



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Everyone's Smart University

Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name | Gharas Ibrahim Al Fayez

Students ID | 2021202409

Section

Master

Date

Tuesday

18 / 02 / 2021.

Course Code

(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- يغلق الواجب يوم الإثنين ١ مارس في تمام الساعة ٩ مساءً.
- الواجب سؤال واحد مقالي من ٤ درجات ما لا يقل عن ١٥٠ كلمة باستخدام font 12.
- الإجابة على الواجب باللغة العربية والإنجليزية مع مراعاة أن تكون المصطلحات باللغة الانجليزية
- يرجى ضرورة التحويل إلى صيغة pdf بعد الانتهاء من الواجب ورفعته على Model.
- الحل يكون على هذا النموذج الخاص بالجامعة فقط ولن تقبل أي مستندات أخرى.

Instructor's Name:

Dr. Sara Adel

Assignment (1)

During our study about Leadership, we learned the difference between manager and leader, adding to that we studied traits, and styles of leaders and leadership.

In our first assignment, you will research and write about **a modern project leader** of your choice . Carefully consider his traits, styles, and detect any different situations for his/her leadership in today's organizations.

Your Task

1. Select a leader either a "good example or a bad example."
2. Research your chosen leader, identifying **evidence** of his/her traits, styles, and leadership situations.
3. Write a **four-paragraph essay** profiling your chosen leader.
 - First, introduce your leader, and state why you selected him/her. Was their leadership effective or not effective?
 - Next, detect the traits and style of your leader, and why you chose that style for him/her?
 - Next, describe the leadership situation your chosen leader was in and so you chose for him that style?
 - Finally, conclude with a short description what is your personal leadership style and how effective it has been for you?

Best of luck..

الواجب الاول

خلال دراستنا في مقرر القيادة في المشاريع، تعلمنا ما هو الفرق بين المدير والقائد، أضف إلى ذلك أننا تطرقنا أيضاً إلى سمات وأنماط القادة والقيادة.

في واجبنا الأول، ستقوم بالبحث والكتابة **عن قائد مشروع من اختيارك**. ضع في اعتبارك سماته وأساليبه وأنماطه واكتشف أي من المواقف المختلفة لقيادته في مؤسسته أدت إلى اختيارك إياه.

مهمتك هي:

1. حدد قائداً أياً كان "مثالاً جيداً أو مثالاً سيئاً للقيادة".
2. ابحث عن القائد الذي اخترته، وحدد الدليل على سماته وأنماطه ومواقفه القيادية.
3. اكتب مقالاً **من أربع فقرات** يصف القائد الذي اخترته:
 - أولاً، قم بتقديم قائدك، واذكر سبب اختيارك له / لها. هل كانت قيادته فعالة أم غير فعالة؟
 - ثم بعد ذلك، اكتشف سمات وأسلوب ونمط قائدك، ولماذا اخترت هذا الأسلوب أو النمط له / لها.
 - بعد ذلك، صف الموقف القيادي الذي أثر بك وجعلك تختار الحديث عن هذا القائد. وأن لهذا السبب انت اخترت له هذا النمط القيادي.
 - أخيراً، اختتم وصفاً موجزاً لأسلوبك الشخصي في القيادة ومدى فعاليته بالنسبة لك.

مع تمنياتي بالتوفيق....

1. حدد قائدًا أياً كان "مثالاً جيداً أو سئاً للقيادة".

القادة الفاعلون عنصرًا جوهريًا تحتاجه كل منظمة تسعى للنجاح. إذ يسعهم تقديم الدعم المناسب لبناء فريق متكامل، بالإضافة إلى حرصهم على أن يتم تنفيذ المهام والمبادرات والمشاريع ومختلف الأعمال الأخرى على أكمل وجه، وتوافقاً مع ما تعلمناه في مساق | LEADERSHIP Management ومعرفتنا بما يمكن للقائد أن يحدثه من تغيير لا محدود يسهم في رفع إنتاجية الموظفين وولائهم للمنظمة. فهو قادر على إيجاد بيئة عمل إيجابية تمكنه وفريق العمل من التغلب على العوائق. ومن هذا المنطلق تم اختياري لقائد تميز بالقيادة الفعالة والأخلاق المهنية العالية.

مقدم. سليمان بن عبدالله العامري مدير إدارة | تصميم البرامج التدريبية – القيادة العامة لشرطة دبي

2. سمات وأسلوب ونمط قائدك، ولماذا اخترت هذا الأسلوب أو النمط له.

