

القيادة الملهمه وفق رؤية رائدة

أنت قائد

ورقة عمل مقدمة لملتقى

تحقيق الرؤية الإلكتروني الأول

المنعقد في zoom عن بعد

تنظيم أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات

في ١٩ - ٢٨ / ١٠ / ١٤٤١ هـ

الموافق

١١ - ٢٠ / يونيو / ٢٠٢٠ م

الورقة السابعة

تحت شعار (مجتمع مترابط رغم التحديات)

محور الأوراق

القيادة الملهمه وفق رؤية جديدة

د. علي بن عيسى الزهراني

٢٥ / ١٠ / ١٤٤١ هـ

مدير الجلسة

الأستاذة: أمل الشريف

مقدمة:

إن الحمد لله القائل ﴿وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا﴾ [الفرقان: ٧٤] نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ به من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له. وأشهد ألا اله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمدا عبده ورسوله، إمام الناس أجمعين؛ ومعلم المعلمين، وقُدوة المربين، ونبراس الفاتحين، المبعوث رحمة للعالمين. مثالٌ يُحتذى به من كل راعٍ يرجو الله واليوم الآخر، رب الأسرة في أسرته، والتاجر في متجره، والطبيب في عيادته، والقائد في أتباعه... فما من مسلمٍ إلا وهو قدوته.

فعليه وعلى آله وصحبه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.



وذلك ضمن عنوان الملتقى:

القيادة الملهمة وفق رؤية رائدة

وعندما دُعيت لهذا الملتقى، واطلعت على أهدافه، والغاية منه، رغبت في المشاركة فيه، وزادني شوقاً إلى ذلك الأسماء اللامعة التي شرف بها الملتقى.

عندها سألت نفسي سؤالاً ولعل كل مشارك تساءل مثلي: لماذا الملتقى؟

فجاءت الإجابة حالاً: من أجل تحقيق الرؤية.

فتبادر لذهني سؤال آخر: ولماذا الرؤية؟!!!

فتسارعت الإجابات منهمة من أجل: الرقي – التقدم – التطوير – مواكبة الحضارات – الفوز بالمقدمة...

ثم بادرنى سؤال ثالث: من القائد الملهم؟ ومن يصنعه؟

فحرت في الإجابة على جزئه الأخير؛ (من يصنعه؟) أو من هو المستهدف من الملتقى؟ وهل سيحضره!!؟

وكيف ستكون الإجابة من الحضور لو طرحت عليهم الأسئلة التالية: -

- هل الأولوية في التدريب والتعليم والملتقيات والمؤتمرات أن يستهدف بها خريجي المرحلة الثانوية من أجل إعدادهم لقيادة ملهمة؟ أم يستهدف بها خريجي الجامعة لمواجهة الحياة العملية بروح القائد الملهم!!؟ وأيها أحق بالصناعة والإعداد!!؟
- أم الأولوية لطلاب التعليم العام (ابتدائي - متوسط - ثانوي) أم للمدراء والموظفين ومنهم على رأس العمل من القيادات؟
- أم أن الأولوية لفئة مختلفة عما سبق؟ وهي خبيئتي لكم في هذه الورقة أفصح عنها في حينها.

ولعلي في الورقات القادمة أبين وجهة نظري، وما أتوقعه صواباً حول التعليم والتدريب والاعداد لصناعة القائد الملهم من الفئة التي أرشح ان تكون الأولوية لها، وفائدة ذلك للمجتمع، وما الإستراتيجية الأفضل للوصول إلى موارد بشرية وكوادر متخصصة ومبدعة لتتحلى بقيادة ملهمة لتحقيق رؤية رائدة سامية تسمو بنا في عشرين. سائل الله العون والتوفيق والسداد، راجياً منه سبحانه قبول هذا العمل ومباركته، مستأنساً برأي الإخوة والأخوات المشاركين في الملتقى، من الخبراء والمدرّبين وأصحاب التجارب الناجحة.

وصلّى الله وسلم وبارك على محمد وآله وصحبه

وقفة تأمل:

الاهتمام بالموارد البشرية إعداداً وتنميةً وتطويراً هو نهوضٌ بالمجتمع ورقي بالأمة وسباق مع الزمن ومزاحمة على الناصية.

ويأتي ذلك الاهتمام في صور عدة؛ من بينها الاهتمام بتدريب تلك الموارد البشرية على أن تكون فاعلة معطاءة تواكب التقدم الحضاري وتنشبت بالثوابت من ماضيها، وتتحلى بأكمل الصفات، وتتخلق بأحلى الأخلاق وأجملها.

ومن أهم الموارد البشرية خصوصية – وأرى أن الاعتناء بها في هذا الجانب يوفر جهداً كبيراً ووقتاً طويلاً ويعطي ثماراً يانعة – هم فلذات الأكباد، حيث إنهم هم لبنات المجتمع، وهم السواعد العاملة وهم الثروة الحقيقية للأمة، وهم الركن المهم مستقبلاً في أي مؤسسة اجتماعية ومنشأة اقتصادية ومنظمة حكومية أو أهلية يقوم عليها بناء المجتمع وتحقيق رغباته وأهدافه^١.

فالذي نلاحظه أن خريج الجامعة أو المعهد المتخصص، إذا تسلم عملاً، فإن إدارة ذلك العمل تبدأ معه مشوار التدريب إذا كانت تحرص على جودة منسوبيها، وكانت ترغب في أن يتحلى بمزايا وأخلاقيات وفنون تنعكس على المنشأة، وترضي العملاء.

