بسم الله الرحمن الرحيم

مركز بناء الرواد
للتدريب و الإشراف التربوي

تحت إشراف وزارة التربية و التعليم

تطوير القيادات في العمل الخيري

إعداد: الدكتور غسان الصديقي

القيادة وأهميتها في المنشآت

كل منصب له شقان

- إداري
- قيـــادي

غياب الدور القيادي أثناء متباعة الأعمال

- عندما تكبر المنشأة وتتوسع في أنشطتها، فليس غريبًا أن تتراكم المسئوليات على المدير.

- سيقضي معظم وقته منكباً على الأعمال الورقية.

- وسيمثل السكرتير (أو مدير المكتب) جداراً عازلاً يحول بينه وبين الموظفين.
- فنادراً ما يخرج مثل هذا النوع من المدراء من مكتبه ليتفاعل مع الموظفين.
- وليس غريباً أن يهمل اعتبارات القيادة ليركز على اعتبارات الإدارة.

عندما يصل الأمر في أي منشأة أو منظمة إلى اعتبار المهام القيادية مضيعة للوقت. عندها يمكننا أن نتوقع تراجعاً كبيراً في أدائها.

القيادة هي المهمة الوحيدة التي لا يمكن للإدارة العليا تفويضها

يمكن تفويض كل شيء ما عدا القيادة.

فإذا لم تمارس الادارة العليا مهام القيادة فلن يمارسها أحد.

ولو تخلت الادارة عن هذا الدور سينشأ ما يمكن أن نسميه "فراغ السلطة"

وهذا الفراغ سيعمل على خفوت شعلة الحماس في المؤسسة شيئاً فشيئاً حتى تنطفئ.

وبعدها تسير المنشأة بحركة القصور الذاتي، كما لو كانت بلا روح. فتكون أشبه بالمركب الذي يُترك لتُسيره مياه البحر حيث يريد.

لأن القيادة هي الروح التي تدفع بالمركب عكس التيار.

ملاحظتان

أولاً

من سمات المؤسسات المتميزة سيادة القيم في بيئتها الداخلية.

ثانياً

الدور الحقيقي للقائد هو إدارة القيم والتوجهات.

الحاجة للقيادة

إن المنشآت يمكن تطويرها لتكوين بيئة متميزة للعمل، من خلال البرامج والأفكار الابداعية.

ولكن الكثير من هذه المنشآت تخفق.

حيث أن الأفكار والبرامج الابداعية لوحدها لا تكفي لتنجح.

وإنما لابد من قيادات تحول هذه الأفكار إلى واقع عملي لتصبح حقيقة.

الأفراد هم رأس المال الحقيقي في أي منشأة

- الأنظمة تتغير وتصبح قديمة
- المباني تهلك وتستهلك
- وكذلك الحال بالنسبة للآلات
- ولكن الأفراد يتطورون وينمون ويصبحون أكثر إنتاجية وتأثيرا إذا كان هناك قائد ماهر يفهم قيمتهم ويستخرج أفضل ماعندهم

المهمة الرئيسة للقائد هي إخراج قادة آخرين

- القائد الجيد هو القائد الذي يحيط نفسه بالقادة الآخرين. والقائد الجيد هو الذي يجد أفضل الأفراد ثم يقوم بتطويرهم ليحققوا أفضل ما يستطيعون وليكونوا قادة آخرين.

إبدأ عملية البحث عن القادة في منشأتك

سل نفسك الأسئلة الخمسة التالية:

- تقدير لاحتياجات
- الأفراد الموجودون
- ما هي قدرات المرشحين
- موقف المرشحين
- إنجازات المرشحين

كيف يمكنك تحديد قادة المستقبل؟

يقول دال كارنيجي وهو أستاذ في بناء قادة المستقبل:

"يتم تطوير الأفراد بالطريقة نفسها التي نستخرج بها الذهب. يجب إزالة العديد من أطنان العوالق قبل أن نجد قيراطا من الذهب. ولكنك لا تذهب إلى المنجم لتبحث عن العوالق. إنك تذهب لتبحث عن الذهب."

ولتقوم بتحديد قادة المستقبل، فإنك تحتاج إلى البحث عن الذهب في الأفراد، وليس البحث عن العوالق. ابحث ن الصفات الجيدة وليس الصفات السيئة.

