب السخرية و/أو التهكم.

يشدد على المسؤولية الإجتماعية للمنظمة.

يتصرف بتواضع.

يبني علاقات تتصف بالدفئ والرعاية.

هو مدمن على العمل.

يدمج تيارات متعددة من المعلومات للوصول إلى استراتيجية متماسكة.

يفتقر إلى الدافع المحفز للعمل.

يوفر رؤية استراتيجية للمنظمة.

يبتكر أرضية مشتركة للإتفاق.

هو محافظ.

يتشارك في دور القيادة مع الغير.

طموح إلى درجة عالية.

يتعامل مع التوتر والضغوطات بشكل جيد جدًّا.

يساعد في تعليم وتحسين وتغيير الآخرين.

يحاول إنجاز كل الأمور على أتم وجه.

يسعى بجهد إلى التحسن المستمر.

يحتاج إلى أن يكون محط إعجاب الآخرين.

يظهِر درجة عالية من المهنية عند حل الصراعات.

يصل إلى ما يبتغيه على حساب الآخرين.

يعالج القضايا التي تقف في طريق أداء الفريق بشكل مباشر.

أنا راض عن نوعية القيادة التي يوفرها.

**الملاحظات المرتدة لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

سلوكه الشخصي يتماشى مع القيم التي يؤمن بها.

ينجز مهامه دون الحاجة لجذب انتباه الآخرين.

هو إنسان سلبي.

يساعد في تطوير خطط تنمويةإليه يأتمرون للذين .

يقلقه حكم الآخرين عليه.

يميل إلى السيطرة على الآخرين.

هو قدوة للرؤية التي يتبناها.

يُبدي جرأته في الاجتماعات.

ينشئ وجهة استراتيجية تساعد على ازدهار المنظمة.

يؤمّن بيئة إيجابية تدعم الآخرين في بذل قصارى جهدهم.

يحاول إرضاء الآخرين بمجاراتهم بغية الوصول إلى اتفاق.

يتفاوض مع الآخر لأجل مصلحة الطرفين.

يتبنى وجهة نظر الآخرين كي لا تخيب آمالهم.

يمارس النقد الذاتي حين لا تجري الأمور بالشكل المتوقع.

يرى التكامل بين كل أجزاء النظام.

يعبر بوضوح عن الرؤية التي تخلق التوافق داخل المنظمة.

يفتقر إلى الشغف في العمل.

يحاول جاهدًا أن يكون الأفضل في كل مهمة يتوكلها.

يتخذ إجراءات جريئة دون الحاجة إلى تقدير الآخرين.

تفكيره نقدي.

يحلل الفرضيات التي تكمن خلف أفعاله.

هو نموذج للقائد المثالي.

يتصرف باتزان حين يكون تحت ضغوطات.

يطرح علنًا المواضيع الشائكة التي يتردد الآخرون في الحديث عنها.

يوازن بين الهدف الأساسي وأهداف المنظمة الثانوية.

باعتقاده، لكي يكون الإنسان في حالة جيدة، عليه أن يستمر في التطوّر.

يوفّر توجه استراتيجي مدروس بشكل ثاقب.

يخضع للقوانين.

يتابع النتائج بحماس وعزم.

باعتقاده، إن المستوى الوسطي غير مقبول بما فيه الكفاية.

يتعلم من الأخطاء.

بصورة عامة، يقوم بدور القيادة بشكل فعال.

يتحمل مسؤولية الجزء الذي يتعلق به في مشاكل العلاقات مع الآخرين.

يحيا ويعمل بهدف محدد وواضح.

هو شخص أناني.

هو شخص إنعزالي.

يتمسك بالقيم التي يؤمن بها في الأحوال اليسيرة والعسيرة.

يجب أن تجري الأمور وفق إرادته.

هو بارع في تحقيق نتائج عالية الجودة في المبادرات الأساسية.

**الملاحظات المرتدة لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

هو مواكب للإتجاهات الخارجية التي قد تؤثر على نتائج العمل حاليًّا أم مستقبلاً.

لا يجازف أبدًا.

نسبيًّا، هو غير مهتم بالاستفادة الشخصية.

من الصعب أن يفهمه الآخر.

يهتم بتأثير القرارات الاستراتيجية البعيد المدى على المجتمع.

يدفع بنفسه للعمل بشكل مفرط.

يعتقد أن الفوز هو الهدف الأساسي.

يتخذ قرارات صعبة عند الضرورة.

يعمل بجهد على أن يقبله الآخرون.

قيادته تساعد في ازدهار المنظمة.

يجرح شعور الغير.

يجد الوقت الكافي للتأمل والتفكر.

يحتاج إلى أداء خال من الشوائب.

يتوقع بدقة النتائج المستقبلية لإجراء حالي ما.

يحتاج إلى موافقة ورضى الآخرين.

عند حصول تصادم، يردد آراء الآخرين بدقة.

هو إنسان عدواني.

يوازن بين حياته الشخصية وحياته المهنية.

يخصص الموارد بشكل مناسب كي لا يكثر من استخدام الطاقات البشرية.

هو ضعيف الشخصية عند اتخاذ القرارات.

هو موهوب في رسم الاستراتيجيات.

يملي التعليمات على الآخرين عوضًا عن التأثير غير المباشر على ما يفعلونه.

يصنف نفسه كشخص بنّاء/مطوّر للآخر.

هو بحاجة إلى التميّز في جميع الحالات.

يثابر على تطوير أنظمة العمل إلى أن يصل إلى النتائج المرادة.

 يبدي تعاطفه مع الآخر.

يتبع طرقًا تقليدية لإنجاز الأمور.

يبحث شخصيًّا عن معاني الأمور.

يتواصل مع الآخر بشكل عميق.

