

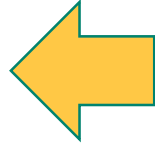
القيادة الملهمة

المدرّب / أحمد عبدالرؤوف أمجد

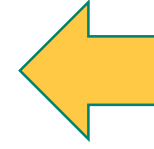
تأمل في الصورة ؟



المخرجات



العمليات



المدخلات



المخرجات



العمليات



المدخلات

بذور



ارض خصبة قليلة
الملوحة



ضوء ١٢ ساعة
درجة الحرارة ٢١-٢٩
درجة مئوية.



فَلْيَنْظُرِ الْإِنْسَانُ إِلَى طَعَامِهِ (٢٤) أَنَا صَبَبْنَا الْمَاءَ صَبًّا (٢٥) ثُمَّ شَقَقْنَا الْأَرْضَ
شَقًّا (٢٦) فَأَنْبَتْنَا فِيهَا حَبًّا (٢٧) وَعَيْنَبًا وَقَصَبًا (٢٨) وَزَيْتُونًا وَنَخْلًا (٢٩) وَحَدَائِقَ
غُلْبًا (٣٠) وَفَاكِهَةً وَأَبًّا (٣١) مَتَاعًا لَكُمْ وَلِأَنْعَامِكُمْ

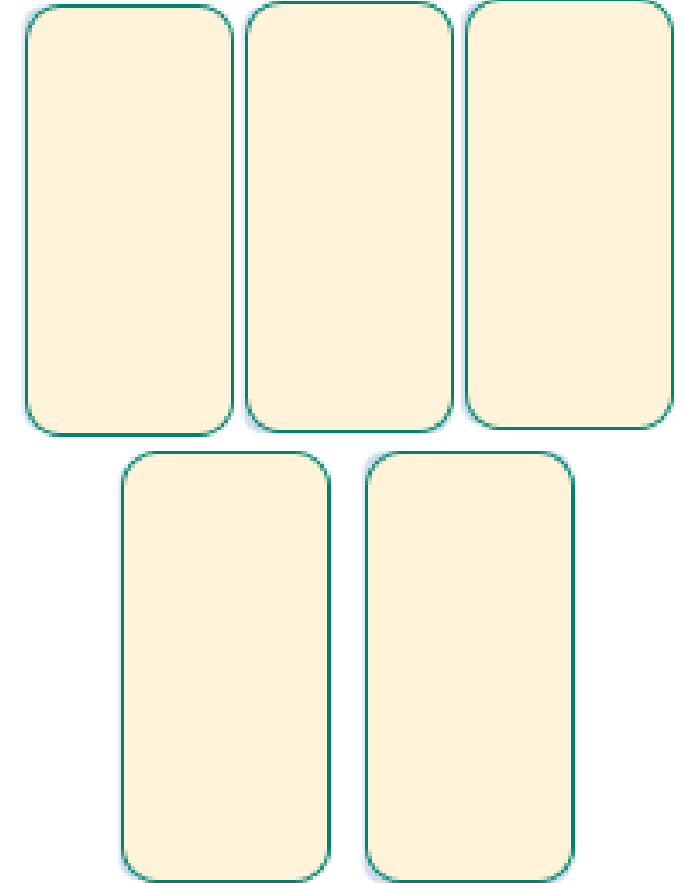
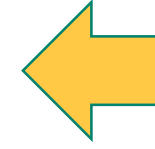
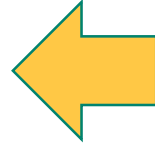


ما علاقة الشكشوكة بالقيادة الملهمة

المدخلات

العمليات

المخرجات



قائد
ملهم

حتى نحدد المدخلات والعمليات يجب ان نتعرف على :
أولا مفهوم القيادة الملهمة في الوثيقة الاستراتيجية
ثانيا : مفهوم القيادة في نموذج التميز الأوربي
ثالثا: برنامج رواد القيادة

الأهداف:

- ١-تعريف القيادة الملهمة.
- ٢-دور القائد في نموذج التميز الأوربي
- ٣-الممارسات الخمس للقيادة الملهمة .

• محتويات البرنامج التدريبي:

- تعريف القيادة الملهمة
- دور القائد في النموذج الأوربي
- مقياس ممارسات القيادة LPI
- الممارسات الخمس للقيادة الملهمة
- الالتزامات القيادية العشر .
- السلوكيات القيادية ٣٠ .



