

نموذج القيادة ذاتية التنظيم

للقيادة في أوقات عدم الاستقرار المليئة بالتعقيدات وعدم الوضوح
“VUCA”
أساليب ومهارات القيادة للأفراد والمؤسسات

ورقه عمل مقدمه لمؤتمر دور التنمية البشريه في بناء الانسان العربي مايو ٢٠٢٣

محور ورقه العمل : مهارات وصفات القيادة لبناء الأجيال المستقبليه

مقدم ورقه العمل : أ/ اسلام عمر محمد حسن ابوقنديل

مقدمه:-

، (Volatility ،Uncertainty ،Complexity ،VUCA) في الواقع، يعد التعامل مع الوضع الحالي الذي يمكن أن يصف بـ (Ambiguity) إلى المفاهيم التالية VUCA أحد التحديات الرئيسية للقيادة. ويشير الاختصار

، والذي يشير إلى التغييرات السريعة والمفاجئة التي يمكن أن تؤثر على المؤسسات (Volatility) القلق وعدم الاستقرار - والأفراد.

، والذي يشير إلى صعوبة تنبؤ المستقبل وتحديد المخاطر المحتملة (Uncertainty) الغموض وعدم اليقين -

، والذي يشير إلى العلاقات المتشابكة والتفاعلات الكثيرة بين العوامل المختلفة (Complexity) التعقيد -

، والذي يشير إلى صعوبة فهم الحقائق والمعلومات وتحديد ما هو حقيقي وما هو (Ambiguity) الغموض وعدم الوضوح -

لذلك، فإن القيادة في الوقت الحالي تتطلب المرونة والقدرة على التكيف مع الوضع الحالي واتخاذ القرارات المناسبة في ظل الغموض وعدم اليقين. كما تتطلب القيادة في VUCA القدرة على التفكير الإبداعي والتخطيط للمستقبل بشكل استباقي والتعامل مع التعقيدات بشكل فعال. يمكن للقادة الناجحين في VUCA أن يحولوا التحديات إلى فرص، وأن يتخذوا قرارات جريئة واستراتيجية خارج الإطار للتعامل مع الواقع وبناء الأجيال المستقبلية.

ماهو نموذج القيادة الذاتية ؟

نموذج القيادة ذاتية التنظيم هو نموذج يركز على تمكين الافراد والقاده بادراك العلاقة بين العناصر المختلفه داخل حياتهم وداخل المؤسسه ،بالتالي الوصول الي قرارات وحلول للتحديات لا تتسبب في خلق مشاكل اكبر . يتضمن هذا النموذج إعطاء الموظفين الحرية في تحديد كيفية تنفيذ المهام المحددة، وتشجيعهم على تحديد الأهداف الخاصة بهم والتعاون مع فرقهم.

يتطلب هذا النموذج الاهتمام بتطوير القدرات والمهارات الذاتية لدى الموظفين، بالإضافة إلى بناء بيئة تعزز الثقة والتفاعل الإيجابي بين جميع أعضاء الفريق. ومن أهم مزايا هذا النموذج هي تحسين الإنتاجية والابتكار، وتعزيز الشعور بالمسؤولية والالتزام، وتوفير بيئة عمل محفزة وممتعة.

داخل الأسره فإن العلاقة بين لفرد ومؤسسة الأسرة، فإن نظام القيادة ذاتي التوجيه يسعى إلى تحسين هذه العلاقة من خلال تمكين الفرد من المساهمة بشكلٍ فعال في صنع القرارات العائلية ودعم الأهداف المشتركة وبالتالي، يساهم هذا النظام في تحسين العلاقة بين الفرد ومؤسسة الأسرة عن طريق تحسين مستوى الثقة والتعاون والتفاعل بين الأعضاء، وبالتالي يؤدي ذلك إلى بناء علاقات عائلية ناجحة ومستقلة .

خصائص نموذج القيادة ذاتيه التوجيه :

- نموذج القيادة ذاتية التنظيم هو نموذج قيادة شامل يمكن القادة من خلال نموذج متماسك يعمل على تحسين الأداء والحفاظ على التنمية وسد الفجوة بين الاستراتيجية والتنفيذ.
- نموذج القيادة ذاتية التنظيم هو نموذج من الواقع الحياتي للأفراد والأسر والمؤسسات يمتاز بشموليته للعلاقة بين الأحداث والمؤثرات من جانب وبين الخصائص الفردية للأفراد وتفاعلات ذلك داخل الأسر والمؤسسات من الجانب الآخر.
- نموذج القيادة ذاتية التنظيم يتضمن عناصر:-
 - القيادة
 - الاداره
 - اداره عمليه التغيير
 - اداره الازمات
- نموذج القيادة ذاتية التنظيم يتضمن قدره على الموازنه بين العناصر المختلفه داخل المؤسسات او العائلات مع عدم اهمال لو تهميش الاختلافات والمميزات الفرديه

نموذج القيادي ذاتيه التنظيم فاز بجائزه احسن برنامج تدريب للقاده في مصر وافريقيا في عام 2022



نموذج القيادي ذاتيه التنظيم :-

النموذج هو نموذج يجعل العلاقات بين عناصر القيادة والاداره وتأثيراتها المتبادله واضحه في حياه الافراد وفي نمو المؤسسات .