ولو أن هذه المهارات التي يحتاج إليها الموظف الجديد -خريج الجامعة- في صلب التخصص، أو كانت على علم جديد في المهنة، أو كانت في سياسة المنشأة، لكان الأمر مقبولاً ومستساغاً. لكن كون هذه الدورات في فن التعامل مع الآخرين واحترام الغير، وإدارة الوقت وأهميته، وفن الحوار والتحدث.. الخ؛ مما كان واجباً تعلمه منذ الطفولة وقبل دخول المدرسة، وطوال مراحل التعليم العام. فإن هذا مالا يقبل ومالا ينبغي أن يكون. وإلا ما فائدة العمر الذي قضاه هذا الخريج إن لم يكن يتقن ويحسن تلك المهارات؟ ماذا تعلم إذا؟ وماذا كسب في حياته التعليمية؟

والهدف من التدريب هو إحداث التغيير إما من خلال الإبداع أو من خلال التحسين المستمر والتطوير. فالمهارات التي خدمت الأجيال السابقة لا شك أنها قاصرة على خدمة الجيل الحاضر، لذا كان البحث عن مهارات جديدة وتطوير المهارات السابقة مطلباً يحققه التدريب الفعال.

^١ صناعة التدريب لتنمية الموارد البشرية في التعليم العام، علي بن عيسى الزهراني، ١٤٢٦هـ بحث مقدم لدرجة الدكتوراه. " بنصرف "

وحتى يؤتي ثماره يأتي متوافقا مع التعريف العلمي " التدريب هو نقل معرفة ومهارات محددة الأهداف وقابلة للقياس"^٢

ولو تأملنا كيف نتعامل مع وظائفنا – ما هي أدوارنا في المجتمع – ما مساهمتنا في تحقيق هدف أمتنا **﴿كنتم خير أمة أخرجت للناس﴾** [آل عمران: ١١٠].

نقضي ثماني ساعات في مكاتبنا، فكم هي دقائق إنتاجنا؟!
ما الذي أنت عليه هذا اليوم؟ هل تتصور كيف ستكون بعد عام من هذا اليوم؟
قليل منا، بل أقل القليل يجيب على هذا السؤال إجابة ايجابية.
فهل يا ترى سينسحب الحال على أبنائنا أم أن لنا خطة تجاههم فلا يكونوا في الحيرة التي نحن فيها.

نفخر يوما من الدهر ونحن نترنم ونقول: يا بني أنت خير مني اليوم

وينشأ ناشئ الفتيان فينا *** على ما كان عوده أبوه
فهل لدينا الرغبة في أن نبدأ الخطوة الأولى مع أنفسنا أولا. كي نكون لنا شئنا قدوة في التغيير؟
تنظيم أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات
لا شك أن الإجابة بلى. القيادة المهمة وفق رؤية رائدة
ولكن هل تكفي الرغبة؟ أم أنها تحتاج إلى عمل؟ تحتاج إلى الخطوة الأولى وكما يُقال
الخطوة الأولى نصف الطريق^٣.

نافذة على الحاضر:

لقد من الله علينا وانعم بنعم لا نحصيها، وفتح علينا من كنوزه ما نعجز عن شكره، وهيء لنا من الأسباب والسنن الإلهية الكثير والكثير في هذا الزمان، بعد أن كنا بالأمس القريب حفاة عراة جهالا؛ لا أمن ولا إيمان، ولا غنى ولا صحة، لا علم ولا معرفة، لا مدنية ولا حضارة.
فوحّد الله أرجاء هذه البلاد، وجمع شتاتها، بعد أن سخر الله لها قادة محظوظون أجرى الخير على أيديهم، وأكرمهم وشرفهم بأن جعلوا كتابه دستورَ هذا الكيان الموحد، وسنة نبيه مشعل دربهم.

^٢ مايك ولز، إدارة عملية التدريب، ط ١٤٢٦ هـ ن معهد الإدارة العامة. ص ٤١

^٣ صناعة التدريب، مرجع سابق.

^٤ صناعة التدريب، مرجع سابق.

واليوم الكل يطمع في خير اتنا، والكل يربح من قربنا والتعامل معنا، والكل يجني الثمار من غرسنا.

فهل أحسنا استغلال هذه السنين السمان الخضر بعد أن أخرجنا الله من السنين العجاف الشداد؟

هل هيأنا أنفسنا على استقبال الدورة القادمة – أبعدنا الله – من السنين العجاف وهي سنة الله إذ جعل هذه الحياة دول.

هل استثمرنا المورد الذي لا ينضب إلى قيام الساعة؟

هل استثمرنا الثروة الحقيقة التي لا تنقطع؟

هل استثمرنا أغلى ما نملك؟ ألا وهم أبناؤنا وشبابنا وفتياتنا.

هل تربيتنا لأبنائنا تحقق منهم أمل الأمة؟

أم أنا وكلنا بهم من ليسوا لهم بحافظين!

ليس اليتيم من انتهى أبواه من *** هم الحياة وخلفاه ذليلاً
تنظيم أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات
تحقيق الرؤية الإلكتروني الأول
ملتقى
إن اليتيم هو الذي تلقى له *** أما تخلت أو أباً مشغولاً

وهل مدارسنا تُخرج جيل النصر والتمكين؟

هل تُخرج لنا جيلاً يستتب التقنية ولا يستوردها؟

هل جامعتنا تُخرج لنا علماء أم دهماء؟!