مفهوم القيادة



القيادة : عملية تحريك الأفراد باتجاه الهدف
بالتواجد معهم .. أمامهم .. بينهم



مفهوم الالهام

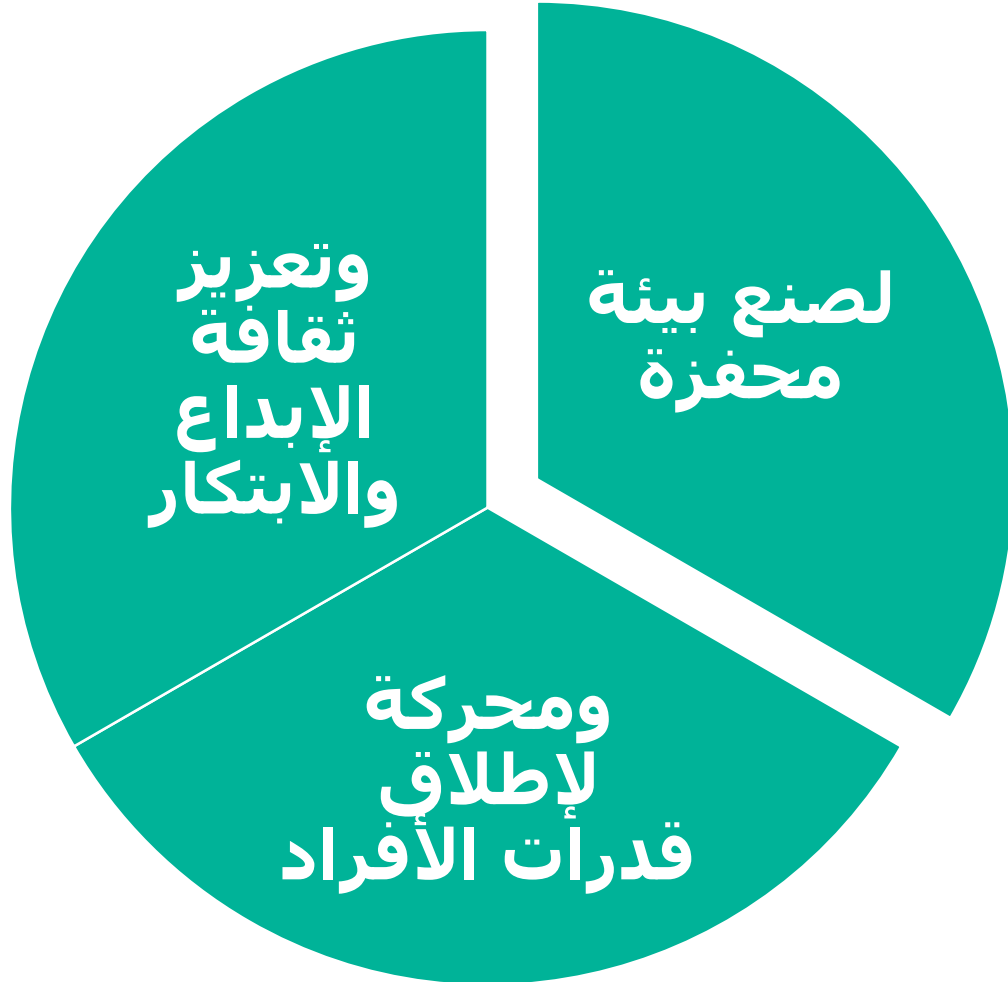
14. الإلهام

◦ **الإلهام** : إيقاع شيء في القلب يطمئن له الصدر ، يَخُصُّ الله به بعض أصفياؤه .
و **الإلهام** ما يُلقَى في القلب من معاني وأفكار .

المعجم: المعجم الوسيط



١ - مفهوم القيادة الملهمة: في الوثيقة الاستراتيجية لجمعية زمزم



القيادة الملهمة :
هي الممارسات التي يتبناها القادة
لصنع بيئة محفزة ومحركة لإطلاق
قدرات الأفراد وتعزيز ثقافة الإبداع
والابتكار.

