CONCEPT

المهارات القيادية المتقدمة: قيادة فرق العمل والتأثير واتخاذ القرار



المهارات القيادية المتقدمة: قيادة فرق العمل والتأثير واتخاذ القرار

مقدمة:

تواجه كثير من المنظمات حالة متكررة: مديرون ذوو خبرة، لكن فرقهم تتعثر؛ فالقرارات تنتظر المدير، والخلافات تبقى تحت السطح، والمساءلة غير واضحة، والتأثير يتوقف عند حدود الإدارة. تعالج كور كونسبت هذه الفجوة عبر دورة المهارات القيادية المتقدمة الممتدة أسبوعين. يبني الأسبوع الأول القدرة في النماذج القيادية واختيار النمط القيادي وبناء الثقة داخل الفريق والتفويض واتخاذ القرار، ويضيف الأسبوع الثاني التأثير دون سلطة رسمية والمساءلة الأخلاقية والقيادة عبر المنظمة وقياس الفاعلية القيادية. ومن خلال لعب الأدوار ودراسات الحالة يعد كل مشارك خطة الأثر القيادي لفريقه ومنظمته.

أهداف الدورة:

- تطبيق نموذج Situational Leadership القيادة الموقفية وسلوكيات القيادة التحويلية لاختيار النمط القيادي المناسب وتكييفه مع كل عضو في الفريق ومع كل موقف.
- تشخيص مشكلات الفريق بنموذج Five Dysfunctions of a Team الذي وضعه Lencioni الاختلالات الخمسة للفريق وإعادة بناء الثقة والخلاف البناء والمساءلة بين الزملاء.
- تفويض العمل واتخاذ قرارات جماعية منظمة باستخدام مصفوفات صلاحيات القرار وتقييم البدائل.
- التأثير في الزملاء والإدارة العليا والإدارات الأخرى دون سلطة رسمية من خلال مبررات عمل مقنعة وخطط لإشراك أصحاب المصلحة.
- القيادة بأخلاقيات ومساءلة واضحة، مع رصد عوامل الانحراف القيادي وتصعيد مخاطر الفريق مبكرا.
- تحديد توقعات الأداء والحفاظ على اندماج الفريق وقياس الفاعلية القيادية من خلال خطة الأثر القيادي.

الفئة المستهدفة:

- المديرون المسؤولون عن قيادة الإدارات أو الوحدات الوظيفية ونتائجها
- قادة الفرق المسؤولون عن الأداء اليومي لعدد من المرؤوسين المباشرين وتطويرهم
- مديرو المشاريع والبرامج الذين يقودون فرقا متعددة الوظائف دون سلطة إدارية مباشرة
- المديرون في الوظائف الفنية والتخصصية الذين يتولون مسؤولية أوسع في قيادة الأفراد
- مديرو العمليات والخدمات المسؤولون عن اندماج الفريق ومعايير العمل وجودة التنفيذ

محاور الدورة:

اليوم 1: أسس القيادة والمصداقية الشخصية

- شبكة التمييز بين أدوار القيادة وأدوار الإدارة
- التسلسل الزمني لنظريات القيادة من مدخل السمات إلى القيادة التحويلية
- التقييم الذاتي القيادي بمنهجية 360 درجة
- بيان القيم الشخصية والغاية القيادية
- تدقيق المصداقية والثقة لقادة الخط الأول

اليوم 2: النماذج القيادية واختيار النمط القيادي

- نموذج Situational Leadership القيادة الموقفية: مواءمة النمط مع جاهزية الأتباع
- ملف سلوكيات القيادة التحويلية
- مصفوفة اختيار النمط التوجيهي والتشاركي والتفويضي
- أداة تشخيص مرونة النمط القيادي
- لعب أدوار لتكييف النمط القيادي مع نموذج ملاحظات المراقب

اليوم 3: قيادة فرق العمل وبناء الثقة

- تشخيص الفريق بنموذج Five Dysfunctions of a Team الذي وضعه Lencioni
- نموذج ميثاق الفريق واتفاقيات العمل
- حوارات الخلاف البناء باستخدام بروتوكولات النقاش المنظم
- التحقق من التعهد بالقرارات ووضوحها عبر ملخصات قرارات الاجتماعات
- إجراءات المساءلة بين الزملاء ولوحة تعهدات الفريق

اليوم 4: التفويض واتخاذ القرار وأدوات القيادة

- سلم مستويات التفويض وموجز تسليم المهام
- مصفوفة صلاحيات القرار لقادة الفرق
- شبكة تقييم البدائل لاتخاذ قرارات الفريق المنظمة
- الأسئلة الموجهة للأسباب الجذرية ورسم شجرة المشكلات
- لوحة متابعة عبء العمل وطاقة الفريق وأولوياته