النموذج يركز علي الافراد -فرق لعمل -المؤسسات من خلال ثلاث محاور مرتبطة ومتفاعله مع بعضها البعض

المحور الأول :التأثير

نحن لا نملك الا ان ننثر ونؤثر في الوسط والافراد التي نتفاعل معها فالتأثير لابد له من ادراك للوسط الذي يتفاعل فيه الافراد والغرض المرجو وادراك التحديات التي تحتاج للتعامل معها بفاعليه

الفرد : المحددات والتحديات الفرديه التي تشكل منظومه الفرد في قياده نفسه -اسرته- فريق عمله ومؤسسته

الفريق : كيف يؤثر وينتثر افراد الاسره-الفريق -المؤسسه ودورهم في المجتمع ؟

المؤسسه : كيف تؤثر المؤسسه في افرادها ومجتمعها وتنتثر بهم ؟

المحور الثاني : التواصل القيمي

عملية التواصل عملية محورية وجوهرية في منظومة قياده بدون تواصل لاتوجد قياده كعملية التواصل القيمي تزيد في أهميته عن التواصل ي انها تهتم بتوصيل وبناء لقيمه في نواحي التفتعلات بين الفرد واسرته وفريق العمل وبين الافراد دخل المؤسسه الواحده
فبناء القيمه لا يحقق الهدف منه الا بتوصيل هذه القيمه وبالوصول اليها لي ارض الواقع
إيصال القيمه مرتبط بالخبريه التي تعود علي الفرد والمجتمع من عملية التواصل القيمي "خير الناس انفعهم للناس"

المحور الثالث :الاستمراريه

في أوقات عدم الاستقرار المليئه بالتعقيدات وعدم الوضوح التحدي القائم امام الافراد والمؤسسات هو كيف تعامل مع كل هذه المتغيرات التي تحدث فجأه فهذه هذه الوقات هي أوقات كاشفه للأوضاع داخل الانسان والاسر وفريق العمل ومن ثم فالاستمراريه وترك الأثر هو المقياس الحقيقي لنجاح المؤسسات واستمراريه الاسر في أداء دورها الإيجابي داخل المجتمع .

القياده ليست وليده اللحظة والوصول الي النتائج المرجوه يتطلب استمراريه في التعامل مع المتغيرات الكبيره والمتعده التي تحدث في حياه الفرد-الاسره-فريق العمل والشركه .



الرسم التوضيحي يشرح العلاقة بين المحاور الثلاثة علي مستوي الفرد-فريق العمل – المؤسسه



الرسم التوضيحي يشرح العلاقة بين المحاور الثلاثة علي مستوي الفرد-مؤسسه الأسره – المجتمع

العلاقة بين المحاور الثلاثة علاقته ديناميكيه متعددة المراحل والمستويات بحسب الفرد- فريق العمل والمؤسسه .

الكفاءات والمهارات الاساسيه التي يتم تنميتها في القائد داخل نموذج القيادة ذاتيه التنظيم

القدره على فهم الأطر الثلاثيه داخل القيادة ذاتيه التنظيم :-

- ١ -إطار الهوية : من هو القائد وماهو فريق عمله وماهي المؤسسه التي ينتمي اليها.
- ٢-إطار الاداره : كيف يتسني للقائد اداره النمط الدوري للأعمال اليوميه بدون فقدان الرؤيه الكليه للأمور.
- ٣-إطار القيادة : تحديد الاتجاهات والموازنه بين الاتجاهات الاستراتيجيه وكفاءه التشغيل .

وسنوضح العلاقة بين الأطر الثلاث عند الحدث عن عناصر النموذج ذاتي التنظيم.

Stuck-ness Zone القدره على تحديد الأطر العالقه والمتحجره داخل الفريق :-

المنطقه العالقه هي المنطقه التي تصيب اي فريق عمل او مؤسسه بالتحجر وعدم القدره علي التحرك في الاتجاه الاستراتيجي ويكون فيها فريق العمل والمؤسسه في غايه الانشغال وفي نفس الوقت يفتقد الفريق او المؤسسه القدره علي الوصول الي نتائج او النمو او التعامل مع التحديات المتراكمه.

قد تكون الأطر العالقة والمتحجرة داخل الفريق بسبب مشكلات داخل الفريق حيث أصبحت بعض الهياكل أو طرق العمل الراسخة قديمة وتعوق التقدم أو تسبب الصراع. يمكن أن تكون هذه "الأطر العالقة والمتحجرة" مرتبطة بتواصل الفريق أو اتخاذ القرار أو القيادة أو الثقافة التنظيمية.