القيادة الملهمه :

هي القيادة القادرة على جعل الأفراد العاديين يقومون بأعمال غير عادية عند مواجهة الصعاب، كما وصفت بأنه القيادة التي تحقق نجاحات غير عادية في ظل التغيرات التي تحدثها في نفوس التابعين (Gerald&Baron,2004).

القيادة الملهمه :

هي فن التأثير في الأشخاص، وتوجيههم
بطريقة معينة يتسنى معها كسب
طاعتهم، واحترامهم، وولائهم وتعاونهم
في سبيل الوصول إلى هدف معين

(Morris,2005).

٢- ماذا تعرف عن نموذج التميز الأوربي ؟

EFQM

يعرف التميز بأنه :

تحقيق مستويات أداء باهرة و مستدامة بما يلبي أو يتجاوز توقعات جميع المعنيين.

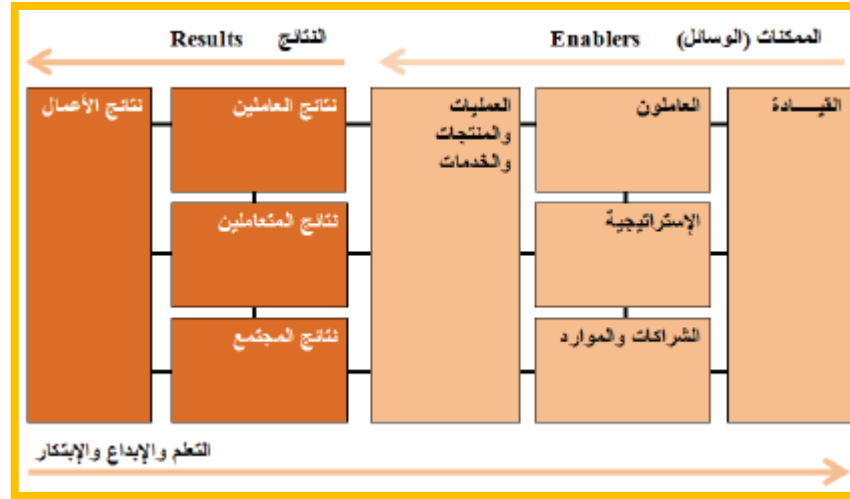


ماذا تعرف عن نموذج التميز الأوربي EFQM

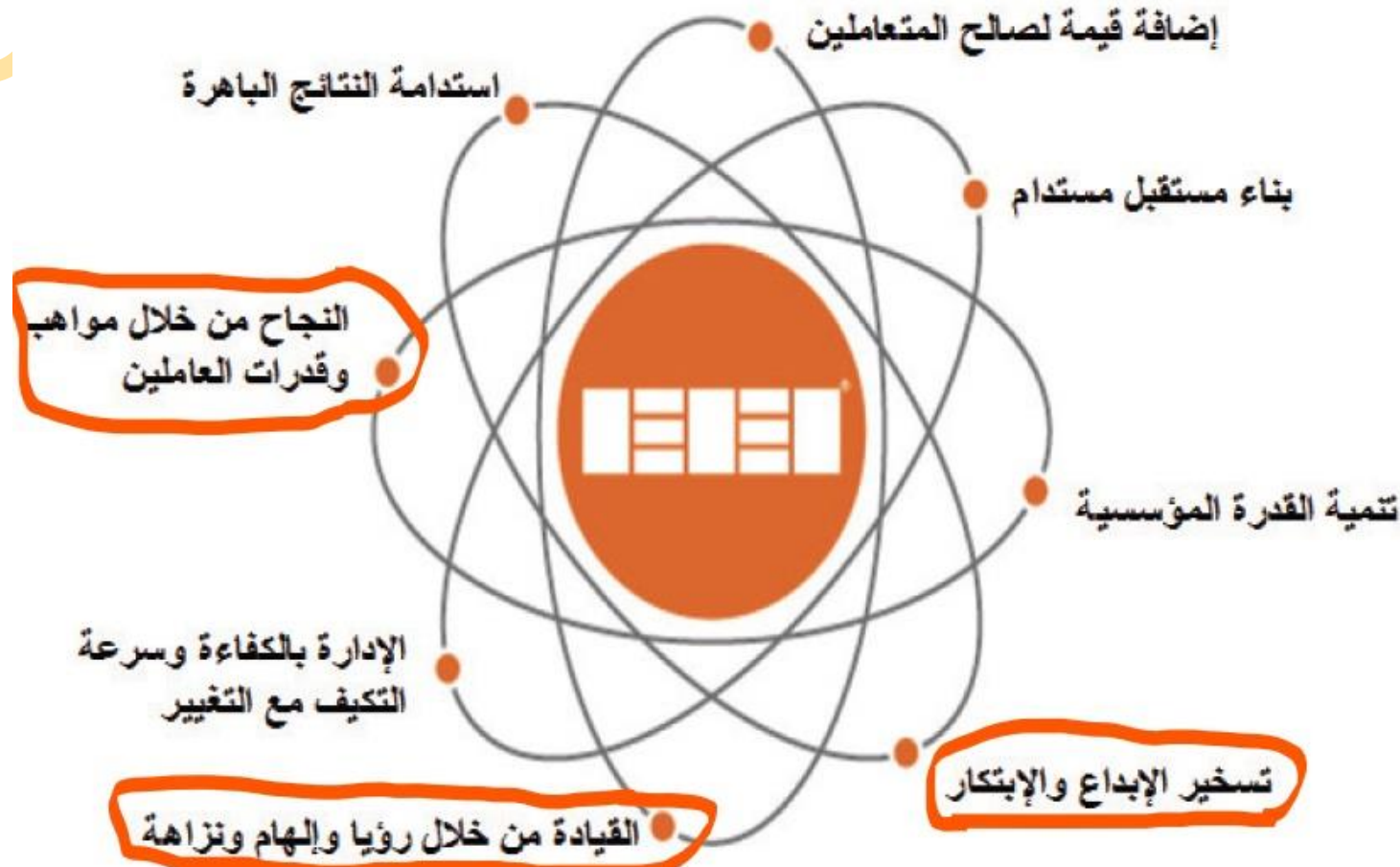
منطق رادار
اطار تقييم ديناميكي وأداء إدارية
فاعلة

