

## ورشة عمل حول التحدي القيادي وفقاً للنتائج

### لمحة عامة

ورشة عمل استمرارية للتحدي القيادي هي دورة مبتكرة ومرنة، تشجع القادة على إبقاء تركيزهم على ما تعلموه من نموذج الممارسات الخمسة. سيطلب من المشاركين تذكّر انتصاراتهم الصغيرة منذ بدء رحلتهم القيادية وممارسة مهارات وسلوكيات معينة من شأنها أن تعدّهم للخطوات التالية في رحلتهم، وتحلّق بهم من ناحية التطوير الذاتي من خلال تحديد طرق لاستخدام الممارسات الخمسة لتطوير أعضاء فريقهم وتحقيق مجالات نفوذ أوسع داخل منظماتهم. كما سيتم مناقشة الذكاء العاطفي وبناء الفريق والإبداع باعتبارها عناصر حاسمة للممارسات الخمسة. هل أنت على مستوى التحدي؟

### المنهجية

تعتمد الدورة على الأنشطة التجريبية وتمارين دفتر العمل ومهام حل المشكلات الجماعية وحالات الفيديو والمحاضرات. كما ستحصل على الكثير من التطبيقات العملية على تطبيق نموذج الممارسات الخمسة للتحديات القيادية التنظيمية والشخصية الحالية. ومع وجود خطة عمل مباشرة لأخذ الدروس الرئيسية من ورشة العمل إلى مكان العمل، سيكون القادة مستعدين لتنفيذ هذه الممارسات القيادية الجديدة مرة أخرى في العمل ابتداء من أول يوم في الدورة .

### أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

تحديد نقاط القوة والضعف في القيادة استناداً إلى تقييم ( LPI الفردي و ٣٦٠ درجة )

تطبيق نموذج الممارسات الخمسة للتعبير عن نظرتهم للمستقبل، وإلهام الآخرين لتبادل هذه الرؤية المشتركة،

وتحدي الوضع الراهن من خلال تجربة الأفكار المبتكرة، وتمكين الآخرين من العمل من خلال بناء التعاون والعمل

الجماعي والثقة

التعرف على شخصيات إبداعية مختلفة، وكيفية التعامل مع كل منها لزيادة الإنتاجية الفردية

تطبيق السلوكيات الحاسمة السبعة اللازمة لبناء فرق عالية الأداء وزيادة الإنتاجية

تطوير فريق قوي لتحقيق الأهداف المشتركة وإثبات الالتزام الاستثنائي لقيادة الذات والآخرين

## **الفئات المستهدفة**

تستهدف الدورة المهنيين من ذوي الخبرة الذين يطلب منهم إدارة الفرق، ومعرفة الإجراءات التي يجب اتخاذها، والحصول على الثقة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لنجاح أداء الأفراد والفريق، وهؤلاء المدراء المسؤولون عن قيادة مدراء آخرين أو موظفين مهنيين، والمدراء التشغيليون أو مدراء أقسام لديهم تعاملات إدارية مباشرة ويعملون مع نظائريهم من المدراء من خلال عدة وظائف .

## **الكفاءات المستهدفة**

تقديم مثال للآخرين  
البحث عن فرص للتغيير والتحسين  
تجربة الأفكار المبتكرة  
بناء التعاون والعمل الجماعي والثقة  
قيادة وإلهام الآخرين  
إنشاء فريق ذكي عاطفياً واجتماعياً  
التغلب على خلل الفريق

## **جرد الممارسات القيادية ( LPI )**

لمحة عامة عن تقرير LPI  
تحليل LPI  
تخطيط دفتر العمل الشخصي وفقاً ل LPI  
مقدمة عن نموذج بوسنر وكوز

## نظرة عامة على الممارسات القيادية الخمسة

- الممارسة الأولى - ضرب المثل الذي يحتذى به
- العثور على صوتك من خلال إبراز قيمك الشخصية
- ضرب المثل عن طريق تطبيق الإجراءات مع القيم المشتركة
- الممارسة الثانية - وضع رؤية مشتركة ملهمة
- تصور المستقبل من خلال تخيل إمكانيات مثيرة ونبيلة
- تجنيد الآخرين في رؤية مشتركة من خلال نداء الطموحات المشتركة
- الممارسة الثالثة - عملية التحدي
- البحث عن الفرص من خلال البحث عن طرق مبتكرة للتغيير والنمو والتحسين
- تجريب وقبول المخاطر من خلال تحقيق انتصارات صغيرة باستمرار والتعلم من الأخطاء
- الممارسة الرابعة - تمكين الآخرين من العمل
- تعزيز التعاون من خلال ترويج الأهداف التعاونية وبناء الثقة
- رفع الآخرين وظيفياً من خلال تقاسم السلطة وحرية التصرف
- الممارسة الخامسة - التشجيع القلبي وبث الحماس
- الاعتراف بالمساهمات من خلال إظهار التقدير للتميز الفردي
- الاحتفال بالقيم والانتصارات من خلال رفع روح المجتمع الواحد

## أدوات إبداع القائد

- الجوانب المختلفة للتفكير الإبداعي
- تعريف الإبداع
- الخرافات الإبداعية
- الاستكشاف والعمل مع شخصيات إبداعية مختلفة



معهد المورد للتدريب

AL MAWRED TRAINING INSTITUTE

أداة التشخيص الإبداعي (التقييم الذاتي)

## فريق الذكاء العاطفي والاجتماعي (TESI®)

تعريف الذكاء العاطفي

أطر عمل الذكاء العاطفي

السلوكيات السبعة الحاسمة اللازمة لبناء فرق عالية الأداء :

هوية الفريق

الحافز

الوعي العاطفي

التواصل

حل النزاعات

تحمل التوتر

المزاج الإيجابي

الاختلالات الخمسة للفريق لينسيوني :

تحديد الاختلالات الخمسة للفريق TEAM®:

الاختلال الوظيفي # ١: غياب الثقة

الاختلال الوظيفي # ٢: الخوف من نشوب نزاعات

الاختلال الوظيفي # ٣: قلة النزاعات

الاختلال الوظيفي # ٤: تجنب المساءلة

الاختلال الوظيفي # ٥: عدم الانتباه إلى النتائج

التغلب على الاختلالات الخمسة