



جامعة
المنارة
MANARA UNIVERSITY

التنمية المجتمعية ومهارات القيادة

المحاضرة الثامنة

مقدمة:

حتى تكون برامج التنمية المجتمعية ناجحة، يجب أن يكون لها مدخلات، ودعم واسع، و متعدد من جهة المستفيدين. ولأن هؤلاء المستفيدين غالباً ما يكون لهم أجندات مختلفة، فإن القيادة الجيدة ضرورية لإحضار جميع الأطراف إلى طاولة المفاوضات، والتوفيق بين الخلافات، وتحقيق توافق بين الآراء، بشأن الرؤية، والخطة، والسير في قيادة التغيير.

مقدمة:

إن مهارات القيادة ليست فطرية، وإنما مكتسبة، ويجب تعلمها، والتدرب عليها. إن المجتمعات الناجحة، تجعل من برامج تطوير القيادة جزءاً لا يتجزأ من خطة التنمية المجتمعية، ومن الضروري وجود قيادة جيدة في القطاعين العام والخاص على حد سواء، لتحقيق أقصى قدر ممكن من النجاح.

سنحاول في هذه المحاضرة أن نوضح أن النجاح في إيجاد قادة محليين وتعزيز قدراتهم، له أثر كبير على تحسين عملية التنمية المجتمعية ونجاحها. سنحاول أيضاً، تقديم لمحة موجزة عن إجراءات تأسيس مجموعة قوية، وفعّالة، ونشطة من القادة في المجتمع المحلي.

أولاً-ماذا يعني أن تكون قائداً؟

1. تعريف مفهوم القيادة

إن مصطلح "القيادة" غالباً ما يشير إلى شخص ما في المجتمع، لديه رؤية عالية نسبياً. إن معظم الكتب، والمقالات ذهبت باتجاه القول إن القائد هو ذلك الشخص الذي يمتلك القدرة على التأثير على الآخرين. ولذلك، نستطيع القول: إن القيادة هي فن تحفيز الآخرين على القيام بالشيء الذي ترغب أنت في فعله. وبعبارة أخرى، نستطيع ان نعرف القيادة: بأنها فن المتابعة.

كيف يصبح الشخص قائداً في المجتمع؟

لا يحدث هذا ببساطة، أي بمجرد إعلان الشخص نفسه قائداً، أو زعيماً. وإنما يحتاج الأمر إلى اعتراف الآخرين بهذه القيادة. إن أفراد المجتمع، هم من يحدد الصفات التي يجب توفرها في قائدهم. كذلك، لا يوجد صيغ، أو نماذج جاهزة تضمن أن يصل الشخص في حال اتباعها إلى القيادة.

كيف يصبح الشخص قائداً في المجتمع؟

إذاً، كيف يمكن لشخص ما أن يجذب الآخرين؟ يبدو أن مستوى المصداقية هو العامل الأكثر أهمية في هذه القضية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن قدرة القادة على إقناع الآخرين، نابعة من قدرتهم على إحداث تغيير إيجابي في مجتمعاتهم. إن القادة هم أشخاص عاديون يتخذون قرارات غير عادية.

كذلك، إن من السمات الهامة التي يجب توافرها في القادة، هي القدرة على الإلهام، ولكن، إلهام ماذا؟ وكيف؟

كيف يصبح الشخص قائداً في المجتمع؟

يجب على قادة المجتمع، أن تؤمن أن التواصل، هو مبعث الإلهام، ولن يكون الفرد قائداً، إلا إذا آمن الأفراد بما يقوم به، وبما يفكر فيه. إن القدرة على التواصل، والتحفيز، والعمل، هي التي تضمن النجاح، الذي يجب أن يتمتع به القائد، ويجب أن يكون قادراً على تقديم قضية مقنعة، وحاجة راهنة للتغيير، وإلا سيظل الأفراد مقتنعين بوضعهم الراهن ولو كان سيئاً.

كيف يصبح الشخص قائداً في المجتمع؟

ليست القيادة فطرية، وإن كان هناك من يقتنع بذلك، وإنما هي مكتسبة، وتُدرس، ويتم رعايتها، وتنميتها. إن مهارات القيادة الأساسية هي:

القدرة على الاستماع بفاعلية،

وتشخيص حالة المجتمع،

والقدرة على العمل مع الآخرين بتعاون وتفاعل،

والقدرة على التفاوض للوصول إلى الحلول،

كل هذه المهارات، يمكن تطويرها، وتنميتها من خلال برنامج مزيج من التعليم، والتدريب، والخبرة.

