

مختصر كتاب صناعة القائد للدكتور طارق السويدان

1/ مفاهيم و مبادئ

*ما تعريف القيادة

في لسان العرب (القوم) نقيض السوق . يقال يقود الدابة من أمامها و يسوقها من خلفها . إن مكان القائد في المقدمة وذلك لكي يكون دليلا لجماعته على الخير و مرشدا لهم لما فيه صلاحهم. القيادة هي عملية تحريك الناس نحو الهدف ، و هي مكونة من ثلاثة عناصر

1/ وجود هدف يحرك الناس إليه

2/ وجود مجموعة من الأفراد

3/ وجود قائد يجعل ذلك في قوالب عملية تؤثر في الناس

*الشخصية القيادية

"القوة و الأمانة: هاتان الصفتان جامعتان لكل المعاني القيادية التي نتحدث عنها"

ما الفرق بين القيادة الإدارة :

القيادة : تركز على العلاقات الإنسانية و تهتم بالمستقبل، و تحرص على التأكد من عدم الخوض إلا في المهم من الأمور، و تهتم بالرؤية و التوجهات الإستراتيجية و تمارس أسلوب القدوة و التدريب، و قضاء الأوقات الطويلة مع الأتباع و الاهتمام بهم كبشر.

الإدارة : تركز على الانجاز و الأداء في الوقت الحاضر، و من هنا فهي تركز على المعايير و حل المشكلات و إتقان الأداء و الاهتمام باللوائح و النظم و استعمال السلطة.

أركان القيادة و نظرياتها

الركن القيادي الأول: الرؤية المستقبلية.

الرؤية هي صورة ذهنية تصف الحالة المستقبلية المرغوبة، إنها القدرة على الرؤية إلى ما بعد الواقع، أي القدرة على أن نبدع و نخترع ما لم يوجد بعد كي نصل إلى ما لم نصل إليه بعد، إنها القدرة على أن نعيش من خلال خيالننا بدلا من أن نعيش من خلال ذكرياتنا

صفات الرؤية الجيدة :

- 1/ توضيح صورة المستقبل المنشود
- 2/ قراءة المستقبل
- 3/ الهدف الواضح الذي يلهب الحماس
- 4/ على مستوى عال من الانجاز و المثاليات
- 5/ محاطة بروح التفاؤل و الصبر

الركن القيادي الثاني: الأتباع المخلصون

اثر الانطباع في نظرة الأتباع للقائد

يحكم كثير من الناس على أداء قائدهم بناء على تصرفاته و شكله و كلامه و حركاته أكثر من نظرتهم إلى نتائجه و أدائه، و احد الاسباب التي تؤدي إلى هذا الحكم المستعجل هي أن النتائج تأخذ وقتا طويلا حتى تظهر إلى ارض الواقع ، و بالتالي يلجأ الناس لتشكيل الانطباعات لتشكيل حكم سريع على القائد و فعاليتيه، و إذا وافقت حقيقة القائد مع الصورة التي في أذهانه، فعندها يعطونه الثقة و يتبعونه

مسؤولية القائد

القيادة تحريك الناس نحو الهدف ، و بالتالي فقد يحرك الناس احد الجنود في وقت حاسم و قد يبادر للقيادة شخص بلا منصب و يتبعه الناس، و علينا أن نلغي مفهوم أن القيادة مركز تنظيمي أو وظيفي بل كل إنسان يمكنه أن يصبح قائدا في الظروف المناسب.

- لا يوجد العنصر القيادي في الناس إلا بقدر 1 في المائة
- الصحابة الذين يذكرهم التاريخ 2500 بينما عدد الذين حضروا حجة الوداع 100000

خصائص القيادات الوسطى في التعامل مع الأتباع

القائد الناجح هو الذي يحيط نفسه بقيادة

- 1- التأكد من اقتناعهم إعطائهم فرصة اكبر للحوار و إبداء الرأي و النقاش بل حتى الاعتراض و تعديل المسار، فولتير (قد اختلف معك و لكن أعطي عمري لتقول رأيك)
- 2- إعطاؤهم مكانة خاصة لا تمنح لغيرهم كمناصب معينة أو المشاركة في دائرة خاصة باتخاذ القرارات (أهل الحل و العقد)
- 3- منحهم حرية اكبر في التصرف و توفير صلاحيات واسعة لهم لأداء عملهم مع التوجيه و الإرشاد و المتابعة
- 4- خصهم ببعض القضايا و الأسرار أو التعامل الشخصي معهم أو منحهم المزايا التي تظهر خصوصياتهم عن غيرهم.
- 5- التجاوز عن أخطائهم الصغيرة عند مقارنتها بمزاياهم أو عطائهم و خدماتهم

خلطة قتل مغنويات أي قائد

- 1- اجعله في إطار روتين جامد و أجواء كثيية
- 2- علمه هزة الرأس بدون تفكير
- 3- علمه إذابة شخصيته بمادة النسخ الكربونية
- 4- اجعل أهدافه غير واقعية
- 5- تعامل معه كآلة
- 6- لا تلتفت إليه و أعجزه عن حل مشكلاته
- 7- انسب نجاحه لغيره
- 8- امكث في منصبك و حارب من اجله

الركن القيادي الثالث : التشجيع و التحفيز. منتكومري (إنما تريح المعارك قبل كل شيء في أفئدة الرجال)

نظريات التحفيز الحديثة و أفضلها هو ما احتوى على ما يلي:

- 1- توضيح الرؤية البعيدة و اقتناعهم بها

- 2- توضيح الهدف و مساعدتهم في فهمه و تشكيله و دورهم في تحقيقه
- 3- مشاركتهم و مشاورتهم في القرارات التي تؤثر عليهم و إعلامهم بتطور الأحداث
- 4- احترامهم و تقديرهم و مراعاة احتياجاتهم و الانفتاح معهم
- 5- إعطاؤهم صلاحيات واسعة لأداء المهام المكلفين بها، الثقة بهم عند الأداء أي جعل المنفذ مسؤولاً عن نتائجه
- 6- أن يكون القائد قدوة لهم صادقاً معهم خلوقاً و عادلاً في تعامله مع من حوله و متواضعاً بينهم
- 7- تحويل نقاط ضعف الأفراد إلى نقاط قوة

نظريات التحفيز

1- نظرية الاحتياجات الإنسانية *maslow*

و تقوم هذه النظريات على أن السلوك يتحرك بسبب وجود حاجات خمسة و هي :

I. تحقيق الذات

II. التقدير

III. الاجتماعية

IV. الأمن و السلامة

V. الفيزيولوجية

و هي غير مشبعة فعند إشباع بعضها يندفع الفرد إلى إشباع أخرى أعلى منها

2- نظرية التوازن *covey*

و التي لخصت في أربعة احتياجات (الروح- الجسد- العقل- العاطفة) و يؤكد على ضرورة إحداث التوازن في تلبية الحاجيات الأربع. أن أعيش – أن أحب.

أن أتعلم – أن أترك ورائي أثراً طيباً.

S. Covey الإنسان يملك أربع قدرات :

(a) إدراك الذات : قوة الشخصية

(b) الضمير الحي: قوة الإيمان

(c) الإدارة المستقلة: قوة الاستجابة

(d) الخيال المبدع: قوة العقل

و يؤكد على ضرورة إيجاد التوازن بين الحاجيات و القدرات

خماسية التحفيز 5 E's

<p style="text-align: center;">www.sonna3ma.com</p> <p style="text-align: center;">الإستراتيجية</p>	<p style="text-align: center;">الحمد لله المفتاح</p>
<ul style="list-style-type: none"> - بلورة رؤية تفجر الطاقات الكامنة. - تحقيق الاستقرار العائلي 	<p>1- الاستحواذ على القلوب Emotion إذا استطعت أن تصل إلى اعلي مكان في الإنسان و هو القلب فستحصل على أحسن أداء</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الإصغاء الفعال "سماع النبض الداخلي" - الاتصال المزدوج "الأخذ والعطاء" 	<p>2- التلاحم و الاندماج Engagement الشعور بالعزلة و الاغتراب يولد الإحباط.التلاحم و الانتماء يلهب المشاعر</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إسقاط الحواجز المعنوية بالتقليل من المستويات الإدارية المتعددة. - نشر الأسرار "الإدارة على المكشوف" - المشاركة في السراء و الضراء 	<p>3- الشراكة و الملكية Entrepreneur</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الأمن الوظيفي لا الوظيفة الآمنة - تشجيع التعليم المستمر 	<p>4- تعزيز التعليم و التدريب Education</p>
<p>حرية المحاولة و الخطأ تصميم برنامج خاص للتمكن و التحرير</p>	<p>5- التمكين و تحرير الفعل Empowerment</p>