يوازن بين الخير العام والفائدة القصيرة المدى.

شعور الأنا لديه متضخم.

يوصل للآخرين رؤية مقنعة.

يتكلم بشكل مباشر، حتى عن القضايا الخلافية.

هو شديد التحفظ.

يعزز مستويات عالية من العمل الجماعي بواسطة أساليبه القيادية.

لديه تأثير مهدئ في المواقف الحرجة.

يدني من قيمة الآخر.

يركز بسرعة على القضايا الأساسية.

**الملاحظات المرتدة لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

يطور رؤية تتخطى المنظمة بحيث أنها تؤثر بشكل إيجابي على العالم.

يوازن بين النتائج القصيرة المدى وصحة المنظمة على المدى البعيد.

هو إنسان بعيد عاطفيًّا.

هو إنسان مغرور.

يمارس في حياته أخلاقيات خدمة الغير والعالم.

يتوقع من الآخر معايير عالية جدًّا.

يصغي برحابة صدر إلى انتقاد الآخر ويطرح أسئلة لمزيد من الفهم.

يتخذ القرارات في الأوقات المناسبة.

هو إنسان مهيمن.

يقدم الملاحظات المرتدة مركزًا على التطور المهني.

يمارس دوره القيادي بشكل أن يتمكن الآخرون من القول "فعلنا ذلك بأنفسنا".

يبقى منعزلاً، على مسافة من الآخرين.

يعيد تصميم النظام لحلّ مشاكل متعددة في آن.

يقسو على نفسه بشكل مفرط.

يلهم الآخرين برؤية جديدة.

يعمل على إيجاد أرضية مشتركة.

هو مثال القائد الذي يطمح الآخرون ليكونوا مثله.

هو إنسان مهووس بالكمال.

لديه فهم جليّ لديناميكية السوق.

ممارسته لدور القيادة تتماشى بالتمام مع قيمه.

يعمل جاهدًا على الخضوع لقوانين/قواعد المجموعة.

يخفف من النشاطات التي تهدر الموارد.

يحتاج إلى أن يقبله الآخرون.

**القائد الأكثر فعالية (الجزء 2 من أصل 3). لاحظ أنه لن يُطلب منك أن تجيب على هذا الجزء إن كنت قد فعلت ذلك في استطلاع TCL سابق.**

في هذا الجزء لن تكون في صدد تقييم <اسم المشارك>.

بدلاً عن ذلك، حدد من هو القائد الأكثر فعالية الذي عملت معه (بشكل مباشر أو غير مباشر).

أجب على الأسئلة التالية آخذًا بعين الاعتبار ذلك الشخص.

في نهاية هذا الجزء، سوف تتمكن من مراجعة وتعديل أجوبتك.

**تقديم ملاحظات عن القائد الأكثر فعالية الذي أعرفه دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا**

هو ذلك القائد الذي يطمح الآخرون أن يكونوه.

يروج لمستويات عالية من العمل الجماعي من خلال أسلوبه في القيادة.

بشكل عام، يقوم بقيادة فعالة جدًّا.

هو قدوة جيدة للرؤية التي يتبناها.

هو نموذج للقائد المثالي.

**تقديم ملاحظات** **عن إضافية القائد الأكثر فعالية الذي أعرفه**

بالنسبة للأسئلة التي تعنى بالصفات الإيجابية، كم مرة من المحتمل أن تقيّم هذا الشخص برقم 4 أو أكثر على المقياس أعلاه؟

بالنسبة للأسئلة التي تعنى بالصفات الإيجابية، ما هو التقييم الأقصى الذي من المحتمل أن تنسبه إليه على المقياس أعلاه؟

**كتابة في الملاحظات المرتدة (الجزء 3 من أصل 3)**

نرجو أن تسأل مستشار ملفك الشخصي إن كان يتم استخدام أسلوب الأسئلة الحرة؛ وإذا كان الجواب نعم، أي مجموعة من الأسئلة يجب الإجابة عليها (أسئلة قصيرة أو طويلة).

في هذا الجزء، يرجى كتابة ملاحظات مرتدة إضافية إلى <اسم المشارك>. يجد المشاركون دومًا التعليقات المكتوبة مفيدة بشكل خاص في فهم النتائج.

يمكن لملاحظاتك أن تشمل نقاطًا لم تضمّن في هذا الاستطلاع، أو أمثلة توضح سبب تقييمك لـ <اسم المشاركة> بالطريق التي فعلت، أو

أي شيء آخر تهم <اسم المشارك> معرفته.

ملاحظاتك المرتدة في هذا الجزء سرية، بحيث أن الإسم والرتبة غير مذكورين.

في نهاية هذا الجزء، سوف يكون بالإمكان استعراض وتعديل الإجابات.

**توفير الملاحظات المرتدة لـ<اسم المشارك>.**

أسئلة قصيرة:

ما هو الأمر الذي يجب أن يتوقف عن ممارسته؟

ما هو الأمر الذي عليه أن يباشر في ممارسته؟

ما هو الأمر الذي عليه الاستمرار في ممارسته؟

**إكمال ما يلي:**

أسئلة طويلة:

1) في رأيك، ما هي أفضل ميزة قيادية أو مهارة أو موهبة يمتلكها هذا الشخص، وما هي اقتراحاتك لرفع مستوى هذه المقومات؟

2) في رأيك، بالنسبة لهذا الشخص القائد، ما هو التحدي الأكبر الذي يواجهه أو المجال الذي ممكن أن يطوره، وما الاقتراحات التي تطرحها للتعامل مع هذا الوضع؟

3) ما هو الأمر الذي لاحظته عند هذا الشخص وتود أن تزوده بملاحظات إضافية عنه، والذي لم يُتناول في هذا التقييم؟