

١- أن يكون لديك ثقة في نفسك وقدراتك.
٢- أن تكون متفتحاً إلى حد ما. فالإدارة مهارة بشرية ولا يمكن أن تكون وظيفة لشخص لا يستمتع بالناس.

٣- أن تكون أميناً مستقيماً. فنجاحك يعتمد بشكل كبير على ثقة الآخرين بك.

٤- أن تحتوي الآخرين ولا تستبعدهم، بل اجعلهم يشاركونك عملك.

٥- أن يكون لك حضوراً. فالقائد الحقيقي يشعر به عند دخوله الغرفة.

ب- في العمل:

١- أن تكون ثابتاً على مبدأ لا متزمت، جدير بالثقة قادراً على صنع القرارات لكناك أيضاً تتقبل آراء الآخرين بسهولة ويسر.

٢- أن تكون شديد الحماس، تفكر بشكل مختلف غير تقليدي، تجرب كل جديد وفي حال فشلك تقبل بالخطأ دون الندم أنك حاولت أو جربت.

٣- لا تخف أبداً من الصعوبات ، فما عليك إلا وضع الخطط والجدول وأن تعمل على تنفيذهم.

٤- أن تكون ماهراً نبيهياً قادراً على تغيير الخطة بسرعة إذا قضت الحاجة دون أن تكون طائشاً متقلباً.

٥- أن ترى المعلومات على أنها أداة للإستخدام الفعال وليست كقوة للكنز.

طبق هذه النقاط على نفسك وحدد نقاط قصورك وحسنها حتى تبدأ عملك كمدير جديد وتحسن من نفسك كمدير ذي خبرة.

الخطة السنوية للمدير - القيادة

المدير كقائد

لقد بدأنا عامنا بكتابات كثيرة متعددة الأشكال حول كيفية تحليل و تحسين المنظمة، ولعلك الآن قررت ما يجب عليك القيام به وكيفيته وما هي أفضل الطرق لتفصيل مصادرك لتحقيق هدفك، فعليك التدريب على أفضل مهارات المدير مثل تحفيز الأفراد في مؤسستك لتحقيق الأهداف المرجوة، ولعمل ذلك هناك الكثير من الوسائل، لعل أكثرها فاعلية هي أن تقودهم.

القيادة هي صفة ضرورية في المدير، بها تعرف كيف تشعل الحماس في فريقك فيتبعوا خطتك، وهي مهارة كأى مهارة أخرى يمكنك تعلمها وتحسينها من خلال الممارسة.

القيادة ليست: سحراً ولا موهبة لدى بعض الناس دون الآخرين، ولا تقتصر على الوقوف في المؤخرة وإعطاء التعليمات للآخرين. والقيادة لا تقلل ولا تحقر الآخرين لعدم تنفيذهم ما يطلب منهم.

مهارات وسمات ومعرفة القيادة:-

لا يولد القادة بل يصنعوا فيفهم القائد مكانته ووظيفته جيداً، ولا بد له بقوى الإقناع فيفهم الناس أن ما يعمله يساعدهم ويخدم الشركة بأقصى درجة. والقائد أيضاً يؤمن بروح الفريق وأهمية بناء الفريق للعمل على تحقيق الأهداف الموضوعه. فيؤكد القائد أن كل أعضاء فريقه يعملون بتناغم وبشكل موحد لتنفيذ الأهداف. فجميع الأعضاء يعملون على مستوى عال من الانسجام لأن أي انحراف بينهم من شأنه إحباط الخطة.

وهناك جانب آخر من سمات القادة هو الاتصال ومستوى الشخصية العالي. فيجب على القائد التواصل الكافي مع كل الأطراف المرتبطة بأعضاء فريقه. فذلك يساعدهم في انجاز الأهداف. وللقائد أيضاً المعرفة الكافية بالمجال الذي يعمل فيه فيعرف كل الأمور المحتمل حدوثها، بمعنى أنه قادر على مواجهة أي احتمال. الأمر الذي يجعله يتمتع بثقة أتباعه.

احدى عشر مهارة للقيادة:

الروابط التالية تشرح الإحدى عشر مهارة التي يتم تدريسها في White Stag Leadership Development منقولة عن أفراد درسوها على يد مؤسس البرنامج.

Bela Banathy نظم كفايات القيادة إلى إحدى عشرة مهارة أساسية سهل تدريسها:

١- أخذ وإعطاء المعلومات.

٢- فهم احتياجات المجموعة وسماتها.

٣- معرفة وفهم مصادر المجموعة.

٤- التحكم في المجموعة.

٥- التشاور

٦- وضع القدوة والمثل

٧- تمثيل المجموعة

٨- التخطيط

٩- التقييم

١٠- مشاركة القيادة

١١- مدير التعلم

خطوات تطوير مهارات القيادة

أنصحك أن تعمل طبقا للخطوات التالية مستخدما دروس التربية البدنية والرياضة المدرسية، لخلق اختلاف حقيقي في مهارات قيادة التلاميذ في مدرستك، فستكون التربية البدنية والرياضة المدرسية الأكثر فعالية عندما تكون لها المشاركة في تطوير مهارات القيادة في النهج الكامل للمدرسة. لذلك يحتاج كل فريق العمل من مساعدين وتلاميذ أن يعرفوا ويفهموا ما هي أدوار القيادة ومسئولياتها ومهاراتها المتوقعة من التلاميذ.

○ أعرّف أين أنت وماذا تريد أن تعمل.

○ ضع أهداف محددة.

○ تخيل مؤشرات النجاح.

○ حدد السياسات النافعة.

○ حدد نقطة الانطلاق.

○ نفذ سياساتك.

○ ا رصد التغيير.

١- اعرف أين أنت وماذا تريد أن تعمل:-

أكتب وصفا لمهارات القيادة للتلاميذ في مدرستك على نحوين:

أ. جيد

ب. في حاجة إلى مزيد من التطوير

ويقصد بعبارة "مزيد من التطوير" عندما يفتقر القائد التنظيم أو لا يتواصل بشفافية، أو لا يتصل بمن يقودهم، بل ويخطط بدون النظر إلى النتائج المنتظر حدوثها فهذا النوع من القادة يشعر بالارتباك في قيادته ونقص التوجيه وقلة التقدم.

