

عنوان الدورة التدريبية (كيف تكون قيادياً ناجحاً)

أ.م.د. زينة عبد الخالق عبد الرحمان / جامعة بغداد/ كلية الاعلام/ قسم العلاقات العامة

اليوم التدريبي الاول

أولاً: مفهوم القيادة :

القيادة هي عملية تفاعلية بين القائد والاتباع، يستخدم فيها القائد نفوذه وسلطته لإحداث التغيير المرغوب في سلوك الاتباع واتجاهاتهم وانتمائهم. القيادة تعتمد على رؤية القائد للمستقبل، وقدرته على إقناع الاتباع بضرورة تحقيق تلك الرؤية، وإلهامهم لبذل أفضل ما لديهم لإنجاز المهام المطلوبة.

ثانياً: أهمية القيادة :

تعد من أهم عوامل نجاح أي منظمة أو مجموعة أو فرد، فهي تساعد على:

١. تحديد الأهداف والخطط والإستراتيجيات بوضوح وتركيز.
٢. التغلب على التحديات والصعوبات والمخاطر بشجاعة وإبداع.
٣. التأثير على الآخرين بإيجابية وكسب ثقتهم ودعمهم.
٤. بناء علاقات قوية وصحية مع أفراد الفريق أو الأسرة أو المجتمع.
٥. تطوير قدرات ومهارات وثقافة الاتباع باستمرار.
٦. تحقيق إنجازات ونجاحات شخصية وجماعية.

ثالثاً: الأدوار الرئيسية القيادة:

هي الأعمال والواجبات التي يقوم بها القائد لتحقيق الأهداف المرسومة. حيث تختلف باختلاف نوع وطبيعة المنظمة والفريق والموقف، لكن بشكل عام تشمل ما يلي:

١. التخطيط: القائد مسؤول عن وضع الرؤية والخطة الاستراتيجية، ويشرف على عملية التخطيط لضمان تحقيق الأهداف.
٢. بناء العلاقات: القائد يحتاج إلى بناء علاقات رئيسية مع الأطراف المعنية، مثل المسؤولين والموردين والزبائن، لتعزيز التعاون وتحقيق الأهداف.
٣. تحفيز الفريق: من المهم أن يعمل القائد على تحفيز فريقه من خلال التقدير والتشجيع، مما يعزز الروح المعنوية ويزيد من الإنتاجية.
٤. حل المشكلات: القائد يجب أن يكون قادراً على تحليل وحل المشكلات المزمنة التي قد تعيق تقدم الفريق أو المنظمة.

٥. التطوير والتدريب: يتعين على القائد تطوير مهاراته ومهارات فريقه من خلال التعليم والتدريب المستمر.

٦. الإبداع: يجب على القائد أن يفتح آفاق جديدة للعمل، مما يتطلب التفكير الابتكاري والقدرة على تقديم حلول جديدة.

اليوم التدريبي الثاني

أولاً: القيادة بين الاكتساب و الوراثة:

القيادة ليست فطرية فقط بل هي أيضاً مكتسبة , و أن نسبة قليلة من الناس، تقدر بحوالي ٢%، قد يولدون بقيادة بالفطرة، مثل بعض الشخصيات التاريخية. ومع ذلك، فإن الغالبية العظمى من القادة (٩٦%) يكتسبون مهارات القيادة من خلال التعلم والتدريب.

لذا المهارات القيادية يمكن تطويرها عبر التعليم والتجربة، مما يعني أنه حتى الأشخاص الذين ليس لديهم صفات قيادية فطرية يمكنهم أن يصبحوا قادة فعالين من خلال التدريب والجهد. لذا، يشجع على تعلم القيادة وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق النجاح القيادي.

و أن بعضهم لا يمكن ان يملكها باي حال من الأحوال لا بالفطرة و لا بالاكتساب و نسبتهم (٢%) ,

ثانياً: سمات القائد:

السمات التي تميز القائد عن الآخرين وتمكنه من تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة تختلف باختلاف نوع وأسلوب القيادة، ولكن هناك بعض السمات المشتركة التي يجب أن يتحلى بها كل قائد، مثل:

١. الحزم : يعد من الصفات الأساسية للقائد الناجح، ويعكس القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وتنفيذها بثقة.

٢. الشجاعة: هي القدرة على مواجهة التحديات والمخاطر واتخاذ القرارات الصعبة بثقة وحكمة.

٣. الثبات الانفعالي: هي القدرة على ضبط المشاعر والانفعالات والرغبات والاندفاع، والتصرف بعقلانية ومسؤولية.

٤. الإحساس بالعدل: هي القدرة على التعامل مع الآخرين بموضوعية ونزاهة واحترام، وعدم التحيز أو التمييز أو التفضيل.

٥. الثبات في اتخاذ القرارات: هي القدرة على التمسك بالقرارات المتخذة بعد دراسة وتحليل

موضوعي، وعدم التراجع أو التغيير بسهولة.

