

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 أن المجموعة قد تحقق أهدافها بطرق ووسائل مختلفة عن تلك التي قد أختارها أنا. 3- أعرف أن المجموعة قد ترتكب بعض الأخطاء، لكنني أعرف أيضاً أنه يجب إعطاء المجموعة قدرًا من الحرية. 4- من المهم تشجيع الفريق على التعامل مع الصراعات بين الأعضاء بطريقتي الخاصة وبدون تدخل مبكر من جانبي. 5- أدرك أن المجموعة يجب أن تتوصل بنفسها إلى الحلول عند مواجهة المشاكل وأن فرض الحل الذي أختاره عليها قد يكون ضارًا بفاعلية العمل. 6- عندما أجد وسائل أعتقد أنها ستؤدي إلى تحسين طريقة عمل المجموعة أدرك أنني يجب أن أعرض النصيحة في صورة اقتراحات تضعها المجموعة في الاعتبار. 7- يجب أن أكون صبورًا على اختلاف الأعضاء معي حول جدوى ما تقوم به نصائحي في تسهيل عمل المجموعة. 8- أذكر نفسي أن 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 وقتًا واهتمامًا كافيين، لأؤكد لهم استيعابي للأفكار التي يطرحونها. 10- يحتمل أن تكون عملية المعالجة الجماعية التي يقوم بها أعضاء الفريق فرصة أفضل للتعلُّم، 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-
- 14- أن إشارتي إلى هذا الأداء والثناء عليه قد يكون له أثر قوي في تحفيز أعضاء الفريق. 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-
- 17- بمعايير وأهداف العمل، حتى إنهم أحياناً يفترضون أهدافاً ومعايير غير صحيحة. 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 بأنك تعمل ما يجب عليك عمله فقط لتجنب اللوم. 20-
- الموظفين للوقوف في وجه أهداف الإدارة. النتيجة: أعط نفسك 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 جيد، ولديك ثقة كبيرة في أعضاء فريقك، ولكن احذر من الثقة الزائدة فهي سلاح ذو حدين. - إذا حصلت على (89-75) درجة: فأنت قائد جيد وتجد الثقة المعتدلة في أعضاء فريقك وأنت مسهل لأعمال الفريق. - إذا حصلت على (74-60) 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 بقائد كفء. *مدرّب ومستشار إداري المصدر: كتاب متعة العمل معاً.. (دروس في العمل الجماعي)