وعلى عكس ذلك نرى تلاميذا يتمتعون بمهارات قيادية بارزة، فيركزون على تنظيم المجموعة التي يقودونها ويتأكدون من توفير المعدات الكافية لهم ف لديهم خطة أنشطة واضحة ويوصلون التعليمات بوضوح ويشجعون الجماعات التي يقودوها، ويزودونها بالتغذية الراجعة ولو قليلة. هذا النوع من القادة يعرف ماذا يعمل لكنه نادراً ما يعرف ما يتوقع من انجازه. وعندما يتعرض تلاميذنا لمهارات القيادة الجيدة يعرفون كيفية الاستدلال على النتائج المتوقع اتخاذها، فتتوفر المعدات المناسبة والكافية لذلك ويؤخذ في الاعتبار معامل خطورة فعال، ويتواصلون بشكل جيد مع الأفراد ويعطونهم التعليمات الواضحة ويشجعونهم ويدعمونهم ويزودونهم بالتغذية الراجعة، فترى الأفراد متحمسين، ومتحفزين، وعلى درجة عالية من التركيز والتقدم.

حينئذ أسأل نفسك:-

- ما هي نسبة طلابنا في كل من هذه الفئتين؟
- خمسة بالمائة أم خمس وعشرون أم سبعون؟
- هل هناك نوع محدد من الطلاب في كل فئة؟
- وهل هناك مجموعات محددة خلال السنة تحظى القادة الجيدين؟
- وعندما نكون بالمدرسة هل نعطي طلابنا الفرصة للتعبير عن مهاراتهم في القيادة؟

٢- ضع أهدافا محددة:-

حدد التلاميذ أو مجموعات التلاميذ الذين يحتاجون إلى تحسين في مهاراتهم القيادية، وأسأل نفسك هل تريد مزيدا من الطلاب ليعملوا بحماس في أنشطة القيادة؟ أم أنك تعطي طلابا - الذين بالفعل قادة صغار - الفرصة للقيادة في ظروف أكثر تعقيدا وتحسن مهارات قيادتهم؟

سجل أهدافك المحددة لتحسين مهارات القيادة لدى التلاميذ... مثال ذلك:

- نريد أن يكون تلاميذ العام الرابع مستشارين فاعلين في المدرسة.
- نريد من مجموعة تلاميذ أن ينظموا ويديروا مهرجانا رياضيا بالمدرسة.
- نريد من طلاب العام الثاني أن يكونوا زملاء فاعلين في أوقات الغذاء والفسح.
- نريد أن نزيد من عدد التلاميذ الذين يساعدون زملاءهم بحيوية في تحقيق تقدما في التربية البدنية.
- نريد منتخبا من ١١ تلميذ لقيادة وتشجيع زملاءهم ليتفاعلوا في التربية البدنية والألعاب الرياضية بالمدرسة.
- نريد زيادة عدد التلاميذ المختصين بمراجعة أنشطة الملاعب.
- نريد تحسين قدرات القادة الصغار في التواصل الواضح بأفرادهم.
- نريد من القادة الرياضيين الصغار أن يظهروا قدراتهم على تولى مسؤوليات أكبر.

٣- تخيل مؤشرات النجاح:-

لكل هدف محدد سجل ماذا تتوقع من التلاميذ أن يعملوا أو يقولوا عندما تتحسن مهاراتهم في القيادة. فمثلاً لو كان هدفك هو أن يكون الطلاب فعالين في أوقات الغذاء والفسح، فربما تكون مؤشرات النجاح كالتالي:

- اندماج جميع الطلاب في الأنشطة الإيجابية في ساحة الألعاب.
- التشجيع النشط للطلاب للمشاركة في مختلف الأنشطة.
- يبتكر الطلاب أفكاراً جديدة لألعاب ونشاطات الساحة.
- قدرة الطلاب على تنظيم مجموعات صغيرة من التلاميذ بكفاءة.

٤- حدد السياسات النافعة:

كيف تحدد أهدافك في تحسين مهارات القيادة لدى التلاميذ؟

فقد حققت بعض المدارس في إحصاء SPSS تقدماً ملحوظاً في سلوكيات التلاميذ داخل ساحة اللعب، وفي الدروس وحول المدرسة من خلال استخدام بعض الأساليب منها:

- أ. منح التلاميذ سلسلة من الأدوار القيادية.
- ب. تزويدهم بدورات في القيادة.
- ت. إعطاؤهم الفرص لمواصلة تطوير مهاراتهم.
- ث. التعرف على القادة.

أ- منح التلاميذ سلسلة من الأدوار القيادية:

عندما تزود المدارس تلاميذها بسلسلة عريضة من الفرص المختلفة في القيادة من خلال التربية البدنية والرياضة المدرسية بل والاعتراف بهذه الأدوار القيادية، حينئذ تجد مهارات التلاميذ في القيادة بحالة جيدة، ومن أمثلة هذه الأدوار القيادية:

- ١- الإشراف وإدارة الأنشطة.
- ٢- تدعيم التلاميذ الآخرين في لعبهم.
- ٣- تمثيل دور المستشار أو زميل اللعبة.
- ٤- تنظيم مهرجانات وأنشطة.
- ٥- مساعدة المعلمين والمدرسين في إدارة النوادي والفرق.
- ٦- تولي مسؤولية مجموعات محددة من التلاميذ في حصص التربية البدنية أو النوادي المدرسية.
- ٧- تحديد كابتن الألعاب أو المشاركة في مجلس استشاري الألعاب.

وبدون شك تتطلب هذه الأنشطة جوانباً من مهارات القيادة وفقاً لأدوار التلاميذ وحجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم. فلتعطي الفرصة للتلاميذ ليستخدموا ويطوروا مهاراتهم في القيادة في كل من دروس التربية البدنية وأنشطة الرياضة المدرسية، وتأكد من

معرفة التلاميذ لأدوارهم المكلفين بها وتوقع كونهم أكثر من منظمين أو داعمين لمعلمهم أو مدربهم أو قادة للأنشطة أو داعمين لتلاميذ آخرين.