هلا تخرج لنا باحثين عن الحقيقة أم باحثين عن الوظيفة؟!

إن كانت الإجابة إيجابية فهل من مزيد، وإن كانت الأخرى فهل من تغيير؟

لست متشائماً، بل شديد التفاؤل. إلا أنني أشعر بالمشكلة، وأرى الحل قريباً جداً، ولعلنا نسمع

في توصيات ملتقانا هذا حلاً عملياً قابلة للتنفيذ، مضمونة النتائج، إن شاء الله.

وأخيراً نافذة على المستقبل:

المستقبل واعد؛ واعد بالمفاجآت واعد بنقلة جذرية في التقنيات، واعد بجيل يواجه

الصعاب، وصعاب تواجه الأجيال، فتسارع التقنية وتقارب المسافات وتنافس القوى واستحداث

ما لم يكن في الحسابان وغير ذلك يتطلب جيلا فريدا، جيلا واعداء قائدا صامدا متمكنا متكيفا مواكبا.

ولعلنا نحن الآن قد وضعنا أقدامنا في بداية الطريق الصحيح، وصوبنا أبصارنا نحو الغاية الكبرى، رؤية رائدة، ينالها قائد ملهم، نحن من يصنعه.
ومن سار على الدرب وصل ... وطريق الألف ميل يبدأ بخطوة.

الأركان الأربعة التي تتربع عليها صناعة القائد:

إذا نحن قصدنا بصناعة القائد هي إعداد أجيال المستقبل إعدادا متكاملا وتهيئتهم لمواكبة التقدم التقني والمعلوماتي بحيث نخرج من التعليم العام ثروة بشرية تستنبت التقنية، وتحسن استثمار بقية الموارد، وتكون مسلحة بالعلم والمعرفة والتجربة والتفكير والإبداع وحسن المعتقد والخلق والانتماء. عندها نحتاج أن نؤسس الدعائم الأربع أو الأركان الأربع التي تتربع عليها العملية التربوية الواعدة وتلك الدعائم هي:



تحقيق الرؤية الإلكتروني الأول

١. التعليم.

وهو كل ما يقدم لفلذات الأكباد من معلومات ومعارف وحقائق ونظريات وفنون

القيادة الملهمة وفق رؤية رائدة

وآداب بعنوان

٢. النشاط.

كل ما يمارسه فلذة الكبد برغبته تلبية لحاجاته ومراعاة لميوله وكشفاً لمواهبه وصقلاً لشخصيته، من أجل إن يتحول التعليم إلى سلوك.

وبذلك يعد النشاط ترجمة للتعليم وجعل ما تعلمه خلقاً وسلوكاً ومهارة وتطبيقاً عملياً.

٣. النظام.

وهو جميع التعليمات والضوابط التي تفرضها البيئة الأسرية على أفرادها من بنين وبنات سواء كانت حاجة ماسة أو فقط بهدف تربيته على احترام الأنظمة والقوانين ومعرفة مالهم من حقوق وما عليهم من واجبات، والتلذذ بإتباع النظام والتقيد بالتعليمات واعتبار ذلك مؤشراً لدرجة الوعي والفهم. وإدراك إن ذلك لحفظ حقوقه وحقوق الآخرين، والوالدي أولى من يتقيد بتلك التعليمات والضوابط ويحترمها.

٤. التدريب.

نوع من التعليم بالمراس واللعب الترفيهي والقائم على التعليم بالمشروعات، يجمع بين تقديم المادة العلمية وتطبيقها، وتحويلها إلى مهارة وممارستها عن قناعة، في إطار أنظمة والتزامات وتعاليم ومساحات محددة مسبقا ما كان منها مقيدا وما كان منها مفتوحا. فيقدم تجارب وحصاد السنين في وقت وجيز ليبدأ المتدرب حيث انتهى المدرب، فلا يسمع ويرى فحسب؛ بل يمارس ويطبق ويتفاعل ويجرب.

ونحن بصدد الحديث عن صناعة جيلٍ واعدٍ إن شاء الله من أجل: -

أن نخرج جيلا يبدع في الحياة؛ فنكون خير أمة أخرجت للناس، فيتحقق لنا بذلك: -

• القيام بأمر الله والفوز بالجنة.

• حياة سعيدة مستقرة مليئة بالإنتاج.

• نجاح متزن في سائر مناحي الحياة.

• تخليد الذكر واستمرار العمل وتزايد الأجر.

• إعدادهم للمستقبل البعيد ٢٠٢٠-١٠٠ سنة الاستشارات



القيادة المهمة وفق رؤية رائدة

بمعنوان

الأسرة وصناعة الطفل القائد

صناعة القائد: -

القيادة صناعة كأي نوع من أنواع الصناعات في حياتنا، فهي تتكون من مواد خام تدخل في آلات التصنيع، ثم تتم عملية الإنتاج، فيخرج لنا منتجاً بمواصفات تتناسب مع جودة المادة الخام، وقوة الآلات وسلامتها، تماماً كما يقول الشاعر:

وخيرُ الصناعات صنع الرجال فهم أسُّ نهضتنا والعمادُ
على الدين والعلم تبنى النفوس وبالجد صرح المعالي يشاد

إنَّ الاهتمام المستمر بتدريب الصّف الثاني للقيادة في المنظمات لَمِنْ أهمّ أولويّات القيادة **فالقائد الفعّال: -** هو الذي حوله قادة، لذا نرى الرسول القائد محمد – صلى الله عليه وسلم- كان حوله قادة أمثال أبي بكر، وعمر، وعثمان، وعلي، وخالد بن الوليد، وسعد بن أبي وقاص وغيرهم رضي الله عنهم أجمعين....

