

فن ومهارات القيادة



فن ومهارات القيادة

- المحاضرة الأولى: كيف ترى نفسك كقائد؟ وما هي الأكاذيب عن القيادة؟
- المحاضرة الثانية: مستويات القيادة الخمس والتمكين
- المحاضرة الثالثة: التفويض والقيادة الظرفية
- المحاضرة الرابعة: قيادة النفس

الهدف من الكورس

- التعرف على نفسك كقائد فعال
- اكتشاف مراحل تدرجك في القيادة
- معرفة وإتقان مبادئ التمكين والتفويض
- كيفية التعامل مع مختلف أنواع الموظفين في ظروف مختلفة
- القدرة على قيادة النفس



المحاضرة الأولى

كيف ترى نفسك كقائد؟

وما هي الأكاذيب عن القيادة؟

محتوى المحاضرة الأولى

- المقدمة والتعريف
- هل القيادة شخص أم شيء؟
- كيف تصنف وتختبر نفسك كقائد؟
- الفرق بين القائد والمدير
- القادة ينتخبون أم يعينون؟
- أكاذيب عن القيادة

المدخل

قصة النسـر

- هل تشعر أنك لا بد أن تساعد الآخرين في النمو الشخصي؟
- هل تود اكتشاف قدرات الآخرين وتوظيفها بشكل صحيح؟



المدخل

ماذا يتبادر إلى ذهنك عندما تسمع كلمة قيادة؟

- هل يأتي على بالك شخص أم شيء؟
- هل تشعر أن القيادة جزء من عملك أو من مواصفات وظيفتك؟
- لماذا نعم؟
- ولماذا لا؟
- هل تجد في نفسك أنك:
 - مقدام – مبادر – مبتكر – رائد؟
 - مبروك أنت قائد!

التعريف

ما هو تعريفك الشخصي للقيادة؟

القيادة هي: قدرة شخص أو أكثر على إقناع آخرين، وتحفيزهم على العمل للوصول إلى هدف منشود

كيف تصف نفسك كقائد؟

- بعض الناس ستقول لن أصف نفسي، لكن أنتظر من الآخرين أن يصفوني حتى لا أظهر متعالي
- كلنا لدينا صفات قيادية بداخلنا
- اذهب وابحث واكتشف القائد الذي بداخلك

قادة العالم

رتب القادة الآتين حسب رؤيتك الخاصة:

- نيلسون مانديلا
- مارجريت تاتشر
- مهاتما غاندي
- أدولف هتلر
- بدرانايكا
- تشي جيفارا
- ابراهام لينكولن
- عمرو دياب ومحمد عبده



مارجريت تاتشر أول امرأة رئيسة وزراء بريطانيا
من 1979 إلى 1990 الملقبة بالمرأة الحديدية



بابو مهاتما غاندي: الأب الروحي للهند

استخدم العصيان المدني المعتمد على اللا عنف

للتخلص من المستعمر الإنجليزي

عيد ميلاده عيد قومي وأصبح اليوم العالمي لمناهضة العنف



تشي جيفارا: طبيب أرجنتيني ونصير الفقراء

ثوري - ساعد فيدل كاسترو ليكون رئيسا لكوبا 1959

كان يهتم بالحافز المعنوي



أدولف هتلر: الزعيم الألماني مؤسس الحزب النازي
قام بغزو بولندا 1939 فاندلعت الحرب العالمية الثانية
قاد جيشه في انتصارات عديدة وانتحر بعد الهزيمة



نيلسون مانديلا: ناشط سياسي سعى لإنهاء الفصل العنصري بجنوب
أفريقيا، وسجن 27 سنة
من 1962 إلى 1990
حصل على شهادات، وكتب كتباً وهو بالسجن
بل كان يعقد مشاورات في سبيل بلده، وانتخب أول رئيس أسود لجنوب
أفريقيا 1994



جميع الحقوق محفوظة - إعمل بيزنس



انديرا غاندي: أول سيدة تكون رئيسة وزراء للهند، والوحيدة
ابنة نهرو (أول رئيس وزراء للهند بعد الاستقلال)
قادت الهند للتطور الاقتصادي
وكانت من قادة عدم الانحياز في العالم
كانت صاحبة القبضة الحديدية في السياسات الداخلية



