

ريادة الأعمال والابتكار

Entrepreneurship and Innovation

Prepared by Dr. Rehab Elshafie

Lecture 6



المحاضرة السادسة

6



مهارات القائد المبدع والمبتكر
والإبداع الوظيفي



01



مهارات القائد المبدع والمبتكر
وأهميتها

02



مهارات القائد المبدع في القيادة
التربوية

03



الإبداع الوظيفي في القيادة
التربوية وعناصره وأنواعه

04



مصادر الإبداع الوظيفي ومجالاته
ومتطلباته ومعوقاته

05



الإبداع الوظيفي وعلاقته بالقيادة

06



الإبداع الوظيفي والرضا الوظيفي
والتطوير التنظيمي واتخاذ القرار

01 مفهوم
وأهمية

02 مهارات

03 الإبداع
الوظيفي

04 مصادر
ومجالات

05 الإبداع الوظيفي
في القيادة

06 علاقات

مهارات القائد المبدع والمبتكر

رحلة في عالم القيادة التربوية الإبداعية



مقدمة:

تواجه القيادة التربوية في الوقت الحاضر بيئة عمل متغيرة ومعقدة، تتداخل فيها التحديات التعليمية والإدارية والإنسانية والتقنية. فلم تعد مهمة القائد التربوي مقتصرة على إدارة العمل المدرسي أو متابعة تنفيذ اللوائح، بل أصبحت تتطلب قدرة عالية على التطوير، واستشراف الاحتياجات، وتحفيز العاملين، وصناعة بيئة مدرسية أكثر مرونة وتعلمًا واستجابة للتغيير.

في هذا السياق، تبرز أهمية المهارات التي تميز القائد المبدع والمبتكر، لأنها تمنحه القدرة على التعامل مع الواقع التربوي بوعي، وتحويل التحديات إلى فرص، وبناء ممارسات مهنية أكثر جودة وفاعلية.



مفهوم القائد المبدع والمبتكر

القائد التربوي المبدع والمبتكر هو من يمتلك رؤية، ويتواصل بفاعلية، ويحل المشكلات بمرونة، ويقود التغيير، ويمكن الآخرين، ويحوّل التطوير إلى ممارسة يومية داخل المؤسسة التعليمية.

المعرفة والقدرة

مجموعة القدرات والمعارف التي تمكن القائد من إدارة المؤسسة بكفاءة

التطوير المستمر

تطوير العمل بطرق جديدة وفاعلة مع القدرة على استشراف المستقبل

التحويل إلى ممارسة

تحويل الأفكار إلى ممارسات تسهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التربوية



لماذا تحتاج القيادة التربوية إلى قائد مبدع ومبتكر؟

تحويل التحديات



المدرسة تحتاج إلى قائد يستطيع قراءة الواقع وتحويل التحديات إلى فرص تطوير وتحسين مستدام

المواقف الإنسانية المتغيرة



العمل التربوي يتعامل مع مواقف إنسانية متغيرة لا تكفي معها الحلول الجاهزة أو المنهجيات التقليدية

تعزيز الجودة



الإبداع في القيادة التربوية يعزز جودة التعلم، ويرفع كفاءة الأداء، ويزيد من فاعلية المبادرات

جودة القرارات



نجاح المؤسسة التعليمية يعتمد على جودة القرارات، ودافعية العاملين، ووضوح التوجه، وفعالية التنفيذ

الطبيعة المتغيرة للعمل التربوي



تتأثر البيئة التعليمية بتنوع خصائص المتعلمين، واختلاف قدرات المعلمين، وتغير المتطلبات المجتمعية، والتطورات التقنية، مما يجعل القيادة التقليدية غير كافية

توسيع دور القائد



تسهم هذه المهارات في توسيع دور القائد من مجرد تسيير الأعمال اليومية إلى صياغة رؤية واضحة وتوجيه العاملين نحو أهداف مشتركة

التعامل مع التحديات



تمكّن القائد من التعامل مع المشكلات بفاعلية أكبر من خلال ابتكار حلول مناسبة واتخاذ قرارات أكثر وعيًا وإدارة التغيير بصورة متزنة

بناء بيئة إيجابية



تساعد في بناء بيئة مهنية يشعر فيها العاملون بالثقة والانتماء والمسؤولية، مما يزيد من دافعيتهم ويشجعهم على المبادرة

رفع جودة الأداء



تنعكس هذه المهارات على أداء المؤسسة ككل من خلال رفع جودة الأداء المدرسي وتحسين استثمار الموارد ودعم التحسين المستمر