والقائد الفعّال: - هو الذي يصنع القادة، وهو الذي يضع كل شخص فيما يناسبه، وهو الذي يؤدي دوره على أكمل وجه سواء كان قائداً أو كان تابعاً **فالقائد الفعّال: -** هو الذي يحسن ان يكون تابعا كما يحسن أن يكون قائداً، وفي كلتا الحالتين هو قائد.

الجوانب الاساسية لصناعة قادة المستقبل: -

١- **الجانب النفسي:** وهو ما يتعلق بالصّفات والسّمات الذاتيّة للأفراد، والتي يجب أن تُراعى في البرامج التدريبية.

٢- **الجانب الفني:** وهو ما يتعلّق بالمهارات والقدرات الذاتيّة للأفراد.

٣- **الجانب الاجتماعي:** وهو ما يتعلّق بالقدرة الاتصاليّة مع النفس والآخرين وفنون العلاقات.

المام الأسرة بهذه الجوانب ومراعاتها في تربية الفرد واعداده، وتلبية احتياجاته في جوانبه المختلفة يصنع لنا قائداً فذاً ملك خصائص القائد الملهم.

من فنون القيادة.

عندما تدرك الأسرة فنون القيادة، وتدرك ما على القائد ان يتحلى به من تلك الفنون ليتسنى زمام المبادرة ويكون ملهما لجيله واتباعه وفريق عمله، ومساهما في القيادة الجمعية منتحيا عن القيادة الفردية.

عندها تعلمه وتدربه وتغرس فيه هذه الصفات والأخلاق والمهارات والفنون، فيكون قائدا تلقائيا بما يحمله من جوانب تؤهله للتصدر والبذل والعطاء والتأثير.

ومن هذه الفنون ما يلي: -

١. فن إصدار الأوامر:

الغاية من اصدار الأمر هو تكليف المأمور بمهمة يتشرف بتنفيذها ويفخر بثقتنا فيه، ويحرص على النجاح والتميز، لذا الترغيب في المهمة والتحفيز والثناء عوامل مساعدة لبناء شخصيته.

٢. فن الاتصال:

نحن أحوج ما نكون إلى دورة موسعة عن فن الاتصال قبل الشروع في الحديث عن القيادة. من أهم مهارات الاتصال: الإنصات حيث يعد الإصغاء لأفراد الأسرة وإعلامهم بما يدور أفضل الطرق لإغلاق فجوة الالتزام ولجعلهم يشعرون بالانتماء.

تضمنت إحدى الدراسات الحديثة قواعد للاتصال الناجح أدرجتها تحت الكلمة الإنجليزية (Human Touch) أي اللمسة الإنسانية على النحو التالي:

H: Hear Him.	استمع إليه
U: Understand his feeling	احترم شعوره
M: Motivate his desire	حرك رغبته
A: Appreciate his efforts	قدر مجهوده
N: News Him	مده بالأخبار
T: Train Him	دربه
O: Open his eyes.	أرشده
U: Understand his uniqueness.	تفهم تفرد
C: Contact Him.	اتصل به
H: Honour Him.	أكرمه

٣. فن التأنيب:

اعط الملاحظة الضرورية دون تأخير، ولتكن بنعمة هادئة رزينة.
أنب ولكن بعد تحري الحقيقة كاملة بملاستها، وتجنب إثارة الجروح السابقة.
التأنيب الذي لا يتناسب مع الخطأ يعطي نتيجة عكسية.
أسأل: ما الواجب عليه فعلة لتجنب هذا الخطأ مستقبلاً.

٤. فن معالجة التذمرات:

تجنب الأوضاع التي تخلق المشكلات.
استقبل الشاكي بالترحاب واستمع إليه ولا ترفض الشكوى مباشرة، ثم استمع إلى وجهة النظر الأخرى.

إذا قررت فعل شيء فأفعله، وإلا وضح للشاكي أسباب حفظ شكواه.

٥. فن المكافأة والتشجيع:

اثن على الأعمال الناجحة، واعترف بإنجازات الأفراد، وشجع معاونيك دوماً.
عاملهم كخبراء فيما يتقنونه، وتقبل أفكارهم التجديدية.
لا بد من توطيد "ثقافة الإشادة" داخل مؤسستك.
كلف المتميزين بأعمال أهم ومسؤوليات أعلى.
تذكر أنه كم من عبقریات رائعة تحطمت لأنها لم تجد في اللحظة الملائمة رئيساً صالحاً يثني بعدل ويشجع بتعقل ويهتم بطريقة تذكي نار الحماسة.

٦. فن المراقبة:

إن الأمر شيء واحد، ولكن التنفيذ كل شيء، ولا تظهر صفات القائد ومقدرته إلا عند مراقبة التنفيذ.

على القائد أن يعترف بالأعمال الحسنة، وعليه أن لا يتردد بتوجيه الانتباه نحو الأخطاء.
إن الاحتكاك مع الحقيقة بكل محاسنها ومساوئها يعطي القائد فكرة صحيحة أفضل من مئات التقارير.

٧. فن المعاقبة:

لتكن العقوبة متناسبة مع الذنب والمذنب والظروف المحيطة.
لا تركز المعاقبين في عمل واحد، فالاجتماع يولد القوة، وقوة الشر هدامة.
لا تعاقب الرئيس أمام مروضيه حتى لا ينهار مبدأ السلطة وتتحطم سلسلة القيادة.