لمعالجة هذه القضايا ، قد يحتاج القادة والفرق إلى التراجع وإعادة تقييم أهدافهم وقيمهم وأساليب عملهم. يمكن أن يشمل ذلك التواصل المفتوح والصادق ، ودعوة وجهات نظر خارجية ، وتجربة مناهج جديدة للعمل. قد يتطلب الأمر أيضاً أن يفكر أعضاء الفريق الفرديون في سلوكهم ومواقفهم وأن يكونوا منفتحين على التغيير.

القدره على بناء انسيابيه بين فريق العمل وداخل المؤسسه :-

القائد داخل نموذج القيادة ذاتيه التوجيه يعمل علي بناء انسيابيه في القيام بالمهام وتتخطي التمحور حول الانا وتعمل علي التعلم الدائم من خلال نتائج العمل

القدره على تحديد وبناء القيمه المطلوبه :-

عناصر التواصل القيمي لا تتوقف عند التواصل بطريقه محدده بل تستخدم في بناء القيمه المطلوبه لبناء وتحقيق الأهداف المستقبلية.

القيم نوعان القيم التي يجب علي افراد الفريق الالتزام بها وقيمته التي يرجي الوصول اليها من انجاز العمل بصوره مرضيه

تحديد القيمه المطلوبه هو عمليه حاسمة للغاية في بناء فريق عالي الأداء وتحقيق النجاح المستدام. يتعين على القيادات وأعضاء الفريق العمل سوياً لتحديد وتحديد القيم الأساسية التي يريدون أن تشكل أساساً لثقافة الفريق وسلوكياته.

عملية تحديد القيم المطلوبه تبدأ بجلسات تفكيرية لمناقشة الرؤية والأهداف التي يريد الفريق تحقيقها، ثم تحديد القيم التي تدعم تحقيق هذه الأهداف والرؤية. يجب أن تكون هذه القيم متفق عليها ومشتركة بين جميع أعضاء الفريق، ويجب أن تعكس ما يهتمهم ويدفعهم للنجاح.

يجب أن تكون هذه القيم ملتزم بها جميع أعضاء الفريق وأن يتم تطبيقها بشكل متسق عبر جميع جوانب عمل الفريق. من خلال بناء الثقة والالتزام بالقيم المشتركة يمكن بناء فريق قوي ومتميز يستطيع تحقيق النجاح المستدام.

القدره على توجيه وتحفيز الفريق ديناميكيا للوصول الي القيمه المطلوبه :-

تحديد القيمه يسبق الوصول اليها لكن الوصول الفعلي الي القيمه المطلوبه يتطلب البناء علي قدرات الحاليه مع تطويرها باستمرار من خلال الرؤيه الواقعيه مع عدم جعل الواقع ان يطمس طموح المستقبل .

توجيه الفريق للوصول إلى القيمة المطلوبة يتطلب مجموعة من المهارات والقدرات الهامة، بما في ذلك

١- وضوح الرؤية: يجب على القائد أن يكون لديه رؤية واضحة للمسار الذي يريد الوصول إليه والأهداف التي يريد تحقيقها

- ٢- توضيح الأهداف: يجب على القائد تحديد الأهداف المحددة التي يريد الفريق تحقيقها، بما في ذلك الوقت الذي سيستغرقه الفريق لتحقيق هذه الأهداف والموارد التي يحتاجونها.
- ٣- تخطيط العمليات: يجب على القائد تطوير خطط العمل المناسبة للوصول إلى الأهداف، والتي تشمل مهام الفريق والجدول الزمني والموارد المطلوبة.
- ٤- التواصل الفعال: يجب على القائد التواصل بشكل فعال مع أعضاء الفريق وتحديد ما يحتاجون إليه لتحقيق الأهداف ومناقشة التحديات التي يواجهونها.
- ٥- إدارة التغيير: يجب على القائد أن يكون على دراية بأن التغييرات ستحدث خلال عملية العمل، ويجب أن يكون لديه القدرة على إدارة هذه التغييرات بكفاءة.
- ٦- تشجيع الفريق: يجب على القائد تشجيع الفريق وتحفيزهم على العمل بجدية لتحقيق الأهداف المحددة، ويجب أن يثني على الإنجازات التي يحققها الفريق ويعرفهم بأنهم مهمون ويساهمون بشكل كبير في نجاح المنظمة.
- ٧- إدارة التوتر: يجب إدارة التوتر والصراعات بين الأفراد في الفريق، وتحديد أسبابها والتعامل معها بحيث لا تؤثر على أداء الفريق.
- ٨- تشجيع الابتكار: يجب تشجيع الأفراد على الابتكار والتفكير المستقل، والسماح لهم بتقديم أفكارهم واستخدام مهاراتهم ومواهبهم في تطوير الفريق.

تلك هي بعض القدرات والمهارات التي يحتاجها القائد لتوجيه الفريق بفاعلية وديناميكية نحو تحقيق الأهداف المطلوبة والوصول إلى القيمة المرجوة .

التوازن بين الحزم والتعاطف في التعامل مع أفراد الفريق

للوصول إلى النتائج المرجوة في ظل التحديات المختلفة لابد أن يتمتع القائد بالقدرة على إدارته العلاقة بين الحزم والتعاطف مع أفراد الفريق .