النظريات القيادية

نعيب زماننا و العيب فينا و ما لزماننا عيب سوانا
و قد نهجو الزمان بغير جرم و لو نطق الزمان بنا هجانا

I. القيادة التحويلية

للقائد فيها أربع مهام :

1. تحديد الرؤية أي صورة المستقبل المنشود
 2. إيصال الرؤية للاتباع
 3. تطبيق الرؤية
 4. رفع التزام الاتباع نحو الرؤية
- التشجيع و التذكير المستمر
 - مشاركة الاتباع في تشكيل الرؤية و اتخاذ القرار
 - القدوة الصالحة

II. القيادة الموقفية

تؤكد أن القائد الذي يصلح لقيادة مرحلة ما حسب ظرف ما قد لا يصلح لظرف
أو مرحلة أخرى. الدوران الرئيسيان للقائد فيها : التوجيه كيف-أين-متى -
تؤدي الأعمال + التشجيع.

القائد الفعال

- ينبغي للقائد الفعال أن يكيف درجة التوجيه و التشجيع حسب درجة كفاءة و حماس الاتباع.
- إذا كان التابع متحمسا و لكنه قليل الكفاءة = زيادة التوجيه و تخفيف التشجيع.
 - إذا كان التابع قليل الحماس و قليل الكفاءة = زيادة التوجيه و التشجيع
 - إذا كان التابع صاحب كفاءة و قليل الحماس = تشجيع أكثر من توجيه
 - إذا كان التابع ذا كفاءة و حماس = التفويض مع قليل توجيه و تشجيع

السلوك القيادي

نتيجة للأبحاث التي قامت بها جامعتا أوهايو و ميتشغان في الأربعينات و الخمسينات من
القرن 20 ، تم استخلاص مجموعتين من السلوك القيادي مستخلصة من 1800 سلوك
قيادي :

السلوك القيادي الأول: الاهتمام بالناس

حيث يركز القائد على العلاقات الإنسانية و يتمثل ذلك في مجموعة من الصفات
الأساسية :

- الصدق في الاهتمام باحتياجات الأتباع
- الرغبة الجادة في تحسين أوضاعهم
- الاستماع لمقترحاتهم و ملاحظاتهم
- المساعدة الشخصية لهم
- مساندة اهتماماتهم و طموحاتهم
- معاملتهم كأنه احدهم
- التعامل الأخلاقي والعدل
- الاهتمام بوضعهم الأسري
- الإقناع و الشرح عند المشاكل و المصائب

السلوك القيادي الثاني: الاهتمام بالعمل

يركز القائد على الانجاز و أداء العمل بإتقان:

- تحديد المهمة بدقة
- توزيع الأدوار بين المنفذين
- تحديد المطلوب و الممنوع و المسموح
- الحزم في تطبيق الأوامر
- دفع الناس لمستوى أداء عال

أشارت الدراسات أن سلوك الاهتمام بالعمل أدى إلى ضعف في الرضا الوظيفي و زيادة في الغياب و ارتفاع في ترك العمل و المجموعة. **ولكن** المثير أن الدراسات أثبتت أن سلوك الاهتمام بالعمل يؤدي إلى إنتاجية أعلى من سلوك القائد باهتمامه بالناس، كما يؤدي إلى انسجام أعلى داخل الفريق، هذا و إن استطاع القائد أن يجمع بين السلوكين فسيؤدي ذلك إلى إنتاجية متميزة

نظرية Disc

و هي من أفضل النظريات في السلوك القيادي

القائد	السلوك	الرمز	التحليل القيادي
المسيطر Dominant مؤثر على المدى القصير	سريع يهتم بالعمل	D	<ul style="list-style-type: none">▪ يصدر أوامره بطريقة مباشرة▪ يحب البروز▪ و يمثل على الناس▪ يهتم بالعمل أكثر من الناس▪ ليس له مكتب▪ سريع و كثير الإنتاج

<ul style="list-style-type: none">▪ لا يحب الروتين▪ محبوب جدا▪ ليس له مكتب▪ علاقاته واسعة▪ قدرته على تحريك الناس كبيرة▪ يصدر الأوامر بطريقة غير مباشرة	I	سريع يهتم بالناس	المؤثر Influential مؤثر على المدى البعيد
<ul style="list-style-type: none">▪ لا يحب التغيير الكبير▪ لا يحب التطوير▪ يتعامل مع الناس ببطء▪ دقيق▪ علاقاته الإنسانية واسعة	S	دقيق /حريص/متدرج/حريص على الانجاز	المستقر Steady
<ul style="list-style-type: none">▪ شخصية مميزة ويرى المسألة بموضوعية▪ شغله دقيق▪ علاقاته جيدة▪ لا يميل إلى التغيير و يحرص على التدرج الشديد	C	دقيق/حريص/متدرج/حريص على العلاقات	المحافظ Cautious

القيادات العليا تستخدم (المسيطر+المؤثر)
القيادات السفلى تستخدم (المستقر+المحافظ)

بعد قراءتك لهذه المعلومات قراءة هادئة، ما الذي يدور في خلدك و تود كتابته:
- إذا كانت فوائد أو نحوها فاكتبها وإن كانت قرارات فعلية فاكتبها

صفات القائد

يلخص Meshane في الفصل الرابع عشر من كتابه (Organizational Behaviour) الصادر في عام 1998 هذه الصفات في الجدول التالي (مع تصرف من السويديان)

التحليل القيادي	الصفة
المرغبة الداخلية لدى القائد لاستعمال قوته لتحريك الناس للوصول للأهداف باستعمال العلاقات الاجتماعية و الإنسانية	التحفيز
المحرك الداخلي الذي يدفع القائد نحو الهدف	الذاتية
الصدق و القدوة و تطابق القول مع الفعل، مما يولد الثقة لدى الأتباع(و أشارت عدة دراسات رئيسية إلى أن هذه أهم الصفات التي يبحث عنها الأتباع)	المصدقية
إيمان القائد بمهاراته و قدراته للوصول للأهداف و يتصرف بطريقة تجعل الأتباع يقتنعون بذلك	الثقة بالنفس
ليس من الضروري أن يصل القائد إلى درجة العبقرية و لكنه يجب أن يكون أعلى من المتوسط في ذكائه	الذكاء

القائد لديه تمكن من الموضوع الذي يديره و من المناخ و البيئة التي يعمل بها بحيث يصل إلى درجة من الفهم لطبيعة القرارات المناسبة و تبني أو رفض الاقتراحات المقدمة	معرفة بالموضوع
القائد الفعال لديه رقابة ذاتية تمكنه من استشعار تغييرات حوله و لو كانت دقيقة، وتعديل تصرفاته لتناسب الحالة حوله	الرقابة الذاتية

توافر هذه الصفات سيعطي الإنسان فرصة أكبر للقيادة و لكن اشتراطها هي فقط كشرط لازم للقيادة مسالة فيها نظر، هذا و إن سلمنا بنظرية الصفات، فمن بين ما ذكره علماء القيادة من صفات نجد قائمة كاملة في كتاب "القيادة في القرن 21" و نحن نميل إلى الصفات الخمس كصفات رئيسية للقائد الفعال.

الصفات الخمس للقائد الفعال

1/ الرؤية الرشيدة

2/ التوازن

3/ المهارة في التعامل مع الناس

4/ التحكم

5/ معرفة الرجال

1/ الرؤية المرشدة

القائد الفعال تحركه أهدافه بعيدة المدى و لديه طموحات عالية بالمقارنة مع من حوله.
- **القوة الخارقة:** هي وجود ذلك الإحساس بالرؤية المستقبلية و الواضحة

كيف نحدد الرؤية المرشدة؟

أولاً: البيئة الهادئة: شاطئ أو منتزه أو غير ذلك بعيدا عن أي ضوضاء، لتتمكن من التأمل الجاد

ثانياً: التأمل في المراحل الأولى لحياتك: تأمل في طفولتك المبكرة، و كيف شكلت حياتك. ابحث عن السلوكيات المتكررة و الدوافع و القيم التي لديك و الناتجة عن الطريقة التي تربيت عليها.