لا تناقش مشاغباً أمام الآخرين.

من العقوبة تغيير نوع العمل، اللوم، ترك استثارة المعاقب.. الخ.

٨. فن التعاون مع القادة الآخرين:

تذكر أن غاية العمل ليست لخدمة أشخاص أو أغراض تافهة وإنما لخدمة مثل عليا يتقاسم

الجميع متاعب تحقيقها.

لا بد من وجود رغبة كبيرة في التفاهم المشترك.

ليكن نقدك لغيرك من القادة لبقاً في لفظه بناء في غايته.

لا يكن همك مراقبة أخطاء الآخرين فسوف يضيع عملك.

لا تترك مجالاً لتفاقم سوء التفاهم على دقائق بسيطة ما دامت الفكرة العامة مشتركة.

خصائص القائد:-

١. خصائص ذاتية "فطرية": كالتفكير والتخطيط والإبداع والقدرة على التصور.

٢. مهارات إنسانية "اجتماعية": كالعلاقات والاتصال والتحفيز.

٣. مهارات فنية "تخصصية": كحل المشكلات واتخاذ القرارات.

الصفات القيادية: أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات

معرفة الأسر بالصفات القيادية التي لا يمكن الاستغناء عنها، وغرسها في الابن وتبشئته عليها، تؤهله لقيادة ملهمة واعدة دون عناء. ومن بين تلك الصفات ما يلي: -

١. الرؤية المرشدة

٢. الهدوء وضبط النفس.

٣. الإيمان بالمهمة.

٤. الشعور بالسلطة.

٥. البداهة والمبادرة وأخذ القرار.

٦. الانضباط.

٧. الفعالية.

٨. التوازن بين مكونات الشخصية واحتياجاتها (العقل، الجسد، العاطفة، الروح)

٩. المهارة في التعامل مع الناس (الفهم والاتصال، التأثير، التحفيز، بناء العلاقات)

١٠. معرفة الرجال

١١. حسن الخلق (التواضع. الدماثة والعطف. طيبة القلب. احترام الكائن البشري).

١٢. الواقعية.

١٣. الحزم.

١٤. العدل.

١٥. إعطاء المثل.

١٦. المعرفة.

١٧. التنبؤ.

مثال لتحليل وعلاج مشكلة ضعف القيادة.

التعريف والتشخيص: ضعف التأثير في سلوك مجموعة بشرية لتحقيق هدف محدد.

١. المظاهر:

- انعدام الانضباط في المجموعة.
- التردد والخوف من التوجيه.
- ضعف مستوى الطاعة.
- عدم تحقق الأهداف بدرجة مقبولة، أو تحققها بزمان غير مقبول.
- بقاء الصفات السلبية في الأفراد وزيادتها.
- ضعف التفاعل مع أنشطة المؤسسة.
- تنظم أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات
- عدم الاستماع لوجهات النظر الأخرى.
- بقاء المجموعة من غير نمو (كمّاً وكيفاً).

٢. الأسباب:

- تأثير تربية الأبوين في صياغة الشخصية.
- تأثير البيئة المحيطة والمدرسة.
- عدم الاقتناع بالأهداف الموضوعية.
- عدم حب العمل المكلف به، وعدم إتقانه.
- عدم وجود قيادات سابقة كقدوة.
- غياب الحوافز عن نشاطات المؤسسة.
- تراكم الأخطاء دون التبليغ عنها.
- التسرع في تكليفه قبل إعداده.

٣. العلاج:

- الاستماع لوجهات النظر المختلفة.
- اتخاذ القرار جماعياً.

- كسب الأفراد وكسب ثقتهم.
- التعرف على مزايا الأفراد واستثمار طاقاتهم.
- اللقاء الفردي والمصارحة في جو من الطمأنينة.
- الاحتكاك بالقياديين والاستفادة من خبراتهم.
- المتابعة الجيدة والمستمرة للتكاليف.
- اعتماد مبدأ الحوافز والتقدير للأفراد.
- تربية جيل ثان من القادة.
- وضع البدائل في كل تكليف وبرنامج.

مزلق القيادة.

الحذر من الوقوع في مزلق القيادة هو دور الأسرة أثناء التربية والتدريب وتبادل الأدوار، وعليها في حال وقوع شيء من هذا معالجته بالطريقة السالفة الذكر، ومن تلك المزلق ما يلي:

- الاستبداد.
- التفريط.
- الكبر والعجب ورفض النقد.
- تنظيم أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات
- غياب الهدف عن الذهن وبعثرة الأولويات.
- مخالفة الفعل للقول.
- القيادة المهمة وفق رؤية رائدة
- الاستئثار بشيء دون الأفراد.
- تعيين نائب ضعيف.
- ضياع معالم القدوة من شخصيته القائد.
- التوقف عن تنمية المواهب وتجديد المعارف الشخصية بحجة علو المرتبة .
- الإقليمية.
- الانسياق الدائم مع رغبات الأفراد والانقياد لهم.
- التمرد على الرئيس .

الطفل القائد:-

من صفات القائد التي يتحلى بها، والتي على الأسرة تنميتها وغرسها والتشجيع عليها ما يلي:

- الذكاء: الذي يتمتع به الطفل.
- الجدية: فالطفل الذي دائما ما يلعب وما عنده جدية ووقت للقراءة والتعلم فان فرصته للقيادة تكون اقل.