اليوم 5: دراسة حالة تكاملية لمحصلة الأسبوع الأول

- حالة موجهة: فريق مشروع متعدد الوظائف متراجع الأداء
- تشخيص النمط القيادي وخطة التدخل لفريق الحالة
- إعادة تصميم التفويض وصلاحيات القرار في الحالة
- لعب أدوار: إعادة ضبط التوقعات مع فريق الحالة
- المسودة الأولى لأقسام خطة الأثر القيادي

اليوم 6: التأثير والإقناع والتواصل القيادي

- التأثير دون سلطة رسمية باستخدام خرائط التحالفات والمعاملة بالمثل
- بنية مبرر العمل المقنع للقيادات العليا
- لوحة السرد القصصي القيادي لرسائل التوجيه
- حوارات الأداء الصعبة بأسلوب التغذية الراجعة القائمة على السلوك الملاحظ
- ورقة التحضير القائمة على المصالح للتفاوض على الموارد بين الإدارات

اليوم 7: القيادة الأخلاقية والمساءلة والمخاطر القيادية

- إطار حل المعضلات الأخلاقية للمديرين
- خريطة مساءلة القائد عن القرارات والنتائج
- قنوات الإبلاغ وبروتوكولات التصعيد لمخاطر الفريق
- إقرارات تعارض المصالح وضوابط المعاملة العادلة
- مراجعة مخاطر الانحراف القيادي وخطة معالجتها

اليوم 8: القيادة عبر المنظمة: الرؤية وأصحاب المصلحة والثقافة

- بيان رؤية الإدارة وتوجهها
- خريطة تأثير أصحاب المصلحة وخطة إشراكهم
- موجز القيادة الصاعدة لإدارة العلاقة مع المسؤول الأعلى
- المواءمة بين الوظائف عبر تسلسل الأهداف المشتركة
- تقييم ثقافة الفريق وميثاق السلوكيات المستهدفة

اليوم 9: قيادة الأداء والاندماج ومقاييس القيادة

- إطار توقعات الأداء بصياغة الأهداف والمعايير
- مقابلة دوافع التحفيز وخطة عمل الاندماج
- تصميم استبيان نبض اندماج الفريق
- مؤشرات الأداء الرئيسية للفاعلية القيادية وبطاقة الأداء المتوازن للفريق
- متابعة نتائج التغذية الراجعة بمنهجية 360 درجة والمقارنة المرجعية مع القادة النظراء

اليوم 10: المشروع الختامي: خطة الأثر القيادي

- ملخص التشخيص القيادي لمنظمة المشارك
- السلوكيات القيادية ذات الأولوية وتعهدات العمل مع الفريق
- جدول إجراءات التأثير وإشراك أصحاب المصلحة
- عرض خطة الأثر القيادي أمام لجنة مراجعة من الزملاء
- خارطة تنفيذ لتسعين يوما ونقاط المراجعة الشخصية

المهارات التي ستكتسبها:

- تكييف النمط القيادي
- بناء الثقة داخل الفريق
- تخطيط التفويض
- اتخاذ القرار الجماعي المنظم
- التواصل القيادي المقنع
- تحليل أصحاب المصلحة
- الحكم الأخلاقي
- قياس الفاعلية القيادية

لماذا تحضر هذه الدورة:

- قيادة فريق متفاوت الخبرة باختيار واع للنمط القيادي بدلا من العادة، وملاحظة الفرق في الاندماج والإنتاجية.
- معالجة الاحتكاك المتكرر وبطء القرارات وغموض المسؤوليات بأدوات تشخيص مجربة وحوارات تم التدرب عليها.
- التدرب على العرض أمام الزملاء من القيادات العليا والتفاوض معهم، مع ملاحظات المراقب في كل محاولة.
- العودة بخطة الأثر القيادي وخارطة تنفيذ لتسعين يوما، بعد مراجعتها من الزملاء، جاهزة للتطبيق مع فريقك.

الخاتمة:

تقاس القيادة على المستوى الإداري بما تحققه الفرق في غياب قائدها. تنقل هذه الدورة المشاركين من فهم النماذج القيادية إلى تطبيقها في حوارات مدروسة وقرارات منظمة وتأثير مقصود عبر المنظمة. وبنهاية اليوم الأخير يكون كل مشارك قد اختبر أسلوبه أمام زملائه، وتلقى ملاحظات المراقبين، وأعد خطة الأثر القيادي مع خارطة تنفيذ لتسعين يوما، ليمتلك أساسا عمليا لقيادة فريقه بتوجه أوضح وثقة أقوى ونتائج قابلة للقياس.