

مهارة بناء وقيادة
فريق العمل



يعني إيه فريق عمل؟

مجموعة من الأفراد لها هدف مشترك، وتمتلك مهارات مختلفة يكمل بعضها الآخر؛ لإنجاز هذا الهدف المشترك.



تعرف مهارة بناء فريق العمل بأنها:

عملية مخططة تستهدف تكوين جماعة مندمجة ملتزمة، قادرة على أداء مهام معينة، وتحقيق أهداف محددة من خلال أنشطة متعاونة ومتفاعلة.

سمات الفريق الفعال

- 1- لديهم أهداف واضحة ومحددة.
- 2- الاتصال الواعي بين كل الأعضاء.
- 3- تفهم الأعضاء لدورهم.
- 4- التعاون وتقبل الأدوار.

سمات الفريق الفعال

5- حرية التعبير عن الرأي.

6- مناخ عمل مريح.

7- المشاركة والالتزام بتحقيق الأهداف.

8- المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات.

ازاي تترقى وتبقى مدير فريق عمل؟

1- التعاون.

2- المبادرة.

3- القدرة على التأقلم.

4- الالتزام.

5- الاحترام المتبادل.

6- الاستماع بانتباه.



ازاي تترقى وتبقى مدير فريق عمل؟

7- الاتصال مع الآخرين بفاعلية.

8- يمكن الاعتماد عليه.

9- الحماس والجاهزية.

10- حل المشاكل بفاعلية.

11- الثبات الانفعالي.

12- توجيه الدعم للغير.

المهارات اللازمة لقائد الفريق الفعال

- 1- الاتصال الفعال بأعضاء الفريق.
- 2- تحمل الضغوط.
- 3- إدارة الاجتماعات.
- 4- التفويض والمتابعة الجيدة.

المهارات اللازمة لقائد الفريق الفعال

5- التحفيز بشكل دائم ومستمر.

6- حل المشكلات واتخاذ القرار.

7- التفاوض والحوار الهادف والبناء.

8- الثقة بالنفس.

الأدوار الإيجابية التي تؤثر في عمل الفريق

1- المحافظة على المواعيد، والإعداد الجيد للاجتماعات.

2- المشاركة والتطوع.

3- الدخول في اتصالات مفتوحة وصادقة.

4- الالتزام بجدول الأعمال.

5- الاستماع والفهم والتحدث بوضوح لتسهيل المهام.

الأدوار الإيجابية التي تؤثر في عمل الفريق

6- التأييد المتبادل بين الأعضاء.

7- تحديد واضح للأدوار وتوزيع الأعمال بالتساوي.

8- الاحترام والأمانة والثقة.

9- أخذ المشكلات والمواقف بالجدية المناسبة.

الأدوار السلبية التي تؤثر في عمل الفريق

1- النقد الدائم والسلبية.

2- احتكار المناقشات وعدم إعطاء فرصة للآخرين.

3- الدخول في مهارات جانبية.

4- محاولة الاستغلال وتحقيق مكاسب شخصية.

5- القفز من موضوع لآخر.

الأدوار السلبية التي تؤثر في عمل الفريق

6- عدم المشاركة أو التعاون مع بقية الأعضاء.

7- التهرب وفقدان الحماس.

8- عدم الاستماع الجيد للآخرين، والدخول في مناقشات جانبية.

9- الموافقة على كل شيء أو رفض كل شيء.

10- استجداء تعاطف الآخرين.

مراحل تشكيل فريق العمل

1- مرحلة تكوين الفريق.

2- مرحلة تدريب الفريق.

3- مرحلة الصراع بين أعضاء الفريق.

4- مرحلة التعاون بين أعضاء الفريق.

5- مرحلة الأداء للأعمال.

6- مرحلة الإنهاء.

مرحلة تكوين الفريق

هي أول خطوات التحول من الفردية إلى الجماعية، وهي مرحلة اختبار يكتشف فيها الفرد العلاقات الملائمة لأعضاء الفريق، ويكتشف فيها البيئة النفسية والاجتماعية للفريق.

دور قائد الفريق في هذه المرحلة

1- التعارف بين الأعضاء.