- التوازن: بان يكون للطفل وقت للعب ووقت للقراءة.
- الجرأة: فالطفل الذي يخجل تكون فرصته في القيادة اقل.
- الاطفال الذين نشأوا في بيوت قادة او بيوت حكام او علماء او تجار او سياسيين او عسكريين تكون فرصتهم في القيادة اكبر.

نصائح لصنع طفل قائد: -

١. بعد هذا العرض يسهل على الاب والام ان يزرعا هذه الصفات في الطفل ويكون الاهدل والمربون قدوة للأطفال في كل شيء وأن يتسموا بهذه الصفات حتى يمشي الاطفال على خطاهم.
٢. تشجيع الاهد للطفل دوماً بإعطائه الثقة بنفسه والثناء على كل شيء جيد يفعله.
٣. مساعدته على فهم معاني القيادة الحقيقية وعدم استخدامها كلفظ فقط او كصورة وان يشعروا بأهميتهم في الاسرة والمجتمع.
٤. تربية الطفل على الدين والقرآن وتعريفه بنماذج مشرفة من الأنبياء عليهم السلام والصحابه الذين تميزوا وبرزوا فهم خير اسوة وقدوة ومثل.
٥. عدم استخدام اسلوب القسوة مع الطفل وانتقاده باستمرار وعدم معاملته بحنان واحتواء كاف؛ لأنه يؤثر على شخصيته ويصبح امرا صعبا فلا يصبح شخصا متوازنا وقياديا وناجحا.
٦. تحميل الطفل المسؤولية من الصغر وجعله يمارس هوايات يبدع فيها ويربها لأهله ويرى مدى انبهارهم بنجاحاته ويجعله واثقا من نفسه.
٧. ان يلاحظ الاهد اذا كان الطفل يتخذ من العنف والبلطجة وإيذاء الآخرين سواء من اخوته او زملائه في المدرسة وسيلة للتعبير عن قيادته فهذا لا يجعله قائد بالعنف ولكن القيادة هي الصفات التي وضحناها في السابق.
٨. المدرسة لها دور كبير في تكوين شخصية قيادية للأطفال من جذورها الأولى وتعمل على كشف القابليات القيادية لدى الاطفال وتمرينهم على قيادة الجماعة وتوجيهها.
٩. العمل على مراقبة الطفل والناشئ والحذر من ان يقع في الغرور والتعالي نتيجة نجاحه، او شعوره بالتفوق بسبب ما يقوم به من أعمال لئلا تنشأ لديه عقدة الكبرياء والتعالي بدلاً من شعوره بالقيادة.

١٠. نقطة مهمة يخطئ في فهمها كثير من الاهل وهي ان الطفل ذا الذكاء العالي يجب ان يكون من ذوي الدرجات العالية في الدراسة وتقول ان هذا خاطئ، صحيح ان هناك علاقة بين الذكاء العقلي والتحصيل الدراسي لكنهما لا يصنعان من الشخص انسانا ناجحا وقائدا ولكن الذكاء العاطفي الوجداني يصنع منه القائد وهو اقوى من الذكاء العقلي ومثال على ذلك عباقرة البشرية مثل؛ اينشتاين ودافنشي وإديسون طردوا من المدرسة وقيل عنهم اغبياء ولكنهم كانوا عباقرة في حياتهم وأصبحوا من القادة.

١١. ان يجعل الاهل البيت جو منافسة فالأطفال والشباب يحبون التحدي والقائد متحد اكبر فالمطلوب مساعدة الأولاد على تحقيق الاهداف، وإعطاؤهم الفرص في اختيار ما يحبون، وقدرتهم على التحمل والصبر والإصرار على الحق وتكون لهم آراء خاصة نتبناها كأولياء أمور قبل الآخرين فنقوي الجانب القيادي من البيت.

كيف نركز على الطفل في السنوات الأولى ليصبح قائدا؟

إن تربية الطفل المثالي والنموذجي حلم بعيد المنال ولكن على الانسان ان يبذل كل ما يستطيع وان يجعل لطفله بيئة صالحة يعيش فيها ويعوده على الصفات الحسنة والايجابية عموماً، وجعله ناجحا في امر او اكثر وإيجاد جو من الصداقات الصحية له، واستثمار سنوات الطفولة الأولى في تعليمه المهارات اللازمة في بناء شخصيته وتدريبه على مواهب مختلفة فكلما كانت طفولته زاخرة بكل ما هو مميز ومليئة بالحب والحنان والمتابعة وإشراف واع من الأهل كان الطفل صاحب شخصية قيادية متوازنة يتأثر ويؤثر في الآخرين بإيجابية "وما نزرعه اليوم نحصد غدا".

١. ان ٩٠ % من شخصية الطفل (القيم – العادات – المهارات ...) تتشكل في السنوات السد-٧ بع الأولى؛ حيث تتشكل عند الطفل المفهوم الذاتي الذي فيه التقبل والإدراك والقيم ومن اهم سنوات عمر الانسان على الاطلاق.

٢. الطفل لديه المقومات في السد-٧ بع السنوات الأولى فله حبه الفضول والاكتشاف وكثرة الحركة تعبر عن هذه الرغبة أنه يريد ان يتعلم اشياء كثيرة ولديه القرار؛ لأنه يريد ان يعتمد على نفسه ويتعلم اشياء جديدة وتوقعات الطفل كلها إيجابية.

٣. ان مهارة قوة الاستقلال والاعتماد على الذات تبدأ في السنتين الأوليين من عمر الطفل فهو يريد ان يأكل بمفرده، ويلبس بمفرده دون مساعدة وهذه بدايات تشكيل مهارة وهي الاعتماد على الذات.