الصفات التي ينبغي البحث عنها في القائد

عليك البحث عن عشر صفات في قادة المستقبل:

١. الشخصية
٢. التأثير
٣. الموقف الإيجابي
٤. المهارات الممتازة للأفراد
٥. المواهب المميزة
٦. سجل أعمال جيد
٧. الثقة
٨. التنظيم الذاتي
٩. مهارات اتصال فعالة
١٠. عدم الرضا بالوضع الراهن

خلق جو مناسب لقادة المستقبل

- بما أنك تعلم كقائد أن مهمتك الأساسية هي تطوير قادة جيدين، فإن التحدي الأكبر هو خلق هذا الجو الذي يجذب ويغذي قادة المستقبل هؤلاء.
- لخلق هذا الجو، تحتاج إلى أن يكون موقفك إيجابيا تجاه الأفراد
- أن تخلق جوا يجعل من السهل على هؤلاء الأفراد الوصول إلى النجاح.
- وتحتاج كذلك إلى أن تخلق نشاط مستمر.
- ويعني ذلك أن تقوم بتشجيع الأفراد على إنجاز مهام عظيمة باستمرار.

لابد من مراعاة أربعة شروط لتحقيق ذلك

١- يجب أن يشعر كل فرد بالانتماء القوي للمنشأة ويتطلب هذا وجود ثقافة قوية مشتركة ذات رؤية واضحة وقيم تتلاءم مع قيم الفرد الشخصية.

٢- يجب على المنشأة أن:

(أ) تضع الفرد في العمل الذي يتفق مع مواهبه وعواطفه ليحقق كل ما يمكن أن يطمح إليه.

(ب) أن ترتبط المهمة المنوطة بالمنشأة بالمهمة الشخصيـــة لكل فرد فيها.

٣- يجب أن تهيئ المنشأة الظروف الثقافية والعملية التى تسمح للأفراد بالإنجاز وتسد حاجاتهم الأساسية -البدنية- والعاطفية والذهنية والمعنوية.

٤- ويتحتم على المنشأة أن تساند العاملين في تحقيق الإنجاز بتوفير التدريب المناسب وإتاحة الفرصة للنمو المهني والشخصي.

التجرد

لتكون مطورا عظيما للأفراد، تحتاج إلى أن تتخلص من النظرة الشخصية الضيقة

لأن قيادة الأفراد إلى تحقيق أقصى ما يستطيعون قد يعني أنهم قد يتجاوزنك.

فإذا لم تكن لديك ثقة بنفسك ونظرة إستراتيجية للنجاح، قد تجد نفسك مهدداً، أو منافساً للأفراد الذين تريد تطويرهم.

عليك أن تدرك أن تطوير القادة الذين يمكنهم أن يكونوا أعظم منك، يكون له تأثير دائم على العالم كله. وسيكون ذلك في رصيدك في الدنيا والآخرة.

سمات البيئة الصحية

- يهتم أفراد الفريق ببعضهم البعض
- يعرف أفراد الفريق ما هو المهم
- تواصل جيد بين أفراد الفريق
- ينمو أفراد الفريق معاً
- يضع أفراد الفريق مصالحهم الشخصية بعد مصلحة الفريق
- شفافية من الأعلى إلى الأسفل
- يتحمل أفراد الفريق المسؤولية ومستعدون لدفع الثمن
- كل فرد من أفراد الفريق له دورٌ واضحٌ يتناسب مع قدراته ومهاراته
- هناك انسجام بين أعضاء الفريق
- كل فرد يشعر بأهميته في الفريق بغض النظر عن موقعه

الممارسات الخمسة للقائد

- هذه الممارسات هي الفرق الجوهري بين القائد والمدير:
- النموذج القدوة
- إشاعة رؤية مشتركة
- مواجهة التحديات
- التمكين
- التشجيع

آليات تطوير القيادة

- التجربة: التعلّم عن طريق المحاولة والخطأ
- القدوة: التعلّم من مراقبة الآخرين
- التعليم: التعلّم من خلال التدريب الرسمي

والحمد لله رب العـــالـــمـــين