ثالثا: الأمل في سير أنشطتك: فكر في سير حياتك و أهم نشاطاتك ا ووظائفك بترتيب زمني و أدرج المهارات و المواهب التي اكتسبتها خلال انتقالك في الحياة. صنف هذه المهارات حسب نوعها و تأمل:

ما هي المهارات و المواهب التي استمتعت باستعمالها؟

في أي المجالات تفوقت؟ ما الذي كان سهلا عليك؟

رابعا: سماع الضمير الداخلي: فكر بلحظات حياتك التي قمت فيها باتخاذ قرارات لم تبدو منطقية أو ملائمة في ذلك الوقت، و لكنك شعرت بصحتها. ماذا تخبرك هذه الفترات من الحدس و الحس الداخلي و الإدراك عن اهتماماتك الحقيقية؟

خامسا: الأثر المتروك: اسأل نفسك ما الذي احلم بعمله؟ و ما هي رغباتي؟ ما الذي سأفعله إن بقي لي ستة أشهر لأعيشها؟ أو لو أنني أعيش بصحة جيدة لمائة عام.

2/ التوازن

الطاقات الأربع: العقل- الجسد- العاطفة- الروح

العقل: أثري عقلي عن طريق الخطوات التالية:

- اقرأ أهدافك صباح مساء

- نم عقلك بالقراءة و الإطلاع

- واصل التعليم و استكمل دراستك

- تعلم مهارات إبداعية

الجسد: هو البدن الذي نعيش من خلاله و المحافظة عليه تتبع من:

- إتباع نظام غذائي سليم

- المحافظة على تمارين رياضية

- الاهتمام بساعات محددة للنوم

- المحافظة على الرياضة النفسية مثل الإيمان و تقبل الهزيمة

العاطفة: وهي العاطفة الصادقة التي تشعرك بأهمية الآخرين و تنميتها تكمن

في:

- المحافظة المستمرة على بنك العواطف

- تقوية العلاقات بكل فرد من أسرتك

- التسامح و البذل في العطاء

الروح: هي الشريان الحيوي الذي يمد الجسم بالمبادئ و القيم اللازمة

لاستمرار الحياة، و تتبع المحافظة عليها من خلال:

- الاستغراق في العبادة الممددة للقوة

- المحافظة على جلسات التأمل و التفكير

- المحافظة على الأوراد و الأذكار

3/ المهارة في التعامل مع الإنسان

85% من النجاح في القيادة يعزى إلى مهارات التعامل، وليس بالضرورة استعمالها جميعها، بل حسب الموقف و الشخص المقابل

أ - الفهم و الاتصال

الاستماع:

" أكثر الإذن للناس عليك، و أبرز لهم وجهك، و سكن لهم حواسك " عبد الله بن طاهر بن الحسين

الإحساس بمشاعرهم:

القائد في حاجة دائمة إلى تحديد المسافة النفسية الفاصلة بينه و بين الناس، و ذلك بتحديد المشكلات التي يعاني منها و المحاولة الجادة لإيجاد الحل المناسب

فهم النفسية الإنسانية:

فالقائد الفعال لديه القدرة على توقع ما يدور في النفوس و من ثم التعامل مع كل شخص حسب ما يناسبه، فهذا صلى الله عليه وسلم يسمع بكاء الطفل فيقصر الصلاة و هو يريد إطالتها احتراماً لمشاعر الأم

ب - التأثير

التأثير العاطفي:

العاطفة هي صمام الأمان تجاه علاقاتك بالآخرين، و تحريكها يستلزم من القائد معرفة بالطبيعة الإنسانية و فهم بالحاجات، عندها تتحدث الفاعلية و التأثير

الاهتمام بالإنسان:

نريد مجتمعاً يحترم الإنسان و يقيم أكبر وزن لإنسانيته

الإقناع:

هو حث الآخرين على فهم وجهة نظرك و تأييدك فيما تحاول نقله إليهم من معلومات ، و كسب ثقتهم، و قد تنقل إليهم حقائق أو وقائع، و قد تبين لهم نتائج و تأكيدات حقيقية عن طريق إعطاءهم أدلة مادية و حجج و براهين، و كل ذلك دون إشعارهم بفوقية أو كبرياء

الوفاء:

القيمة التي نسيئها كثير من المؤسسات و معناها أن تخرج لي شيئاً غالياً صعباً من أعماق النفس، تشعرني أنني مهم عندك. إن أعظم ما يملكه الرجل هو دموعه التي لا تنسكب

بسهولة، فبكاؤه صلى الله عليه وسلم على حمزة بن عبد المطلب، و جعفر بن أبي طالب
لهو أدل على ذلك.

سحر الألفة:

كثير ما يمر على الإنسان أزمات نفسية فيحتاج إلى الآخرين ليفضي عندهم آلامه و آناته،
فيشعر من ذلك بالارتياح الممزوج بسحر الألفة، و من هنا يتضح حرص المصطفى صلى
الله عليه و سلم على الإخاء بين المهاجرين و الأنصار

ج - التحفيز

إشعاع الطاقة الإيجابية في لحظات الضعف:

فالقائد يدفع الناس نحو الأمل و التفاؤل حتى عند اللحظات الصعبة، كهزيمة أو محنة أو
ألم. مثال موسى عليه السلام أمامه البحر و من خلفه العدو، و النبي صلى الله عليه و سلم
في غزوة الخندق و أمامه 10000 مشرك

إشعارهم بالأمن:

شعور الإنسان بأنه مع قائد يحبه و يعلمه و يرشده يجعل من الأفراد يطمنون إليه

إعطاء الصلاحيات:

من شأنه أن يزيد من إمكانية أدائهم لأعمالهم على النحو المطلوب، كما سيقدمون في
أعمالهم الأفكار الجديدة و يولدون قدرا كبيرا من الطاقة، و يتحلون بروح المبادرة

التشجيع

سواء بالأساليب المادية أو المعنوية

د - بناء العلاقات

الابتسام الساحرة:

التي لا تكلف لا درهما و يبقى مداها طول العمر، الابتسامة التي تدل على قلب مفعم بالحب
و الود تجاه الآخر، الابتسامة التي تشكل مركز جذب القلوب. ما شوهد صلى الله عليه
وسلم إلا و هو مبتسم

الاعتراف بالخطأ و معرفة القصور

تدل على نبل القائد و تواضعه، و اعتقاده بأن العمل مهما وصل من نجاح و امتياز، فإنه
ليس مثاليا، و أن ما يفعله ليس إلا محاولة لجعله مثاليا

السيطرة على السلوك

الهدوء و السيطرة على السلوك لهما من الثمرات الكثيرة للإنسان الملتزم بهما، و ذلك
لأنهما يحققان جوا من الطمأنينة و دفع الخوف خاصة عند الأخطار و الأزمات.