٤. مهارة حل المشكلات التي تواجهه دون تردد بأي وسيلة كانت دون الاعتماد على الآخرين فبعض الآباء يخطئون حينما يركزون على أشياء يمكن تعلمها من السبع سنوات الأولى مثل الحفظ فلا تشدد عليه كثيراً، لأن التركيز الأساس يجب أن يكون على تعلم المهارات ففي هذا السن يتعلم الكثير منها، ومن هذه المهارات التي تصنع القائد الناجح منذ الصغر:

- الشجاعة
- القدرة على اتخاذ القرار
- الثقة بالنفس
- الصورة الايجابية عن النفس والتقبل الذاتي.

٥. من المهم ابعاد الطفل قدر المستطاع عن العاب الكمبيوتر و"البلاي ستيشن" لأنها تعلم الطفل الاتكالية والسهولة في الحياة فكل شيء بضغطة زر، وكذلك تؤصل العنف والإحباط الذاتي فهذه الالعاب اخطر من التلفزيون، فعلينا ان ننمي الهوايات لدى الطفل مثل الرسم، الفك والتركيب، النادي العلمي، التعامل مع الآخرين، منافسة الآخرين فهي التي تنمي في الطفل حب القيادة ويصبح قائد منذ الصغر.

٦. المرحلة العمرية من ٧-١٨ سنة تتشكل فيها ١٠٪ من شخصية الانسان وهي ليست قليلة ففيها اعادة تشكيل شخصية الطفل عن طريق الاقناع واللين والتفاهم، وقوة اتخاذ القرار، وقيمة الوقت.

٧. اعطاء الشاب فرصة اختيار التخصص المناسب له بما يتلاءم وطبيعته الشخصية وماذا يحب ان يدرس وليس الحق للأهل في اختيار ما يريدون.

هل القيادة موروثة أم مكتسبة؟ ثلاثة آراء.

- (١) القيادة بالوراثة من الطفولة المبكرة.
- (٢) القيادة بالتعلم والخبرة العملية.
- (٣) القيادة تعتمد على الثقافة السائدة للمنظمة.
 - ثقافة تشجع المواهب القيادية.
 - ثقافة لا تشجع.

القيادة علم وفن، فهي إذن قابلة للتعلم؛ وتؤثر في تعلمها هذه العوامل:

- (١) الفطرة والطفولة المبكرة.
- (٢) التعليم .

٣) التدريب الموجه.

٤) التجريب.

٥) الفضل.

وأخيراً.. فإن عملية تعليم القيادة عملية طويلة وتستمر بخطوات كثيرة تشمل:

- الوراثة وخبرات الطفولة المبكرة توفر الميل للقيادة.
- الفنون والعلوم تصنع الأساس العريض للمعرفة.
- الخبرة توفر الحكمة التي تأتي من تحول المعرفة إلى تطبيق واقعي.
- التدريب يصقل السلوك في مجالات محددة مثل فن الاتصال



التوصيات:-

لعلي في هذه الأسطر وبعد عرض ما سبق اخلص إلى عدد من التوصيات:

- ١- الأبناء ثروة لا يعدلها ثروة، لذا فكل ما يبذل لهم يعد مكسبا لا خسارة فيه، وبناءهم أهم وأصعب من بناء وتشديد الأبراج ناطحات السحاب. فهم الاستثمار الحقيقي للأمة.
- ٢- هذه الثروة الغالية تحتاج إلى تربية إبداعية وليس عادية في زمن الإبداع والتقنية والانفتاح والعلومة وتكالب الشركاء المتشاكسون على فلذات أكبادنا.
- ٣- أركان التربية الأربعة: التعليم والنشاط والتدريب والنظام؛ لا يقل احدها عن الآخر أهمية، ولا غنى عن احدها، فهي مجتمعة تشكل البيئة التربوية الكفيلة بصناعة جيل التجديد والنصر والتمكين والتميز.
- ٤- يقضي الطالب ١٢ عاما في التعليم العام في مراحله الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)؛ هي زهرة عمره، وفترة بنائه وتشجيده، بل وعطائه، فحري بنا معاشر الآباء والمعلمين والمربين والمدرسين أن نبذل قصارى الجهد من أجل إخراج الطالب بعد هذا العمر لا أقول عاملا متقنا، وعضوا فاعلا، بل أقول خبيرا ومجربا ومتقنا.
- ٥- ليكن في إستراتيجيتنا إن خريجي التعليم العام، للعام ١٤٥٥هـ — ليسوا بحاجة البتة لدورات تدريبية في الفنون العامة والمهارات المشتركة، مثل فن التعامل مع الآخرين، وإدارة الوقت، والعمل في الفريق الواحد، والتحفيز، والنجاح، والحوار، والاتصال، والتخطيط، ووضع الأهداف، وغيرها مما يشترك فيه الجميع. لأن الطالب تشرب ذلك تماما وتلقاه وتعلمه وتتدرب عليه خلال فترة التعليم العام ليس فقد على شكل دورات تدريبية؛ بل تلقاه من قنوات التربية الأربعة؛ (التعليم - والنشاط - والتدريب - والنظام) فكلها مجتمعة ومكملة لبعضها

البعض غرست لديه القيم والمهارات والمعارف وحصنته واعدته إعدادا يكفل له حياة ملؤها النجاح والسعادة والإنتاج والإبداع والتميز، ولأمة جيلا يستتبت التقنية ويصدرها، لا يستوردها ويستهلكها، وذلك امتدادا لدور الأسرة في سنواته ما قبل الدراسة وتعاونها ومشاركتها في مراحل الدراسة بعد ذلك.