إدارة الفريق تتطلب الموازنة بين الحزم والتعاطف في التعامل مع أفراد الفريق. ففي بعض الأحيان، يحتاج الفريق إلى أن يكون قائد قويًا وحازمًا، يحدد الأهداف ويحدد المهام ويضع الخطط ويتحمل المسؤولية. في هذه الحالة، قد يكون من المهم أن يتخذ القائد إجراءات صارمة للحفاظ على الانضباط والتزام الأعضاء بالأهداف والمواعيد الزمنية المحددة.

ومع ذلك، في بعض الأحيان يحتاج الفريق إلى قائد يتعاطف معهم، يدعمهم ويساعدهم في التغلب على المشاكل الشخصية والمهنية التي يواجهونها. في هذه الحالة، يمكن للقائد أن يستخدم الموارد والخبرات المتاحة لديه لمساعدة الأعضاء على تجاوز العقبات والتحديات التي يواجهونها.

لذا، من المهم أن يجد القائد توازنا مناسباً بين الحزم والتعاطف في التعامل مع أفراد الفريق، ويستخدم النهج الأنسب لكل حالة على حدة. وعندما يتم توظيف هذه الاستراتيجيات بشكل صحيح، فإنها تساعد على بناء فريق يعمل بشكل أكثر فعالية ويتمتع بأعضاء أكثر ارتياحاً واحتراماً للآخرين.

القدرة على بناء الثقة بين أفراد الفريق ومراعاة معادله الثقة :-

الثقة لاتحدث عرضاً الثقة تبني ولكي يصل الفريق الي الثقة لابد من القائد ان يعطي الثقة قبل ان يطلبها من فريقه بناء الثقة بين أفراد الفريق هو عامل أساسي لتحقيق النجاح في العمل الجماعي. ومن الممكن تحقيق ذلك من خلال عدة نقاط، منها:

١-توفير بيئة عمل جيدة: يجب توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة للفريق، بحيث يشعر أفراد الفريق بالراحة والأمان والتقدير في العمل.

٢-تعزيز التواصل: يجب تشجيع أفراد الفريق على التواصل المستمر والصريح، وتقديم فرص لهم لتبادل الأفكار والملاحظات والمشاعر بصراحة وبدون خوف.

٣-الالتزام بالوعد: يجب أن يكون أفراد الفريق على ثقة بأن بعضهم البعض سيفعلون ما يتعهدون به، وأن الوعود التي تقدم للآخرين ستحترم وتنفذ بصدق.

٤- بناء الاحترام المتبادل: يجب بناء الاحترام المتبادل بين أفراد الفريق، وتقدير قدراتهم وخبراتهم ومواقفهم الشخصية.

٥- تقديم الدعم: يجب أن يكون أفراد الفريق مستعدين لتقديم الدعم المتبادل في حالات الضعف أو الصعوبات، وتبادل الخبرات والمعرفة للتعلم من بعضهم البعض.

بالتالي، يمكن بناء الثقة بين أفراد الفريق عن طريق العمل على تعزيز التواصل والاحترام والدعم، وذلك يساعد في تحسين أدائهم وتحقيق النجاح في العمل.

EMAP™ القدرة على بناء خريطة لفريق العمل :-

معرفة هوية الفريق والقدرة على تطوير وتدريب الفريق باستمرار لا تكتمل الا بمعرفة خريطة فريق العمل وديناميكيه تفاعلاته علي مستوي :-

المنطلقات والدوافع الشخصية والعملية
ديناميكيات الأداء ومتغيراته وطرق تطويره
التحديات الفرديه لأعضاء الفريق التي تعوق أداء المهام المطلوبه

بناء خريطة لفريق العمل يعني تحديد الأدوار والمسؤوليات وتوضيح العلاقات بين أفراد الفريق وما يجب عليهم تحقيقه. ومن أجل ذلك يمكن اتباع الخطوات التالية:-

١-تحديد الأهداف والمهام الرئيسية: يجب تحديد ما هي الأهداف التي يريد الفريق تحقيقها وما هي المهام الرئيسية التي يجب القيام بها لتحقيق هذه الأهداف.

٢-تحديد الأدوار والمسؤوليات: يجب تحديد ما هي الأدوار والمسؤوليات التي يتولاها كل فرد في الفريق بناءً على مهاراته وخبراته.

٣-توضيح العلاقات: يجب توضيح كيفية تفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض وكيفية تبادل المعلومات والمساعدة بينهم .

٤-تحديد خطط العمل: يجب تحديد خطط العمل اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة والتي تتضمن مهام محددة ومواعيد تنفيذية .

٥- تحديد آلية الاجتماعات والتواصل: يجب تحديد كيفية اجتماع الفريق وتواصله وتبادل المعلومات والتحديثات.

٦- مراقبة وتقييم الأداء: يجب تحديد كيفية مراقبة وتقييم أداء الفريق وتحديد مؤشرات الأداء والتقارير المطلوبة.