بنك العواطف

الحساب المصرفي في بنك العواطف يضمن لك علاقة ذات مدى بعيد. فكر في علاقاتك بهذا الأسلوب، فكل كلمة قاسية هي سحب من الرصيد، وكل خطأ تخطئه تجاه شخص لك معه علاقة هو سحب من الرصيد. هناك معان ترفع من الرصيد، ومعان تسحب من الرصيد

4/ التحكم

ينبني على أربعة قواعد:

القاعدة الأولى: الحضور و المعرفة

■ الحضور المستمر، و متابعة التفاصيل، و شمولية المعلومات التواجد المستمر، و المتابعة و التدقيق و معرفة التفاصيل في أجواء عادلة، يشعر الآخريين بقدره قائدهم على التحكم العادل و القراءة السريعة للأحداث و التفاعل معها ايجابيا

■ المعرفة بالموضوع و الفهم العميق

القاعدة الثانية: الإدارة

■ قدرة القائد على الثواب و العقاب العادل

قدرة القائد على الإدارة العادلة، المبنية على مصلحة فريق العمل و ليست مبنية على أسس و معايير شخصية، هذه القدرة المميزة تضيء أجواء التحكم العادل، وتدعو الآخريين إلى مراعاة المصلحة العامة

■ التذكير بالهدف

الإنسان في أجواء العمل المضطربة، ينسى الهدف، و تتمحي الصورة المستقبلية، فيترتب من خلالها ذبول الطاقات، و الإرادات و الشعور باليأس: دور القائد التذكير بالهدف النهائي

■ الشجاعة

القائد الجبان لا يمكن أن يدير بفعالية، و للشجاعة صور منها:

- قد يكون في المكث و الانتظار

- التنازل عن رأي القائد، و النزول إلى رأي الأتباع القادة

- عدم الفرار من المعركة

■ القدرة على إصدار القرارات في الوقت الحاسم

القائد الماهر يستند في قراراته على قابلية عقلية و قدرة تحليلية توصله إلى الحصول على المعلومات. و جود هذه الحكمة في القرار تزرع الثقة و تولد التحكم

■ الجرأة و الثبات عند تزعزع الآخريين

ثبات الرسول صلى الله عليه وسلم يوم غزوة أحد

■ التخطيط والإبداع

القائد المتحكم يملك إستراتيجية منظمة و مبلورة عن مهارة التخطيط: حادث الهجرة. أما الإبداع فهو الإتيان بالجديد و عدم الاستسلام للقديم: إبداع النبي صلى الله عليه وسلم في قتاله المشركين يوم بدر (نظام الصفوف)

القاعدة الثالثة: التوجيه

■ المشاورة

أراد النبي صلى الله عليه وسلم من خلال الشورى أن يبني الإنسان الفعال، لا الإنسان الإمعة الفاقد للرأي، يبني إنسانا قادرا على المناقشة و التحليل و تقليب المعلومات ليستخلص الحقيقة

■ ثقة الأتباع بالقائد

الحب يعطي ثقة

■ الحزم و الشدة

بدون حزم و شدة تفقد القيادة فعاليتها، و ذلك لأن الحزم يساعد على تماسك الأفراد و يحفظها من التقلت و الفشل، و الحزم ليس معناه القوة و الغلظة، و لكن معناه ضبط الأمور بعقل مع عدل

■ العدل

شعور الأفراد أنك عادل معهم يمنحهم الثقة

■ التدرج و الإصلاح

ذلك أن النفوس تألف الاعوجاج إذا عاشت فيه دهرا طويلا، و تتصلب على ما تألف من المعاصي، و إذا أردنا لها نقلة مفاجئة سريعة، تمردت و تلفتت تبغي التملص

■ التثبيت و التبيين

إن التثبيت و التبيين منهج إسلامي واضح المعالم، و يقوم على صدقية الخبر و سلامة النقل، و هو منهج إداري ضروري للحفاظ على قوة التوجيه

القاعدة الرابعة: النفوذ: هو قدرة الشخص على إحداث أمر ممنوع أو منع حدوث أمر مسموح و يسميه البعض الواسطة أو الشفاعة

بناء النفوذ

هناك بعض المصادر الرئيسية لبناء النفوذ و القوة

- الوضع العائلي أو الاجتماعي (كأبناء و أقارب الزعماء و القادة)
- الوضع المالي (كأصحاب رؤوس الأموال الكبيرة و أقاربهم)
- العلاقات الخاصة (كالأصدقاء المقربين من النفوذ)

- العلم الواسع (كبار العلماء في علوم الدين و الدنيا و الشعراء ...)
- المناصب الوظيفية الحساسة (الولاة، الوزراء...) لكل منصب نفوذ و يعتمد ذلك على أمور معينة
 - القدرة على التصرف بمبالغ كبيرة من المال
 - القدرة على الوصول للجهات العليا لاتخاذ القرار بسرعة
 - التأثير على أعداد كبيرة من الناس
 - درجة كبيرة من الاستقلالية في اتخاذ القرار
- ضعف الرئيس المباشر يعطي قوة لمن تحته مباشرة
- التأثير المباشر على أصحاب القرار (زوجات الزعماء...)
- مركزية القرار (المسؤول عن المال أو عن العلاقات)
- الإعلاميين و الخطباء الذين يستطيعون تشكيل الرأي العام و تحريك الجماهير

ثلاثية حمراء

- أولاً:** لا يمكن إلغاء النفوذ من المجتمعات البشرية، فطبيعة الحياة و طريقة تقسيم الهياكل و الصلاحيات و وجود القيادات الوسطى و العليا يعطي البعض نفوذاً على بعض
- ثانياً:** استعمال النفوذ ليس سيئاً دائماً لاسيما إذا أريد به قطع الطريق على المنتفعين ووصول من يستحق من أصحاب الكفاءة إلى المناصب
- رابعا:** عند انحراف المجتمعات لا يمكننا إلغاء النفوذ و إنما نزرع القيم و الأخلاق و التربية السليمة للمجتمع ككل، و بناء أنظمة فعالة تقلل من الحاجة إليه و تطبيق نظام رقابي و قضائي جاد في عقوبة استغلال الموارد للمصالح الشخصية

5/ معرفة الرجال

أصعب العمليات

هذه العملية من أصعب العمليات لأنها تتعامل مع نفوس بشرية و طاقات مختزلة، و بدون معرفة الرجال لا يمكن تحريكهم نحو الهدف

- أساسيات معرفة الرجال

- ✦ أن تعيش معهم و بينهم و تخالطهم
- ✦ أن تتفهم إمكانياتهم و تستفيد من نقاط قوتهم، و تضعهم في أماكنهم الملائمة
- ✦ أن تنظر إليهم بمنظار العطف و القوة
- ✦ أن تعرف ردود الفعل لكل فرد، و كيف يفكر و تتعامل معه بناء على ذلك
- ✦ تلبية حاجياتهم تجعلهم يعرفونك على قدراتهم
- ✦ من الخبرات السابقة سواء الإيجابية أو السلبية

- الرجل المناسب في المكان المناسب

وضع الرجل المناسب في المكان المناسب هو اختصار لإرهاصات و تناقضات و متاعب مستقبلية و ذلك بتوظيف قدرات الإنسان في المكان المناسب و هذا سبيل أيضا لعدم تعطيل هذه الطاقات

- إدارة التكامل

تكوين فريق العمل: في دراسة لمفهوم (فريق العمل) وجد أن أحد أساسياته القيادة الفعالة، و القائد الفعال هو الذي يملك القدرة على ربط الخطوط و التنسيق بين المواهب و الطاقات.

- **البناء على نقاط القوة، و تعويض نقاط الضعف:** القوة تكمن في الاختلاف و ليس في التشابه، و ذلك من خلال التدريب المستمر لنقطة القوة و صقل الموهبة القائمة بانتظام. فمن قواعد التدريب الأساسية لدى القائد الواعي حصر التدريب في المجالات التي أظهر العامل فيها تفوقا، و ليس في المجال في الذي أظهر فيه ضعفا في محاولة لإصلاح هذا الضعف. و من خلال التنوع في المواهب و نقاط القوة، يتمكن من الحصول على فريق عمل قادر على الإنجاز.

- **إدارة التناوب:** الأساس في إدارة التناوب أو التكامل أن نعي القيمة العالية و المنافع الكبيرة للاختلافات القائمة بين الأفراد و الجماعات و الأجناس و الثقافات و أن تعمل تحت نظام استثمار هذه الاختلافات و الفروق لتجميل الحياة و إثرائها

- **معادلات التكامل:** للتناوب معادلات ثلاث:

- أن تشعر أن عند الآخرين شيئا لا تملكه
- البدء من حيث انتهى الناس. مشكلة ضياع الجهود أن نبدأ من الصفر، و أن نعيد العمل، هنا تضعيع الطاقات و تتفرق الجهود و المصيبة العظمى إن كان الهدف واحد
- البدء و الانطلاق من نقاط القوة، نحن في وهم اسمه 'فلان لا يصلح لشيء' و نشغل وقتنا و بالنا في ذلك، لو قضينا وقتنا للتفكير فيما يحسن لاختصرنا جهدا كبيرا..