نموذج التميز – المعايير
اطار عمل لمساعدة الجمعية على
تحويل المفاهيم الى ممارسة عملية

المفاهيم الأساسية
تمثل القاعدة الأساسية لتحقيق
التميز المستدام



الممارسات التي يتبعها القادة لصنع بيئة محفزة ومحركة لإطلاق قدرات الأفراد وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار.



هل يوجد

توافق بين

عناصر

الوثيقة

الاستراتيجية

والمفاهيم

الاساسية

المفاهيم

الأساسية

الثمانية

القيادة الملهمة :

الممارسات التي يتبعها القادة:

لصنع بيئة محفزة ومحركة لإطلاق قدرات الأفراد وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار.

القيادة من خلال رؤيا وإلهام ونزاهة :

تحظى المؤسسات المتميزة بوجود قادة قادرين على **صياغة المستقبل وتحويله الى واقع** ، كما يقومون أيضا بإعطاء **القدوة الحسنة** في القيم والسلوكيات المؤسسية

النجاح من خلال مواهب وقدرات العاملين:

المؤسسات المتميزة **تقدر العاملين لديها** وتقوم بإيجاد **ثقافة التمكين** لهم من أجل تحقيق الشخصية والمؤسسية.

تسخير الإبداع والابتكار:

المؤسسات المتميزة تعزيز القيمة المضافة وتحقق مستويات متصاعدة للأداء من خلال آليات التحسين المستمر والابتكار المنظم الذي يتحقق من خلال **تسخير الإبداع** لدى جميع المعنيين بالجمعية.

المفاهيم
الأساسية
الثمانية

النتائج الباهرة

النجاح من خلال مواهب
وقدرات العاملين

إدارة بالكفاءة وسرعة
التكيف مع التغيير

تسخير الإبداع والابتكار

القيادة من خلال رؤيا وإلهام ونزاهة

٣- ماذا تعرف عن برنامج رواد القيادة

ماذا تعرف عن
كتاب تحديات القيادة

المخرجات

العمليات

المدخلات

القيادة
الملهمة

سوف نحدد المدخلات والعمليات بناء على منهجية كتاب
تحدي العمليات

كتاب تحديات القيادة



السؤال الأول الذي طرحناه
للقادة الناجحين:
ما الذي فعلته عندما كنت
بأفضل حالتك الشخصية
كقائد ؟

جيمس كوزيس
باري بوسنر





الجواب : عندما يبذل القادة قصارى جهدهم فانهم :

١. يجسدون القدوة
٢. يلهمون الآخرين برؤية مشتركة.
٣. ويتحدون طرق العمل (العمليات).
٤. ويمكنون ويدعمون الآخرين.
٥. ويشجعون القلوب.