سيريمافو بندرانايكا: أول سيدة في العالم تنتخب كرئيسة وزراء في العالم

1960 - سريلانكا - من عائلة أروستقراطية، وتهتم بالعمل

المجتمعي وشؤون المرأة



ابراهام لينكولن: الرئيس 16 للولايات المتحدة من 1861
إلى 1965
قضى على الحرب الأهلية، وقام بتحرير العبيد

القيادة لا تعتمد على:

القيادة لا تعتمد على:

- اللون
- العمر
- الجنس
- المال أو الجمال
- المركز والسلطة
- المكان والزمان
- الأتباع

القيادة وترتيب التأثير على الوسط

كيف ترتب أولويات نجاح القيادة؟

- التأثير
- الإلهام
- القوة
- الاتباع
- التضحية
- أين ترى نفسك بين أنواع القيادات؟

القائد في حياتك الشخصية

حاول أن تتذكر القيادات والأمثلة والقذوة في مراحل حياتك المختلفة:

- من كان بطل حياتك وأنت طفل؟
- من كان القدوة وأنت مراهق؟
- من كان المثل وأنت شاب؟
- من كان السند وأنت ناضج في العمل؟

الفرق بين القائد وبين المدير

القائد والمدير:

- القائد يصل للأهداف عن طريق التأثير في الآخرين، وبحثهم على الإنجاز
- أما المدير فيحقق الالتزام عن طريق السيطرة بالقوانين والمركز

الفرق بين القائد وبين المدير

بطريقة مختلفة:

القائد	المدير
نحن	أنا
فكر	افعل
نحن نكتشف	أنا أعرف
تمكين	سيطرة
كوتشنج	دفع
تشجيع وتحميس	خوف وتهديد
ينمي الناس	يستخدم الناس

تدريب

تقمص شخصية مديرك في فترة معينة:

- ماذا كان يفعل؟
- اربط الأفعال والأقوال بما تعرفه عن الفرق بين المدير وبين القائد

متى يظهر القادة فجأة؟

يظهر القادة في الحالات الآتية بدون ترتيب سابق:

- الأزمات
- وقت المشاكل
- الثورات
- الزحام
- المصائب

ولكن نحتاج إلى قادة مختارين في:

- فترات التغيير
- إعادة الهيكلة
- تعديل الاستراتيجيات
- وضع سياسات العمل

القادة ينتخبون أم يعينون؟

- أغلب الأحيان سيتم تعيين القائد
- لكن من الطبيعي أني سأسير وراء القائد المنتخب
- ماذا إذا تم تعيينك؟
 - لا بد من أن أنتخب في القلوب
- لا بد أن تعرف أن البشر لا يفضلون من يتحكم فيهم ويديرهم، بل من يتبعونه لأنه يقود
- لو أردت أن تتحكم؛ تحكم في نفسك!

أكاذيب عن القيادة

أشهر الأكاذيب عن القادة والقيادة:

- القادة يولدون ولا يصنعون
- القادة في المناصب العليا فقط
- القيادة مهارة نادرة
- الشخص ذو الكاريزما هو فقط من يصلح للقيادة
- القائد يسيطر ويأمر ويدفع

أكاذيب عن القيادة

أشهر الأكاذيب عن القادة والقيادة:

- القادة يولدون ولا يصنعون
 - لو كان هذا هو الوضع لوجدنا أن عدد القادة ضئيل جداً بالنسبة للاحتياج
 - لو صدقنا ذلك لما سعينا لإعداد قادة
 - قد يكون هذا الفكر به عنصرية وتحيز وحكم على الأفراد

أكاذيب عن القيادة

أشهر الأكاذيب عن القادة والقيادة:

- القادة في المناصب العليا فقط

- ثبت أن الأفراد المؤثرين ليسوا بالضرورة في مناصب عليا

- البعد عن المسؤوليات يعطي فرصة ووقت للتأثير على الآخرين

- كثير من البشر يعتبر الأم هي قائدة حياتهم ومثلهم الأعلى، وقد تكون بلا عمل ولا منصب