ومن المهم أن تكون العلاقة بين التلاميذ ومعلمهم أو مدربهم واضحة فيعرفون إلى أي حد يمكنهم أخذ القرارات بأنفسهم ويدركون حاجاتهم لاحترام معلمهم أو مدربهم ولتأكد أيضاً أن ما يتعلموه في التربية البدنية يتم استخدامه في سياقات أخرى فيمكنهم أن يطبقوا ما تعلموه في أمور حياتهم المختلفة.

السر في ذلك؟

مثلاً هو الحال في تعلم التربية البدنية والرياضة المدرسية فإن الأمر يحتاج إلى وقت لتنمية مهارات قيادة جيدة، فيحتاج التلاميذ إلى الكثير من الفرص للتدريب والتجريب في كثير من المواقف المختلفة، الأمر الذي يجعلهم قادرين على التفكير بوضوح أكثر ولا يكونوا مجرد تابعين لمعادلة موضوعة، فكلما نالوا تدريباً أكثر مدعوماً وموجهاً وذو تغذية راجعة- كلما زاد شعورهم بالكفاءة والثقة.

ب- إعطاء دورات في القيادة:

يحتاج التلاميذ إلى تعلم مهارات القيادة، ويمكن ذلك من خلال تخصيص دورة محددة لهم أو التدريب أثناء ممارستهم أدوارهم القيادية.

فالعديد من المدارس الثانوية يعطون دورات القيادة كجزء من برنامج التربية البدنية (غالباً ما تكون دورات منفصلة ذات كفاءة).

وتكون الدورات ذات قيمة عندما ترى التلاميذ منغمسين في فعاليات القيادة بعد انتهاء الدورات بشكل منتظم. وأقل شيء يمكن أن يعمل التلاميذ بعد إنهاء الدورة في القيادة هو أن يرفقوها بسيرتهم الذاتية.

فاتحرص أيها المعلم أن يكون لأي دورة تجريها في القيادة تطبيقاً للمعرفة والمهارات والفهم في سياق قيم حقيقي. ولعمل ذلك فأنت في حاجة إلى عرض أسباب واضحة

إعطاء الدورات وكيف للتلاميذ أن يستخدموا مهارات القيادة في مدرستهم ومجتمعهم الكبير.

بعض المدارس تدرب طلابها على القيادة من خلال حصص التربية البدنية، فالمدارس الابتدائية تجري دورات لطلابها وقت الغداء وبعد المدرسة للكشف عن صلاحيتهم في التربية البدنية والرياضة المدرسية والبعض الآخر من المدارس تدرب قادتها الصغار بمصاحبتهم لمشرفي فترة الظهيرة وبعض المعلمين.

ما سر نجاح ذلك؟

إن عملية إعطاء الدورات تكسب الطلاب التركيبات التي يحتاجونها في التخطيط والتنظيم والإدارة والتقييم للمهام التي يتولونها، وليس هذا فحسب بل تمكنهم من بناء قاعدة من المعرفة والخبرة، الأمر الذي يجعلهم قادرين على ممارسة أدوارهم القيادية.

ت- إعطاء التلاميذ الفرصة لمواصلة تطوير مهاراتهم:

يتطلب ذلك إعطاء التلاميذ الكثير من فرص القيادة المتدرجة الصعوبة والتعقيد، فنجد مثلا طلاب الصف الرابع في حاجة إلى إدراك التغير والتطور في أدوارهم عندما يصلون إلى الصف السادس، فتتغير درجة ونوع المسؤولية التي يتولاها الطلاب فتراها تزداد تطورا لإثارة طموح الطلاب وتحقيق النجاح. ولمشاركة جميع المدارس في نفس الفكر في القيادة نجد المدارس الثانوية تبني مناهجها على مهارات وخبرات المدارس الابتدائية وتؤكد على الفوائد والفرص والتدريب الذي تم إعطائه من قبل ومدى ارتباطه بالمنهج الحالي.

ما فائدة ذلك؟

لا شك أن التلاميذ الذين لديهم خبرة مسبقة، يمكن استثمارها في القيادة، لديهم نظرة أفضل لما يحتاجون تحقيقه على المدى القريب أو المتوسط أو البعيد. فهذه الخبرة غالباً ما تزيد من نشاطهم في التعليم وتحقيق النجاح وبقاءهم فاعلين في القيادة.

ث- التعرف على القيادة:

يجب مراعاة تمييز التلاميذ الذين يتولون الأدوار والمسؤوليات التي تفيد التلاميذ الآخرين وذلك بإعطائهم مثلاً زياً موحداً لتمييزهم مثل الكاب (غطاء الرأس) أو قميصاً.

بعض المدارس تفتّر أهمية القادة الصغار فتعمل على تعيينهم وتوظيفهم. فيمكنك أن:

- أ. تحدد وتدعو التلاميذ ليصبحوا قادة.
- ب. تطلب من التلاميذ أن يملئوا نماذج توظيف.
- ت. تطلب من تلاميذ الفصول أو المجموعات الدراسية أو المدرسة ككل أن ينتخبوا قادة لتنفيذ أدوار محددة.

ومن الأهمية بمكان إدراك مهمة القائد ودرجة إتقانه لها. فيمكنك توفير تغذية راجعة وتقارير وشهادات لتعرف ما حققه القادة من انجازات. فترى بعض المدارس تزود قاداتها بسجلات الأداء لكي يستطيعوا متابعة خبراتهم وتقديمهم.

ما فائدة ذلك؟

عندما يعرف التلاميذ بانجازاتهم في القيادة يزداد التزامهم بأدوارهم القيادية، فبشيء بسيط من التعريف بهم يتأكد دورهم في القيادة وينالوا مجداً وشهرة، وعندما تعرفهم لجودتهم في عملهم يزداد تقديرهم لذاتهم وثقتهم بأنفسهم. وعند اختيارهم أو انتخابهم يشعرون بالقيمة والمسئولية وتزداد منزلتهم.

