**نموذج تسليم الأنشطة –للمتدربين- بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي- يعبأ إلكترونياً**

**مسمى البرنامج التدريبي:القيادة الإدارية الفعّالة**

**تاريخ البرنامج التدريبي: 17 / 5 / 1440هـ اليوم: الأربعاء**

**اسم المتدرب:**

**العمل الذي أقوم به حالياً:**

**يتم إرسال هذا النموذج- بعد إكماله- على البريد الإلكتروني للمركز sdc@ju.edu.sa خلال أسبوع فقط من البرنامج التدريبي**

**\*\* يكون عنوان الرسالة المرسلة بالبريد الإلكتروني- نشاط دورة (...)**

**استقصاء القيادة الإجرائية والقيادة التحويلية – بيرنز**

**القيادة الإجرائية**

* تحفيز الأفراد إلى المستوى المتوقع للأداء

**القيادة التحويلية**

* تحفيز الأفراد إلى أبعد من المستوى المتوقع للأداء
* إلهام الأفراد التفوق في الأداء والمبادرة، والإبتكار
* تأتي بعد مرحلة القيادة الإجرائية
* يرى البعض أنها تحتاج إلى الشخصية الآسرة

**القيادة التحويلية Transformational leadership** تدور نظرية القيادة التحويلية (بيرنز 1978) على فكرة أن القيادة ليست مجموعة محددة من السلوك، ولكنها عملية يشارك فيها القائد والأفراد في رفع معنويات بعضهم البعض. والقائد، في نظر بيرنز، هو من يؤمن بالمثل العليا، وقيم العدل والمساواة. وبهذا المفهوم يمكن أن يوجد القائد في أي مستوى من مستويات المؤسسة.

**أما القيادة الإجرائية Transactional leadership** فتركز على العمل، وتعمل على تحفيز الأفراد إلى مستوى أداء العمل المطلوب، وقد تؤدي القيادة الإجرائية إلى سلوك بيروقراطي.

**الوصايا العشر للقيادة التحويلية**

1. إيجاد رؤية مستقبلية مشوقة، وإيصالها إلى الأفراد
2. الحماس والإثارة والتفاؤل لهذه الرؤية
3. تشجيع الإبداع في حل المشكلات
4. تشجيع إعادة النظر في الأفكار والحلول
5. إبداء الثقة في قدرة الأفراد على الأداء العالي
6. التشجيع والدعم المستمرين
7. الاستماع الجيد للآخرين
8. بث روح التحدي في نفوس الأفراد
9. إشراك الأفراد في المعلومات والموارد الأخرى
10. تزويد الأفراد بالملاحظات والنقد البناء

**وزع 5 نقاط على الفقرتين أ و ب بحيث يكون مجموع النقاط دائما 5**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **م** | **الفقرة** | **العبارات** | **النقاط**  **1- 5** | **المجموع** |
| **1** | **أ** | **إن مهنتي الأساسية كقائد هي المحافظة على الاستقرار** |  | **5** |
| **ب** | **إن مهنتي الأساسية كقائد هي التغيير** |  |
| **2** | **أ** | **إن مهنتي الأساسية كقائد هي أن أكون سببا للأحداث** |  | **5** |
| **ب** | **إن مهنتي الأساسية كقائد هي أن أسهل حدوث الأحداث** |  |
| **3** | **أ** | **إنني قلق لأن جنودي نالوا مكافآتهم بالتساوي** |  | **5** |
| **ب** | **إنني قلق حول ما يريده جنودي في هذه الحياة** |  |
| **4** | **أ** | **أفضل أن أفكر تفكيرا بعيد المدى: ماذا يمكن أن يكون** |  | **5** |
| **ب** | **أفضل أن أفكر تفكيرا قصير المدى: ما هو واقعي** |  |
| **5** | **أ** | **كقائد أبذل طاقة كبيرة في إدارة أمور متفرقة ولكنها ذات أهداف مترابطة** |  | **5** |
| **ب** | **كقائد، أبذل طاقة كبيرة في تعميق معاني الأمل والتطلعات والطموح بين أفراد الفريق** |  |
| **6** | **أ** | **مع أنه ليست هناك فصول دراسية، ولكني أعتقد أن جزءا كبيرا من قيادتي هي أن أعلم** |  | **5** |
| **ب** | **أعتقد أن جزءا كبيرا من قيادتي هي تسهيل عملية التعلم** |  |
| **7** | **أ** | **عليّ، كقائد، أن أكون في المستوى نفسه لمعنويات أفراد الفريق** |  | **5** |
| **ب** | **عليّ، كقائد، أن أكون في مستوى أعلى من المعنويات بالنسبة لأفراد الفريق** |  |
| **8** | **أ** | **أستمتع بتحريض أفراد الفريق على أن يفعلوا أكثر وأكثر** |  | **5** |
| **ب** | **استمتع بمكافأة أفراد الفريق عندما يفعلون أكثر** |  |
| **9** | **أ** | **القيادة يجب أن تكون عملية** |  | **5** |
| **ب** | **القيادة يجب أن تكون عملية إلهام** |  |
| **10** | **أ** | **قدرتي على تأثيري في الآخرين تأتي من قدرتي على جعل أفراد الفريق يشعرون بالانتماء لي ولأفكاري** |  | **5** |
| **ب** | **قدرتي على تأثيري في الآخرين تأتي من موقعي ومكانتي** |  |
|  | | **المجموع** |  | **50** |

**تسجيل المجموع:**

* **نقاط القيادةالإجرائية   ..................... من أصل 50**
* **نقاط القيادة التحويلية   ..................... من أصل 50**