السؤال الثاني للتابعين :

عما تتطلعون اليه وترغبون في وجوده لدى القائد؟

الخصائص التي يقدرها الناس لدى القادة

سمات القائد الذي يحظى بالإعجاب

م	السمات	م	السمات	م	السمات	م	السمات
1	صادق	٦	واسع الأفق	١١	متعاون	١٦	مخلص
2	متطلع للمستقبل	٧	منصف	١٢	عاقده العزم	١٧	خيالي
3	كفاء	٨	جدير بالثقة	١٣	شجاع	١٨	ناضج
4	ملهمة	٩	داعم	١٤	طموح	١٩	منضبط ذاتيا
5	ذكي	١٠	مباشر	١٥	عطوف	٢٠	مستقل

الخصائص التي يقدرها الناس لدى القادة ٤ سمات رئيسية

سمات القائد
الذي يحظى
بالإعجاب

م	السمات	١٩٨٧	١٩٩٥	٢٠٠٢	٢٠٠٧	٢٠١٢
1	صادق	٨٣	٨٨	٨٨	٨٩	٨٩
2	متطلع للمستقبل	٦٢	٧٥	٧١	٧١	٧١
3	كفاء	٦٧	٦٣	٦٦	٦٨	٦٩
4	ملهم	٥٨	٦٨	٦٥	٦٩	٦٠
5	ذكي	٤٣	٤٠	٤٠	٣٥	٣٨
٦	واسع الأفق	٣٧	٤٠	٤٠	٣٥	٣٨
٧	منصف	٤٠	٤٩	٤٢	٣٩	٣٧



زمزم
zmzm

المدخلات

تحدي
العمليات

البحث عن
الفرص

التجربة
ومواجهة
الآخطار

الهام رؤية
مشتركة

تصور
المستقبل

حشد
الآخرين

تجسيد
القوة

تحديد القيم

تمثل القيم

تشجيع
القلب

تقدير وإبراز
إنجازات
الآخرين

الاحتفال
بالقيم
والإنجازات

التمكين

تعزيز فرص
التعاون

دعم الآخرين

العمليات

المخرجات

القيادة
الملهمة

المدخلات ٥ ممارسات و ١٠ التزامات

أسئلة مقياس ممارسات القيادة LPI

ان أسئلة المقياس الذي بين يديك يعرف بـ (مقياس ممارسات القيادة LPI) فهو يسأل عن أداء ممارسات محددة ويقسها بمقياس ثابت من ١ إلى ١٠ ، وأهم ما يميز هذا المقياس هم انه لا يعتمد على صاحب القياس ورأيه فقط ، وانما يسأل الكثير ممن حول القائد خاصة من يتعامل معهم بشكل مباشر، مثل المدير والمرؤوسين والزملاء وأيضا الزوجة والأبناء .

دائما	١٠	احيانا	٥
كثيرا جدا	٩	من وقت لآخر	٤
عادة	٨	نادرا	٣
غالبا الى حد ما	٧	نادرا جدا	٢
بعض الوقت	٦	ابدا تقريبا	١

العمليات

المدخلات

المخرجات

١	انا حريص ان أكون قدوة ، واطبق على نفسي ما اتوقعه من الآخرين مهما كان الأمر صغيرا.
٢	أبذل جهدا ووقتا واضحا للتأكد من التزام من حولي بالمبادئ والقواعد المتفق عليها.
٣	التزم بتحقيق الوعود والالتزامات التي اقطعها على نفسي .
٤	اسأل وابحث عن مدى تأثير تصرفاتي على أداء اعمال من حولي.
٥	أحرص على بناء اجماع من الفريق حول تبنيهم للقيم المتفق عليها.
٦	منهجي في القيادة واضح بالنسبة لي ويعلمه من حولي تماما.