١ - حدد نقطة البداية:

عندما تقرر من هم التلاميذ الذين سيقومون بالقيادة وتقرر أيضاً ماذا ستعمل، حينئذ حدد نقطة الانطلاق، بمعنى أن يكون لديك صورة واضحة تحدد درجة جودة التلاميذ في القيادة عند نقطة الانطلاق فتستطيع لاحقاً أن ترجع إلى تلك الصور وتقيم التغيير.

ومن خلال الملاحظة يمكنك كتابة ملخص واضح يحدد مدى جودة قيادة التلاميذ عند نقطة الانطلاق، ولتشمل كل المعلومات المساعدة التي من شأنها توضيح الصورة بشكل أكبر، مثل: تعليقات بعض المدرسين، دليل مصور أو فيديو، تعليقات التلاميذ، تعليقات الآباء وأولياء الأمور.

٢- نقد سياساتك:

مهما كانت سياساتك فأنت في حاجة إلى تنفيذها بشكل جيد، ولكي تتأكد من جودة التنفيذ فأنت بحاجة إلى:

- ١- أن يكون لديك خطة واضحة تشمل خطوات التنفيذ.
- ٢- حدد أحد الأشخاص لتولي مسؤولية هذه المبادرة.
- ٣- تحدث مع التلاميذ وأشركهم في صناعة القرارات.
- ٤- درب وأدعم مجموعة العمل والتلاميذ.
- ٥- اشترى وحدد المصادر والوقت والمعدات الكافية.
- ٦- أن يكون لديك إيمان وثقة في تلاميذك، فأظهر لهم ثقتك بقدرتهم على تحسين مهاراتهم في القيادة.
- ٧- كافي الانجاز وكلفهم بالمزيد من المسؤوليات.

٣- قياس الاختلاف:

راجع نقطة البداية بشكل منتظم مرة كل شهر تقريباً وقدر حجم التقدم الذي تحققه. وباستخدام نفس العمليات التي استعنت بها في تحديد نقطة البداية حدد أي تغيرات جديدة. وفي ضوء ما تكشفه قرر لو أنك بحاجة إلى تغيير سياساتك ومناهجك التي تستخدمها.

ما مدى قربك من تحقيق مؤشرات النجاح؟

لتذهب إلى الخطوة التالية وأبدأ من جديد.

عندما تحقق معظم أو كل مؤشرات النجاح ستدرك تغير مدرستك إلى الأفضل، ومع ذلك سيظل هناك دائماً مجالاً للتحسين، فتسأل نفسك:

- ١- هل هناك جوانب أخرى في قيادة التلاميذ بحاجة إلى تطوير؟
- ٢- هل ما زال التلاميذ الذين وجهناهم للقيادة جيدين مثلما أردنا؟
- ٣- هل يمكننا إطالة العمل مع التلاميذ الذين وجهناهم للقيادة؟

٤- هل تحتاج إلى توجيه تلاميذ آخرين.

٥- هل يمكننا تحقيق مستويات أعلى في القيادة؟

٦- الآن وقد تحسنت جودة قيادة التلاميذ، هل يمكننا تولي جوانب أخرى في المدرسة للتطوير؟ فربما تجد مناطق أخرى تتطور ألياً في الحياة المدرسية بفضل تغيير مهارات القيادة لدى التلاميذ.

في التطوير التنظيمي

تطور القيادة هي الاستثمار الاستراتيجي وتحقيق المنفعة من رأس المال البشري داخل التنظيم. ففي عام ٢٠٠٠م أوضح ديفيد داي الفرق بين تطور القائد وتطور القيادة، فيرى أن تطور القائد يركز على تقدم القائد مثلاً في صفاته الشخصية المرغوبة كقائد، أو في سلوكه المرغوبة أو في طرق تفكيره أو إحساسه كقائد.

وعلى الجانب الآخر يرى أن تطور القيادة يركز على تقدم القيادة كعملية. هذه العملية تهتم بالعلاقات بين الأفراد وعملية التأثير الاجتماعي والتفاعلات الحيوية بين القائد وفريقه على مستوى الزوج، والعوامل المصاحبة المحيطة بالفريق مثل إدراك المناخ التنظيمي وروابط الشبكة الاجتماعية بين الفريق ومجموعات أخرى في التنظيم. كلا الشكلين يؤثران على بعضهما البعض بشكل متبادل مثلما هو الحال في مفهوم كتاب Robert E. Quinn الصادر في عام ١٩٩٦م بعنوان " التغيير العميق " .

بنفس الطريقة نجد أن تطور القائد قد ركز على ثلاث مناطق رئيسية هي: إعطاء الفرص للتطور، إثارة القدرة على التطور (بما في ذلك التحفيز، والمهارات والمعرفة من أجل التطور)، التزود بمناخ داعم للتغيير (Cynthia D. Mc Cauly، ٢٠٠٦).

ويمكن لتطوير القيادة أن يعتمد على تطوير الأفراد (بما في ذلك الأتباع) لكي يصبحوا قادة، ناهيك عن حاجتها للتركيز على الروابط بين الأفراد داخل الفريق. ولأننا نعتقد أن الأفراد هم أهم مصدر داخل التنظيم، فهم يكونون التنظيم، فإن بعض

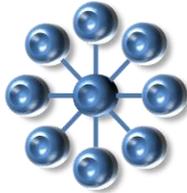
المنظمات تناشد تطوير هذه المصادر (بما في ذلك القيادة). ويمكن لتطوير القيادة أن يشتمل على أي عدد من عمليات التطوير بما في ذلك:

- ١- تحديد الموهبة والإدارة.
- ٢- تخطيط تطوير الفرد.
- ٣- تطوير الإدارة.
- ٤- تغذية راجعة كاملة.
- ٥- تنظيم سلسلة الإجراءات.
- ٦- النصح وإعطاء المشورة.
- ٧- التدريب.

ما الذي يصنع قائداً جيداً؟

What makes a good leader site Blog?