بعد تنفيذ هذه الخطوات، يتم إنشاء خريطة لفريق العمل تتجح في توظيف لفريق حسب القدرات والاهداف وخطط التطوير

"Conflict Resolution" القدرة على اداره وحل الخلافات "

في ظل التحديات المختلفة والعوامل المتغيرة أصبحت مهاره التعامل مع الاختلافات وحل المشاكل من المهارات الاساسيه والتعامل مع الاختلافات من داخل نموذج القياده ذاتيه التغير يتطلب الموازنه بين مجموعه من العناصر من أهمها:-

الوضوح-التحديد-المواجهه
الاتجاهات الاستراتيجية والتحديات الواقعيه
الخصائص الفرديه والمهام الاساسيه

إدارة وحل الخلافات هي مهارة حيوية لأي فريق أو مؤسسة. للموازنة بين العناصر السابقة ، يجب على الفريق أو القائد المسؤول توظيف استراتيجيات معينة.
ومن بين هذه الاستراتيجيات..

١-التواصل الفعال: يجب على الأعضاء في الفريق أن يتحدثوا بصراحة وصدق عن المشاكل والخلافات التي يواجهونها.
ويجب أن يكون التواصل مفتوحاً وبناءً، ويجب الاستماع جيداً للآراء المختلفة والمقترحات.

٢-التركيز على المشكلة: يجب أن يتم تركيز النقاش على المشكلة وليس على الأشخاص. ويجب أن يتم تجنب الحديث بطريقة انتقادية أو هجومية.

٣-الاحترام: يجب أن يتم التعامل مع الآراء والمقترحات بكل احترام وتقدير. ويجب الاحترام المتبادل بين جميع أعضاء الفريق.

٤-التفكير الإيجابي: يجب توجيه النقاشات والحوارات بشكل إيجابي ومنطلقاً من إيمان بأن الخلافات يمكن حلها بإرادة الجميع وعزيمتهم المشتركة.

٥-العمل الجماعي: يجب أن يعمل الفريق معاً للوصول إلى حلول مقبولة للجميع. ويجب أن يكون الحل النهائي قراراً مشتركاً يتم الوصول إليه بالتفاهم.

٦-تحديد الأهداف والتعامل مع الاختلافات في سبيل الوصول إليها: يجب على الفريق تحديد الأهداف المشتركة والالتزام بها بشكل واضح ، ويجب أن تكون هذه قابلة للقياس. ويمكن استخدام هذه الأهداف كمرجع لتقييم أي حلول مقترحة وحل المشاكل.

“ Reduce burnout ” القدرة على التقليل من الاحتراق الداخلي /الوظيفي

الاحتراق الداخلي علي المستوي الفردي او لاحتراق الوظيفي علي مستوي العمل من سمات لعصر دور القائد في نموذج القيادة ذاتيه التنظيم هو العمل علي وقف او التقليل من الاحتراق الوظيفي.

تقليل الاحتراق الداخلي / الوظيفي يعني الحفاظ على الصحة العقلية والنفسية للفرد وتقليل مستويات التوتر والإجهاد والإرهاق الذي يمكن أن يؤدي إلى الإصابة بحالات الإحباط والتعب المزمن والاكتئاب وغيرها من المشاكل الصحية. وللمحد من الاحتراق الداخلي / الوظيفي يمكن للقائد اتباع مراعاة :-

١-تحديد الأهداف والتركيز على تحقيقها: يجب على الفرد تحديد الأهداف الواقعية والتركيز على تحقيقها دون التشتت على أمور غير مهمة.

٢-الحفاظ على توازن الحياة: يجب على الفرد العمل على الحفاظ على توازن حياته الشخصية والمهنية، وعدم التفريط في الوقت المخصص للأنشطة الترفيهية والاجتماعية والرياضية.

٣-تطوير مهارات الاتصال والتواصل: يجب على الفرد تطوير مهارات الاتصال والتواصل الفعال مع الآخرين، والعمل على حل الخلافات بشكل بناء ومتعاون.

٤-العمل على تحسين البيئة العملية: يجب على المؤسسة توفير بيئة عملية صحية وأمنة ومحفزة للإنتاجية والإبداع، والعمل على تحسين أساليب الإدارة والتنظيم.

٥- التحكم في مستويات التوتر: يجب على الفرد تعلم كيفية التحكم في مستويات التوتر والإجهاد، وأن يجعل التخلص من لتوتر مهمه من مهامه الدوريه .

“ Resilience ” القدرة على الصمود وبناء الصمود داخل الفريق والمؤسسة

النجاح والاستمراريه لابد ان يشملها القدره علي الوقوف والمواصله بعد الإحباط او عدم النجاح

القدرة على الصمود وبناء الصمود داخل الفريق والمؤسسة هي من أهم الصفات التي تؤثر على نجاح واستمرارية المؤسسات والفرق. ويمكن تعريف الصمود على أنه القدرة على تحمل الصعاب والمصاعب والمواجهة بالإيجابية والتحدي، ومن ثم النهوض من جديد وتحقيق الأهداف.