مؤشرات الرؤية التربوية لدى القائد

وضوح الهدف العام

تحديد واضح للهدف الذي تعمل المؤسسة من أجله



ترتيب الأولويات

القدرة على ترتيب الأولويات بحسب احتياجات الواقع التعليمي



توجيه العاملين

توجيه العاملين نحو أهداف مشتركة بدل الجهود المتفرقة



ربط المبادرات

ربط المبادرات والأنشطة بنتائج تعليمية حقيقية



الخطط التنفيذية

تحويل الرؤية إلى خطط قابلة للتنفيذ والمتابعة



مهارات القائد المبدع والمبتكر في القيادة التربوية

يقصد بمهارات القائد المبدع والمبتكر في القيادة التربوية مجموعة الكفايات الفكرية والإنسانية والتنظيمية التي تساعد القائد على إدارة العمل التربوي بكفاءة، واستثمار الموارد والإمكانات، وتطوير الأداء المدرسي، وتمكين العاملين، وصناعة اتجاه واضح للمؤسسة التعليمية بما يحقق أهدافها التربوية بصورة أكثر فاعلية وجودة.



1

الرؤية الواضحة

يملك رؤية واضحة لما يريد أن تصل إليه المؤسسة التعليمية ويتشاركها مع جميع العاملين

3

الإنصات والمشاركة

ينصت للآخرين ويستثمر أفكارهم وخبراتهم في تطوير العمل التربوي

5

التوازن المؤسسي

يحافظ على التوازن بين التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم المستمر

2

الفرص بدلاً من الأزمات

يتعامل مع المشكلات بوصفها فرصاً للتحسين لا مجرد أزمات طارئة تحتاج إلى حل سريع

4

التشجيع والتفويض

يشجع المبادرات ويمنح الثقة ويفوض الصلاحيات للعاملين

6

التعلم المستمر

يحرص على التعلم المستمر وتطوير ذاته وفريقه باستمرار

مهارات القائد التربوي المبدع والمبتكر تتمثل أيضا في:

التفكير الإبداعي

النظر إلى المشكلات والتحديات من زوايا متعددة، والبحث عن بدائل جديدة تتجاوز الحلول التقليدية

التواصل الفعال

حسن الإنصات، ووضوح الرسالة، والقدرة على الإقناع، وبناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والاحترام

حل المشكلات واتخاذ القرار

تشخيص المشكلات بدقة، وتحليل أسبابها، واختيار الحلول الأنسب وفق المعطيات والنتائج المتوقعة

قيادة التغيير

تهيئة العاملين للتطوير، وإدارة التغيير بشكل تدريجي ومنظم، والتعامل مع مقاومته بوعي وحكمة

المرونة والتكيف

الاستجابة للمتغيرات والتحديات بطريقة متزنة، والقدرة على تعديل الأساليب والخطط بحسب المواقف

من خلال ما سبق يمكن القول بأن القائد المبدع لديه القدرة على:

التحفيز وبناء الدافعية

تشجيع المعلمين والعاملين، وتقدير جهودهم، وخلق بيئة عمل تدعم المبادرة والإنجاز

التخطيط والتنظيم

تحويل الأفكار والرؤى إلى خطط عملية قابلة للتنفيذ، مع وضوح الأدوار والأولويات

التعلم المستمر وتطوير الذات

حرص القائد على تنمية معارفه ومهاراته، والانفتاح على الخبرات الجديدة والممارسات الناجحة

الإبداع الوظيفي

تطوير أساليب العمل اليومي، وتحسين الإجراءات، واستثمار الموارد بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية

تمكين العاملين وبناء فرق العمل

إشراك المعلمين في المسؤولية، وتوزيع الأدوار وفق الكفايات، وتعزيز العمل التشاركي داخل المؤسسة

التقويم والتدسين المستمر

متابعة الأداء، وقياس النتائج، والاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير العمل وتحسينه باستمرار

الإبداع الوظيفي في القيادة التربوية

قدرة القائد التربوي على توظيف الأفكار والأساليب والوسائل الجديدة
بصورة فعالة داخل المؤسسة التعليمية؛ لتحسين الأداء الإداري
والتعليمي، وحل المشكلات، وتطوير بيئة العمل بما يحقق أهداف
المدرسة بكفاءة وجودة أعلى.