أسلوبه ونمطه القيادي : يجمع بين عدد من أنماط القيادة منها :

1- Democratic | participative Leadership Style

لماذا/ حيث يشرك الفريق معه في اتخاذ القرارات، يعتمد مساهماتهم و يحترم آرائهم، يتحمل المسؤولية النهائية للقرارات المتخذة، يفوض السلطة لأشخاص آخرين في الفريق لديه. يركز على المهارات والمعرفة التي يظهروها الأفراد، يأخذ مدخلات الآخرين بعين الاعتبار.

2- Transformational | Visionary Leadership Style

لماذا/ يعمل بشكل واضح على أحداث التغيير في نفسه و الآخرين، يركز بشكل كبير على التحفيز مما يجعل النتائج المحققة غير تقليدية. يحرص بشكل واضح على مكافأة فريقه وتحفيزهم بما يتناسب مع الفروق الفردية والاحتياج لكل فرد منهم. يعزز الابتكار والإبداع. يقدم دعم مميز للفريق في حال الفشل في تحقيق أحد المهام أو المبادرات مما يسهم في استعادة الحماس والرغبة في الانجاز لديهم.

Coaching Leadership Style

لماذا/ (مدرّباً)، يتمتع بكاريزما مميزة مكنهم من التأثير الواضح على فريق العمل من خلال توجيههم وتدريبهم ومتابعة تطوّرهم، حيث يحدد الأداء والنتائج بدقة لدعم الإنجاز وتحسين نقاط الضعف (قائد ومعلم خلاق)، قدراته عالية على توضيح التعليمات وتفاصيل المهمات للفريق بأسلوب راقٍ وغير تقليدي مما ساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

سلوكياته	صفاته	سماته الشخصية
داعم	حاذق (ماهر)	طموح / يمتلك رؤية واضحة للمستقبل
يعمل على تفويض السلطة (لا مركزي)	مبدع (يفكر خارج الصندوق)	مُوجه نحو الإنجاز
يراعي أفكار ومشاعر الفريق	دبلوماسي ولبق	جدير بالثقة
يعتمد أسلوب القيادة Situational Leadership	يُحيد التحدّث	يتحمل الإجهاد
يشجع المشاركة	مقنع (قدرة على التأثير)	التصرف الاستراتيجي
يدعم الآراء و الأبداء	ملم بأدق تفاصيل العمل	قدرة عالية على تحمل المسؤولية
يعتمد التحفيز المتنوع	قدرة إدارية (منظم)	حاسم

* يمتلك مهارات (EI) EMOTIONAL INTELLIGENCE تظهر من خلال أسلوبه الفعال في التأثير على فريق العمل :

* إدارة الذات | الوعي الذاتي - تحفيز الذات - ضبط المشاعر والانفعالات - فهم الاحتياجات الذاتية - تنظيم الذات .

* المهارات الاجتماعية | التأثير على الآخرين - بناء وإدارة العلاقات - إدارة النزاع - التكيف مع مختلف أنماط الشخصية

* التعاطف | فهم مشاعر الفريق - التواصل الفعال مع الفريق - التحفيز وإثارة الشغف .

*Professional Ethics

النزاهة - الصدق - التركيز على التعاون المتبادل - حماية المعلومات وسرية العمل

3- صف الموقف القيادي الذي أثرك وجعلك تختار الحديث عن هذا القائد. ولهذا السبب اخترت له هذا النمط القيادي.

عدد من المواقف ولكن سأكتب عن الموقف الأول في عام 2016 بإيجاز غير مغل، كنت في زيارتي الأولى لإدارة التدريب بشرطة دبي . حيث سعت من خلال تلك الزيارة إلى معرفة الإجراءات اللازمة لفتح التعاون بين شركتي (مزود خدمات تدريب واستشارات) وبين (القيادة العامة لشرطة دبي)، وبحكم زيارتي لعدد من الجهات و المؤسسات الحكومية في جميع دول مجلس التعاون الخليجي ومن خلال لقائي بعدد من المسؤولين في هذه المنظمات (سيدات - رجال).

أصبحت قادرة والله الحمد على تمييز المدير ! من القائد!.

عند اجتماعي بالمقدم سليمان في ذلك العام، والذي لم تتجاوز مدته 10 دقائق !! أصبحت جميع المتطلبات التي تمكنا من التسجيل وبدأ العمل مع شرطة دبي واضحة تماماً لي .. قد يتبادر للذهن أن الأمر بسيط وطبيعي !! ولكنه ليس كذلك من واقع خبرة، فالأمر على أرض الواقع أكثر تعقيداً مما يمكن تصوره .