ثانياً-القوة والتأثير:

قلنا سابقاً، إن القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين، خاصة فيما يتعلق بتبني أفكار القائد. ولأن القوة يمكن تعريفها بوصفها القدرة على التأثير في أفعال الآخرين، فإن القيادة، يمكن أن ينظر إليها، على أنها الاستخدام الأمثل والفعال للقوة والسلطة. إن القوة هي الشجاعة والإقدام لتحقيق شيء ما، وهي القدرة والرغبة في صنع القرارات، واتخاذ الخيارات المناسبة.

إن استخدام القائد لسلطته، يعني قدرته على التأثير في الآخرين، وجعلهم يتبنون خياراته، وقراراته. هناك طرق كثيرة لتوصيف قوة القيادة، وسنكتفي بذكر طريقتين هما:

ثانياً- القوة والتأثير:

1. قوة الموقع.

2. قوة الشخصية.

قوة الموقع: هي السلطة التي يمارسها بعض القادة للتأثير على الأفراد بسبب موقعهم الذي يشغلونه سواء في المجتمع، أو في المؤسسة.

قوة الشخصية: هي مدى احترام الآخرين، وإحساسهم اليقظ تجاه قائدهم، والتزامهم إياه. وبعبارة أخرى، إن قوة الشخصية، هي مدى استعداد الناس، ورغبتهم في اتباع قائد معين.

ثانياً-القوة والتأثير:

بغض النظر عن هذه الأنواع، فإن مقدار التأثير الذي يمتلكه قائد ما، إنما يعود إلى الأسباب الآتية:

- ✓ الصفات الشخصية.
- ✓ التحكم، والقدرة على الوصول إلى الموارد.
- ✓ السمعة المهنية والخبرة.
- ✓ القدرة على الإنجاز.
- ✓ الثقة والتوقع الإيجابي.

ثالثاً- القائد والرؤية:

في سياق مجال التنمية المجتمعية، يجب أن يتمتع قائد المجتمع المحلي، بفكرة شاملة وعميقة عن كل التحولات الجديدة، والاتجاهات التي يرغب فيها أفراد المجتمع. وبشكل عام، يتلقى أفراد المجتمع رؤيتهم للمجتمع من قادتهم. لذلك، فإن إيمان القائد برؤيته، وحماسه لها، هو ما يلهم الأفراد قبولها. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن قبول أفراد المجتمع لرؤية قائدهم متوقفة على مقدار تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم بشكل مباشر.

ثالثاً- القائد والرؤية:

وعلى الرغم من الجهود المثلى التي يبذلها القادة ذوو الرؤية النافذة، فإن معظم أفراد المجتمع المحلي يميلون إلى مقاومة التغيير، وعدم قبولهم لرؤية جديدة، لأنهم اعتادوا على نمط حياة معينة. وهنا، يأتي دور القائد في القدرة على التأثير فيهم، وكسب ثقتهم.

رابعاً-فاعلية القيادة:

من الممكن أن يكون للقيادة أثراً بارزاً في المجتمع المحلي، فيما لو كانوا يمثلون ثقافة المجتمع، وإذا كانت الأهداف والقيم التي يسعون إليها لا تتعارض مع قيم أفراد المجتمع وأهدافهم. وبمقدار وجود توافق وانسجام بين ما يروج له القائد وما يحتاجه أفراد المجتمع، تكون القيادة ذات فاعلية وتأثير في أفراد المجتمع المحلي.

رابعاً-فاعلية القيادة:

باختصار، إن القادة الفاعلين بحاجة إلى معرفة ثقافة المجتمع. كذلك، هناك شرط ضروري يجب أن تتمتع به القيادة، وهو التزام مجموعة من المعايير الأخلاقية، التي تعكس المعايير الأخلاقية للمجتمع. إن السلطة الأخلاقية هي مفتاح القيادة.

مما تقدم، نستطيع القول إن القائد الفعّال هو ذلك الشخص الذي يجب أن يكون قادراً على معرفة الفرق بين الخطأ والصواب، وقادراً على عدم زج مصلحته الشخصية في المصلحة العامة، وأن يتمتع بقدرة التغيير الايجابي على أفراد مجتمعه. إن الثقة في القائد، لا تتأتى فقط عما يفعله، وإنما عن الكيفية التي يفعل بها أيضاً؟

خامساً-التعاون من أجل التنمية:

من أكثر برامج التنمية المجتمعية نجاحاً تلك البرامج التي تتضمن شراكات فعّالة ونشطة بين مختلف القطاعات، وهي التي تشمل مستوى عالاً من المشاركة من قبل قادة هذه القطاعات.