٦. التعود على فعل أكثر من الآخرين: هي القدرة على إظهار المثابرة والجهد والإبداع في تنفيذ المهام، وأن يكون قائدًا بالمثال للآخرين.
٧. شخصية ممتعة: هي القدرة على جذب انتباه وإعجاب الآخرين بطريقة تحادثهم وسلوكهم، وأن يكون لديه حس فكاهي وروح مرحة.
٨. التعاطف والتفهم: هي القدرة على فهم مشاعر وحاجات وظروف الآخرين، وأن يكون لديه رحمة ومساندة لهم.
٩. التواصل الجيد: هي القدرة على التعبير عن الأفكار والآراء والتعليمات بوضوح وسهولة، وأن يكون لديه مهارات استماع وحوار وإقناع.
١٠. الاحترام: هي القدرة على تقدير قيمة وكرامة الآخرين، وأن يكون لديه احترام ذاتي وثقة بالنفس.
١١. الثقة مع التواضع: هي القدرة على الإيمان بالقدرات والإمكانات الذاتية، وأن يكون لديه توازن بين الثقة والتواضع، وأن لا يكون متكبرًا أو مغرورًا.
١٢. الحماس: هي القدرة على التفاني والشغف في العمل، وأن يكون لديه حافز داخلي وطاقة إيجابية، وأن ينشر الحماس بين التابع.
١٣. سعة الأفق: هي القدرة على رؤية الصورة الكبيرة، وأن يكون لديه رؤية استراتيجية وطموحات عالية، وأن يكون مستعدًا للتعلم من كل المصادر.
١٤. الدهاء وسعة الحيلة: هي القدرة على استخدام الموارد المتاحة بذكاء وإبداع، وأن يكون لديه حلول مبتكرة ومختلفة للمشاكل، وأن يكون قادرًا على التكيف مع المواقف المختلفة.
١٥. المعرفة والخبرة: هي القدرة على امتلاك مستوى عال من المعلومات والمهارات في مجال العمل، وأن يكون لديه خبرات سابقة ناجحة في القيادة، أو أن يستفيد من خبرات الآخرين.
١٦. القابلية والاستعداد للتغيير: هي القدرة على التجديد والتطور في ضوء التغيرات المستمرة في البيئة، وأن يكون مستعدًا لتغيير رأيه أو سياسته أو طريقته إذا كان ذلك في مصلحة العمل.

اليوم التدريبي الثالث

أولاً: انواع القيادة

هي التصنيفات المختلفة لأساليب ومهارات ومواقف القائد في توجيه وتحفيز وإدارة مجموعة من الأشخاص. انواع القيادة تختلف باختلاف المنظمة والمجموعة والهدف والموقف، لكن بشكل عام تشمل ما يلي:

- **القيادة التفويضية: (Laissez-Faire)** هي القيادة التي تسمح للاتباع باتخاذ القرارات والمبادرات بحرية، دون تدخل أو توجيه من القائد. هذه القيادة قد تكون فعالة مع المجموعات المؤهلة والمدربة والمتحمسة، لكنها قد تؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية والجودة والانضباط مع المجموعات غير المؤهلة أو المحتاجة إلى التوجيه.
- **القيادة التحويلية:** هي القيادة التي يسعى فيها القائد إلى تغيير المنظمة أو المجموعة نحو الأفضل، من خلال رسم رؤية واضحة وجذابة، وإلهام الاتباع بشغفه وثقافته، وإبراز قدراتهم وإبرام شراكات معهم. هذه القيادة قد تكون فعالة في تحقيق النجاح والتميز والتغيير الإيجابي، لكنها قد تتطلب جهداً ووقتاً كبيرين من القائد والاتباع.
- **القيادة المعاملية:** هي القيادة التي يركز فيها القائد على المعاملات أو التبادلات بينه وبين الاتباع، مثل تحديد المهام والمكافآت والعقوبات، ومراقبة الأداء وتقديم التغذية الراجعة. هذه القيادة قد تكون فعالة في ضمان استمرارية واستقرارية العمل، لكنها قد تفشل في تحفيز الاتباع على التطور والابتكار.

هذه بعض الانواع المشهورة، ولكن هناك أنواع أخرى مثل القيادة الخارجية، والخدمية، والفردية، والجماعية، وغيرها. كل نوع من هذه الانواع له مزايا وعيوب، ولا يوجد نوع أفضل من غيره بشكل مطلق، بل يعتمد ذلك على عوامل مختلفة مثل طبيعة المنظمة، وخصائص المجموعة، وأسلوب القائد، والظروف المحيطة. لذلك يجب على القائد أن يتمتع بالمرونة والتكيف لاختيار أسلوب القيادة المناسب لكل موقف.