"تعرف على القيادة، والتنظيم والإدارة" ستجد هنا المزيد من الإرشادات والنماذج والإشارات العملية المجانية وكل شيء تريد معرفته عن القيادة والتنظيم والإدارة، كل شيء في مكان واحد كمرجع سريع وسهل. ستجد أشكالاً ولمحات ونصائح وإرشادات وتصميمات لمساعدتك في إيجاد سر القيادة لديك.



[التخطيط الاستراتيجي](#)

في هذا الموقع تجد كل ما تحتاجه لعمل خطة إستراتيجية لعملك.

Find everything you will need to develop a strategic plan for

Strategic planning quick find index /your business.

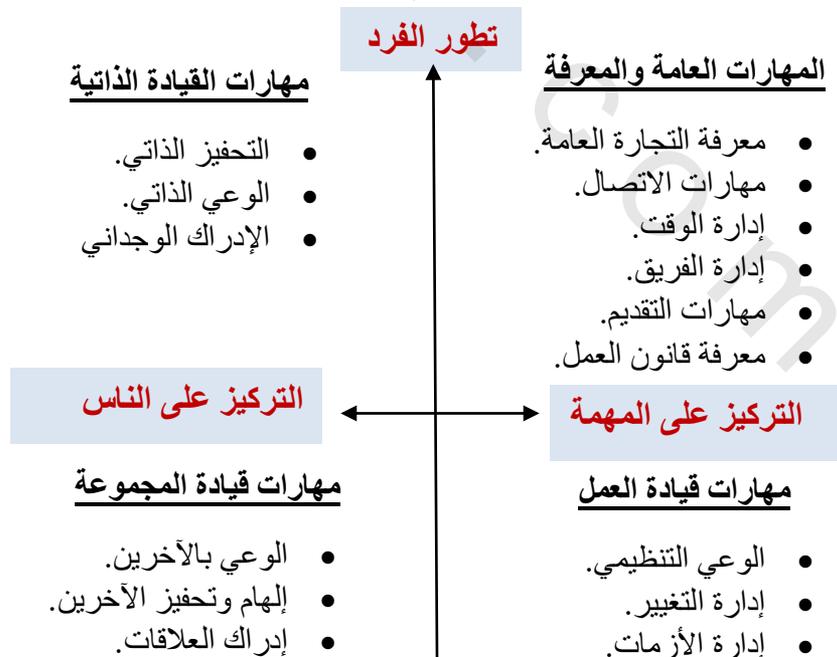
للمشاريع الصغيرة نعرض لك عملية تخطيطية إستراتيجية بسيطة من شأنها مساعدتك في انجاز أهدافك.

الخمس قوى لبورتر: ينظر إلى الخمس قوى لبورتر على أنها المنهج المثالي لتحديد طبيعة القوى التنافسية في صناعتك. أقرأ عن كل قوة من هذه القوى:

- ١- قوة المساومة لدى مزودي الخدمة.
- ٢- قوة المساومة لدى العملاء.
- ٣- مخاطر المنافسين الجدد.
- ٤- مخاطر المنتجات البديلة.
- ٥- تنافس الصناعة.

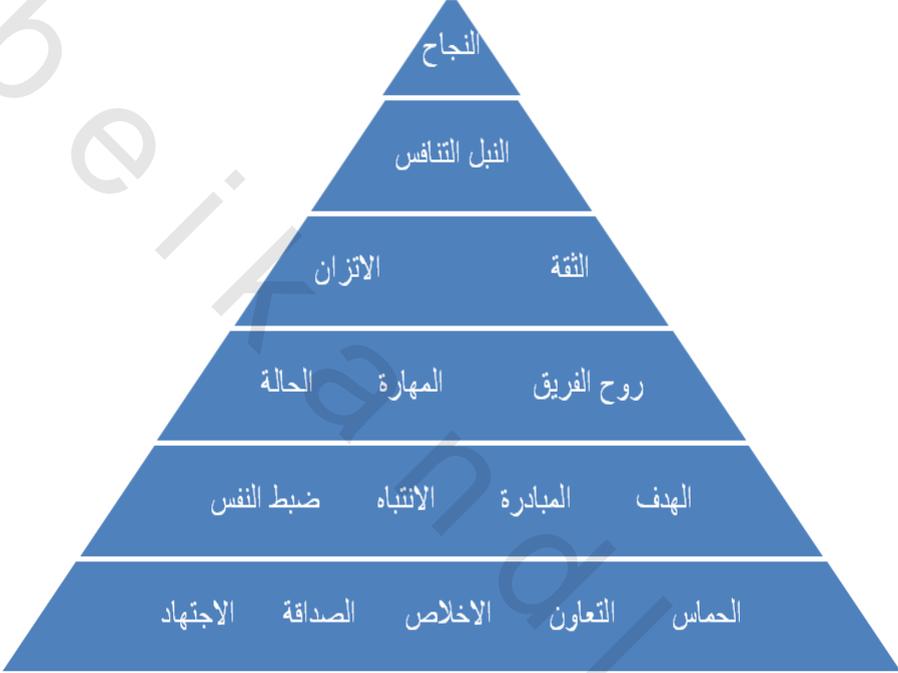
الإشراف: حرص خبراءنا في القيادة على جمع مواهبهم لتزويدك بجودة ممتازة على النت من خلال تدريبك على مواد صممت لتوسعة معرفتك وجعلك معاصراً دائماً لكل توجهات دور قائد الفريق. اكتشف كل ما تحتاج إل معرفته في حال رغبتك أن تصبح قائد فريق.

تطور مهارات القيادة



التطور التنظيمي

هرم النجاح



تقييم	تطبيق
الاكتشاف	تحسين

تعلم مهارات القيادة: يمكنك أن تصبح قائداً أفضل

ان هذا الموقع معنى بكل شيء عن القيادة ومهارات القيادة الجيدة وكيف تصبح قائداً ناجحاً. وبالرغم من تعقيد هذه الموضوعات سنحاول تبسيطها من خلال إعطائك المعلومات المفيدة والنصائح.

