

## القيادة: نماذج القيادة - الجزء الثاني

### شرح تفصيلي للمدربين

#### الشريحة 1:

مرحبا بكم في الجزء الثاني من ورشة عمل القيادة.

#### الشريحة 2:

كما ناقشنا في الجزء الأول من ورشة عمل القيادة أن القادة يجب أن يتمتعوا بالأمانة والقدرة علي الإلهام والانتداب وحس الدعابة والثقة.

ولكن كيف يمكن لقائد أن يقود حملة سياسية أو منظمة؟

#### الشريحة 3:

في هذا العرض الثاني سنناقش نماذج القيادة وإيجابيات وسلبيات ثلاثة أنماط مختلفة للقيادة، وهناك أيضا ورقة عمل يمكنك استخدامها للمتابعة مع هذه الورشة، فيرجى التأكد من تحميل ورقة العمل قبل الاستمرار.

وبالنسبة لغرض ورشة العمل هذه وللسياق فإننا سنستخدم كلمة "منظمة" لوصف ما يمكن أن يكون حزبا سياسيا أو منظمة غير حكومية أو مؤسسة حكومية أو مجموعة مجتمعية، فأبي من تلك المجموعات ستجد الورشة مفيدة جدا لها.

#### الشريحة 4:

وسيركز هذا العرض على هذه النماذج الثلاثة للقيادة، وخلال لحظات سنناقش كل واحدة بالتفصيل ولكن الآن خذ بضع لحظات لتفكر في كل نموذج وكيف سيبدو في الحياة الحقيقية، فربما تعرضت لموقف مشابه لواحد من هذه النماذج؟ احتفظ بهذه الأفكار في رأسك خلال عملنا في كل نموذج وإيجابياته وسلبياته.

#### الشريحة 5:

دعونا نبدأ مع هذا النموذج - "بلا قائد"، هل كنت جزء من حملة سياسية أو منظمة أو موقف يتم ترتيب الأنشطة فيها بهذه الطريقة؟ ما هي الخصائص الجيدة والسيئة للقيام بالأمر بهذه الطريقة؟

وكلما تقدمنا أكثر تأكد من استخدام ورقة العمل لتدوين ملاحظات عن كل نموذج.

#### شريحة 6:

أولا، هذا النموذج رائع لزرع روح المبادرة حيث يشعر أعضاء الفريق بأن لديهم القدرة علي المضي قدما في عملهم دون وجود رئيس أو أي شخص للعمل معه.

#### الشريحة 7:

يمكن زيادة إنتاج العمل لأنه لا توجد قواعد ولا أنظمة ولا رؤساء أو زملاء عمل في طريقك.

### **الشريحة 8:**

وهناك شيء متعلق بروح المبادرة، وهو أن الناس في هذا النظام يشعرون بالثقة في إنجاز العمل باستخدام أفكارهم ومبادراتهم للمضي قدما، وهو ما يشعرون بالتمكين.

### **الشريحة 9:**

من ناحية أخرى هناك أيضا بعض السلبيات في هذا النظام القيادي، وهو أن كل شخص يتحرك في اتجاهه الخاص دون أن يتحقق من عمل الآخرين وبالتالي قد يتكرر نفس العمل.

### **الشريحة 10:**

يحدث هذا بسبب ضعف التواصل أو عدم وجوده بين أعضاء الفريق، فبدون قائد يكون الهيكل غير قادر على جمع الناس معا ليتحدثوا معا.

### **الشريحة 11:**

عندما لا يكون هناك اتصال، يكون من الصعب التنسيق بين أعضاء الفريق وتحسين الكفاءة.

### **الشريحة 12:**

ومهما كان هذا النموذج فعالا إلا أنه من الصعب أن يستمر، فهناك بعض الفوائد في أن يشعر الأفراد بالتمكين كي يعملوا بجد ويستخدموا طموحهم الخاص، ولكن قد ينتهي الأمر بأن يكون هيكلا لا يمكن السيطرة عليه وملئ بعدم الكفاءة.

### **الشريحة 13:**

ويمكن وصف نموذجنا المقبل بأن لديه قائد واحد قوي يقود بشكل مستقل. دعونا نأخذ بضع دقائق للتفكير في إيجابيات وسلبيات نظام كهذا.

### **الشريحة 14:**

واحدة من أجمل الأشياء في هذا النموذج هو أنه مع قائد واحد يمكن للفريق أن يحصل على رؤية واضحة فيما يخص العمل الذي في أيديهم، كما أن المعلومات تأتيهم من شخص واحد وبالتالي لن يكون هناك أي سوء فهم .

### **الشريحة 15:**

مع هذا النموذج نجد أن هناك خطوطا واضحة جدا من التواصل، فالجميع يتحدث إلى القائد للحصول على معلومات وإرسال التقارير إليه، ويجب أن يكون الجميع على نفس الخط حول كيفية العمل.

### **الشريحة 16:**

في نظام به قائد واحد يمكن للمنظمة أو الحملة السياسية أن تتأكد من أنها ستبقى مركزة على مهمتها، فالقائد يقودهم للأمام ولا يوجد من يشنته أو يثنيه عن التقدم.

### **الشريحة 17:**

ومن ناحية أخرى يمكن لهذا النموذج الحالي أن يقدم بعض التحديات، فعلى سبيل المثال لا يسمح هذا النموذج بانتداب العمل وبالتالي فإن المنتج غالبا ما يعتمد بشكل كبير على القائد.

