

التاريخ: 02/06/2025

الموضوع: ملخص اليوم الثاني من دورة مهارات القيادة الإدارية - الجزء الثاني.

استكشف الاجتماع نظريات وأساليب القيادة الحديثة، بما في ذلك نظرية سلسلة السلوك لفيدلر ومناهج القيادة المختلفة، مع التأكيد على أهمية الأهداف الواضحة والمخاطرة وبناء ثقة الموظفين. وتناولت المناقشة ديناميات الفريق ومراحل تطويره، مع تسليط الضوء على دور القادة في إدارة الفرق وإلهامها من خلال الدعم والتواصل ومواءمة الأهداف. اختتمت الجلسة بخطط لنشاط جماعي لاستكشاف مهارات الفريق بشكل أكبر، مع التأكيد على أهمية الاحتفال بالإنجازات والاعتراف بأوراق اعتماد الفريق.

استكشف الاجتماع نظريات وأساليب القيادة الحديثة، بما في ذلك نظرية سلسلة السلوك لفيدلر ومناهج القيادة المختلفة، مع التأكيد على أهمية الأهداف الواضحة والمخاطرة وبناء ثقة الموظفين. وتناولت المناقشة ديناميات الفريق ومراحل تطويره، مع تسليط الضوء على دور القادة في إدارة الفرق وإلهامها من خلال الدعم والتواصل ومواءمة الأهداف. اختتمت الجلسة بخطط لنشاط جماعي لاستكشاف مهارات الفريق بشكل أكبر، مع التأكيد على أهمية الاحتفال بالإنجازات والاعتراف بأوراق اعتماد الفريق.

نظريات وأساليب القيادة:

وركزت الجلسة على نظريات القيادة الحديثة، ولا سيما نظرية سلسلة السلوك التي قدمها فيدلر، والتي تميز بين أساليب القيادة الديكتاتورية والديمقراطية. وغطت المناقشة ثلاثة عوامل تؤثر على فعالية القيادة: موقف القائد، وتأثيره على المرؤوسين، ووضوح المهام والبعثات. كما استكشفت الجلسة أربعة أنواع من القيادة: القيادة التوجيهية والقيادة الداعمة والقيادة المشتركة والقيادة المهتمة بالإنجاز، مع التأكيد على أهمية الأهداف الواضحة وتحمل المخاطر وبناء ثقة الموظفين.

اللفظ يحول الحياة:

القصة التي نوقشت هي عن أستاذ علم الاجتماع الماليزي الذي يكلف الطلاب بجعل شخص من خارج أسرهم سعيداً لتحقيق درجات مثالية. طالبة هندية مسلمة هربت من منزلها لدراسة الطب في ماليزيا، تم اختيارها من قبل طالب آخر لتلقي الهدايا اليومية والرسائل الطيبة. وقد حولت أعمال اللفظ هذه الطالب الهندي من شخص انطوائي وحزين إلى شخص اجتماعي، كما يتضح من ابتسامته المتنامية



وزيادة وجوده على وسائل التواصل الاجتماعي. وخلص المدرب إلى أن أعمال الدعم الصغيرة، مثل رسائل الطالب والهدايا، يمكن أن يكون لها تأثير كبير على حياة شخص ما وتشجعه على مواجهة الصعوبات بتفاؤل.

تمكين الفرق من أجل الإبداع:

وناقشت المدرب أروى دياب أهمية تبني نهج العطاء في القيادة والإدارة لتعزيز الإبداع بين الموظفين، مؤكدة على الحاجة إلى الدعم والتشجيع. وأوضحت مفهوم مجموعات العمل وأهميتها في تحقيق الأهداف من خلال العمل الجماعي، مبرزة دور القادة في تمكين أعضاء الفريق وتوجيههم نحو رؤية واضحة. كما وصف الأستاذ أنواع الفرق المختلفة، بما في ذلك فرق الإنجاز وحل المشكلات والتطوير، بالإضافة إلى الفرق الرسمية وغير الرسمية، وناقش دور القائد في إدارة هذه الفرق وإلهامها. أسلوب القيادة في مواجهة البناء:

وركزت المناقشة على أساليب القيادة، ولا سيما أسلوب مواجهة البناء، الذي ينطوي على وضع حدود مع أعضاء الفريق الذين لديهم ميول قوية للسيطرة مع الحفاظ على حماسهم. يجب على القائد خلق بيئة من الصديق والانفتاح مع الرؤوسين، وتشجيعهم على الاعتراف حتى بالأخطاء الصغيرة قبل أن تصبح مشاكل أكبر، كما هو الحال في المستشفيات حيث مستويات التوتر مرتفعة. دور القائد هو دعم وتعويض الرؤوسين لأمانتهم، مع فهم أن الحياة الشخصية والمهنية يمكن أن تتقاطع بطرق قد تؤدي إلى أخطاء، لكن التواصل المفتوح يساعد على منع الكوارث.