- **إدارة الأزمات:** الضغوط هي الحياة و غيابها يعني الموت' و كلما كان الرجل قادرا على إدارة الأزمات و حلها دونما خلق مشكل آخر، فسيكون مؤهلا جدا ليصبح قائدا

الصفات الأربع للقائد الإسلامي

1/الإيمان و التوحيد

2/الأتباع

3/التزكية

4/الاستخلاف

1/ الإيمان و التوحيد

العقيدة الراسخة: لا إله إلا الله محمد رسول الله، منهج حياة المسلم و هدفه و ضابطه في كل مجالات حياته، و عليه إذا أن يقود وفق أوامر خالقه، للأهداف التي حددها له الله سبحانه بالضوابط و الحدود التي رسمها له.

الهدف الأسمى هو الآخرة: رغم أن المسلم يعمل لأهداف دنيوية مباحة إلا أن القائد المسلم يربط حتى المكاسب الدنيوية بنية صالحة تحيل المباحات إلى أجر و ثواب ، فمفهوم العبادة عند المسلم مفهوم شامل لكل ما يعمل من أمر غير منهي عنه مربوط بنية احتساب الأجر و الثواب من الله تعالى. و دور القائد أن يتذكر أن هذا هو المسار الصحيح نحو الآخرة ' إن هذا يوم من أيام الله، لا ينبغي فيه الفخر و لا البغي، اخلصوا جهادكم، و أريدوا الله بأعمالكم' خالد بن الوليد يوم اليرموك

التوكل سمته: فرغم أخذه بالأسباب، من حسن تخطيط و كفاءة إدارية، و توزيع للأعمال و تكامل للفريق و التدريب و استعماله للأساليب الحديثة في القيادة، إلا أنه يرى أن كل ذلك من باب اتخاذ الأسباب التي من تركها و هو قادر على الأخذ بها فقد عصى الله سبحانه و تعالى.

2/ الأتباع

قدوته الرسول صلى الله عليه و سلم: المسلم يتبع سيرته صلى الله عليه و سلم و يحرص على الاقتداء و الإتياع له في كل أمر من حياته لأنه طريق لمحبة الله، و أيضا لأنه المثال و النموذج الذي نتشبه به. و قديما قالت العرب " لولا الويام لهلك الأنام" و الويام هو التشبه بالكرام.

الشرع حدوده: فالغاية عند المسلم لا تبرر الوسيلة، و هو يرجع في كل ما يعمل إلى شرع الله تعالى ليتأكد من جواز ما يفعل، و يبتعد و يتجنب ما حرم الله، فيقيس كل أفعاله و مبادراته بمقياس الحلال و الحرام

لا يقدر الاجتهاد البشري: و إنما التقدير للوحي الإلهي الذي جاء عن طريق الأنبياء عليهم السلام، فلا ينبهر بقائد و لا يلغي عقله لشخص. و لا يتبع إنسانا لأنه صاحب فكر أو إنجازات فقط، و إنما مبدؤه " كل إنسان يؤخذ منه و يرد إلا المعصوم (ص)

3/ التزكية

الاستقامة: القائد المستقيم في تصرفاته فهو قدوة لغيره

الاستغفار المحرك: " عليكم بالاستغفار فإنها ترد عنكم ما لا تردده السيوف"

الاتصال بالقرآن و السنة: ينبغي دائما أن يكون الاتصال بآيات يسيرة و بشكل دائم لكي لا يخرب القلب و يصدأ، و أيضا الاهتمام بسنة المصطفى (ص)

الارتباط الآخرة: عندما نعلم الأفراد القيادة في الدنيا لا بد من أن ننقل إحساسهم و شعورهم إلى الآخرة كجزء دنيوي و كمحفز للنفس على السمو و التطلع

4/ الاستخلاف

هدفه الدنيوي هو عمران الأرض: المسلم ملتزم بهدف عمران الأرض ، فلا يخرب ولا يدمر من أجل استفادة قاصرة بل يعمل على إعمار الأرض بشتى الأعمال وفق منهج الله

نماذج قيادية

عائشة بنت أبي بكر الصديق رضي الله عنها: القوة العلمية

التحليل القيادي	كيف أصبحت قائدة؟
حبها للعلم و التعلم، و تأثرها الشديد بعبادة المصطفى صلى الله عليه و سلم، و كانت تداوم على كل النوافل من العبادات و بخاصة صلاة الليل	العلم و العبادة
و يدل على ذلك كثرة ما روت عن النبي(ص)	حدة الذكاء و قوة الذاكرة
رعايته لها مدة بلغت 8 سنوات و 5 أشهر	زواجها المبكر من قائد العلم
ما أشكل عليها أمر إلا و سألت عليه مستفسرة، و كانت مشهورة بذلك	لسانها السؤول
كانت عالمة بعلوم الطب لكثرة أمراض المصطفى(ص) و غزارة علمها في الأنساب	التعليم و التطوير
حفظها للأشعار بسبب قوة و حدة ذكائها	الأدب

في الكتاب أيضا ثلاث نماذج أخرى:

القيادة الشبابية: أسامة بن زيد رضي الله عنه
الإصلاح و العدل: عمر بن عبد العزيز
القيادة العسكرية: صلاح الدين الأيوبي

المرأة و القيادة

* فلا التأنيث لاسم الشمس عيب و لا التذكير فخر للرجال
* أنت نصف الأمة، ثم إنك تلدين النصف الآخر، فأنت أمة بأسرها
(الشيخ محمد إسماعيل المقدم)

اختلاف المرأة عن الرجل في القيادة

يظن بعض المؤلفين أن طبيعة القيادات النسائية: الاهتمام بالناس أكثر من الاهتمام
بالإنجاز و العمل و ذلك لطبيعة المرأة العاطفية و التي هي بدون شك أكثر من الرجل. و
لكن الدراسات التي ظهرت مؤخرا تشير إلى خطأ هذا التحليل، و أثبتت بالتقييم أن المرأة لا
تختلف عن الرجل في درجة اهتمامها بالعمل أو الناس لأن الواقع العملي يحتاج الأمرين
معاً. و هناك نمط من الأنماط القيادية يتناسب مع النساء أكثر ألا و هو نمط المشاركة و هو
باختصار: إعطاء القائد أتباعه فرصة أكبر لإبداء الرأي و المشاركة في اتخاذ القرار. و
تشير الدراسات أيضا أن الناس ينظرون إلى القيادة النسائية بنظرة أقل من نظرتهم للقيادة
الرجالية حتى و لو كانت المرأة أكثر نجاحا.

الصفات القيادية التي تميز المرأة

الصفة الأولى: المشاركة

و من أنواع المشاركة الاستشارة في عملية اتخاذ القرار: فهي تحب المشاركة. وهذه صفة ممتازة ينصح بها علماء الإدارة جميع القياديين في العصر الحديث. و أيضا المشاركة في النصح و التوجيه: بالمشاركة في الإصلاح و قيادة الآخرين نحو التصحيح

الصفة الثانية: التعاطف

الشعور بالرحمة و تقدير احتياجات الآخرين و ظروفهم، و هذه الصفة تعين المرأة على بناء علاقات حقيقية و صادقة، مما يجعل الأتباع يحبونها و يتحركون معها نحو الأهداف المشتركة برغبتهم

الصفة الثالثة: الإبداع

الدراسات تشير إلى أن المرأة أكثر إبداعا من الرجل بحوالي 65% فإذا أضفنا إلى هذا أن مشاركة النساء في إدارة المؤسسات التي تعتبر حديثة نسبيا، فكل هذا يعطي للمرأة القدرة على إيجاد حلول غير مسبوقة و المساهمة في تغيير طريقة العمل بما يتناسب مع التغييرات السريعة التي تجري في العالم

الصفة الرابعة: تفهم حاجات النساء

المرأة أقدر من الرجل في فهم الأمور الخاص بالنساء

الصفة الخامسة: التفويض و إعطاء الصلاحيات

أثبتت الدراسات أن استعمال المرأة للقوة في العمل أرق من الرجل و هي أكثر من الرجل في إعطائها الصلاحيات للعاملين معها، و تخويلهم حرية اتخاذ القرار مما يجعل الفريق متحمسا و متماسكا.

