

الممارسات الـ 6 البالغة الأهمية لقيادة الآخرين™

الغير المحدودة

التحدي الذي يواجهه قادة المستوى الأول

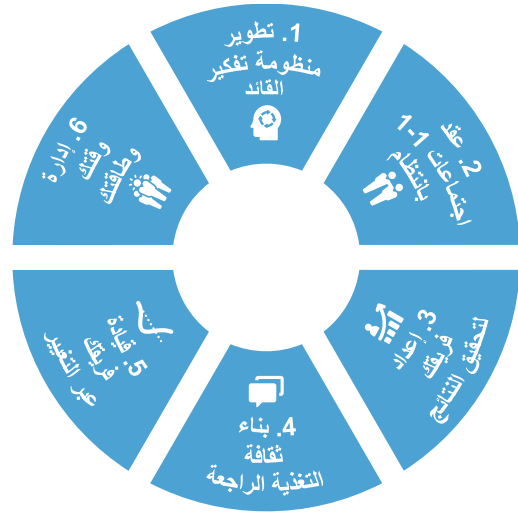
لقادة المستوى الأول تأثير كبير على كل مقياس من مقياس عمك، مثل إنتاجية الموظفين وتفاعلهم، ورضا العملاء وولائهم، والابتكار، والأداء المالي. وهم من يخلقون الثقافة وينقلونها إلى فرقهم، ويؤثرون بشكل مباشر على بقاء أفضل المواهب في الشركة أو رحيلها، كما أنهم مسؤولون عادةً عن جودة تجربة العملاء، كما أن قادة المستوى الأول وفرقهم هم أهم مصدر للابتكار في المنتجات والعمليات. أي أن قادة المستوى الأول هم "صناع التغيير" في شركتك.

لطالما كان دور قائد المستوى الأول صعباً، والواقع الذي نعيشه اليوم يزيد هذا الدور صعوبة. ومهارات الأفراد تشكل 80 في المائة من نجاحهم في هذا الدور، غير أن الكثيرين يصلون إلى هذه الأدوار بسبب قدراتهم الفنية. ويمكن أن يعاني كل من قادة المستوى الأول الجدد وأصحاب الخبرة عندما يتعلق الأمر بقيادة الفرق ببراعة في بيئة العمل الحالية.

مقدمة إلى الممارسات الـ 6

البالغة الأهمية لقيادة الآخرين

يساعد هذا الجهد التدريبي على تسليح قادة المستوى الأول بالمهارات والأدوات الأساسية لإنجاز العمل بالتعاون مع الآخرين ومن خلالهم. يعد هذا البرنامج مثالاً لقادة المستوى الأول الجدد الذين يحتاجون إلى الانتقال بنجاح من دورهم كمساهمين أفراد إلى دورهم كقادة للآخرين. وينطبق البرنامج كذلك على القادة الذين مضى على توليهم لأدوارهم بعض الوقت، ويبحثون عن توجيه عملي ومناسب حول كيفية قيادة فرقهم وإدارتها بفعالية.



المشكلة	الحل
. يحتاج القادة الناشئون إلى معرفة المزيد عن القيادة.	. المتابعة السريعة لتطور القادة الناشئين
. يحتاج قادة الفرق الجدد إلى التعرف على أسس القيادة.	. تزويد القادة بالمهارات والأدوات الأساسية التي يحتاج إليها كل المديرين، لكن لا يتلقاها سوى القليل منهم.
. يحتاج قادة الخطوط الأولى إلى تذكيرهم بالمهارات الأساسية لقيادة الآخرين.	. تحديد مستوى مهارات القيادة على جميع مستويات المؤسسة بحيث يستخدم جميع المديرين منظومة مهارات وأدوات مشتركة.

الأهداف

الممارسات الـ 6 الباقية الأهمية لقيادة الآخرين هي مجموعة خاصة من المحتوى المنسق بعناية من عروض فرانكلين كوفي التي أثبتت نجاحها. وتقدم منظومات التفكير والمهارات والأدوات التي أعيد تشكيلها وصياغتها لقادة المستوى الأول موارد ملائمة وعملية لمساعدتهم في التفوق في هذا الدور الصعب والشاق.

الهدف	الممارسة
استكشاف التحولات المهمة في منظومة التفكير التي من شأنها زيادة نجاحك كقائد للآخرين إلى أقصى حد.	تطوير منظومة تفكير القائد
زيادة مشاركة أعضاء الفريق عن طريق عقد اجتماعات 1-1 منتظمة، وتعميق فهمك للمشكلات التي يواجهها أعضاء الفريق، ومساعدتهم في حل المشكلات بأنفسهم.	عقد اجتماعات 1-1 منتظمة
تحقيق الوضوح بشأن أهداف الفريق ونتائجه، وتفويض المسؤوليات لأعضاء الفريق مع تقديم المستوى المناسب من الدعم.	إعداد فريقك لتحقيق النتائج
تقديم التغذية الراجعة لزيادة ثقة أعضاء الفريق وكفاءتهم، إلى جانب تحسين أدائك عن طريق التماس التغذية الراجعة من الآخرين.	بناء ثقافة التغذية الراجعة
تحديد أفعال معينة لمساعدة أعضاء فريقك على خوض غمار التغيير وتحقيق أداء أفضل.	قيادة فريقك عبر التغيير
استخدام التخطيط الأسبوعي للتركيز على أهم الأولويات، وتعزيز قدرتك على أن تصبح قائداً فعالاً عن طريق تطبيق العوامل المحفزة الـ 5 للطاقة.	إدارة وقتك وطاقتك

خيارات التقديم

- جلسة مباشرة / الحضور شخصياً يمكنك أن تحصل على اعتماد لتقديم جلسة عمل اليوم الواحد أو يمكن أن تقدمها لك فرانكلين كوفي.
- جلسة رقمية مقالات ومقاطع فيديو قصيرة وأدوات تدور حول الممارسات الـ 6 الباقية الأهمية. كما يمكن اختيار مسار التعلم الرقمي عبر رسائل البريد الإلكتروني على مدار 12 أسبوعاً.

الموارد

تتضمن مواد المشارك،

• دليل المشارك

• بطاقات الممارسة

• خيار التعلم الرقمي عبر البريد الإلكتروني على مدار 12 أسبوعاً

تتضمن مواد المدرب،

• اعتماد افتراضي

• دليل المدرب

• عرض تقديمي ببرنامج باوربوينت® مزود بمقاطع فيديو مدمجة

الغير المحدودة

تتيح لك البوابة الإلكترونية FranklinCovey All Access Pass زيادة نطاق الوصول وتحقيق أهداف عملك والتأثير على الأداء باستمرار، حيث تتيح البوابة إمكانية الوصول إلى مكتبة ضخمة تضم المحتوى الذي تقدمه شركة فرانكلين كوفي، والذي يشمل التقييمات والدورات التدريبية والأدوات والموارد المتاحة في الدورات المباشرة أو المباشرة عبر الإنترنت أو الوحدات عند الطلب. لمزيد من المعلومات، تفضل بالتواصل مع شريك عملاء فرانكلين كوفي الخاص بك، أو الاتصال على رقم +971 4 332 2244.