أكاذيب عن القيادة

أشهر الأكاذيب عن القادة والقيادة:

- القيادة مهارة نادرة

- المشكلة أننا لا نبحث وننظر في الاتجاهات الخاطئة

أكاذيب عن القيادة

أشهر الأكاذيب عن القادة والقيادة:

- الشخص ذو الكاريزما فقط هو من يصلح للقيادة
 - ننحن نخلط ما بين القائد والزعيم، وبين القائد الشخصي والقائد السياسي

أكاذيب عن القيادة

أشهر الأكاذيب عن القادة والقيادة:

- القائد يسيطر ويدفع ويأمر
 - ما زلنا نخلط بين القائد وبين المدير
 - القائد سيكون الملاصق لك في عملك، وليس الموجود في مكتبه



المحاضرة الثانية

مستويات القيادة الخمس والتمكين

محتوى المحاضرة الثانية

- مستويات القيادة الخمس
- أساسيات التمكين
- مواصفات القائد الذي يسعى للتمكين
- تمكين أم تحكم
- المبادئ الستة للتمكين
- عوامل تؤثر على نجاح قيادتك

مستويات القيادة الخمس «جون ماكسويل»

هناك خمسة مستويات للقيادة، ولماذا يتبعك الآخرون؟

1. المركز: أنا لدي مسمى وظيفي عالي
 - يتبعك الآخرون اضطراراً
2. العلاقات: أستطيع جمع الناس حولي ولم شملهم
 - يتبعك الآخرون لمقدرتك على خلق جو محبب من العلاقات ببعضهم
3. النتائج: أنا منتج ومنجز وناجح
 - يتبعك الآخرون لما تحقّقه من إنجازات، ويفضلون الانتماء لشخص محقق

مستويات القيادة الخمس

هناك خمسة مستويات للقيادة، ولماذا يتبعك الآخرون؟

4. النمو: أتمكن من تنمية مهارات وشخصيات من حولي

- يتبعك الآخرون لأنك تستثمر فيهم وتنمي مهاراتهم

5. الشخص: مجرد أنني أنا

- يتبعك الآخرون لمجرد كونك هذه الشخصية



القائد والتمكين

أساسيات التمكين

- مشاركة المعلومات التي يمكن مشاركتها
 - الموظف دائماً متعطش للمعلومات
- إشراك الموظف في حل المشاكل طالما في حيز عمله ومسؤولياته
 - المشكلة يتم حلها في موقع حدوثها، وليس في مكتب المدير
- يتم اتخاذ القرارات وسط فريق العمل الذي يحتاج إلى القرار
 - أصحاب المصلحة يقومون بالاشتراك في اتخاذ القرار المتعلق بهم
- توزيع المسؤوليات وتعميقها
 - عمق المسؤولية يعطي إحساساً بالولاء والامتلاك Ownership

مواصفات القائد الذي يسعى للتمكين

- لديه الشغف والرؤية
- متواضع ويعترف بالخطأ بسهولة
- كرامته لا تتأثر بتوافه الأمور
- يبني الثقة ويحافظ عليها
- يلهم الآخرين بالالتزام والجدية
- لديه مهارات مؤسسية ومهارات تواصل جيدة
- لديه معتقدات إيجابية عن المؤسسة والأفراد والمواقف

التمكين أم التحكم

هناك نوعان من القادة: القائد المتحكم والقائد الممكن
القائد المتحكم:

- لديه تكتيك عمل ومعتقدات التكتيك:

- لا بد من فرض ضغط خارجي على الموظف حتى ينتج
 - لا بد من أن أكون مراقباً ومباشراً على كل ما يفعله الموظف Micro manage
- تأثير التكتيك:

- العمل يتم مرتين
- الموظف يفعل أقل ما يمكن خوفاً من النقد، بل يفعل أقل من المطلوب
- فقدان الرغبة في الإبداع

التمكين أم التحكم

المعتقدات:

- من الصعب الاعتماد على آخر لإنجاز عمل ممتاز
- الموظف غير موثوق في إمكانياته
- أنا لا بد أن اضع بصمتي على كل الأعمال والتقارير حفاظاً على مركزي