الصفة السادسة: بعد النظر

نظرها يتجه إلى المستقبل البعيد سواء في الدنيا أو في الآخرة. فقد أثبتت الدراسات أن المرأة تحرص على جمع المعلومات أكثر من الرجل، و بالتالي فهي صاحبة نظر أبعد منه كذلك

الصفة السابعة: الاتصال

المرأة أكثر استعدادا للحوار من الرجل في نفس الظروف، و تعتبر أن الاتصال و الحوار أساسيا لإدارة العمل، بينما الرجل يمارسه دون قناعة حقيقية، و المرأة أكثر انفتاحا في الحديث عن مشاعرها و قناعاتها، و استعدادها للحوار و الوصول إلى حلول للمشاكل

الصفة الثامنة: العلاقات

المرأة أسرع من الرجل في تكوين العلاقات مع الآخرين، وهي أدق منه في الانتباه للأخطاء التي قد تؤثر سلباً على العلاقات، و المرأة تملك منهجية في إقامة العلاقات بشكل منظم. في دراسة جديدة تؤكد أن الرجال يستخدمون نصف أدمغتهم لدى الإصغاء في حين تستخدم المرأة الدماغ كله، و هذه الأفعال تساهم كثيراً في تكوين العلاقات

المقارنة القيادية بين الرجل و المرأة

هذا جدول مقارنة يصف طريقة القيادة لدى الرجل و المرأة

المرأة القيادية	الرجل القيادي
تعمل بدرجة واحدة من الجهد و لكنها تأخذ فترات راحة قصيرة متباعدة	يعمل بدرجات متفاوتة من الجهد و لكن بدون انقطاع
تعتبر المقاطعات فرصة لبناء العلاقات و تفهم احتياجات الأتباع و مساعدتهم	المقاطعات و الزيارات تربكه و تؤثر على إنتاجيته و أدائه
تخصص وقتاً للأمر الأخرى و من أهمها متابعة الأمور الأسرية	يحرص على العمل بشكل كبير و لا يتخلل ذلك أموراً أخرى في الغالب
لها علاقات واسعة مع أشخاص خارج المنظمة	له علاقات واسعة مع أشخاص خارج المنظمة
تقييم كل عمل و تحرص على دراسة الآثار المستقبلية و الآثار العامة على الأسرة و البيئة و التعليم و نحوها	يتابع أداء المهمة تلو المهمة، دون تركيز كبير على تقييم الأداء أو النظر في الآثار المستقبلية
ترتبط بعملها و لكنها ترتبط بأمور كثيرة أخرى	يرتبط بعمله بشكل عميق

يجب الاحتفاظ بالمعلومات	تحب تبادل المعلومات
يحرص على التسلسل التنظيمي	تعمل من خلال شبكة علاقات و ليس تسلسل تنظيمي

الصفات القيادية لدى الجنسين

صفات رجولية	صفات مشتركة	صفات نسائية
الحزم	التكيف	الرقعة
الاستقلالية	الأدب	التفهم
التحليل	الإخلاص	العاطفة
التنافس	الالتزام	الحساسية
السيطرة	الإبداع	الرحمة
المركزية	الحماس	الاستسلام
الشدة	الكفاءة	التذمر
الهجومية	الفاعلية	الاعتماد على الآخرين
المنطقية	المنهجية	المزاجية

مصادر القيادة

منهج صناعة القائد

1/ الفطرة و الطفولة المبكرة:

يعتقد أغلب المفكرين أن القدرات القيادية و الاستعداد القيادي تزرع في السنوات السبع الأولى، و بقدر التجارب الكافية في الطفولة، بقدر الاكتساب من المهارات القيادية. ذلك أنه في أطفالنا طاقة مدخرة تمشي في كيانهم، وهي ما وجدت لتذبل، بل وجدت لتبذل، فإن لم تبذل مرضت و ماتت، ومات الإنسان معها

2/ حرية التجربة

و بالذات في سن مبكرة، و ليس من الضروري ان تكون التجربة إيجابية. و التجارب على أقسام ثلاثة:

■ تجارب النشاط: سواء التي تكون في المدرسة أو في البيت أو في المشاركة في الأنشطة العامة في المجتمع...

■ الفشل: يتفق المفكرون أن الفشل هو خبرة ضرورية، و لا غنى لك عنها، و الفشل هو الشرارة التي تولد دروس القيادة المبكرة و تثبتها في أعماق وعيك. و الفشل يجب أن يتعامل معه بشكل إيجابي، فلولا ظلمة الخطأ ما أشرق نور الصواب في القلوب

■ تجارب العمل: بالذات في الفترات الأولى من العمل الوظيفي وهي مهمة لتنمية مجموعة كبيرة من مهارات القيادة و مبادئها، لأن الناس يتعلمون من خلالها صعوبة القيادة و أهميتها لتحقيق التغيير. و يتعلمون من خلالها نقاط قوتهم و ضعفهم

3/ التعليم

إن بصمة القائد في أفرادها هي أن يزرع في قلوبهم حب التعليم و يساعدهم على ذلك . فإن لم تتعلم شيئاً جديداً كل يوم، فإنك تجهل شيئاً جديداً كل يوم.
يعتقد المفكرون أنك تحتاج للنوع الصحيح من التعليم و ليس التدريب: العلوم الإنسانية (وليس التقنية) مثل الدين و الفلسفة و الأدب و التاريخ و علم الإدارة و السياسة و الاقتصاد تعلم التجارب الإنسانية الناجحة و الفاشلة لدى الأقدمين و المحدثين و من أعظم التجارب قصص الأنبياء و السيرة النبوية... تعلم علم النفس و مهارات التعامل الإنساني و التأثيري بالتفصيل
التدريب: يؤدي إلى تطوير المهارات و الأساليب/ يجعل الناس متشابهين أكثر
التعليم: يؤدي إلى تطوير المعلومات و المعرفة/ يجعل الناس مختلفين عن بعضهم البعض
التعليم هو الذي يصنع القيادات و ليس التدريب

4/ إعطاؤه المسؤولية

الشعور بالمسؤولية إذا امتلك قلب الإنسان، طرد منه التفاهة و الفراغ و أعلى همته، فالتفت إلى مهمته، يتخطى بذلك الضعف البشري، و يتجاوز ذاته باتجاه المعالي. إنك عندما تعطي الإنسان المسؤولية تطرد من عقله و هم العقول المستريحة، و الشعور بالدونية، و لن يكون ذلك إلا بتكليفهم بالمسؤولية منذ نعومة أظفارهم، حتى يصل بهم المستوى إلى الإحساس العالي بالمسؤولية

أماكن صناعة القائد

1/ المنزل

سداسية التعامل

- الإحاطة العاطفية: الأبناء الذين يحاطون بعاطفة الأبوين منذ الصغر مهذبون لعملية القيادة، و إذا شعروا بقبول المجتمع لهم فإن ذلك سيزيد من ثقتهم بأنفسهم
- المجلس مدارس: اصطحاب الآباء للأبناء إلى مجلس الكبار. تخصيص وقت للنقاش و التفاهم و المصارحة و تعليمهم الأدب و الحوار و الاستماع و الاستئذان و احترام الكبير و تعليمهم المشاركة في القرارات المنزلية
- بناء الشخصية القوية: غرس العقيدة و القيم، و معالجة الخجل و الكسل و الشخصية الضعيفة

- الجلسة العائلية: 60% من الطلاب الذين يجلسون مع كامل أفراد الأسرة حول مائدة الطعام على الأقل 4 مرات في الأسبوع يتمتعون بالقبول و الاحترام في مجتمعهم
- التركيز على دور الأم: في تنشئة الجيل الصالح و المحافظة على توازن الأسرة
- نشيد المستقبل: علم أبناءك الرؤية و الطموح بشتى الوسائل: إبراز القدوات الصالحة و تعليمهم سيرة الأنبياء و الخالدين و تحفيظهم أشعار الطموح مثل نشيد المستقبل:

ستصبح يا بني فتى
فتى يبني لأمته
ستسهم في سعادتها
و سوف أرى بإذن الله
تسير إلى العلى شهما
تشير إليه كل يد
صروح الخير و الرشد
بعون الواحد الأحد
أن خطاك لم تحدد
بعزم منك متقد

2/ المدرسة

في إحصائية لبعض الباحثين أن 99 % من جميع المتسربين عن الدراسة لديهم قدرات قيادية و ربما أسهمت المدرسة و بدون قصد في ظهور مؤشرات الانحراف لديهم و بالتالي