ما هو الإبداع الوظيفي؟

الإبداع الوظيفي هو أن لا يكتفي القائد التربوي بالأساليب التقليدية، بل يبحث عن حلول مبتكرة وطرق حديثة في الإدارة، والتنظيم، وتحفيز المعلمين، ومعالجة المشكلات، ورفع مستوى التحصيل والإنجاز.

تشجيع المبادرة

وتحفيز المعلمين على التجديد

تطوير مستمر

للعمل الإداري والتعليمي

حلول غير تقليدية

للمشكلات التربوية

ابتكار أساليب جديدة

في إدارة المدرسة والعمل الإداري

قرارات مرنة

مناسبة للمواقف المختلفة

توظيف التقنية

بطريقة فعالة ومنتجة

عناصر الإبداع الوظيفي

تتمثل عناصر الإبداع الوظيفي في مجموعة من القدرات والمزايا التي تمكّن القائد التربوي من الابتكار وتحقيق التميز في العمل المدرسي:

الطلاقة

القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار
والحلول في وقت مناسب

الأصالة

القدرة على تقديم أفكار جديدة وغير مألوفة
في حل المشكلات التربوية

المرونة

القدرة على تنويع الأساليب والانتقال من
فكرة إلى أخرى حسب الموقف

التحليل والربط

فهم المواقف وربط الأسباب بالنتائج للوصول
إلى حلول مبتكرة

الحساسية للمشكلات

اكتشاف المشكلات أو ملاحظة جوانب
القصور قبل تفاقمها

تابع: عناصر الإبداع الوظيفي

تتمثل عناصر الإبداع الوظيفي في مجموعة من القدرات والمزايا التي تمكّن القائد التربوي من الابتكار وتحقيق التميز في العمل المدرسي:

المبادرة

الاستعداد لطرح الأفكار الجديدة والبدء في تنفيذها دون تردد

المخاطرة المحسوبة

الجرأة في تجربة أساليب جديدة مع تقدير النتائج المتوقعة

المثابرة

الاستمرار في تطوير الفكرة وتحسينها حتى تنجح

التطوير المستمر

السعي إلى تحسين العمل والإجراءات والأداء بشكل دائم

حل المشكلات

استخدام التفكير الإبداعي لإيجاد حلول فعالة وغير تقليدية

أنواع الإبداع الوظيفي:

يمكن تصنيف الإبداع الوظيفي إلى عدة أنواع وفقاً لطبيعته ومصدره، ومن أبرزها:

من حيث المجال

الإبداع الفني أو التقني

تطوير المنتجات أو الخدمات أو الأدوات أو التقنيات المستخدمة في العمل، بما يسهم في رفع جودة الأداء.

الإبداع الإداري

تطوير الهياكل التنظيمية، وأساليب الإدارة، وإجراءات العمل، والسياسات المرتبطة بتحسين كفاءة المؤسسة.

من حيث المصدر

إبداع خارجي

نقل وتبني أفكار أو ممارسات أو تجارب ناجحة من خارج المؤسسة وتكييفها بما يتناسب مع بيئتها.

إبداع داخلي

ينشأ داخل المؤسسة من خلال أفكار العاملين ومبادراتهم وخبراتهم.

مصادر الإبداع الوظيفي:

ينشأ الإبداع الوظيفي نتيجة تفاعل مجموعة من المصادر والعوامل التي تدفع المؤسسة إلى التطوير والتجديد:

1 المعرفة الجديدة

تفتح المجال أمام أفكار وأساليب جديدة في الأداء والعمل

2 التغيرات في الإدراك والقيم

التحولات في طريقة التفكير تؤدي إلى ظهور حلول مبتكرة

3 التغيرات الديموغرافية

التحولات في خصائص العاملين تساهم في فرص جديدة للإبداع

4 التغير في بنية العمل والسوق

فرض تطور السوق على تبني ممارسات جديدة

تابع: مصادر الإبداع الوظيفي:

ينشأ الإبداع الوظيفي نتيجة تفاعل مجموعة من المصادر والعوامل التي تدفع المؤسسة إلى التطوير والتجديد:

5 تطوير العمليات

الحاجة إلى تحسين الإجراءات
واختصار الوقت ورفع الجودة

6 النجاح أو الفشل غير المتوقع

قد تكشف النتائج عن فرص جديدة أو خلل
يستدعي إعادة التفكير

عدم التوافق

7 الإدراك وجود فجوة بين الوضع القائم
والمأمول يدفع للإبداع

تتجلى الإنجازات الإبداعية داخل المؤسسة في عدد من المجالات الأساسية:



استخدام أساليب عمل جديدة

تبني إجراءات أو تقنيات أو ممارسات حديثة تسهم في تطوير الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.