حرص (قائدنا في هذا التكليف)، على إيصالي بالشخص المسؤول عن هذه الإجراءات بشكل دقيق وقام بعمل ليس من مهامه حيث كان من الممكن أن يكتفي بإخباري بمكان وأسم الإدارة المسؤولة عن تسجيل الموردين كما يفعل جميع المسؤولين الذين التقيتهم خلال مسيرة الشركة!! حيث سعى من خلال عدد من الاتصالات للحصول على رقم الموظف المسؤول في إدارة تسجيل الموردين و طلب مني قبل المغادرة التواصل مع الموظف المسؤول حتى يتأكد أنني فعلاً وصلت لما أريد .. وبالفعل تواصلت معهم و أكدت له أن كل شيء أصبح واضحاً ، وخلال يوم واحد تم تسجيل الشركة لدى القيادة العامة لشرطة دبي!! قد يقول قائل: هذا التسهيل عائد للإجراءات التي تعمل بها شرطة دبي!! ... صحيح ولكن مهما بلغت سهولة الإجراءات في أمر ما أن لم تقابل الشخص (المناسب في المكان المناسب)، لن تعلم بمدى هذه السهولة (واقع تجربة كانت ولا تزال)!! في حين أن إجراءات مثل هذه لدى بعض المسؤولين في عدد من المنظمات قد يستغرق أكثر من عامين!! والأمر لا يستحق أكثر من 10 دقائق لفك رموز المعادلة لهذا الإجراء البسيط!!

كما أنني التقيت بعدد من الأفراد في فريق العمل الذي يديره المقدم. سليمان، وجدت امتنانهم وسعادتهم وثقتهم الكبيرة به . هناك عدد من المواقف التي تثبت قدراته القيادية غير التقليدية ليس بالضرورة مع شركتي ولكن بشكل عام في إدارته، أكاد أجزم أنه سيعتلي مناصب قيادية عالية في مجال عمله، أسأل الله له التوفيق والسداد،،

4- وصفًا موجزًا لأسلوبك الشخصي في القيادة ومدى فعاليته بالنسبة لك.

بالرجوع إلى حوار مع حضرتكم في اجتماع الطلبة حول أسلوب في القيادة مع فريق العمل والذي تدرج من

Affiliative Leadership style

والذي كان له أثر ملموس في إنشاء فريق فعال لديه معنويات عالية، قليل الصراع (يكاد يكون معدوم)، كما أن هذا الأسلوب ساعد في خلق بيئة عمل إيجابية جاذبه وكان أسلوباً مناسباً عند بدء تأسيس الشركة وتدريب الفريق ولكن بعد مضي أكثر من عامين بدأت ألاحظ أن هذا الأسلوب غير مناسب البتة حيث ظهر على عدد من الأفراد في الفريق التسبب والتسوية واللامبالاة مما جعلني أمزج بين عدد من أساليب القيادة منها:

Democratic Leadership Style

حيث أثبت هذا النمط فعاليته بمشاركة فريق العمل بشكل منفتح في تحقيق أهداف الشركة، كما أعطيت الكثير من الصلاحيات لفريق العمل لاتخاذ القرار في المواقف المختلفة، وكذلك تقديم فرصة كاملة لطرح الآراء والمبادرات بشكل جماعي واتخاذ القرار بما يتناسب مع مصلحة الفريق والشركة على حد سواء .

Visionary Leadership Style

أجزم بأهمية و أثر التحفيز والتشجيع وتقديم المكافأة (المادية – والمعنوية)، لذا اعتمد هذا النمط كثير. ونعمل (فريق العمل و أنا) على ايجاد أهداف مشتركة من خلال تبني رؤية استراتيجية واضحة الخطوات والمهام تعمل على أحداث التغيير اللازم من خلال التطوير المستمر، حيث يتم حضور اعضاء الفريق (كمندوبين)، لبعض الدورات التدريبية التي تطرحها الشركة بشكل أسبوعي للعلاء (الدورات العامة)، يختار الموظف الدورة المناسبة للمهام الموكلة إليه. ساهمت هذه الطريقة بشكل ملحوظ في صقل الخبرات والمهارات لديهم مما سرع بتحقيق بعض الأهداف المنشودة . (يختلف عن أسلوب التدريب والتوجيه المباشر مني لهم) .

Coaching Leadership Style

بحكم خبرتي في مجال التدريب التي تفوق 12 عاماً، عمدت إلى تبني هذا الأسلوب خصوصاً مع الموظفين الجدد وتوضيح أسلوب الشركة في العمل والتعامل مع الشركاء من خلال التدريب والتوجيه المكثف، حيث لا يتم تسليم الموظف الجديد أية مهام قبل التأكد من وضوح رؤية وسياسة الشركة بالنسبة له، كما أعمل على ربط الأهداف الفردية للفريق بأهداف الشركة لضمان الإنجاز .

شاكراً ومقدرة جهودك المباركة في إيصال المعلومة لي ولزملائي الطلبة

دمت بخير وسعادة