ثانياً: عناصر القيادة

هي المكونات الأساسية التي تشكل عملية القيادة وتحدد نجاحها أو فشلها. عناصر القيادة تشمل ما يلي:

١. **القائد:** هو الشخص الذي يتولى مسؤولية توجيه وتحفيز وإدارة مجموعة من الأشخاص لتحقيق

هدف مشترك. القائد يجب أن يمتلك قدرات ومهارات عالية في التواصل، والتأثير، والتفكير

الاستراتيجي، وبناء العلاقات، وتغيير المعتقدات، وتنمية المواهب.

٢. **المتبوعون:** هم الأشخاص الذين يخضعون لسلطة وتأثير القائد، ويساهمون في تحقيق الأهداف المنشودة. المتبوعون يجب أن يكونوا مؤهلين ومدربين ومتحمسين للعمل، ويثقون بالقائد ويرضون عن أسلوبه، ويلتزمون بالقوانين والتعليمات، ويشاركون في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
٣. **الأهداف:** هي الغايات المرجو تحقيقها من خلال عملية القيادة، وهي تحدد مسار واتجاه العمل. الأهداف يجب أن تكون واضحة ومحددة وقابلة للقياس والتحقق، وتتفق مع رؤية ورسالة المنظمة أو المجموعة.
٤. **البيئة التنظيمية:** هي الوسط أو الإطار الذي تتم فيه عملية القيادة، وهو يشمل كل من الموارد والأنظمة، والإجراءات، والثقافة، والأخلاق، والعلاقات داخل المنظمة أو المجموعة. البيئة التنظيمية يجب أن تكون مُحفزة وداعمة لعملية القيادة، وتُسهّل التفاعل بين القائد والاتباع، وتُزيل أي عوائق أو صعوبات.
٥. **الأنشطة والعمليات:** هي كل ما يُمارسه القائد والمتبوعون من أعمالٍ وأنشطة لغاية تحقيق الأهداف المرجوة. الأنشطة والعمليات يجب أن تكون فعّالة وفاعلة، أي تحقق النتائج المطلوبة بأقل التكاليف والجهد والوقت، وتستند إلى خطط واضحة ومنهجية ومنطقية.

ثالثاً: أساليب القيادة

- لا يوجد أسلوب قيادة صحيح أو خطأ، بل يختلف أسلوب القيادة باختلاف شخصية القائد، وطبيعة المنظمة، وظروف الموقف. إلا أن هناك بعض التصنيفات الشائعة لأساليب القيادة، تستند إلى درجة تفاعل القائد مع الاتباع، ودرجة تمكينهم ومشاركتهم في عملية القيادة. بعض من هذه الأساليب هي:
- **القيادة التسلطية:** هي القيادة التي يتحكم فيها القائد بكل جوانب العمل، ويتخذ القرارات بمفرده دون استشارة الاتباع أو الأخذ بأرائهم. يتوقع القائد من الاتباع أن يطيعوا أوامرهم دون تسأؤل أو نقاش. هذا الأسلوب قد يكون فعالاً في حالات الطوارئ أو المشكلات الحرجة، لكنه قد يؤدي إلى خفض مستوى الدافعية والإبداع والولاء لدى الاتباع.
 - **القيادة الديمقراطية:** هي القيادة التي يشارك فيها القائد الاتباع في عملية اتخاذ القرارات، ويستمع إلى آرائهم واقتراحاتهم، ويراعي مصالحهم وحاجاتهم. يتوقع القائد من الاتباع أن يكونوا مسؤولين وملتزمين بالأهداف المشتركة. هذا الأسلوب قد يكون فعالاً في حالات تطلب التفكير الجماعي والابتكار والتغيير، لكنه قد يؤدي إلى بطء عملية اتخاذ القرارات أو نشوء صراعات بين الاتباع.

- **القيادة التحفيزية:** هي القيادة التي يحفز فيها القائد الاتباع لبذل أفضل ما لديهم، وتحقيق أهدافهم الشخصية والجماعية. يستخدم القائد التحفيز لزيادة ثقة وولاء وإنجاز الاتباع، من خلال تحديد أهدافهم للرؤية والغاية، وإشباع حاجاتهم وتطلعاتهم، وإعطائهم الملاحظات الإيجابية والبناءة، ومكافأتهم على أدائهم. هذا الأسلوب قد يكون فعالاً في حالات تطلب التغلب على التحديات والصعوبات، لكنه قد يؤدي إلى تحميل الاتباع بضغوط أو توقعات غير واقعية.
- **القيادة الخادمة:** هي القيادة التي يخدم فيها القائد الاتباع، ويضع مصلحتهم فوق مصلحته، ويسعى لتلبية احتياجاتهم وتطوير قدراتهم. يستخدم القائد الخادم قيمه وأخلاقه لإرشاد الاتباع، ويشاركهم في اتخاذ القرارات، ويدعمهم في تحقيق أهدافهم. هذا الأسلوب قد يكون فعالاً في حالات تطلب بناء ثقافة تعاونية وديمقراطية، لكنه قد يؤدي إلى نقص في السلطة أو السيطرة على الموقف.