أكثر الناس استفادة من هذا الموقع هم:

- 1- من ترقى حديثاً لدرجة الإشراف أو قيادة الفريق ولديهم الرغبة لمعرفة المزيد عن القيادة ليكونوا قادة فاعلين.
- 2- المديرين والمشرفين الذين ينقصهم الثقة في قيادتهم بسبب نقص التدريب.
- 3- المسئولون عن تدريب وقيادة الأفراد في المجموعتين 1 ، 2 السابق ذكرهما أعلاه.
- 4- أي شخص مهتم بمهارات القيادة الجوهرية والإجرائية وكيف يحسن هذه المهارات لقيادة أفضل لمجموعات غير نظامية مثل المتطوعين واللجان والجمعيات.

القيادة مصنوعة، وليست مولودة

أليست القيادة موهبة وراثية يولد بها الإنسان؟ فقلما تجد قادة جيدين... أليس هذا صحيحاً؟ نعم بالتأكيد موهبة القيادة الوراثية تساعد في تكوين القائد الناجح مثلما هو الحال عندما تولد فتجد لديك ثروة من المال فليس بالضرورة أن تولد ثرياً لتكون غنياً. فالقيادة بهذه الطريقة أيضاً، فقليلا من القادة ما يولدون بهذه الموهبة أو ينموها في طفولتهم بل على العكس معظمهم يعملون على تكوينها بميولهم ومعارفهم، فيعملون بسلوكهم ويتعلمون من أخطائهم ومن نماذج القيادة الناجحة فيتدربون ويتحسن أدائهم القيادي.

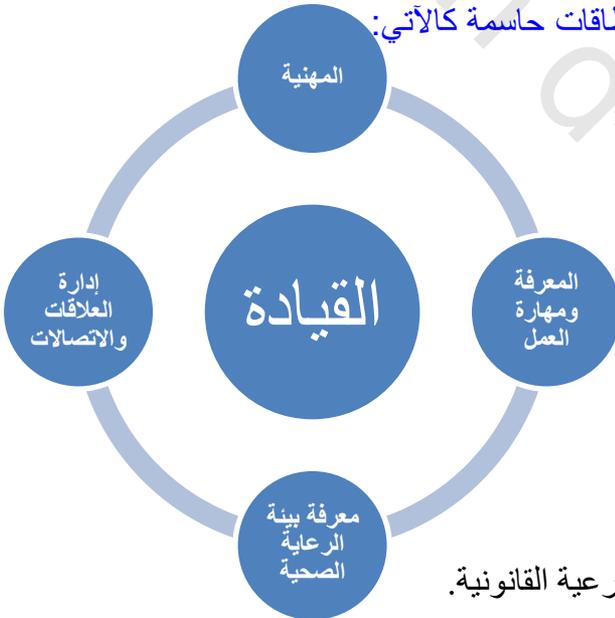
فلو أنك حقا لا تريد أن تصبح قائداً أو أنك مهتم بمنصب القيادة فقط من أجل القوة "الشكل الاجتماعي" أو المال الذي تجلبه لك، حينئذ أقول لك أنك تقرأ الموقع الخطأ. فهذا الموقع وتلك المعلومات لهؤلاء الناس الذين يعشقون القيادة ويعرفون القليل عنها ولا يعرفون كيفية إتقانها، فتكون لديهم الرغبة في تحسين مهاراتهم الأساسية وأن يصبحوا أكثر فاعلية فيقرؤون ويدرسون دراسة ذاتية لتحقيق هدفهم.

كيف يمكنك تحسين مهاراتك في القيادة

لو أنك في منصب قيادة الرعاية الصحية وتؤمن بالتعلم مدى الحياة فننصحك أن تقرأ وتكمل أداة التقييم الذاتي لقيادة الرعاية الصحية. وهذه القائمة – المكونة من ٣٠٠ مهارة وكفاءة معرفية تقريباً والتي تم تحديثها حديثاً – تم جمعها بواسطة تحالف قيادة الرعاية الصحية، وهو يمثل تعاوناً بين جمعيات الرعاية الصحية المتخصصة الرئيسية وتشمل:

- الكلية الأمريكية لمديري الرعاية الصحية.
- الكلية الأمريكية لمديري الأطباء.
- المنظمة الأمريكية لمديري التمريض.
- جمعية الإدارة المالية للرعاية الصحية.
- مجتمع أنظمة إدارة ومعلومات الرعاية الصحية.
- جمعية إدارة المجموعات الطبية.

وتمّ تصنيف الكفاءات إلى خمس نطاقات حاسمة كالآتي:



١- إدارة العلاقات والاتصالات:

- إدارة العلاقات.
- مهارات الاتصال.
- مهارات التسهيلات.

٢- القيادة:

- مهارات القيادة.
- الثقافة التنظيمية والنمو.
- التخطيط الإستراتيجي والشرعية القانونية.

٣- المهنة:

• الأخلاقيات المهنية والشخصية.

• المشاركة المجتمعية والمهنية.

• التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة.

٤- معرفة بيئة الرعاية الصحية:

• إصدارات واتجاهات الرعاية الصحية.

• موظفي الرعاية الصحية.

• القواعد واللوائح.

٥- المعرفة ومهارات العمل:

• حل المشاكل وصناعة القرار.

• فكر الأنظمة.

• الإدارة العامة.

• الإدارة المالية.

• الموارد البشرية.

• إدارة ودينامية المنظمة.

• التخطيط والتسويق التنظيمي.

• إدارة المعلومات.

• إدارة المخاطر.

• تحسين الجودة.

ويمكن للأفراد أن يستخدموا أداة التقييم الذاتي Self – assessment tool لتحديد مناطق القوة وتحسين الذات ويمكن للمؤسسات أيضا استخدامها لتحسين الأنشطة التدريبية والتنظيمية. ولقد استخدمت جامعة ST. Thomas هذا النموذج كأساس لها في القيادة الفردية في نموذجها المعني بالرعاية الصحية عالية الأداء. بالنسبة للمنظمات نجد

النموذج يشمل معايير الرعاية الصحية عالية الأداء لبالدريج. Baldrige Health Care

Criteria Performance Excellence

ونجد أيضاً أن البرامج التعليمية في Opus College للأعمال مصممة لتحتضن هذا النموذج وتلك المعايير الوطنية، وتستعين بهم أيضاً الأجنحة البحثية في مركز الشؤون الطبية والصحية. Center for Health and Medical Affairs.