التمكين أم التحكم

النوع الثاني:

القائد الممكن (الراغب في تمكين الآخرين)

- لديه تكتيك عمل ومعتقدات

التكتيك:

- لا بد من تحفيز الموظف على العمل والإبداع
- لا بد من تشجيع الموظف على اتخاذ القرارات وحل المشاكل بنفسه
- لا بد من التفويض

التمكين أم التحكم

تأثير التكتيك:

- الموظف يزداد ثقة في النفس، والإنتاجية ترتفع
- الموظف يشعر بالولاء للمكان لأن له دور في النجاح
- نمو الشعور بملكية المكان والعمل Ownership
- الموظف يشعر بفخر في العمل والإنتاج

التمكين أم التحكم

المعتقدات:

- لا بد من الوثوق في الأفراد لأنهم يستحقون
- الأفراد من السهل أن تنجح بشيء من التحفيز والتقدير
- نجاح الآخرين يضاف إلى نجاحي



المبادئ الستة للتمكين



المبدأ الأول: شغف قوي لتحديد الرؤية الشخصية
القائد لديه أهداف واضحة تصب في رؤيته الشخصية، ويعلم كيفية تحقيقها

- لديه الشغف لنقل الرؤية إلى حقيقة
- لديه حضور وتواجد بين الجماعة
- يتميز بتركيز عالي جداً
- يهتم بالنتائج
- يتغلب على الصعاب والمعوقات بسهولة نتيجة لإيمانه بما يفعله
- السؤال لكل قائد:
هل لديك رؤية شخصية ومهنية وأهداف مكتوبة؟ ولديك المعرفة لكيفية تحقيقها؟



المبدأ الثاني: القائد الساعي للتمكين متواضع
القائد المؤثر متواضع
غير مهتم بالمجد الذاتي
كرامته لا تتأثر بصغائر الأمور



المبدأ الثالث: القائد يبني ويحافظ على العلاقات والثقة
القائد مدرك لتأثيره على الآخرين المبني على العلاقات
يعمل على بناء الثقة المتبادلة
يعمل على بناء وتقوية الشعور بالذات لدى الأتباع
يعمل على بناء الثقة بالذات لدى التابعين

المبدأ الرابع: يعمل على إطلاق الطاقة الكامنة لدى الآخرين

- القائد يضع الحدود والقوانين
- يوضح الخطوط العريضة للعمل والخطط
- ينمي في الأفراد ضبط النفس
- يوضح كيفية الوصول للموارد وكيفية استغلالها
 - المعلومات – المعدات - التدريب المتاح – SOP
- يحدد الإطار العام للتوقيتات و dead lines
- يحدد ضوابط السلطة، والأهم يوضح ما لا يمكن عمله (Unnegotiable)
- ثم يقوم بإطلاق العنان لهم للإبداع



المبدأ الخامس: القائد الممكن لديه مهارات مؤسسية ومهارات اجتماعية

القائد لديه دراية بالآتي:

الوسط المحيط والبيئة

الشؤون القانونية والأعمال الورقية

الاستراتيجيات للمؤسسة

الهيكل الوظيفي بالمؤسسة

الأنظمة بالمؤسسة

Culture الثقافة العامة للمكان



المبدأ السادس: القائد يتصرف من منطلق إيجابي

لديه إيمان في المؤسسة وأهدافها

يثق في الأفراد وإمكانياتهم

يؤمن أن كل الأشياء ستؤول إلى إنجاح الأشياء

قوة التصديق

- كل شيء يحدث لسبب معين، ولن يحدث شيء سيئ بالتأكيد
- الفرد صادق بالميلاد، لكن الظروف المحيطة قاسية، وليس «لا يمكن الثقة في أي شخص»
- ليس هناك فشل مقصود، وليس «أكيد سأفشل»
- أستطيع أن أفعل، وليس «لا يمكن عملها»
- سأفعلها، وليس «لدي مقومات النجاح»



المحاضرة الثالثة

التفويض والقيادة الظرفية

محتوى المحاضرة الثالثة

- التعريف والأسس
- أنواع التفويض والمعوقات
- أعراض عدم التفويض والتفويض الناجح
- القيادة الظرفية القيادة الظرفية
- أنواع الموظفين
- أنواع القيادة الظرفية
- اتجاهات تطوير الموظف