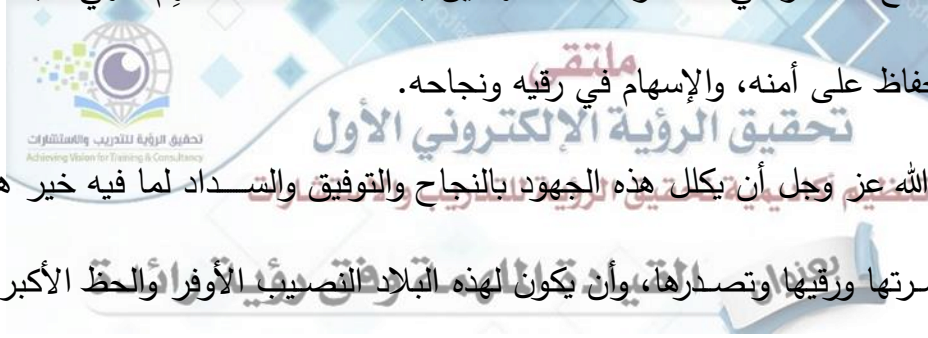
الخاتمة:

إن تبني مثل هذا الملتقى والذي يهتم في (صناعة القيادة الملهمه) وتحت هذا الشعار "مجتمع مترابط رغم التحديات" من قبل أكاديمية تحقيق الرؤية للتدريب والاستشارات، وفي قاعة ZOOM الافتراضية، تكيفا مع الوضع الذي نعيشه في ظل هذه الجائحة نسأل الله أن يكشفها عنا جميعا، لمؤشر ايجابي ومبشر بالخير ودليل على أن: هم التربية والتعليم، والتدريب، وصناعة أجيال المستقبل؛ ليست حكرا على قطاع دون الآخر، ولا هي مسؤولية مؤسسة دون الأخرى، بل الأمر يتعلق بجميع مؤسسات المجتمع وبمختلف قطاعاته؛ القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع الخيري، على حد سواء.

وإني لأضع الأسرة في صدر قائمة المهتمين بصناعة القائد الملهم، فهي اللبنة الأولى في بناء المجتمع، والحفاظ على أمنه، والإسهام في رقيه ونجاحه.

فنسأل الله عز وجل أن يكلل هذه الجهود بالنجاح والتوفيق والسداد لما فيه خير هذه الأمة وعزها وتمكينها ونصرتها ورفيها وتصدرها، وأن يكون لهذه البلاد النصيب الأوفر والحظ الأكبر، في ذلك كله. وأن يجعل للمشاركين في هذا الملتقى نية صادقة، وعملا متقبلا، وسعيا مشكورا.

وصلى الله على محمد وآله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً



أهم المراجع

- مايك ولز، إدارة عملية التدريب، ط ١٤٢٦ هـ ن معهد الإدارة العامة. ص ٤١
- صناعة التدريب لتنمية الموارد البشرية في التعليم العام، علي بن عيسى الزهراني، ١٤٢٦ هـ بحث مقدم لدرجة الدكتوراه. "تصرف"
- د. عبد الكريم البكار، بناء الأجيال، الطبعة الأولى، ١٤٢٣ هـ، طباعة المنتدى الإسلامي
- مهارات القيادة و صفات القائد إعداد أحمد بن عبد المحسن العساف
- موقع bbc الإخبارية http://news.bbc.co.uk/hi/arabic/world_news/newsid_7227000/7227630.stm



الفهرس

المحتويات

١	مقدمة:
٣	وقفة تأمل:
٤	نافذة على الحاضر:
٥	وأخيراً نافذة على المستقبل:
٦	الأركان الأربعة التي تتربع عليها صناعة القائد:
٦	1. التعليم.
٦	2. النشاط.
٦	3. النظام.
٧	4. التدريب.
٨	الأسرة وصناعة الطفل القائد:
٨	صناعة القائد: -
٨	الجوانب الأساسية لصناعة قادة المستقبل: -
٩	من فنون القيادة:
٩	١. فن إصدار الأوامر:
٩	٢. فن الاتصال:
١٠	٣. فن التأنيب:
١٠	٤. فن معالجة التدمرات:
١٠	٥. فن المكافأة والتشجيع:
١٠	٦. فن المراقبة:
١٠	٧. فن المعاقبة:
١١	٨. فن التعاون مع القادة الآخرين:
١١	خصائص القائد:-
١١	الصفات القيادية:-
١٢	مثال لتحليل و علاج مشكلة ضعف القيادة:
١٢	١. المظاهر:
١٢	٢. الأسباب:
١٢	٣. العلاج:
١٣	مزالق القيادة:
١٣	الطفل القائد:-
١٤	نصائح لصنع طفل قائد: -
١٥	كيف نركز على الطفل في السنوات الأولى ليصبح قائدا؟
١٦	هل القيادة موروثة أم مكتسبة؟ ثلاثة آراء:
١٦	القيادة علم وفن، فهي إذن قابلة للتعليم؛ وتؤثر في تعلمها هذه العوامل:
١٧	وأخيراً.. فإن عملية تعليم القيادة عملية طويلة وتستمر بخطوات كثيرة تشمل:

١٨.....	التوصيات:-
٢٠.....	الخاتمة:
٢١.....	أهم المراجع
٢٢.....	الفهرس