من الصعب أن توفر وقتاً للتحسين الوظيفي ولكن يمكنك متابعة الأنشطة الصيفية على النت بكل ما فيها من فرص هائلة للتحسين الوظيفي. لذلك ننصح بإكمال التقييم الذاتي وقراءة كتاب وأخذ حصة، حينئذ تشكرك مهنتك.

المرجع (cover story). Health Care Executive. November 2008. ACHE Health Executive Competencies Assessment tool 2009.

اختبار مهارات القيادة

الاثنين ٢٢/١١/٢٠١٠ الساعة ٠٨:٣٨ KETTANEH

ما هو اختبار مهارات القيادة؟

هو اختبار يقيس مهارات القيادة لدى الفرد، فهناك الكثير من المهارات التي يحتاجها القائد بما فيها من معرفة ومؤهلات. وكل هذه المهارات مطلوبة ليستطيع القائد تحقيق العدالة في عمله. فيحتاج القائد أن يكون على وعي جيد بقواعد القيادة. وكل من يتقدم لشغل وظيفة قائد يخضع لمقاييس القائد الجيد ويتم اختيار القائد الأفضل من بينهم لشغل الوظيفة. وتطالعنا الآن قائمة مهارات القيادة والتي عليها يتم تقييم الأفراد:

- مهارات العلاقات
- مهارات الاتصال
- مهارات النشر
- مهارات صناعة القرار

- مهارات التخطيط
- مهارات وضع الأهداف
- مهارات الاستماع
- مهارات بناء الفريق
- مهارات الإقناع
- مهارات تحفيز الموظفين
- مهارات قيادة الناس
- مهارات النصح والإرشاد

فهذه هي المهارات التي يتوجب على القائد أن يتقنها والتي يحتاجها اختبار مهارات القيادة لتقييم الفرد.

اختبار تقييم مهارات القيادة

لدى كل منظمة اختبارات الخاصة بها لتقييم مهارات القيادة، البعض منها مكتوب والأخر عملي أو موقعي. وتشمل الاختبارات المكتوبة أسئلة حول كل هذه الجوانب (المهارات سابقة الذكر). وبعض هذه الاختبارات تشمل أسئلة مقالية لمعرفة إلى أي حد يفهم الأفراد هذه المهارات، وليس من المتوقع إجابة هذه الأسئلة بشكل صحيح، المهم هو معرفة إلى أي مدى يلم الأفراد بالموضوع.

ومع ذلك نجد من الضروري اختبار الفرد بشكل آخر أيضا لمعرفة المزيد عن قدراته، فعلى سبيل المثال يمكن وضع الفرد في موقف ونطلب منه أن يعالج المشكلة في ذلك الموقف. وبتلك الاختبارات تستطيع الإدارة أن تختار الشخص الصحيح للوظيفة وتستطيع أيضا أن تعد دورة لتحسين القيادة للشخص الذي تم اختياره.

وهناك طريقة أخرى لاختبار أساليب القيادة وهي طريقة لعب الأدوار. فتقوم الإدارة بإعطاء الأفراد مشكلة واقعية تواجه المنظمة أو مشكلة خيالية وتطلب منهم قيادة المجموعات وحل المشكلات سوياً، وبذلك تستطيع الإدارة إدراك قدرات الأفراد على الإدارة.

ولأن لقيادة تهتم بالسلوك لا بالكلام فحسب فإن طريقة لعب الأدوار هي الأفضل في تقدير مواصفات القيادة لدى الأفراد. ولدى المنظمات اختبارات متعددة لمختلف مستويات

الإدارة وذلك لاختلاف المهارات المطلوبة في القائد طبقاً للمستويات المختلفة من الإدارة فمثلاً تختلف مهارات القيادة للمديرين عنها للمشرفين. وفي حالة عدم وجود اختبار تقييم مهارات القيادة في منطمتك فيمكنك أن تضع واحداً أو تأخذ واحداً من الاختبارات المجانية على النت.

يعتقد بعض الناس أن القائد يأتي بالولادة ولا يستطيع تعلم مهارات القيادة. بالرغم من ذلك لو أنك تخرس في الأطفال مواصفات القيادة فيمكن أن يصبحوا قادة جيدين حينما يكبرون. ولتحقيق ذلك تتبنى الكثير من المدارس اختبارات لتقييم مهارات القيادة لدى الأطفال. وحينما تتضح مواطن التطوير يكون من السهل على الوالدين والمعلمين تطوير الأطفال.

أتمنى أن تكون قد ساعدتكم هذه المقالة في معرفة مدى أهمية اختبارات مهارات القيادة وكيفية تبنيها. فعندما تريد أن توظف قائداً جيداً يتحتم عليك أن تطبق هذه الاختبارات لانجاز سمات القيادة. فهذه الاختبارات تساعد الإدارة في تقييم الموظفين واختيار الشخص المناسب للوظيفة.

وعلى الأرجح أن يكون تفسير وفهم طبيعة القيادة الجيدة أسهل من ممارستها. فالقيادة الجيدة تتطلب مواصفات بشرية عميقة تتخطى الأفكار التقليدية عن السلطة.

وفي العصر الحديث يمثل القادة الجيدون قوة فعالة لمساعدة الناس والمنظمات على الأداء والتطور وليس هذا فحسب بل أنهم أيضاً يحققون الانجاز الراقى لحاجات الناس وأهداف المنظمات. ولعل المفهوم التقليدي للقائد – كونه الرئيس الموجه في السلم الوظيفي – أصبح غير مناسب تماماً لما يجب أن تكون عليه القيادة الحقيقية.

وجدير بالذكر أن القيادة الفعالة لا تستلزم بالضرورة قدرة عقلية أو فنية هائلة فيمكن لهذه القدرة أن تساعد ولكنها ليست المحور الجوهرى، بل إن أهم شيء تحتاجه القيادة الجيدة

في العصر الحديث هو المواقف والسلوك البشرية. فالقيادة بشكل جوهري تعني بالناس فتراها تحوي القرارات والتصرفات الناشئة عن مسئولية فريدة بالناس أو الأتباع.