لبناء الصمود داخل الفريق والمؤسسة، ينبغي أولاً تشجيع ودعم الأفراد والفريق لتحقيق الاستقرار والاستمرارية. ويمكن القيام بذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وداعمة، وتحسين العلاقات بين أعضاء الفريق، وتوفير الدعم اللازم للأفراد للتعلم والنمو المستمر.

علاوة على ذلك، يمكن تعزيز الصمود عن طريق التركيز على الأهداف المشتركة والمحفزات الداخلية للأفراد والفريق، وتعزيز العمل الجماعي وتعزيز الثقة بين أعضاء الفريق. كما يمكن تنمية الصمود عن طريق تحديد وتطوير المهارات اللازمة للتعامل مع الصعاب والتحديات وتوفير الدعم والتدريب اللازم لذلك.

ومن أجل بناء الصمود داخل الفريق والمؤسسة، ينبغي أن تكون هناك إرادة قوية لتحقيق هذا الهدف وتوفير الدعم اللازم للأفراد والفريق. كما يجب توثيق هذه الأهداف وقياس تقدمها بشكل منتظم.

القدرة على تحليل وتحسين معدلات الاستدامة السنّة TM في الفريق.

لكي تحدث الاستدامة في فريق العمل والمؤسسات لابد من القند داخل نموذج القيادة ذاتي التوجيه المحافظه علي معدلات الاستدامه التاليه :

- ١-معدل ثبات وانسيابيه الهيكل المؤسسي
ويتحقق من خلل الموازنه بين الأدوار الجديده والمتغيره التي تتطلبها بينه العمل وبين التركيب الأساسي للمؤسسه
- ٢-هوية المؤسسه وإحساسها بذاتها

ويتحقق من خلال الموازنه بين ديناميكيه أدوار الفريق والادوار الثابته لأعضاء الفريق

٣- استشعار البيئة وضغط التغيير

ويتحقق من خلال الموازنه بين تقدير وتحفيز الاختلافات والقطبية وبين رويه تلك الاختلافات والقطبية بدون ان تؤثر بالسلب علي الافراد او المؤسسه

٤- اتخاذ قرار التغيير وتأثير التغيير

ويتحقق من خلال الموازنه بين فوائد وسلبات التغيير بلاخذ في الاعتبار طريقه ووقت التغيير

٥- التعلم والقدرة على التكيف

ويتحقق من خلال الموازنه بين التذكر الدائم لهويه المؤسسه والرغبه في تجاهل نداءات التغيير الحتميه

٦- الانفتاح والعمل على المستقبل.

ويتحقق من خلال الموازنة بين الرؤية المطلوب تحقيقها وتغيرات المستقبل وبين المحافظة علي النجاحات الحليه والبناء عليها بدون التقليل و الاستسلام ليها .

العناصر التسعة لنموذج القيادة ذاتيه التوجيه :-

٩/٠-الهويه.

الهويه هي مجموعه الصفات والمعتقدات والقيم والتوجهات التي تميز الفرد أو المجموعة عن الآخرين. وتعتبر الهويه جزءاً أساسياً من تحديد الذات والانتماء الاجتماعي والتفاعل مع العالم الخارجي.

تتشكل الهويه عند الفرد من خلال تفاعلاته مع بيئته وثقافته وتجاربه الشخصية، وتتأثر بعوامل كثيرة مثل التربية والتعليم والدين والجنس والعمر والجنسية واللغة والمجتمع المحيط به.

ويمكن تمثيل الهويه في مجموعة من المعايير الأساسية مثل الذاتية (الإدراك الفردي للذات والملكية الفردية للهويه) والانتماء (الانتماء الاجتماعي للفرد إلى مجموعات اجتماعية محددة) والتمايز (الفرق بين الفرد والآخرين).

الهويه هي التي تحدد حاله الفرد او فريق العمل في تقبل وتبني الأهداف التي تتحرك بها واليه المؤسسه

وبشكل عام، يمكن أن يؤدي فهم الهويه إلى تعزيز التفاهم والتعاون والتسامح بين الأفراد والمجموعات المختلفة، ويساعد في تقليل التمييز والتحيز بناءً على الانتماء الثقافي أو الاجتماعي.

١-النيه ..الاتجاه.. الهدف.

النيه تعني النيه الحقيقية أو النيه الحقيقية والمتعمقة في القيام بشيء معين، وهي عامل مهم للغاية في تحديد الاتجاه والهدف. فعندما يكون لديك نيه حقيقية لتحقيق هدف معين، يمكن أن يساعد ذلك على توجيه اتجاهك نحو تحقيق هذا الهدف بطريقة أكثر فعالية.

ومن ناحية أخرى، الاتجاه يشير إلى الطريقة التي تسلكها لتحقيق هدف معين. ويمكن أن يساعد اتجاهك في تحديد الخطوات اللازمة لتحقيق هذا الهدف.

أما الهدف فيعني الغاية التي تسعى لتحقيقها. ويعد تحديد الهدف من أهم خطوات تحقيق النجاح، إذ أنه يمكن أن يساعدك على التركيز على الأهداف الحقيقية التي تريد تحقيقها وتحديد الخطوات اللازمة لتحقيقها.

