**امتحان نهاية السداسي الثالث في: القيادة الإدارية.**

**الإجابة النموذجية:**

**الجواب الأول(5ن):**

- خمس مواصفات دقيقة للقائد الفعال والناجح: (1 نقطة لكل صفة)

1-الرؤية الاستراتيجية: مهمة جدا للقائد الفعال أن يمتلك رؤية واضحة للمستقبل، ويحدد أهدافه بدقة.

2- التواصل الفعال: الاتصال أمر جد هام في العلاقات بشكل عام وبخاصة للقائد الناجح. فالتواصل مهارة يجب أن يتقنها القائد، ليتمكن من ايصال أفكاره وبرامجه ورسائله بكل وضوح لتابعيه او الاطراف ذات المصلحة.

3- الذكاء(العاطفي): يجب ان يتمتع القائد بقدر عال من الفهم لمشاعر الآخرين ويديره بشكل جيد يمكنه من تكوين علاقات متينة مع أتباعه والاخرين.

4- اتخاذ القرارات: يجب ان يمتلك الحزم الكافي للفصل في الأمور الهامة بعقلانية ورصانة ووعي كبير بالنتائج وتحمل تام للمسؤولية وادراك للعواقب.

5- المرونة: القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة والمستمرة في بيئة العمل.

الجواب الثاني(8ن):

أ- أربعة عوامل تساهم في تكوين او صناعة القائد الناجح: (1 نقطة لكل عامل من العوامل الأربعة).

1-البيئة المحيطة: تشمل الأسرة، المدرسة، المجتمع، مكان العمل...الخ وتمثل جزءا هاما في تكوين شخصية القائد.

2-الشخصية: تتمثل في الصفات الشخصية خاصة الثقة بالنفس، المرونة، الذكاء، التواصل الفعال، التأثير..الخ، وكلها تشكل وتصنع القائد.

3-الخبرة: وتمثل المعرفة العملية المتراكمة من تجارب سابقة ناجحة أوفاشلة، كلها تطور وتصقل شخصية القائد وتصنعه.

4-التعليم والتدريب: لاشك أن التعليم والتدريب يساهمان في صناعة شخصية القائد واتجاهاته بشكل كبير.

ب- دور الأسرة والمؤسسات التعليمية في صناعة القائد:

أولا- دور الأسرة: ( 2نقطة)

* تساهم بشكل كبير في تأسيس الفرد.
* تزرع الثقة بالنفس.
* تعلمه مهارات التواصل مع الآخرين.
* تكسبه مهارات الإقدام والمبادرة.
* تمنحه الفرصة للتعرف على المواقف والتعامل معها بإيجابية.

2- دور المؤسسات التعليمية: (2نقطة).

 - توفر بيئة لتطوير المهرات القيادية.

* تغرس روح المبادرة والتفكير البناء واتخاذ القرارات.
* تعلم مهارات التواصل الفعال.
* تعزز التفكير الناقد والبناء

الجواب الثالث(7ن):

- يجب أن يتعامل القائد مع مقاومة التغيير داخل المنظمة بما يمكنه من تقليل حدة المقاومة، فيحتاج إلى مجموعة من الخطوات منها: ( 1 نقطة لكل عنصر).

1- التواصل الفعال: هو جوهر كل العمليات الادارية، ويهدف به القائد إلى:

* شرح الحاجة إلى التغيير: بحيث يوضح القائد أسباب التغيير.
* تقديم رؤية واضحة تساعد الأفراد في الفهم الجيد لأهداف التغيير وضرورته.

2- المشاركة: وتعني اشراك الموظفين في التغيير.

* الاستماع إلى مخاوف العاملين لفهم آرائم ووجهة نظرهم من التغيير ونتائجه.
* منح الفرصة للمشاركة في الحوار حول برامج التغيير يقلل من مخاوفهم ويعطيهم رؤية أوضح لمشروع التغيير ونتائجه.

3- الدعم والتدريب: يتم تدريب العاملين على المهارات الجديدة التي تتططلبها عملية التغيير بحيث يقلل ذلك من مخاوف العمل الجديد والمهارات اللازمة له.

* يجب كذلك توفير الدعم النفسي والتأكيد على قبول الأخطاء كمراحل أولية للتغيير الجديد.

4- التحفيز والتقدير: وذلك ب:

* الاعتراف بالجهود المبذولة.
* تقديم الحوافز والمكافآت لدعم السلوكات الإيجابية.

5- إدارة التغيير تدريجيا: أي يجب أن يحدث التغيير تدريجيا وعلى مراحل، وعدم التسرع وطرحه دفعة واحدة وبشكل مفاجئ.

6- المتابعة والتقييم: يجب أن يتم تقييم كل مرحلة من مراحل التغيير ومتابعة مسار العمل، مع تعديل الخطة أحيانا إذا مااستلزم الأمر.

7- التعامل بحزم مع المقاومة المستمرة: يجب على القائد التعامل بشدة وحزم مع المقاومة المستمرة لعملية التغيير بعد استنفاذه كل الأساليب السابقة حفاظا على المصلحة العامة للمنظمة.