2- إشعار الأعضاء بأن اختيارهم كان مبنياً على ثقة الإدارة بقدراتهم.

3- تقوية العلاقة واستمرار التواصل.

مرحلة تدريب الفريق

هي مرحلة تعليم وتدريب الأعضاء على المهام والأدوار والواجبات التي عليهم أن يقوموا بها، وكذلك ميثاق العمل ونظامه.

دور قائد الفريق في هذه المرحلة

- 1- توضيح الأهداف للفريق.
- 2- شرح طبيعة المهمة والنتائج المتوقعة من الفريق.
- 3- توفير جو مريح وغير رسمي.
- 4- بناء جو من الثقة بين الأعضاء وإشعارهم بالأمان.

مرحلة الصراع بين أعضاء الفريق

هي أصعب المراحل في بناء الفريق؛ حيث يبحث فيها كل عضو عن مكانه ومكانته، وتبدو فيها الأهداف صعبة أو غير قابلة للإنجاز. وقد ينفذ فيها صبر الأعضاء؛ فيجادلون ويثورون ويعترضون ويقاومون، وينشأ النزاع بينهم، وقد يترك بعضهم الفريق، وقد يعلق الفريق في هذه المرحلة ولا يحقق أي إنجازات.

دور قائد الفريق في هذه المرحلة

- 1- المحافظة على هدوئه وعدم الانزعاج مما يحدث.
- 2- إبداء الاهتمام بتحفظات أو مخاوف أعضاء الفريق (عدم إهمالها).
- 3- حل بعض المشاكل الفردية (الشخصية) خارج الفريق، عن طريق زيارة أعضاء الفريق المعنيين في مواقع أعمالهم.

مرحلة التعاون بين أعضاء الفريق

- هي مرحلة قبول الأعضاء لبعضهم، وللأدوار التي سيلعبونها، والفريق ككل.
- تتميز هذه المرحلة بانخفاض في حدة النزاع وبدء التعاون، ثم تزايد تدريجياً.

دور قائد الفريق في هذه المرحلة

- 1- تزويد الأعضاء بالمعلومات اللازمة.
- 2- الثناء على مشاركتهم وتعاونهم.
- 3- مراجعة خطة وجدول العمل باستمرار.
- 4- تذكير الفريق بنطاق العمل والأمور التي ينبغي التركيز عليها.
- 5- طلب الاقتراحات من الأعضاء لتحسين وتجويد العمل، وإيجاد البدائل.

مرحلة الأداء (الفاعلية)

هي مرحلة قيام الأعضاء بأدوارهم وممارسة تخصصاتهم المهنية أو الوظيفية كل في مجاله، كما يمارسون علاقات التعاون والترابط، ويتعرف كل عضو على دوره وأدوار الآخرين، ويتفهم كل عضو نواحي القوة والضعف لديه ولدى الآخرين.

دور قائد الفريق في هذه المرحلة

1- التشجيع والمؤازرة والتحفيز.

2- التعريف بأداء الفريق لدى الآخرين.

مرحلة الإنهاء

تحدث في حالة أن الفريق الذي يتكون لأداء مهمة معينة ينتهي دوره بانتهائها، إدخال تغيير معين أو الإعداد أو التنفيذ لمشروع ما، وقد ينجح الفريق في مهمته أو يفشل. وعلى القائد أن يدرس مع الفريق العوامل التي أدت للنجاح أو الفشل، والدروس المستفادة، وكيفية عرض النتائج على الآخرين، والتقييم الكلي للتجربة.

دور قائد الفريق في هذه المرحلة

- 1- تقدير جهود الفريق وتكريم الأعضاء.
- 2- مناقشة تقييمية لعمل الفريق منذ تكوينه وحتى هذه المرحلة؛ لتحديد الجوانب التي أحسن الفريق في أدائها، وتلك التي تحتاج إلى تحسين.
- 3- وداع الفريق إن أكمل المهمة.

