

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	حاجي علي الحاجي	اسم الطالب
Students I.D	2021203141	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

Project Leadership

Project Leadership

المقدمة:

في بداية البحث سوف نتكلم عن أسلوب قيادة التدريب وماهوا. أسلوب قيادة التدريب هو أسلوب قيادة جديد نسبياً وموجه. بدلاً من اتخاذ جميع القرارات وتفويض المهام بنفسك، كما هو الحال في أسلوب القيادة الأوتوقراطية، يأخذ القائد المدرب زمام المبادرة للحصول على أفضل النتائج من موظفيه أو فريقه. ويجب أيضاً عدم الخلط بين قائد المدرب والمدرّب، ولكن لديه مهارات في التدريب. يتمتع القائد بهذه المهارات عندما يكون قادراً على تطوير وتحسين أداء وكفاءات موظفيه. أساس أسلوب قيادة التدريب هو التفاعل الديناميكي بين القائد والموظف. هذا يؤدي إلى رؤية قيمة ويتم مناقشة النتائج المحققة وتحليلها. يتم ذلك عن طريق تقديم الملاحظات وتلقيها وطرح الأسئلة وإجراء محادثات تحفيزية. ويشجع المدرب الجيد عملية التعلم للشخص المدرب ويعزز مسؤولية واستقلالية الموظفين. يضمن الموقف التدريبي للقائد أن يستمر الموظفون في العمل بشكل مستقل ومستقل دون إزالة المبادرة منهم. يجعل القائد المدرب الجيد موظفيه يؤدون عملهم بشكل مستقل، لكنه لا يزال يجعلهم يشعرون بالدعم والمشاركة في عملهم. الجانب المستقل في التدريب يجعل هذا الأسلوب مناسباً بشكل ممتاز للفرق المستقلة. كما تم ذكره أعلاه، فإن الهدف من التدريب هو تطوير الصفات والكفاءات. بالاقتران مع القيادة، فإن الهدف هو تشجيع نضج مهام الموظف. الموظف الناضج في المهام يعتمد على نفسه بشكل كافٍ، ومستعد وقادر على أداء المهام بشكل مستقل.

المهارة المستخدمة في Coaching leadership

الاستماع الفعال

طرح أسئلة قوية

التعلم والتطور

دراسات علمية سابقة: الدراسات الحديثة لـ *Coaching style*

تتميز أساليب التدريب الحديثة باعتمادها على الجوانب التطبيقية في استخدام الوسائل والأساليب المختلفة، على عكس أساليب التدريب القديمة، حيث إنّ من أهمّ فوائد أساليب التدريب الحديثة قدرتها على تعزيز التعلّم الذاتي لدى الفرد، وهنا سوف ننظر إلى أهمّ هذه الأساليب.

أهمّ أساليب التدريب الحديثة التدريب عن طريق التعلّم المبرمج: من خلال التعلّم الذاتي، بحيث يقوم الفرد المتدرّب باكتشاف المعلومات بنفسه وجهده للوصول إلى الحقائق، وبذلك ينمي قدراته دون مساعدة أحد، ومن مميزات هذا التدريب، حدوثه في أيّ وقت ومكان.

التدريب المفتوح: والذي يقوم على الافتراض بعدم توافر متطلبات التدريب، مع الحرية في اختيار المكان والوقت المناسب، حيث يساعد المتدرّب على التعلّم بشكل سريع، وبنشاط أكبر، ويخلق نوعاً من الالتزام لدى المتدرّب.

التدريب عن بعد، ومن تسميته نستطيع الاستنتاج أنّ هذا النوع من التدريب يحصل عن بعد، من خلال مسافة تفصل بين أطراف التدريب، من خلال استخدام التقنيات للتواصل فيما بينهم، وهو يعتبر من أنواع التدريب الاقتصادية، حيث تتنوع الأساليب والوسائل المستخدمة فيه.

علاقته بالتحفيز: انه يتم اعتماد سياسة التقليل من معدلات دوران العمل من خلال أسلوب جيد وفعال في الاختيار والتدريب والتحفيز.

قام الباحث صالح ببحته بعنوان: التدريب وقياس اثر التدريب بشكل مباشر او غير مباشر هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج التدريب في مراكز التدريب الخاصة وتحليل واقع هذه البرامج، وكذلك التعرف على أساليب ومستويات تقييم برامج التدريب المتبعة لتحديد سلبياتها وإيجابياتها كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه برامج التدريب على أداء العاملين في الشركات.

قام الباحث البيالي ببحته بعنوان : التدريب وقياس اثر التدريب بشكل مباشر او غير مباشر هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية تقييم التدريب في المعاهد الأمنية ، وكذلك مدى الاهتمام بعملية تقييم التدريب بها، وأبرز الصعوبات التي تحد من فاعلية تقييم التدريب بهذه المعاهد، وقام الباحث بتصميم استبانة لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها :أن أدوات تقييم التدريب في المعاهد الأمنية تقتصر على الاستبانة وأن هذه الاستبيانات تغطي فترة ما بعد التدريب فقط وأنه يوجد خلل في هذه الاستبيانات من ناحية التصميم وكذلك نقص قدرات العناصر المقيمة وكفاءتها وان الاهتمام بالتقييم ليس بالدرجة المطلوبة من الإدارة العليا ومن الجهة المنفذة للتدريب والجهة المستفيدة من التدريب لكن يوجد اهتمام من الأفراد محل التقييم ، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك صعوبات تحد من فاعلية التقييم منها إلحاق المتدربين بوظائف ال عالقة لها.