تشكيل الفريق ومراحل التطوير:

وناقش المدرب أروى دياب مراحل تكوين الفريق وتطويره، مؤكداً على أهمية مرحلة بناء الفريق الأولية. وأوضحت أنه خلال هذه المرحلة، قد يشعر أعضاء الفريق بالقلق والتوتر بسبب المهام الجديدة وأعضاء الفريق غير المألوفين، وهو أمر طبيعي. ويعد دور القائد حاسماً في مساعدة الفريق على التغلب على هذه التحديات من خلال توفير المعلومات حول المهام، وتسهيل أنشطة بناء الفريق خارج العمل، وتشجيع مواءمة الأهداف. كما سلط المدرب دياب الضوء على أهمية الأهداف والغايات المشتركة في تطوير الفريق، مشيراً إلى أن النزاعات قد تنشأ بسبب اختلاف الأفكار والخلفيات الثقافية، ولكن يمكن إدارتها من خلال ربط الأهداف الفردية بأهداف المنظمة.



مراحل إدارة الفريق والقيادة:

وناقشت المدربة أروى دياب مراحل إدارة الفريق، مؤكدة على أهمية وجود قائد في المرحلة الثانية لخلق تقرير مكتوب يشرح الهدف ومزاياه. وسلطت الضوء على الحاجة إلى وضع معايير الأداء ومعايير السلوك للحد من النزاعات، مع مدخلات من كل من القائد والفريق. تتضمن المرحلة الأخيرة توزيع المهام على أساس الخبرة والقدرة، مع تعيين أدوار واضحة لكل عضو في الفريق. كما أوضح المدربة دياب أن أداء الفريق الناجح هو تفاعل جماعي ومشارك، مع تدخل القائد إذا كانت النتائج سلبية للحفاظ على رؤية الفريق وإنتاجيته.

تطوير الفريق وإدارة الأداء:

وركز الاجتماع على تطوير الفريق وإدارة الأداء، حيث ناقشت أروى دياب أهمية الاحتفال بالإنجازات والاعتراف بأوراق اعتماد الفريق. وأكدت على الحاجة إلى تحديد وتطوير المهارات الأساسية مثل التواصل والذكاء العاطفي وتوزيع المهام بين أعضاء الفريق. اختتمت الجلسة بخطط لنشاط جماعي في اليوم التالي لاستكشاف ديناميات الفريق ومهاراته، وشجعت أروى المشاركين على التواصل مع أي أسئلة أو استفسارات.

الخطوات القادمة:

1. سيقوم الطلاب بمراجعة النظريات الحديثة للقيادة، بما في ذلك نظرية سلسلة السلوك ونظرية القيادة الفعالة.
2. يدرس الطلاب الأنواع الأربعة للقيادة في نظرية المسار-الهدف: الموجه، الداعم، المشارك، والموجه نحو الإنجاز.
3. إعداد الطلاب للمناقشة حول دور القادة الإداريين في إدارة فرق العمل.
4. الطلاب على التفكير في المهارات اللازمة للعمل الجماعي الفعال، مثل التواصل والتفكير الإبداعي والذكاء العاطفي.
5. المدربة أروى دياب لتوزيع الطلبة على فرق لنشاط جماعي في الجلسة القادمة.
6. يتم إعداد الطلاب لحضور الجلسة التالية للمشاركة في نشاط الفريق الذي يركز على تطبيق مفاهيم القيادة والعمل الجماعي.
7. يقوم الطلاب بمراجعة مراحل تشكيل الفريق وتطويره قبل الفصل التالي.



السجل التجاري: 1010628443
الغرفة الجارية: 552947
الرقم الضريبي: 310538534800003
6705 صلاح الدين، 2494 الهلالي، الرياض: 12836

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
تشغيل - تدريب - استشارات - استقطاب



8. يمكن للطلاب الاتصال بالأستاذة أروى دياب عبر WhatsApp مع أي أسئلة أو استفسارات حول محتوى الدورة.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية
منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية
Medical KPI's eLearning



Medical KPI's
Infinite Giving
عطاء بلا حدود

