هل أنت قائد جيد.. مسهل لعمل فريقك؟

هل أنت قائد جيد.. مسهل لعمل فريقك؟ د. ياسر فاروق حسين* الأسئلة دائماً أحياناً نادراً 1- أقبل حقيقة أن مسؤوليتي الرئيسية هي مساعدة المجموعة على بلوغ أهدافها وليست قيادة المجموعة. 2- أدرك أنّ المجموعة قد تحقق أهدافها بطرق ووسائل مختلفة عن تلك التي قد أختارها أنا. 3- أعرف أنّ المجموعة قد ترتكب بعض الأخطاء، لكنني أعرف أيضاً أنّه يجب إعطاء المجموعة قدراً من الحرّية. 4- من المهم تشجيع الفريق على التعامل مع الصراعات بين الأعضاء بطريقتي الخاصة وبدون تدخل مبكر من جانبي. 5- أدرك أنّ المجموعة يجب أن تتوصل بنفسها إلى الحلول عند مواجهة المشاكل وأن فرض الحل الذي أختاره عليها قد يكون ضارّاً بفاعلية العمل. 6- عندما أجد وسائل أعتقد أنها ستؤدّي إلى تحسين طريقة عمل المجموعة أدرك أنني يجب أن أعرض النصيحة في صورة اقتراحات تضعها المجموعة في الاعتبار. 7- يجب أن أكون صبوراً على اختلاف الأعضاء معي حول جدوى ما تقوم به نصائحي في تسهيل عمل المجموعة. 8- أذكّر نفسي أنّ التأكيد على السلوكيات والتأثيرات الإيجابية في المجموعة يكون أفضل في معظم الأحوال من النقد المتكرر لأخطاء المجموعة وعثراتها. 9- عندما أختلف بشدة مع الآراء المطروحة في المجموعة، أحرص على إعطاء المجموعة وقتاً واهتماماً كافيين، لأؤكد لهم استيعابي للأفكار التي يطرحونها. 10- يحتمل أن تكون عملية المعالجة الجماعية التي يقوم بها أعضاء الفريق فرصة أفضل للتعلّم، ما قد يمكنني قوله عن العملية.

11- أدرك أن تفاعلي مع أعضاء الفريق يمثل لهم نموذجاً يحتذى.

12- من المفيد لأعضاء المجموعة أن أنقل لهم بصورة دورية مما حققوه من تقدم وإنجاز. 13- عندما أجد أداءً فعّالاً فأنا أعرف أن إشارتي إلى هذا الأداء والثناء عليه قد يكون له أثر قوي في تحفيز أعضاء الفريق.

14- أنا مدرك تماماً أن تعبيرات الوجه ولغة الجسد والإشارات يمكن أن تنقل رسائل سلبية إلى أعضاء المجموعة. 15- إحدى أفضل المكافآت التي يمكنني منحها لأعضاء المجموعة هي الثناء على تقدم المجموعة وإنجازاتها لدى الإدارة العليا. 16- يعمل الأعضاء بكمٍّ غير كافٍ من المعرفة بمعايير وأهداف العمل، حتى إنّهم أحياناً يفترضون أهدافاً ومعايير غير صحيحة.

17- يبحث الأعضاء من النفوذ لبناء مجموعات فرعية ذات تأثير، وهذا لا يساهم في نجاح العمل الكلي للمجموعة. 18- المعنويات منخفضة أو غائبة. 19- يوجد اعتقاد سائد بأنّك تعمل ما يجب عليك عمله فقط لتجنب اللوم. 20- توجد مجموعات غير رسميّة من الموظّفين للوقوف في وجه اهداف الإدارة. النتيجة: أعطِ لنفسك عن كل إجابة بدائماً (5) درجات.. وعن كل إجابة بأحياناً (3) درجات.. وعن كل إجابة بنادراً (1) درجة.. - إذا حصلت على (90) درجة فما فوق: فأنت قائد جيّد، ولديك ثقة كبيرة في أعضاء فريقك، ولكن احذر من الثقة الزائدة فهي سلاح ذو حدين. - إذا حصلت على (75-89) درجة: فأنت قائد جيّد وتجد الثقة المعتدلة في أعضاء فريقك وأنت مسهّل لأعمال الفريق. - إذا حصلت على (60-74) درجة: فأنت قائد لا يثق في فريقه بسهولة، وتضع العقبات في طريق عمل الفريق، فيجب أن تغير إستراتيجيتك الحالية. - إذا حصلت على (59) درجة فما أقل: فأنت تحتاج إلى دورات وقراءات مكثفة في القيادة، فأنت لست بقائدٍ كفء. *مدرّب ومستشار إداري المصدر: كتاب متعة العمل معاً.. (دروس في العمل الجماعي)