التفويض

تعريف التفويض:

- التفويض ليس إعطاء أوامر للتنفيذ
- والتفويض ليس توزيعاً للمسؤوليات
- بل هو إعطاء سلطة لشخص معين لديه مهارات معينة للقيام بمهام محددة في حالات خاصة تعتمد على مستوى التفويض

أسس التفويض

يعتمد التفويض على ثلاثة أسس:
السلطة

- وهي القوة المعطاه للفرد
- المفوض له الحق، والمفوض إليه لديه المهارة

المسؤولية

- وهي قبول الفرد شروط المهام الموكلة إليه
- المفوض يشرح شرحاً كاملاً، والمفوض إليه يعلن الفهم والقبول

أسس التفويض

المساءلة

- استعداد الفرد لتحمل التبعات
- المفوض يضع الحدود والإطار العام للعواقب،
والمفوض إليه يعلن الدراية بالعواقب

لا بد من مراعاة توازن الثلاثة أسس

التفويض الناجح

خطوات التفويض الناجح:

- يتم الترتيب والتخطيط مقدماً
- تحديد المهارات المطلوبة
- اختيار الشخص المناسب للمهمة
- التواصل مع الشخص، وتوضيح كل شيء بوضوح كامل
- الاتفاق على كيفية المتابعة والتوقيتات المحددة
- التمكين للمفوض إليه، وإعطاء السلطة والإمكانيات والموارد
- المتابعة والتقييم
- المكافأة

أنواع التفويض

ينقسم التفويض إلى:

- تفويض شامل
- تفويض جزئي
- تفويض مشروط

التفويض قد يكون أيضاً:

- رسمي
- ودي

معوقات التفويض

هناك عدة معوقات:

- نظام المؤسسة لا يسمح بإعطاء صلاحيات وسلطة للأفراد
- الهيكل الوظيفي بالمؤسسة لا يعطي فرصة للتفويض
- فقدان الثقة في النفس بالنسبة للقيادات
- العمل قائم على نظرية الرجل الواحد One man show
- ضعف مهارات التواصل
- عدم الدراية بإمكانيات ومهارات الأفراد

أعراض عدم وجود تفويض

هناك عدة أعراض:

- مدير أو قائد دائماً مشغول
- تعطيل العمل انتظاراً لمقابلة المدير
- تأخير في الإنجاز بلا مبرر مقنع
- فقدان للثقة المتبادلة
- ظواهر تنافس بين الأفراد بشكل سلبي
- تبادل الاتهامات بالتأخير وعدم تسليم المطلوب في الميعاد Missing dead lines

التفويض الناجح

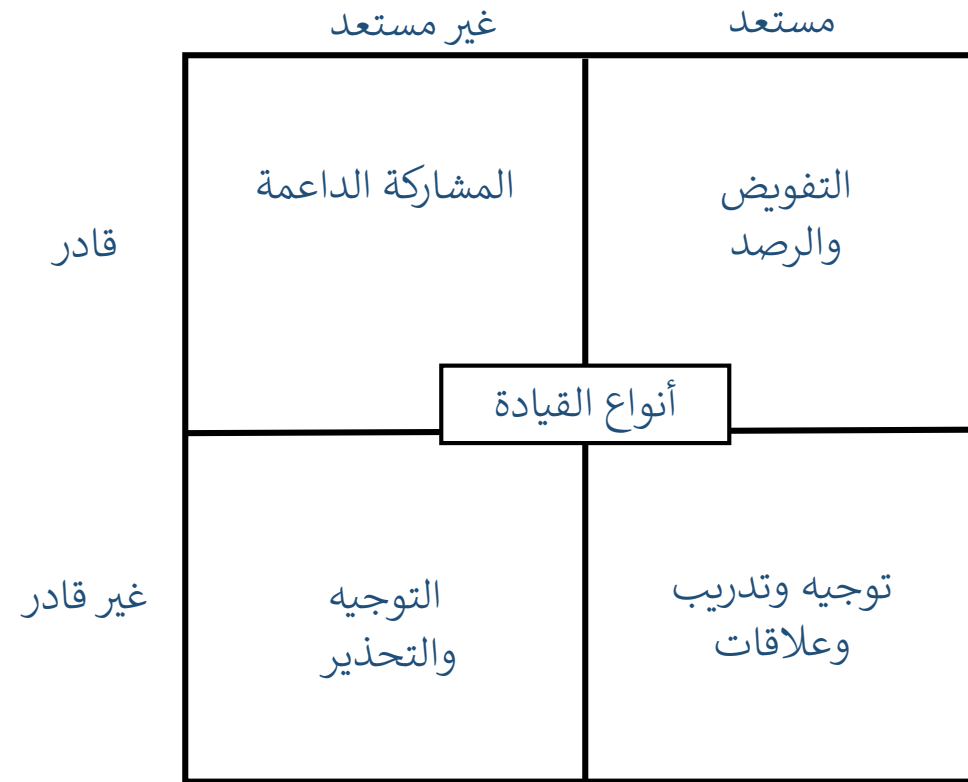
هناك عدة عوامل لجعل التفويض ينجح:

- شخص مناسب للقيام بالمسؤولية
- في توقيت مناسب
- في ظروف مناسبة
- مع وجود إشراف ذكي
- مهارة في التواصل اثناء فترة التفويض



القيادة الظرفية

أنواع الموظفين أو العاملين ونوع القيادة المناسبة



القيادة بالتدريب Coaching

الموظف ليس لديه المهارة، ولكن لديه الاستعداد للعمل (المبتدأ المتحمس)

- القائد يستمع للموظف، ويعرف احتياجاته الفنية
- يختبر معلوماته المهنية لمعرفة ما ينقصه
- ما زال القرار في يد القائد
- تعتبر علاقة من جهتين
- يقوم القائد بالتدريب والمتابعة

القيادة بالدعم والتعاضد Supporting

الموظف لديه المهارة، وليس لديه الاستعداد للعمل (الخبير المحبط)

- يقوم القائد بالاستماع إلى الموظف
- يقدم التعاضد والتشجيع والحث على بذل مجهود
- تيسير دمج الموظف في العمل وحل المشاكل واتخاذ القرارات
- يعتبر تواصل من الجهتين
- تسمى أيضاً Relationship behavior تعديل العلاقات

القيادة بالتفويض Delegation

الموظف لديه المهارة، ولديه الاستعداد للعمل (المنطلق)

- يحتاج إلى دعم بسيط وإلى توجيه بسيط
- القائد يناقش المشاكل والقرارات مع الموظف، ولا يتخذ القرارات
- يتم الاتفاق على تعريف المشاكل وتصنيفها، وليس على طرق الحل
- الموظف له حرية في السلطة المعلقة له
- تواصل من الجهتين

القيادة بالتوجيه Directive

الموظف ليس لديه المهارة، ولا الاستعداد (النفس) للعمل (المتكاسل الجاهل)
يتم التعامل كآآتي:

- إخبار الموظف بما عليه أن يفعله أو يعمل
- وكيفية عمل الشيء
- ومتى وأين يقوم بهذا العمل
- ثم المتابعة الدقيقة للأداء
- تعتبر تواصل من جهة واحدة (من المسؤول للموظف)
- تسمى بعض الأحيان Task behavior أو تعديل السلوك المهني

القيادة الظرفية

يحدد القائد اتجاه التطوير اللازم للموظف:

اتجاه المهارة

- العمل المطلوب
- المعرفة بالشيء
- المهارة في الأداء

اتجاه الالتزام

- الولاء
- الحافز
- المساءلة

التعامل مع الشخصيات الصعبة

قوانين عامة:

- كن ثابت النمط
 - طول الوقت
 - ومع كل الأفراد
- ضع قوانين واضحة وصريحة
 - تطبق على الكل
- قم بتوثيق كل ما يمكن توثيقه
- قم بالإعلان عن عواقب الأفعال

التعامل مع الشخصيات الصعبة

قم بالإعلان عن عواقب الأفعال

ارجع دائماً للقوانين الداخلية

○ ابن علاقات

○ ابن ثقة

○ لا تغتب أي شخص أبداً

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

الضحية:

- لم أنا؟
- أنا أقوم بكل الأعمال بمفردي
- كل شيء على عاتقي
- أين التقدير؟

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

كيفية التعامل:

وضح له التوقعات المنتظرة منه
كن واضحاً في شرح المسؤوليات
وضح له طرق المساءلة
وضح التوقيتات لانتهاء الأعمال
دعه يعرف أن الكل تحت ضغط عمل
وأخيراً بين له إحساسك بما يشعر

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

غير المتوقع:

- لن تعرف تصرفه القادم
- لن تتوقع ما يغضبه
- قد يتصرف خارج حدود الكياسة
 - أنا غاضب ولا أريد الكلام
 - لا بد أن أغادر المكان فوراً
 - لن أتحمل أكثر من هذا

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

كيفية التعامل:

دعه يعبر عن ضيقه في وقت كاف قبل الغضب
حاول معرفة سبب التصرف (كأخ وليس مدير)
وضح أن بعض التصرفات غير مقبولة
كل فترة معينة قم بتصعيد الأمر للإدارة

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

الشخصية السلبية:

- هذا ليس من العدل
- نحن لا نتعامل بشكل لائق من قبل الإدارة
- التغيير ليس في صالحنا
- مفيش فايدة!

كيفية التعامل:

- لا تضعه في مركز قيادي
- استخدم قدراته على النقد والتحليل لمصلحة الفريق
- اعرض مكافآت للتصرفات الإيجابية

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

الشبح:

- سوف أعود سريعاً
- لن أحضر اليوم
- لست جاهزاً لأرد حالاً
- لن أتمكن من أخذ أي مسؤوليات أخرى
- هذا العمل لا يناسبي

كيفية التعامل:

- تكلم معه بصدق عن تبعيات المواقف
- حاول مساعدته في تحديد ما يريد عمله
- ارسم له الخط الوظيفي
- دعه يأخذ قراراً بتحديد موقفه من العمل والوظيفة والمؤسسة

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

صاحب الذات المتضخمة:

- أنا بالطبع أفضل من الآخرين
- من فضلك اعرف مع من تتكلم
- أريد احتراماً أكثر من ذلك

طريقة التعامل:

- دعه يعمل منفرداً بأقل تعاون مع الآخرين
- دعه يحسن أدائه في العمل، وقم باستخدام مهاراته لمصلحة العمل

أنواع الشخصيات الصعبة من الموظفين

أينشتاين

- أنا أعرف كل شيء
- أنا أذكى الجميع
- دعني أشرح لك الموضوع

طريقة التعامل:

- دعه يفكر في أفضل الطرق التي يمكنه مساعدة المؤسسة بها
- دعه يدرك مدى تأثير كلامه وتصرفاته في الآخرين
- اظهر له تقديرك لإمكانياته
- احم الآخرين من سلبياته



المحاضرة الرابعة

قيادة النفس

محتوى المحاضرة الرابعة

- ما هي قيادة الذات؟
- لماذا نحتاج إليها؟
- كيفية تطوير قيادة الذات
- الانطلاق من الداخل
- نواحي قيادة الذات

القيادة

إذا كانت أفعالك تلهم الآخرين كي يحلموا أكثر ويعرفوا أكثر ويفعلوا أكثر ويصبحوا أكثر فاعلية وإنتاجية؛ فأنت

قائد!

تعريف قيادة الذات

ممارسة التأثير عن قصد على مشاعرك وأفكارك وتصرفاتك وردود أفعالك
لتحقيق أهدافك يسمى قيادة الذات



نظرية جبل الجليد

التصرفات



عناصر الشخصية (النفس)

- التفكير
- المشاعر
- التصرفات

عناصر الشخصية (النفس)

التفكير

- حدوث مؤثر خارجي يجعلك تفكر في الحدث
- شخصيتك ومبادئك ومعتقداتك ستحلل الحدث
- رد الفعل يكون متناسب مع المعنى الذي وصل إليك

المشاعر

- المعنى الذي ترجمه عقلك لك سيسبب مشاعر معينة
- قد تكون مشاعر فرح أو مشاعر حزن وإحباط