نكتسب كثيراً من قدراتنا في الحياة من خلال المهارات والمعرفة والتطبيق، لكن القيادة الجيدة تحتاج قوى مؤثرة وسمات سلوكية تؤثر في المدخرات الروحانية والعقلية لدى القائد. ويبقى دور القيادة كانعكاس حتمي لاحتياجات وتحديات الناس في العصر الحديث، فالقيادة على ذلك مفهوم عميق بمحتويات بالغة التعقيد يتحكم فيه عالم يتغير بشكل سريع ومعقد.

وبشكل عام ينظر إلى القيادة والإدارة على أنهما نفس الشيء، وهذا غير صحيح. فليست القيادة مجرد توجيه وإرشاد الناس وصناعة القرارات المهمة التي تفيد المنظمة وحسب، بل هي أكثر من ذلك بكثير. فالناس يتبعون القادة الجيدين لأن الناس يثقون فيهم ويحترمونها فضلاً عن مهاراتهم. فالقيادة سلوك أولاً ثم مهارات ثانياً. وهناك طريقة بسيطة توضح كيف تختلف القيادة عن الإدارة:

تهتم الإدارة عموماً بالعمليات الممنهجة بينما تهتم القيادة غالباً بالسلوك.

ويمكننا استطراد القول بأن الإدارة تعتمد بشكل رئيسي على القدرات الواقعية الملموسة التي يمكن قياسها مثل التخطيط الناجح واستخدام الأنظمة المؤسسية واستخدام طرق اتصال مناسبة. أما القيادة فتشمل الكثير من مهارات الإدارة لكن بشكل ثانوي أو تعامل خلفي للقيادة الحقيقية. فالقيادة تعتمد أكثر على أشياء أقل واقعية لا يمكن قياسها بسهولة مثل الثقة والإلهام والسلوك وصناعة القرار وصفات الشخصية، وهذه الأشياء ليست عمليات أو مهارات أو حتى بالضرورة نتاجاً للخبرة ولكنها أهم ما يميز الإنسان ولا تراها إلا في شخصية القائد بما فيها من مكون مؤثر.

وهناك طريقة أخرى للتمييز بين القيادة والإدارة، فالقيادة لا تعتمد بشكل أساسي على نمط طرق الإدارة وعملياتها ولكنها بدلاً من ذلك تعتمد ويشكل رئيسي على كيفية استخدام القائد لطرق وعمليات الإدارة.

خلاصة القول القيادة الجيدة تعتمد على السمات السلوكية وليست العمليات الإدارية فالطبيعة البشرية ما هي إلا طريقة لوصف هذه السمات وذلك بدوره يعكس العلاقة الجوهرية بين القائد والناس. تلك السمات الدقيقة تختلف تماماً عن المهارات والعمليات التقليدية للقيادة.

ولنرى هنا بعض الأمثلة لأهم سمات القيادة:

- ١- النزاهة
- ٢- الأمانة
- ٣- التواضع
- ٤- الشجاعة
- ٥- الالتزام
- ٦- الإخلاص
- ٧- الحماس
- ٨- الثقة
- ٩- الايجابية
- ١٠- الحكمة
- ١١- الحزم والثبات
- ١٢- الشفقة
- ١٣- الإحساس

الخلاصة

لما كانت القيادة دعوة قبل أن تكون مهنة فان أهم خصائص القائد المدرسي هو أن يكون زو قناعات واضحة ومعتقدات قائمة وراسخة حريص على تطبيقها وأن يكون محل ثقة أتباعه وأن يعمل لصالحهم.

ولكي تصبح قائدا يجب أن تكون ذو رؤية ودينامية لتحقيق رؤيتك وسمات منها الاستقامة والايجابية و ان تكون واحدا من الناس الذين تقودهم لتفهمهم و تدرك اختلافاتهم، وان تكون ذو مهارات منها: التواصل الفعال فيأخذ ويعطي المعلومات، التحفيز، التخطيط، التقييم، فهم احتياجات المجموعة وسماتها، التحكم في المجموعة، التشاور، وضع القدوة و المثل، تمثيل المجموعة، مشاركة القيادة، مدير التعلم. فالقائد الحق يحدد ما يريد عمله، يخبر الناس ماذا يعملون وليس كيف يعملون، يعمل واجبه، يكون قدوة، يطلب التفوق وليس الكمال، يعتني بالأفراد ويرعاهم، يكون متواضعاً، ذو شخصية جديرة بالاحترام الشخصي و المهني.

المصادر

- ACHE Health Executive Competencies Assessment tool 2009. (cover story). Health Care Executive. November 008. <http://scholar.google.com/+tool+2009>.
- Baldrige Health Care Criteria Performance Excellence. Baldrige Quality Program. 2006. <http://www.szsciq.gov.cn/pdf>
- Cynthia D. Mc Cauly, 2006. The Leadership Quarterly. Volume 17, Issue 6, Pages 634–653. Elsevier Inc. December 2006. <http://www.sciencedirect.com/>.
- F. John Reh . What Is A Leader. About.com. 2015. <http://management.about.com/htm>.
- F. John Reh . Manager's Annual Plan, Leadership, The Manager As Leader. About.com. December 2013. <http://management.about.com/>
- F. John Reh. Readers Respond: Top Leadership Skill or Trait. About.com Management & Leadership. November 2014. <http://management.about.com/u/ua/leadership/Skill.htm>

- F. John Reh .How To Be A Better Manager . About.com.
<http://management.about.com/>.
- F. John Reh. The Best Leader I Ever Knew. About.com. 2015.
<http://management.about.com/cs/generalmanagement/.htm>
- Leadership Blog . What makes a good leader? leadership Blog.
1997-2014 whatmakesagoodleader.com. 2014.
<http://www.whatmakesagoodleader.com/what-makes-a-good-leader-blog.html>
- Leslie L. Kossoff . From Manager to Leader - Difference of Manager & Leader .About.com. December 2014 .
<http://management.about.com/od/leadership/a/FromMgr2Ldr05.htm>