٢- نقاط الاحتكاك- التشابك- التحديات- المشاكل.

تعتبر نقاط الاحتكاك والتشابك والتحديات والمشاكل جزءاً لا يتجزأ من أي فريق أو مؤسسة. وتتعلق هذه النقاط بأي عوامل تؤثر على سلوك الأفراد في الفريق وتجعلهم يتعرضون لصعوبات في التعاون مع بعضهم البعض.

تشمل هذه النقاط الاحتكاك بين الأفراد بسبب الثقافات المختلفة أو الشخصيات المتعارضة أو الأفكار المختلفة. وتشمل التحديات البنية التحتية الضعيفة أو عدم الوضوح في الأدوار والمسؤوليات. ويمكن أن يتسبب الصعوبات المالية أو الزمنية في وجود تشابك وتحديات.

٣- الافراد والعلاقات

يعتبر الفرد هو العنصر الأساسي في أي فريق أو مجموعة عمل، وتحتاج العلاقات الجيدة بين الأفراد لتحقيق أهداف الفريق بشكل فعال. يمكن أن تواجه العلاقات بين الأفراد بعض التحديات مثل عدم الثقة والتوتر وعدم الاحترام وغيرها من العوامل السلبية. علي القائد ادراك العلاقات التبادلية داخل فرق العمل وان يلم بديناميكيات لتثير المتبادلة الإيجابي منها والسلبي بين افراد الفريق .

٤- المعايير- المحددات الأساسية- المحفزات- القواعد المحركة

قد تكون تلك تاملصطلحات متادخله مع بعضه البعض لكن لا بد من القائد في نموذج القياده ذاتي التوجيه ان يدرك ماهيه كل مصطلح

-المعايير: هي المعايير التي يجب على أفراد الفريق الالتزام بها وتحديد ما يجب عليهم العمل عليه والالتزام به - لتحقيق الأهداف المحددة. ومن الأمثلة على المعايير: جودة العمل، والمواعيد النهائية، والتكلفة.. الخ أيضا المعير تتضمن المعايير الفرديه للأداء عند الافراد داخل فريق العمل.

-المحددات الأساسية: تشير إلى العوامل التي تؤثر على أداء الفريق وتحديد مجال العمل الذي يجب عليه التركيز عليه. ومن الأمثلة على المحددات الأساسية: الموارد المتاحة، والأداء السابق للفريق، والتحديات المحتملة.. الخ

-المحفزات: تشمل المحفزات الداخليه والخارجيه المكافآت.

-القواعد المحركة: تشير إلى العوامل التي تحفز وتحرك أفراد الفريق للتحرك نحو الهدف المحدد. ويمكن أن تكون القواعد المحركة: الرؤية الواضحة، والمهام المحددة بوضوح، والتواصل الفعال، والتعاون والتناغم بين أفراد الفريق.

تحديد المعايير والمحددات والمحفزات والقواعد المحركة الصحيحة يساعد في توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف المحددة وتعزيز الأداء والإنتاجية.

٥- العمل والمهام التي يتم تنفيذها

يتم تنفيذ العديد من المهام والأعمال في أي فريق بناءً على طبيعة عمل الفريق وهدفه الرئيسي

يجب تحديد لمهام بدقه شديده و توزيع المهام حيث يتم توزيع المهام والمسؤوليات على الأعضاء المختلفين في الفريق بناءً على مهاراتهم وقدراتهم.

٦- نسق المعلومات وانسيابها

نسق المعلومات هو الطريقة التي يتم فيها تنظيم وتنظيم المعلومات داخل الفريق أو المؤسسة. وتشمل عملية إدارة المعلومات العديد من العوامل الحاسمة مثل تجميع وتحليل المعلومات ، وتصنيفها وتصنيفها وتخزينها وتوزيعها وإدارتها.

لتحقيق نسق جيد للمعلومات ، يجب على الفريق تحديد وتوثيق عمليات تدفق المعلومات الخاصة بهم ، بما في ذلك منهجيات التحليل والتصنيف والتخزين والوصول إلى المعلومات. ويجب أن تكون هذه العمليات واضحة وسهلة الفهم لجميع أفراد الفريق.

وينبغي أيضًا للفريق تطوير نظام لمتابعة المعلومات والتحكم فيها والتأكد من أن المعلومات المهمة متاحة في الوقت المناسب للأشخاص المناسبين. وبذلك يتم تعزيز الانسيابية في تدفق المعلومات داخل الفريق وتقليل الثغرات والتأخير في تدفق المعلومات.

٧- منظومه التعلم والاستدامة

نظام التعلم والاستدامة هو مفهوم يشير إلى تطوير نظم تعليمية وتدريبية تهدف إلى تحسين الأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات. وهو يركز على توفير الفرص التعليمية لتمكين الأفراد من تعلم المهارات والمعارف اللازمة للعيش والعمل بشكل مستدام في العالم المتغير بسرعة .