تصميم هيكل تنظيمي جديد

إعادة تنظيم العلاقات والأدوار والوحدات الإدارية بما يحقق كفاءة أعلى ومرونة أكبر في العمل.



تفعيل سياسات جديدة

تبني سياسات أو توجهات تنظيمية جديدة تستجيب للمتغيرات وتدعم تحقيق أهداف المؤسسة.



إيجاد فرص جديدة

اكتشاف مجالات أو خدمات أو منتجات جديدة، أو التوسع في أسواق وفرص لم تكن مستثمرة سابقًا.

القائد المبدع لا يقتصر دوره على إدارة العمل اليومي، بل يمتد إلى بناء بيئة تنظيمية داعمة للإبداع والتجديد. العلاقة بين القائد المبدع والإبداع الوظيفي علاقة تكامل وتأثير متبادل، تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

متطلبات الإبداع الوظيفي

متطلبات الإبداع الوظيفي هي الشروط والظروف التي تساعد على ممارسة دوره بصورة مبتكرة وفعالة داخل المؤسسة التعليمية:

بيئة تنظيمية داعمة

وجود مناخ مدرسي يشجع على التجديد، ويمنح القائد حرية التفكير والتجريب بعيدًا عن الجمود الإداري

الدعم الإداري والمؤسسي

مساندة الجهات العليا للقائد التربوي، وتوفير الصلاحيات اللازمة له لاتخاذ القرارات وتطوير العمل

توافر الموارد والإمكانات

مثل الموارد البشرية، والتقنية، والمالية، التي تساعد على تنفيذ الأفكار الجديدة وتحويلها إلى واقع

تابع: متطلبات الإبداع الوظيفي

متطلبات الإبداع الوظيفي هي الشروط والظروف التي تساعد على ممارسة دوره بصورة مبتكرة وفعالة داخل المؤسسة التعليمية:

التدريب المستمر

إتاحة برامج تدريبية في مجالات القيادة، والإدارة، والتقنية، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي

المرونة في الأنظمة

تقليل التعقيد والروتين، وإتاحة مساحة لتعديل الأساليب بما يتناسب مع حاجات العمل التربوي

تشجيع المبادرة

دعم الأفكار الجديدة، وتقدير الجهود الإبداعية، وتحفيز القائد على طرح الحلول غير التقليدية

4

استخدام التقنية الحديثة

توظيف الوسائل التقنية في الإدارة
والتواصل والتخطيط والمتابعة

5

حرية التعبير

إتاحة الفرصة للقائد لعرض آرائه ومقترحاته دون
خوف

6

إدارة التغيير

الاستعداد لتبني أساليب حديثة وتهيئة
العاملين للتجديد



1

نظام حوافز مناسب

توفير حوافز مادية أو معنوية تعزز
الدافعية نحو الإبداع والتطوير

2

ثقافة إيجابية

نشر قيم التعاون، والثقة، والتجديد،
وتقبل التغيير داخل المدرسة

3

العمل الجماعي

تعزيز الإبداع من خلال الحوار، والمشاركة،
والاستفادة من خبرات المعلمين

معوقات الإبداع الوظيفي

معوقات الإبداع الوظيفي هي العوامل التي تحدّ من قدرة الفرد أو المؤسسة على إنتاج الأفكار الجديدة وتطبيقها في العمل:

المركزية الشديدة

احتكار القرار في مستويات إدارية عليا، وعدم منح العاملين مساحة للمبادرة

الروتين والجمود الإداري

الالتزام المفرط بالإجراءات التقليدية مما يضعف فرص التجديد والتطوير

الخوف من الفشل

تردّد الأفراد في طرح الأفكار الجديدة خشية الرفض أو المساءلة

ضعف الحوافز

غياب المكافآت المادية أو المعنوية يقلل الدافعية نحو الابتكار

قلة التدريب

ضعف برامج التنمية المهنية التي تنمّي مهارات التفكير الإبداعي

مقاومة التغيير

تمسك بعض الأفراد بالأساليب القديمة ورفضهم للأساليب الحديثة

تابع: معوقات الإبداع الوظيفي

- غياب الحرية في التعبير
 - عدم إتاحة الفرصة للعاملين لعرض آرائهم بحرية
- ضعف القيادة الداعمة
 - حين لا يشجع القائد الأفكار الجديدة أو لا يتقبل المبادرات
- الثقافة التنظيمية السلبية
 - انتشار الإحباط، أو عدم التعاون، أو التقليل من قيمة الأفكار
- نقص الموارد والإمكانات
 - ضعف الميزانية أو قلة الوسائل التقنية والبشرية اللازمة
- ضغط العمل وكثرة الأعباء
 - الانشغال بالأعمال اليومية يحد من الوقت المخصص للتفكير
- ضعف الثقة بين الإدارة والعاملين
 - عندما تسود بيئة من الشك أو التسلط، تقل المبادرة