### **الشريحة 18:**

عندما لا يتم انتداب العمل ويكون القائد هو المسؤول الوحيد، ستأتي مرحلة لا يكونون قادرين على إدارة كل شيء وسيصلون إلى الحد الأقصى.

### **الشريحة 19:**

مثل هذا النظام يمكن أن يكون أيضا محبطا لأعضاء الفريق الذين يعملون مع قائد مشغول للغاية وليس لديه الكثير من الوقت للرد، وبالتالي يظل أعضاء الفريق في مكانهم في العمل، كما يمكن أن يشعروا أن القائد لا يثق بهم.

### **الشريحة 20:**

يمكن أن يكون هذا النموذج من القيادة مناسباً للعمليات الصغيرة، ولكن عادة ما يكون لديه حد معين في التطور لأن القائد سيصل لحد معين ولن يتمكن من تحمل المزيد من العمل أو المسؤولية، وهذا النموذج أيضا لا يشجع الانتداب والتطور الشخصي لأعضاء الفريق، وبالتالي يكون من الصعب الحفاظ على العاملين الجيدين.

### **الشريحة 21:**

وأخيرا دعونا نلقي نظرة على نموذج يسمى "ندفة الثلج". ماذا تلاحظ بشأن هذا النموذج الذي يختلف عن الآخرين؟

### **الشريحة 22:**

دعونا نبدأ بالإيجابيات وستلاحظ أن هناك أسهم تشير في كلا الاتجاهين مما يدل على أن هناك تواصل ذو اتجاهين بين القادة وأعضاء الفريق، وهذا يشير إلى أن التواصل يسير في كلا الاتجاهين - فالقادة يعبرون عن أفكارهم ويستمعون أيضا.

### **الشريحة 23:**

وفي وسط ندفة الثلج هذه يوجد قائد واضح للجميع، ولكنه / لكنها يقوم / تقوم بانتداب الناس ويستخدم أعضاء الفريق لتوزيع المسؤولية، مما يسمح للقائد بأن يطور حجم العملية دون أن يفقد القدرة على إدارتها.

### **الشريحة 24:**

هناك ميزة أخرى فيما يخص هذا النموذج وهو أن أعضاء الفريق يشعرون بأنهم مكنون ولهم سلطة لأن قائد الفريق يثق بهم وينتدبهم للعمل، وفي الوقت نفسه يشعرون بان لديهم سلطة لأنه يمكن أن يتشاركوا أفكارهم الخاصة وهم يعلمون أن هناك من سينصت إليهم، وبشكل عام هذا النموذج يخلق ثقافة إيجابية للغاية.

### **الشريحة 25:**

وأخيرا فإن ندفة الثلج يعتبر بنيان قوي، بحيث لو رحل أحد أعضاء الفريق أو حتى القائد فإن المنظمة أو الحملة السياسية لن تنهار، وسيكون هناك عضو آخر في الفريق مستعد لإكمال المسيرة وتولي القيادة.

### **الشريحة 26:**

هناك بعض الخصائص السلبية المحتملة في نموذج ندفة الثلج، أولا أن هذا الهيكل يمكن أن يؤدي إلى شعور أعضاء الفريق بأنهم مسيطرون بصورة كبيرة ووقتها سيشعرون بأنهم مستاءون عند اتخاذ القرارات التنفيذية دون موافقتهم وهو ما قد يضعف وضع القائد.

### **الشريحة 27:**

ولأن هناك قدر كبير من التركيز على التواصل، فإن نقل رسالة أو توجيه ما خلال سلسلة من القيادات قد يكون بطيئاً ويستغرق المزيد من الوقت للوصول إلي الشخص المطلوب.

### **الشريحة 28:**

وفي الختام نقول أنه في حين أن نموذج ندفة الثلج يعرض بعض التحديات وهو متعلق بقائد يعرف كيف يقوم بانتداب الأعمال، إلا أن هذا النموذج يمكن أن يكون أداة رئيسية في بناء فريق قوي لديه القدرة على الاستدامة حتى عندما تتغير القيادة.

### **الشريحة 29:**

لقد سمعت الكثير عن إيجابيات وسلبيات عدة نماذج للقيادة، ولكن أي منهم هو ما تريده.

قم بتدريب أخير باستخدام ورقة العمل الخاصة بك، اكتب الأفكار النهائية لديك عن نوع أسلوب القيادة الذي تعتقد أنه سيكون ذات فعالية أكبر لمؤسستك أو لحملةك السياسية ولماذا؟ ما هي الصفات المهمة بالنسبة لك؟ خذ بضع دقائق لكتابة أفكارك.

### **الشريحة 30:**

بغض النظر عن النموذج الذي تستخدمه للقيادة داخل مؤسستك أو حملةك السياسية، فمن المهم أن تفكر في الإيجابيات والسلبيات لكل واحد منهم، وبهذه الطريقة يمكنك أن تفهم على حد سواء مواطن القوة والضعف لديك. ويمكنك أن تعوض عيوبك وأن تلعب على نقاط قوتك، ولكن إن لم تفكر جيداً سينتهي بك الأمر مع هيكل غير منتج وغير مستدام لمهمتك، وتأكد من التقييم الجيد والتخطيط من البداية.

حظاً سعيداً!