يتضمن نظام التعلم والاستدامة العديد من العناصر والمكونات، بما في ذلك :

التوجيه والتدريب: يشمل هذا المكون توفير الدورات التدريبية وورش العمل والتوجيه اللازم لتحسين المهارات والمعارف اللازمة للعمل والحياة المستدامة

البحث والتطوير: يركز هذا المكون على تطوير تقنيات ومناهج جديدة لتعزيز الاستدامة في مختلف المجالات

التعلم الإلكتروني: يوفر التعلم الإلكتروني وسائل تعليمية مبتكرة ومتاحة للجميع في أي وقت ومن أي مكان

الشراكات والتعاون: تشجع هذه المكونات على العمل الجماعي بين المؤسسات والأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة للحفاظ على البيئة وتحسين الأداء الاجتماعي والاقتصادي

يعتمد نظام التعلم والاستدامة على المعرفة والتفكير النقدي والإبداع والابتكار لحل التحديات التي تواجه المجتمعات في العالم المتغير. ويهدف إلى تحقيق توازن بين الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للأجيال الحالية والمستقبلية

٨- السياق العام والاستراتيجيات الأساسية

السياق العام هو البيئة الخارجية والداخلية التي تتأثر بها المنظمة أو الفريق، والتي تتضمن المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والقانونية والبيئية. وبناء على هذا السياق العام، تقوم المنظمة بتطوير استراتيجيات أساسية تهدف إلى تحقيق أهدافها وتحقيق مهمتها ورؤيتها.

وتعتمد الاستراتيجيات الأساسية على تحليل السياق العام، وتشمل خططاً وأهدافاً تعزز قدرات المنظمة على الاستجابة للتغيرات الخارجية والتحديات، وتحسين الأداء والفعالية والكفاءة، وتحسين تقديم القيمة المرجوة.

السياق العام أيضاً يتضمن الهيكل الأساسي للأعمال والاطر المنظمة له داخليا او خارجيا

العلاقة بين الأطر الثلاث للقياده وبين عناصر النموذج ذاتي التنظيم.

١ -إطار الهوية : من هو القائد وماهو فريق عمله وماهي المؤسسه التي ينتمي اليها.

إطار الهوية يتكون من النقاط :-

٩/٠- الهوية.

٣- الافراد والعلاقات.

٦-نسق المعلومات وانسيابها.

من الجدير بالذكر ان نقطه الهوية ليست هي مثلث الهوية

٢-إطار الاداره : كيف يتسني للقائد اداره النمط الدوري للاعمال اليوميه بدون فقدان الرؤيه الكليه للأمر.

إطار الاداره يتكون من النقاط :-

٢-نقاط الاحتكاك-التشابك-التحديات-المشاكل.

٨- السياق العام والاستراتيجيات الأساسية

٥- العمل والمهام التي يتم تنفيذها

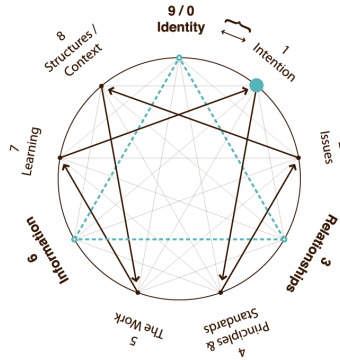
اطار القيادة : تحديد الاتجاهات والموازنة بين الاتجاهات الاستراتيجية وكفاءة التشغيل .

اطار القيادة يتكون من النقاط :-

١- النية ..الاتجاه.. الهدف

٤-المعايير-المحددات الأساسية-المحفزات-القواعد المحركة

٧-منظومه التعلم والاستدامة



شكل توضيحي للعلاقة بين العناصر داخل نموذج القيادة ذاتي التنظيم وديناميكيه الحركه التفاعليه .

ملخص

VUCA

تعني الأحداث الجديدة والمتغيرات المفاجئة والمعقدة وعدم اليقين والتعرض للمخاطر، وهي عبارة عن مصطلح يصف البيئة التنظيمية التي تتعرض لهذه التحديات. في ظل هذه الظروف، تحتاج المؤسسات إلى نظام قيادة قوي وذاتي التنظيم يمكنه التعامل مع هذه الأحداث بشكل فعال.

يساعد نظام القيادة ذاتي التنظيم على تحسين القدرة على التكيف والاستجابة للتغيرات المفاجئة والتعامل مع الأحداث الجديدة بفعالية وسرعة. يمكن للقيادة الذاتية التنظيمية أيضاً تعزيز الابتكار وتشجيع التعلم المستمر في المؤسسة.

من خلال تحديد الأهداف وتحليل البيانات وتحديد العمليات وتطوير استراتيجيات التحسين المستمر، يمكن لنظام قيادة ذاتية التوجيه أن يساعد المؤسسة على تحديد أولوياتها واتخاذ القرارات المستنيرة وتحسين كفاءتها. في النهاية، يمكن أن يساعد نظام القيادة ذاتي التنظيم على تعزيز النمو المستمر والتعامل مع التحديات التي تعوق الاستمراريه .