الإبداع الوظيفي وعلاقته بالقيادة

الإبداع الوظيفي يرتبط بالقيادة ارتباطًا وثيقًا؛ لأن القيادة تعد من أهم العوامل المؤثرة في ظهور الإبداع داخل بيئة العمل أو ضعفه. فالقيادة الواعية، المرنة، والمشجعة للتطوير تزيد من فرص العاملين في تقديم أفكار جديدة ومبادرات مبتكرة.



مظاهر العلاقة بين الإبداع والقيادة:

- 01 القيادة الداعمة تعزز الإبداع
من خلال التشجيع والتحفيز وتقدير الأفكار الجديدة
- 02 القيادة المرنة تساعد على التطوير
لأنها تتقبل التغيير وتبحث عن حلول غير تقليدية
- 03 القيادة الفعالة تنمي روح المبادرة
عبر إشراك العاملين في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية
- 04 القيادة المبدعة تعد نموذجًا يحتذى
فالقائد المبدع ينقل روح الإبداع إلى العاملين
- 05 القيادة تؤثر في المناخ التنظيمي
فإذا كان المناخ قائمًا على الثقة والتعاون زاد الإبداع الوظيفي

دور القائد في تعزيز الإبداع:

الثقة والصلاحيات



يمنح العاملين الثقة والصلاحيات المناسبة لاتخاذ القرارات

تهيئة البيئة



يخلق القائد بيئة عمل مشجعة على الابتكار والتجريب

التوجيه



يؤجّه الطاقات الفردية والجماعية نحو أهداف المؤسسة

التحفيز والدعم



يحفزهم على طرح الأفكار الجديدة ويدعم التجريب والتطوير

القيادة ليست مجرد إصدار أوامر، بل هي قدرة على استثمار قدرات العاملين وتنمية إمكاناتهم الإبداعية. القيادة الديمقراطية المرنة تزيد الإبداع، بينما القيادة التسلطية الجامدة تحد من المبادرة.

عوامل تعزيز الإبداع:

القيادة المحفزة للإبداع

تشجيع المبادرات، وتقبل الأفكار الجديدة، وتوفير التغذية الراجعة، وتعزيز الثقة لدى العاملين.

فرق العمل والتعاون

يزداد الإبداع في بيئات العمل التي تشجع على العمل الجماعي وتبادل الخبرات؛ لأن التفاعل بين الأفراد يولد حلولاً أكثر تنوعاً.

نظم الحوافز والتقدير

يسهم توفير الحوافز المادية والمعنوية في رفع دافعية العاملين نحو الإبداع، كما يعزز تقدير الإنجاز روح المبادرة.



دور البيئة التنظيمية في تعزيز الإبداع:

تؤدي البيئة التنظيمية دورًا محوريًا في تنمية الإبداع الوظيفي؛ إذ إن توفر مناخ إداري مرن وداعم يسهم في إطلاق الطاقات الإبداعية للعاملين، ويشجعهم على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير الأداء المؤسسي.

الثقافة التنظيمية الداعمة

تعزز الثقافة المؤسسية التي تقوم على الثقة، والتعاون، وتشجيع المبادرة، روح الإبداع وتدفع الأفراد نحو التجديد.

الاستقرار الإداري

يسهم الاستقرار في القيادة والإدارة في توفير بيئة آمنة تدعم العمل المتواصل، وتمنح العاملين الوقت الكافي لتطوير أفكارهم.

الهيكل التنظيمي المرن

يساعد تقليل التعقيد الإداري وتيسير الاتصال بين الوحدات على سرعة تبادل المعلومات، مما يدعم فرص الابتكار والتجديد.