Methodology المنهجية: استبيان القيادة متعدد العوامل

يتكون للتمييز بين القادة الفعالين وغير الفعالين على جميع المستويات التنظيمية وقد تم التحقق من صحته عبر العديد من

الثقافات مقياس استبيان القيادة متعددة وأنواع المنظمات:

1- مقياس القيادة التحويلية : **Transformational Leadership Scale** والذي يسمح العوامل:

بمتوسط إجمالي درجات جميع المقاييس الفرعية ، على الرغم من أن هذه الدرجة الإجمالية لها صلاحية MLQ تُقاس القيادة التحويلية بخمسة مقاييس (20 عنصرًا). هذا هو أسلوب القيادة الوحيد الذي يتم قياسه بواسطة أقل من كل من المقاييس الفرعية الخمسة إذا تم تفسيرها بشكل فردي. تتوافق درجات المقياس الأعلى في هذه المقاييس الفرعية مع تكرار أعلى لسلوكيات القيادة التحويلية.

يبني الثقة (التأثير المثالي سابقًا - السمات): **Builds Confidence** يقيس هذا المقياس المكون من 4 عناصر التكرار الذي يبني فيه القادة الثقة ويلهمون القوة والفخر ويتجاوزون اهتماماتهم الفردية لأتباعهم.

الأفعال بنزاهة (التأثير المثالي سابقًا - السلوكيات): **Act With Integrity** يقيس هذا المقياس المكون من 4 عناصر مدى تكرار تصرف القادة بنزاهة ، والتحدث عن قيمهم ومعتقداتهم ، والتركيز على رؤية مرغوبة ، والنظر في العواقب المعنوية والأخلاقية الإجراءات.

يشجع الآخرين (سابقًا الدافع الملهم): **Encourages Other** يقيس هذا المقياس المكون من 4 عناصر التكرار الذي يتصرف فيه القادة بطرق تحفز من حولهم من خلال توفير المعنى والتحدى لعمل أتباعهم.

المدرّبين وتطوير الأشخاص (اعتبارات فردية سابقًا): **Trainers And people development** يقيس هذا المقياس المكون من 4 عناصر مدى تكرار اهتمام القادة باحتياجات كل تابع للإنجاز والنمو من خلال العمل كمدرّب أو مرشد.

يشجع التفكير المبتكر (التحفيز الفكري سابقًا): **Encourages innovative thinking** يقيس هذا المقياس المكون من 4 عناصر التكرار الذي يحفز فيه القادة جهود أتباعهم ليكونوا مبتكرين ومبدعين من خلال التشجيع في الافتراضات وإعادة صياغة المشكلات والاقتراب من التعقيد القديم. التعليم بطرق جديدة.

النتائج والمناقشة:

يُوفّر مراجعة ما بعد العمل خطوات محدّدة للتفكير، ومناقشة الأمور التي سارت على ما يُرام في تنفيذ مشروع أو مجموعة من الأنشطة وتلك التي لم تسر على ما يرام، كما يساعد هذا التمرين الموظف في التفكير بطريقة مختلفة في حالات الأخطاء والإخفاقات وحالات التعطل بدون إلقاء اللوم أو توجيه أصابع الاتهام، كما أنه يُعطِي فرصة لإدراك النجاح. بعد ذلك يتم تلقين الدروس المُستفادة للمجموعة والشركة على شكل تعليقات مُمتزجة بدروس أخرى لخلق معرفة تنظيمية وحلول مُحسّنة.

ينبغي أن يتم مراجعة ما بعد العمل بعد انتهاء حدث مُعيّن أو سلسلة من الأحداث مقصود بها تحقيق نتيجة مُحددة. ومن الممكن أيضاً أن يتم عقد الاجتماع بعد أن يتم تحقيق المعالم الرئيسة، حتى لو كانت المبادرة لم تكتمل بعد. ينبغي أن يحضر الاجتماع الأشخاص الذين كان لهم دورٌ حاسم في المشروع أو المهمة.

المراجع:

<https://www.toolshero.com/leadership/coaching-leadership-style/>

<https://www.performanceconsultants.com/what-is-a-coaching-leadership-style>

<https://mawdoo3.com/%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AB%D8%A9>

<http://www.uoh.edu.sa/Subgates/Deans/Developmentandquality/Departments/Skill->

[Management/Documents/edition/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9%D8%A3%D8%AB%D8%B1%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%AF%D9%85%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9%D8%AD%D8%A7%D8%A6%D9%84.pdf](http://www.uoh.edu.sa/Subgates/Deans/Developmentandquality/Departments/Skill-Management/Documents/edition/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9%D8%A3%D8%AB%D8%B1%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%AF%D9%85%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9%D8%AD%D8%A7%D8%A6%D9%84.pdf)

https://wikiarabi.org/wiki/Multifactor_leadership_questionnaire

https://www.msh.org/sites/default/files/managers_who_lead_in_arabic_full_09-19-2011.pdf