التصرفات

- بناء على المشاعر المتولدة من التفكير ستبني ردود أفعالك وتصرفاتك
- كلما كانت ردود الأفعال تحت السيطرة؛ فأنت لديك قيادة جيدة للنفس

الانطلاق من الداخل للخارج

يعتمد الانطلاق من الداخل على:

- النية - التأثير - الانطباع المتروك

النية:

- ما يدور في نفسك نتيجة التعرض لحدث معين، وهو نقطة انطلاق ردود الأفعال

التأثير:

- ردود أفعالك سيكون لها تأثير على من حولك



الانطلاق من الداخل للخارج

الانطباع المتروك:

- رد فعلك سيترك انطباعاً على المستقبل وعلى الوسط
- هذا الانطباع والتأثير سيكون:
 - إما إيجابي وإما سلبي
- كلما كانت الثلاث نقاط تحت السيطرة؛ فأنت لديك قيادة ذاتية عالية

قيادة النفس

تتأثر القيادة الذاتية بالآتي:

1. الوعي الذاتي

2. الانضباط الذاتي

3. الدافع الذاتي



Copyright Sally Poley-Lewis

• الوعي بالذات مع الانضباط يحدد الشخصية

• الوعي بالذات مع الدافع يحدد القدرة المتوقعة

• الانضباط مع الدافع السليم يحدد الاختيارات

نافذة جو – هاري

نوافذ جو – هاري الأربعة

- المفتوحة والمعلومة لي وللجميع
- الخفية أو السرية، وهي المعلومة لي ومحجوبة عن الجميع (حسب اعتقادي)
- العمياء أو المظلمة، وهي المعلومة للجميع إلا أنا
- المجهولة، وهي غير المعلومة لي وللآخرين

نافذة جو هاري



نافذة جو - هاري

	Known to Self	Not Known to Self
Known to Other	Open	Blind
Not Known to Other	Hidden	Unknown

بعض الأحيان تسمى

- Open
- Hidden
- Blind
- Unknown

نافذة جو – هاري

للوصول إلى قيادة ذاتية ناجحة:

- كبر النافذة المفتوحة المعلومة للجميع
- كلما قلت الأسرار قل القلق وزادت الثقة فس النفس
- افصح عن حقيقة شخصيتك بلا خوف
- لن يحاول الآخرون البحث وراءك لاكتشاف شيء تخجل منه
- اطلب من المقررين إليك أن يفتحوا لك النافذة العمياء التي لا تعلمها أنت
- بكل أمانة ضع نفسك موضع النقد البناء
- كل فترة معينة افعل شيئاً لأول مرة حتى تكتشف مع الآخرين بعداً آخرًا لشخصيتك

كيفية تطوير القيادة الذاتية

معرفة من أنت

- المعتقدات والمبادئ والقيم

- الأهداف

- الأولويات

معرفة ماذا تفعل

- التصرفات وردود الأفعال

- الدوافع

معرفة نواحي التعلم

- الخطط

- التحديات

- استخدام ما لديك

- بناء عادات صحية للبناء

- خلق مناخ للنجاح الذاتي

نواحي قيادة الذات

اكتشاف الذات

• جو – هاري

تطوير الذات

• بالتدريب والتعلم

توجيه الذات

• تحديد الخطط والأهداف والرؤية

الحديث الذاتي Self talk

• لا بد أن يكون إيجابياً

إتقان التحكم في الذات

رحلة اكتشاف نفسك

- ابدأ بالاعتماد على النفس
- اغرق في عزلة شخصية عقلية وروحية
 - للاكتشاف
- ابحث عن شغفك الحقيقي
 - لأنه سيوصلك إلى غرض حياتك
- اخرج خارج دائرة الراحة
 - كل الجديد خارجها



رحلة اكتشاف نفسك

- استخدم وطبق ما تعرف من معلومات
 - حتى لا تقع في مصيدة المعرفة
- قم بتغيير نظرتك للأشياء
 - لأنها تحدد تصرفاتك
- ابعد عن السلبية
 - الخوف من الفشل
 - الشك في النفس





شكراً لكم