مقومات الإبداع الوظيفي للقائد التربوي:

مقومات الإبداع الوظيفي تتمثل في مجموعة من الأسس والقدرات التي تساعد على الابتكار وتطوير العمل التربوي:

الكفاية العلمية والمهنية



امتلاك القائد التربوي معرفة تربوية وإدارية جيدة، وخبرة
تمكّنه من فهم المشكلات والتعامل معها بوعي

الرؤية المستقبلية



وجود تصور واضح لتطوير المدرسة، والقدرة على استشراف
الاحتياجات والتحديات المستقبلية

الدافعية للإنجاز



وجود رغبة داخلية قوية لتحسين الأداء المدرسي ورفع
جودة العملية التعليمية

تابع: مقومات الإبداع الوظيفي للقائد التربوي:

مقومات الإبداع الوظيفي تتمثل في مجموعة من الأسس والقدرات التي تساعد على الابتكار وتطوير العمل التربوي:

القدرة على التفكير الإبداعي

تتضمن الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والقدرة على توليد أفكار جديدة ومفيدة في العمل المدرسي

الثقة بالنفس

التي تمنحه الجرأة في اتخاذ المبادرات وتجربة الأساليب الجديدة دون تردد

القدرة على حل المشكلات

من خلال تحليل المواقف التربوية واختيار حلول مبتكرة بدلاً من الاكتفاء بالحلول التقليدية

تابع: مقومات الإبداع الوظيفي للمقائد التربوي:

المرونة في التعامل

القدرة على التكيف مع المتغيرات، وتقبّل الآراء المختلفة، وتغيير الأساليب حسب الموقف

اتخاذ القرار الفعّال

امتلاك مهارة اختيار البدائل المناسبة في الوقت المناسب بما يخدم مصلحة المؤسسة التعليمية

تشجيع العمل الجماعي

لأن الإبداع لا ينمو في بيئة فردية منعزلة، بل يحتاج إلى التعاون وتبادل الأفكار



تابع: مقومات إضافية للقائد المبدع:

المهارات الإنسانية:

مثل حسن التواصل، والقدرة على الإقناع، وبناء العلاقات الإيجابية مع المعلمين والطلاب



تقبل التغيير:

الاستعداد لتجريب أساليب جديدة مع دراسة نتائجها

بيئة داعمة:

مناخ مدرسي يشجّع المبادرات ويمنح الحرية

علاقة الإبداع الوظيفي بالرضا الوظيفي:



توجد علاقة إيجابية بين الإبداع الوظيفي والرضا الوظيفي؛ إذ إن شعور الموظف بالتقدير، والدعم، والإنصاف، ووجود بيئة عمل مشجعة، يزيد من دافعيته نحو الابتكار.

فكلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي، زادت رغبة العامل في تطوير أدائه والمساهمة في تحسين العمل.

علاقة الإبداع الوظيفي بالتطوير التنظيمي:



يسهم الإبداع الوظيفي في تحقيق التطوير التنظيمي من خلال:

- ❖ تحديث الأنظمة والإجراءات،
- ❖ تبني أساليب عمل أكثر كفاءة،
- ❖ تحسين الأداء المؤسسي بصورة مستمرة.

فالأفكار الإبداعية تساعد المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، ومعالجة المشكلات بطرق حديثة، ورفع جودة الخدمات والنتائج.

الإبداع الوظيفي في اتخاذ القرار

البحث عن البدائل

القدرة على البحث عن بدائل جديدة ومتعددة



التحليل المرن

تحليل المواقف بمرونة وتفكير غير تقليدي



حلول مبتكرة

التوصل إلى حلول غير تقليدية للمشكلات



الكفاءة

تحقيق الأهداف بكفاءة أعلى



صناعة القرار الإبداعي تعتمد على توليد بدائل متنوعة، وموازنة نتائجها، ثم اختيار الأنسب منها بما يحقق أهداف العمل بكفاءة أعلى.



في الختام، تُعد مهارات القائد المبتكر والمبدع من الركائز الأساسية في نجاح المؤسسة وتطورها؛ لأنها تسهم في تحفيز العاملين، وتشجيع المبادرات، وتبني الأفكار الجديدة، وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر. فالقائد المبدع لا يقتصر دوره على إدارة العمل اليومي، بل يمتد إلى بناء بيئة تنظيمية داعمة للإبداع والتجديد.

كما يرتبط الإبداع الوظيفي ارتباطًا وثيقًا بمهارات القائد؛ إذ إن امتلاك القائد للمرونة، وحسن اتخاذ القرار، والقدرة على حل المشكلات، والتواصل الفعّال، يعزز من فرص ظهور الأفكار المبتكرة داخل المؤسسة. ومن هنا، فإن العلاقة بين القائد المبدع والإبداع الوظيفي علاقة تكامل وتأثير متبادل، تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.



Thank You