يضاف إلى ذلك أن هؤلاء القادة يجب أن يتعاونوا فيما بينهم بشكل فعّال، للوصول إلى حل خلاق لمشكلات المجتمع المحلي. والهدف من ذلك كله هو إحضار أصحاب التجارب المختلفة، وذوي الخبرة، والمعرفة إلى الطاولة، من أجل وضع حلول مبتكرة قادرة على إحداث التغيير الايجابي. هذه العملية من التعاون بين قادة القطاعات المختلفة، يجب تعزيزها، وتنميتها، وحسن إدارتها، فهي لا تحدث بالمصادفة. وعلى القادة أن يتمتعوا بالقدرة على الانفتاح والعمل التشاركي في حل المشكلات المحلية، ووضع الأنا الذاتية جانباً، وأن يلتزموا العمل والتواصل مع الآخرين للوصول إلى تنمية مجتمعية مستدامة.

سادساً-تطوير القيادة المحلية:

تعتمد عملية تطوير قيادة محلية مناسبة، على قدرات المجتمع المحلي التي أطلقنا عليها في السابق اسم "الرأس مال الاجتماعي". وقد أظهرت الأبحاث حول هذا الموضوع، تبايناً واضحاً بين المجتمعات القوية والمجتمعات الضعيفة.

تتضمن المجتمعات القوية ما يلي:

1. القيادة الفاعلة: وهي التي تعمل بشكل تعاوني، ونشط، بمشاركة الأفراد. وتتمتع بمستوى عال من العمل التطوعي والحوار الدائم المتكرر.
2. استراتيجيات قوية ومناسبة: تستخدم هذه الاستراتيجيات لتعزيز القدرة على التعليم والتدريب، والتخطيط، والتفكير الاستراتيجي، وخلق فرص، ومشاركة فعّالة للمتطوعين، وتدفق جيد للمعلومات، وتواصل اجتماعي فعّال ومثمر.

سادساً- تطوير القيادة المحلية:

أما المجتمعات الضعيفة، فغالباً ما تكون لها قيادة صغيرة، مؤلفة من مجموعة من المتطوعين المتخصصين مع بعض الموظفين ذوي الأجر. إن الاعتماد على المتطوعين في مثل هذه المجتمعات، في قطاعات مثل: الإدارة المالية، والتنمية الاقتصادية، والتعلم، ووضع البرامج وتنفيذها، يجعل الحاجة إلى التدريب على القيادة في المجتمعات الضعيفة أكثر إلحاحاً، لذلك، نستطيع أن نطرح

السؤال الآتي:

سادساً-تطوير القيادة المحلية:

هل هناك برامج خاصة بتطوير مهارات القيادة؟

بالطبع، هناك كثير من برامج التدريب على القيادة. وتنفذ هذه البرامج من قبل وزارت حكومية، أو من قبل مؤسسات غير ربحية تأسست لهذا الغرض. إن الهدف الأسمى لهذه البرامج، هو إعداد أفراد قادرين على قيادة عمليات التنمية المجتمعية داخل المجتمعات المحلية، وعلى تنمية مهارات القادة الحاليين ليصبحوا أكثر فعالية. وتشمل هذه البرامج تنمية بعض المهارات القيادية، مثل:

سادساً- تطوير القيادة المحلية:

- حل المشكلات.
- التخطيط وتحديد الهدف.
- التفكير النقدي.
- اتخاذ القرار الفعال.
- تكتيكات إدارة النزاع.
- تقنيات التفاوض.
- بناء الفريق وإدارته.
- تقنيات عمل المجموعة.
- الاستماع الفعال.

الخاتمة:

مما تقدم، نستطيع القول إنه من الضروري أن يصبح القادة المحليون، قادة فاعلين، ونشطين في عملية التنمية المجتمعية. ولكن، إن الضغوط التنافسية من قبل الشركات الخاصة، ومؤسسات الحكومة تخلق نقصاً في توافر القيادات. لذلك، لا يمكننا أن نتجاهل الأزمة المتزايدة في نقص القيادات المجتمعية، كما لا يمكن أن نتصور أن هذه المشكلة ستحل من تلقاء ذاتها، هنا يأتي دور المنظمات، والمؤسسات الإنمائية، في تعزيز برامج تطوير مكثفة، وفي تنمية مهارات القيادة، حتى تكون بمثابة محفزات إيجابية للوصول بمجتمعاتنا إلى الصورة الأمثل.