أسباب فشل فرق العمل

- 1- تمسك بعض الموظفين بالأنماط والأفكار التقليدية، مما يجعل بعضهم يشعرون أن العمل الجماعي لا فائدة له، وهذا ما يؤثر على أداء الفريق ويعوقهم عن إنجاز المهمة المطلوبة.
- 2- تشجيع ثقافة العمل الفردي والتنافس بدلا من العمل الجماعي والتكاتف.
- 3- شعور بعض الأعضاء أن العمل الجماعي سوف يحملهم الكثير من الأعباء والضغط، ويتطلب منهم الإلمام بمهارات القيادة والتأثير في الآخرين.

أسباب فشل فرق العمل

4- الاهتمام الشديد بإنجاز المهام والوظائف المطلوبة فقط دون الاهتمام بتوطيد العلاقات بين أعضاء الفريق؛ مما يزيد من شعورهم بأنهم مجرد آلات مهمتها الأساسية العمل فقط.

5- اعتماد بعض مسؤولي الفرق على أساليب التهديد والتحذير وهذا خطأ؛ لأن هذه الأساليب تثير الخوف والقلق في نفوس أعضاء الفريق، وعليهم أن يعتمدوا على التشجيع والتحفيز حتى يقوموا بأداء المهام المطلوبة بنجاح.

6- الاعتماد على مسؤولي فرق غير مؤهلين ولا يمتلكون مهارات القيادة وغير قادرين على توصيل المعلومة؛ وهذا ما يدفعهم لسوء معاملة أعضاء الفريق؛ مما يزيد شعورهم باليأس والتأثير السلبي على أعضاء الفريق.

أسباب فشل فرق العمل

- 7- عندما يكون مسؤول الفريق مهتماً بنجاحه فقط دون غيره وبالتالي يكون مهملاً للفريق.
- 8- سوء اختيار أعضاء الفريق، وذلك لأن العضو غير المؤهل للانضمام لأحد فرق العمل لإنجاز مهمة ما سيتسبب في وقوع الكثير من المشكلات التي تعوق الفريق عن القيام بمهامه الأساسية.
- 9- عدم الاهتمام بتدريب أعضاء الفريق، مما يجعلهم غير قادرين على إنجاز مهامهم بنجاح.
- 10- الفروق الفردية الكبيرة الواضحة بين أعضاء الفريق.

أسباب فشل فرق العمل

- 11- زيادة عدد أعضاء الفريق وغياب الانسجام والتعاون فيما بينهم، وعدم قيام مسؤولي الفرق بتوزيع المهام والأدوار وفقا لقدرات ومهارات كل شخص، مما يؤثر على سير العمل.
- 12- المنافسات غير الشريفة بين أعضاء الفريق تجعل الأعضاء ينشغلون عن أداء المهام المطلوبة ويهتمون بالخلافات فقط.
- 13- التركيز على الجوانب السلبية وعدم الاهتمام بالإيجابيات، وهذا ما يجعل أعضاء الفريق يفقدون أملهم في النجاح.

أسباب فشل فرق العمل

14- الفتن والمؤامرات الخارجية التي قد تعمل على التفريق بين أعضاء الفريق وحدوث انشاقات فيما بينهم.

15- غياب الرؤية الواضحة للفريق، أو أن الأهداف غير واضحة يشوبها الغموض أو الضبابية.

16- عندما تكون الخطة غير قابلة للتنفيذ.

17- عندما لا يتم تقييم مجهود الفريق بشكل صحيح، أو يتم التقييم على أساس القرابة وليس الكفاءة.

أسباب فشل فرق العمل

- 18- عندما يتم تحميل أعضاء الفريق مهمات أكبر من كفاءتهم وخبرتهم.
- 19- عندما لا تهتم الإدارة بالفريق قدر اهتمامها بالربح أو تحقيق النتائج المطلوبة.
- 20- عدم وجود المرونة داخل الفريق، وعدم تحملهم للنقد البناء.
- 21- التعصب للرأي الشخصي.

أسباب فشل فرق العمل

22- تقديم المهام ناقصة من قبل الأعضاء.

23- تقسيم أعضاء الفريق إلى أخيار وأشرار.

24- الاجتماعات غير الفعالة.

شكراً لكم