تدميرهم

سداسية التعامل

1- الملف المرافق: ملف مترابط منذ بداية دراسته إلى النهاية، يحكي

قدراته و طاقاته، تنتقل مع الطالب كالشهادة

2- تنمية الاتجاهات الخلقية: على المعلم العمل على صياغة جيل

جديد لديه مناعة ضد الأوبئة، محصن من أي قلق نفسي و جفاء

اجتماعي

3- تعليمهم مهارات الحياة: أن ينزل المعلم إلى عالم الطالب بطريقة

مبسطة، والاستماع إلى مشاكلهم، وتوجيههم إلى طموحات

مستقبلية تناسب طموحاتهم و مساعدتهم على فهم تقنيات العصر و

المتطلبات اللازمة لفهم الحياة

4- المساعدة على تحديد الهدف: مساعدة الطالب على فهم مستقبله

و تحديد البدائل، و فن اتخاذ القرار بين البدائل

5- استكشاف القدرات: توجيه الطالب إلى ما يحسن و إعطاءه

الفرص لتجربة المجالات المختلفة و تذوقها مثل: السياسة-

الاقتصاد-اللغة

6- غرس العقيدة: الاهتمام بالمادة و الروح والحديث عن الدار الآخرة و عن لا اله إلا الله بطريقة مبسطة

3/ المجتمع و المؤسسات المتخصصة

سداسية التعامل

- 1- غرس مبدأ الإصلاح: إن صلاح أي مسلم لن يكتمل إذا كان صلاحا فرديا، ما لم يتجاوز ذلك إلى مرتبة الإصلاح، و إذا نزل العذاب بأمة فإن الذين ينجون منه ليسوا أولئك الذين اهتموا بصلاح أنفسهم، و إنما أولئك الذين حاولوا إصلاح محيطهم، و تقويم اعوجاجه
- 2- إشاعة روح المراجعة: روح المراجعة للمؤسسات معناه تعريض النفس و الفعل لنور البصيرة، و استدراك ما يمكن استدراكه من القصور و الكف عن المتابعة في طريق العمية، و هذه العملية على ما فيها من ألم، هي أول الطريق لإيقاف التدهور
- 3- رفع راية الوضوح: في مجتمعاتنا هناك خوف عام من الوضوح و هناك محاولات دائمة من أبناء الأمة لإخفاء الحقائق و الظهور بالمظهر اللائق، و صار لأكثر الناس سلوكا، الظاهر منهما خير من المستور/ مع أن الأصل في المسلم أن باطنه خير من ظاهره
- 4- الربط بين مؤسسات المجتمع: و ذلك من أجل تضافر الجهود، و عدم تضاربها، مما يحد من إنتاجية المؤسسات
- 5- التوعية بتحديات المستقبل: علينا أن ندرك أن كل ما نتطلع إليه و نتمناه لن يكون كاملا ما دامت أحوالنا غير كاملة؛ فمن غير الممكن أن نعثر على حلول كاملة في وسط غير كامل، فالنهوض الشامل هو الذي سيهيئ الفرص لكل الإمكانيات أن تتفتح، و لكل الأيدي أن تعمل
- 6- إنشاء مركز تدريب القائد: مثل مؤسسات التدريب لتعليمهم مهارات القيادة

الأدوار الجديدة للقائد

القائد القاص

إن القائد المميز هو الذي يستطيع أن يلهب حماس الأتباع بدون استخدام الأوامر، و بتصرف مغاير لما يعتاده الناس؛ فإن تكرار قصص الأولين من الأنبياء و الدعاة و العلماء يولد حب التطلع و الصمود و يمثل المثل العليا التي تلهب الحماس و تشعل الهمم

و هذه بعض المبادئ الأساسية لفن سرد القصص:
- القصة التي تخاطب ضمير الإنسان

- القصة التي تخاطب هوية الإنسان
- القصة التي تعكس الصفات الحقيقية للقائد
- القصة التي تخاطب عقل و سن الخامسة
- القصة التي تصنع من خلال الحوارات (تسال و تناقش و تحاور)
- القصة التي تحكي عن الصراعات (الحق / الباطل - الطموحات / الآلام
- القصص النبوي

القائد الخادم " سيد القوم خادهم "

- يعطي اهتمام أقل للتحكم بتصرفات العاملين و يركز أكثر على تطوير مبادرات الموظف و دعم أفكاره؛ فالقائد ينهمك في خدمة أفرادهم و يساعدهم في السير نحو الأمام.
- صفات القائد الخادم: القيادة تمنح للشخص الذي من طبعه أن يخدم الآخرين:
- يسأل أسئلة تساعد في كشف ما الذي يستطيع عمله لاتباعه، كيف يمكن أن أساعدك؟ ما الذي يمكن أن أوفره لك لتؤدي عملك بشكل أفضل؟
- يؤمن بأكثر المنظمات إنتاجا هي التي تلك التي يكون فيها أكبر قدر من المبادرات و التطوع و يعمل الجميع دون انتظار الأوامر
- يثق بالآخرين و يتمتع بسمو الأخلاق و يقبل الأفكار الإبداعية و يمتلك روح المرح و القدرة على الابتسامة المملوءة بالأمل

القائد صاحب الرؤية

صفات الرؤية الجيدة:

- تكون مختصرة و محفزة و مثالية
- تلهم الحماس
- تصنع الفخر و الطاقة و الشعور بالإنجاز
- جديرة بالحفظ
- تضع معايير التميز التي تعكس المثاليات العليا
- توضح الغرض و الاتجاه
- توجه النشاطات اليومية
- تربط بين الحاضر و المستقبل
- تحث على العمل الدؤوب
- تشجع الالتزام

القائد الأخلاقي

صاحب الذوق الرفيع من خلال اللمسات الحانية من ابتسامه و عذوبة في الحديث؛ صاحب صدق و رحمة و حلم و أناة و تواضع و هو دقيق في معاملاته مع الناس؛ صاحب ضمير إنساني يعلم الناس أن قلبه إن تركه بلا محاسبة أو مراقبة كان رأس البلاء و الضياع

اكتشاف قائد المستقبل

التعامل القيادي مع الشباب

- 1/ النزول إلى عالمهم و سماع نبضهم الداخلي
- 2/ استقراء أفكارهم، فتسمعهم و تحبهم و توجههم
- 3/ ربايعيات منتكومي : - ليكن لديك شيء من رزانة الفكر
- قبول قانون الواجب
- أوصى بالجد و المثابرة، فالوقت المتيسر للعمل و الدراسة قصير
- العمل الشاق - الاستقامة المطلقة - الشجاعة الأدبية

طريقة اكتشاف قيادات المستقبل

بعض أهم الصفات في الأطفال التي تشير إلى إمكانية بلورتهم كقادة مستقبلا؛ (و المسألة ما زالت بحاجة إلى دراسة و بحث)

التحليل القيادي	الصفة
سرعة البديهة و التفكير و الكلام بأكبر من أعمارهم، و لعل اختبارات الذكاء من الوسائل المساعدة على اكتشاف درجة ذكائهم	الذكاء
فتجد الطفل القائد هو الذي يحرك أقرانه، و هو الذي يبادر لعمل ما، مثل: تغيير اللعبة أو إدارة اللعبة أو وضع قوانين لها..	المبادرة
فبعض الأطفال لديهم جرأة في الحديث أو في الدفاع عن حقوقهم و عدم الخجل و نحوها	الجرأة
جرعة الجدية و الاهتمام بالأمور الهامة أكبر لدى الطفل القائد من عموم الأطفال الذين يميلون للعب دوما	الجدية