١ تجسيد
القدوة

تحديد القيم

تمثل القيم

قائد
ملهم

العمليات

٢ المدخلات

الهام رؤية
مشتركة

تصور
المستقبل

حشد
الآخرين

المخرجات

قائد
ملهم

١ أتكلم كثيرا عن التوجهات المستقبلية وكيف تؤثر على اعمالنا وطريقة أدائها

٢ أرسم لمن حولي صورة ذهنية واضحة ، ومقنعة لمستقبل منظمنا.

٣ اشجع الآخرين على الحديث عن احلامهم المستقبلية وأظهر اهتمامي بها وأشاركهم.

٤ أبين للآخرين أن توحيد الرؤى الخاصة بهم مع رؤية المنظمة يعود بالنفع الأكبر للجميع.

٥ أرسم الصورة الكبيرة والنهائية لما نود تحقيقه وانجازه.

٦ أتكلم بإيمان عميق وعاطفة صادقة عند الحديث عن المعنى الأسمى والهدف الحقيقي لعملنا.

العمليات

المدخلات

٣ تحدي العمليات

البحث عن الفرص

التجربة ومواجهة الاخطار

المخرجات

قائد ملهم

١	ابحث عن المشاريع والفرص الصعبة التي تمثل تحدياً لقدراتي ومهاراتي .
٢	أحفز من حولي لكي يجربوا طرقاً جديدة وابداعية، ولا يجعلوا عملهم تقليدياً.
٣	ابحث عن طرق مبتكرة وجديدة لأداء الأعمال وتسيير المهام
٤	عندما نخطئ أو نفشل فإن المهم عندي هو التركيز على الدروس المستفادة وماذا تعلمنا من الخطأ.
٥	أتأكد من تحديد أهداف يمكن تحقيقها لكل مشروع وأرسم الخطط الواضحة له وأراجع معايير الأداء.
٦	اجرب واخاطر حتى وان كان احتمال الفشل وارداً.

العمليات

المدخلات

٤ التمكين

تعزيز فرص التعاون

دعم الآخرين

المخرجات

قائد

ملهم

١	استطيع واساهم في جعل من حولي يشكلون فريقا منسجما ومتعاوننا.
٢	انصت باهتمام الى وجهات النظر المختلفة ولا يؤثر عدم قبولي بها على انصاتي.
٣	أعامل الآخرين باحترام وتقدير وأحافظ على كرامتهم.
٤	أدعم القرارات التي يتخذها الآخرون بأنفسهم.
٥	أعطي لمن حولي مساحة كبيرة من صلاحيات اتخاذ القرار في كيفية أدائهم لأعمالهم.
٦	أتأكد ان كل من حولي يتقدم في عمله عن طريق التعلم الذاتي والتطوير الشخصي، وأوفر لهم أدواته.

العمليات

المدخلات

٥ تشجيع القلب

تقدير وإبراز إنجازات الآخرين

الاحتفال بالقيم والانتصارات

المخرجات

قائد ملهم

١	اثني على الآخرين عندما يؤدون أعمالهم بشكل جيد أو يحققون إنجازا.
٢	اهتم باشعار الآخرين بثقتي في قدراتهم وأبرز لهم ذلك .
٣	احرص على مكافأة الآخرين بطرق مبتكرة لقاء جهودهم ومساهماتهم في نجاح المشاريع.
٤	أمدح و أكرم علناً الالتزام الواضح لأي فرد بالقيم المتفق عليها.
٥	احرص على الاحتفال بكل الإنجازات والنجاحات التي يحققها من حولي.
٦	أدعم وأشجع بوضوح الإنجازات الفردية المؤدية للنجاحات الجماعية



انتبه أيها القائد : يقول المؤلفان كوزيس وبوسنر



- الآخرون يتطلعون اليك لمساعدتهم على معرفة ما ينبغي عليهم فعله وكيف يمكنهم تطوير أنفسهم كقادة.

- انت لا تدين لنفسك فقط بان تصبح أفضل قائد يمكنك ان تكونه، ولكنك تحمل على عاتقك مسئولية كبيرة إزاء الآخرين. قد لا تعرف هذا ولكنهم ينتظرون منك بذل قصارى جهدك.



شكرا جزيلا على تفاعلكم
واسأل الله لكم التوفيق والسداد.