طريقة لاكتشاف بعض الناس للقيادة

- **مرحلة التنقيب:** للبحث و النقيب عن شخصية قيادية لابد من وضع معايير عامة مثل الذكاء و قوة الشخصية و التوازن، و المبادرة، و تضاف إليها معايير خاصة بالمهمة المطلوبة، فمثلا لو أردنا قائدا إسلاميا نبحث عن معايير مثل الإخلاص و العلم و التقوى
- **مرحلة التنقيب:** اختبارات الذكاء و الشخصية و كذلك مراقبة تصرفاته اليومية لرؤية مدى انطباق المعايير عليه، و لابد من إعطاء وقت كاف لهذه المرحلة
- **مرحلة التقويم:** مراجعة مدى انطباق المعايير و درجة القصور فيها و هل هي قابلة للعلاج على أن يقوم بالتقويم عدة أشخاص حتى لا يكون مزاجيا
- **مرحلة التأهيل:** يمر فيها المرشحون ببرنامج تدريبي و تأهيلي بهدف علاج القصور لديهم و تنمية قدراتهم على يد خبراء
- **مرحلة التكليف:** يقوم المرشح فيها بأداء مهام محددة، يكلف بها لفترة معينة ليرى المسؤولون كيفية أدائه فيها (مع مراعاة حداثة خبرته) و عندها يظهر المتميز من غيره
- **مرحلة التمكين:** يمكن كل مرشح من عمل يناسب مع طبيعته و قدراته و يفوض من الصلاحيات ما يناسب المسؤولية المكلف بها

مبادئ صناعة قائد المستقبل

المبادئ	التحليل القيادي
التعليم و الارتقاء المستمر	افسح لهم المجال للمشاركة في مجلة تخدم طموحاتهم لمتابعة الجديد و الارتقاء و التحصيل
تعليمهم لغة و مهارة	تضمن لهم الاستمرار في صياغة الحياة

<p>التفاعل في الحياة أمر شاق فيلزم علينا إعطاؤهم قضية تشغل أوقاتهم وبالهم، وتكرس جهودهم نحوها من الأمور الفعالة لأن الأمم التي فقدت إحساسها بهويتها لم يحدث لها ذلك إلا بسبب ضعف مشاركة شبابها في أعمال حضارية وانشغالهم بسفاسف الأمور</p>	<p>تعليمهم صناعة الحياة</p>
<p>تكليف أبو بكر الصديق لزيد بن ثابت بأداء مهمة صعبة و هي جمع القرآن</p>	<p>إشعارهم بالمسؤولية بإيكال المهام العظيمة لهم</p>
<p>- لكل شيء ثمن و لكل قيادة جهد لابد من القيام به - قانون الحصاد، و أن من زرع حصد ما سقاه - رفع شعار البداية من عندي - الإبداع في كل شيء</p>	<p>تعليمهم مهارات الحياة و قوانين المسير</p>
<p>في شباب العالم الإسلامي من عندهم استعداد لبذل أنفسهم في سبيل الله، و لكن قل أن تجد فيهم من يقدم لبذل سنين من عمره ليقضيها في دراسة جادة لينضج موضوعا.. و حتى يكون ذلك لابد من تكوين فريق عمل ذي فروقات فردية، وذلك للعمل كفريق موحد من خلال اختلافاتهم</p>	<p>مهارة البحث العلمي</p>
<p>تكوين مناهج تعلم الموهوبين التفكير المستقبلي، فالحاضر سيظل أقرب إلى التسيب و الضياع ما لم نضغط عليه بطموحات و آمال مستقبلية</p>	<p>تكوين الرؤية الواضحة تجاه الأفق الممتد العريض</p>

<p>أبو محذورة رضي الله عنه قبل إسلامه يقلد صوت بلال استهزاء و غيظا، وكان صاحب صوت جميل فسمعه صلى الله عليه وسلم فأمر به ؛ فمثل بين يديه، و هو يظن أنه مقتول فمسح على ناصيته و صدره بيده الشريفة . يقول أبو محذورة :فامتلاً قلبي إيمانا و يقينا، فعلمت أنه رسول الله، فألقى عليه صلى الله عليه وسلم الأذان و علمه إياه، وأمره أن يؤذن لأهل مكة، و كان عمره 16 سنة</p>	<p>الاهتمام بجوانب القوة و تميتها</p>
<p>المشاركة في المؤسسات التطوعية الخيرية و الانغماس في أعمال الإحسان و الإتقان فتكون الروح مغمورة بروح العطاء و البذل الغير المشروط</p>	<p>محاولة اكتشاف الموهبة لتكون نقطة الانطلاق</p>
<p>عمر بن عبد العزيز لما ولي الخلافة و بدأت الوفود تزوره لتهنئته، تقدم أحد الوفد غلام صغير يتكلم باسم الوفد، فقال عمر: أما وجد القوم من هو أسن منك؟ فقال الغلام: يا أمير المؤمنين لو كان الأمر في كبر السن لكان من هو أكبر منك في مقامك هذا... فقال الخليفة: عطني يا غلام. فوعظه و أبكاه</p>	<p>التفاعل المشترك بين الموهبة و المعلم</p>
<p>عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله (ص) : غزى نبي من الأنبياء، فقال لقومه: لا يتبعني رجل قد ملك بضع امرأة و هو يريد أن يبني بها،...و لا آخر قد بنى بنيانا و لم يرفع سقفها،... و لا آخر اشترى غنما أو خلفات و هو ينتظر أولادها</p>	<p>التفرغ الكامل</p>
<p>وجد من خلال بعض الدراسات أن 63% من الأفراد المشاهير الذين تمت دراسة حياتهم، كانوا قد تعرفوا على مشاهير في مرحلة مبكرة من العمر</p>	<p>مقابلة المشاهير و التعرف عليهم</p>

<p>جاء فقير يسأل رسول الله (ص) فقال له: أما لك مال؟ فقال الرجل: عندي بساط نجلس عليه، وقدح نشرب به فقال: انتني بهما، فجاء بهما، فعرضهما على من كان عنده قانلا: من يشتري هاذين؟ إلى أن باعهما بدرهمين، فأعطاه إياهما و قال: اشتر بأحدهما طعاما</p>	<p>استخدام الإمكانيات المتاحة من القدرات</p>
<p>وصف هشام بن عبد الملك ابن عمه عمر بن عبد العزيز الأموي رحمه الله فقال: ما احسب عمر خطى خطوة قط إلا و له فيها نية</p>	<p>النية الصادقة</p>

صناعة القائد خطوة . . . خطوة:

منهج إعداد القائد في عشر خطوات

- كلما بدأت هذه الخطوات في سن مبكرة من حياة الإنسان كانت أكثر فعالية
- الكتاب يعرض هذه الخطوات بتفصيل أكثر

خ1: الأساس العقائدي والأخلاقي

خ2: بناء العقل و الوعي

خ3: إدارة الذات

خ4: الثقافة الواسعة

خ5: فن بناء العلاقات

خ6: فن التأثير

خ7: فن الريادة

خ8: تعلم مهارات الإدارة

خ9: أوجد حولك قادة

خ10: التدريب العملي

اكتب منهجك

بناء على هذه الخطوات العشر صف ذهنك... اجلس في مكان هادئ قلب
الصفحات، متأملاً في حياتك، و سجل من خلالها برنامج الخطوات العشر
لصناعة القيادة في نفسك خطوة.. خطوة

خ1: الأساس العقائدي والأخلاقي

-
-
-
-
-
-
-

خ2: بناء العقل و الوعي

-
-
-
-
-
-
-

خ3: إدارة الذات

-
-
-
-
-
-
-

خ4: الثقافة الواسعة

-
-

-

-

-

-

خ5: فن بناء العلاقات

-

-

-

-

-

خ6: فن التأثير

-

-

-

-

-

خ7: فن الريادة

-

-

-

-

-

خ8: تعلم مهارات الإدارة

-

-

-

-

-

خ9: أوجد حولك قادة

-

-

-

-

خ10: التدريب العملي

-
-
-
-
-

• للمزيد من التعمق في صناعة القائد أنصحكم باقتناء الكتاب فهذا الجهد البسيط ما هو إلا مقدمة

الحمد لله رب العالمين

اللهم لك الحمد و الشكر على ما هديتنا و وفقتنا إليه من اختصار هذا العمل الجبار للدكتور طارق بن محمد السويدان اللهم اجزه عن المسلمين أحسن الجزاء ؛ اللهم لك الحمد حتى ترضى، و لك الحمد إذا رضيت، و لك الحمد بعد الرضى، اللهم لك الحمد عدد ما كان، و عدد ما سيكون، و عدد الحركات و السكون، اللهم لك الحمد عدد ذرات الكون، اللهم تقبل مني، ادعوا لي بالإخلاص، أخوكم

إهداء إلى كل مسلم و مسلمة، إهداء إلى فلسطين،
إهداء إلى صناعات الحياة