

الفصل الأول

ما أهمية تنمية القيادة لدى الطفل الصغير؟

ويشتمل على النقاط التالية:

- ✍️ أولا: مفهوم القيادة
- ✍️ ثانيا: سمات الشخصية القيادية
- ✍️ ثالثا: هل القيادة صفة موروثة أم مكتسبة؟
- ✍️ رابعا: نظريات القيادة
- ✍️ خامسا: أنماط القيادة
- ✍️ سادسا: الفرق بين الإدارة والقيادة
- ✍️ سابعا: دور مؤسسات المجتمع في إعداد القائد الصغير
- ✍️ ثامنا: كيف اثر مفهوم القيادة في الأبحاث التربوية؟

في نهاية هذا الفصل يستطيع القارئ أن:

- يعرف القيادة 
- يحدد سمات القائد الشخصية 
- يحدد سمات القائد الجسمانية 
- يحدد سمات القائد العقلية 
- يحدد سمات القائد النفسية 
- يحدد سمات القائد الاجتماعية 
- يتعرف علي نظريات نشأة القيادة 
- يعدد أنماط القيادة 
- يفرق بين مفهومي القيادة والإدارة 
- يتعرف علي دور الأسرة في إعداد القائد الصغير 
- يتعرف علي دور المجتمع في إعداد القائد الصغير 
- يتعرف علي دور المدرسة في إعداد القائد الصغير 
- يتعرف علي الاستفادة من هذا المفهوم في الأبحاث التربوية 

الفصل الأول

ما أهمية تنمية القيادة

لدى الطفل الصغير؟

القيادة هي القدرة على التأثير في الناس
ليتعاونوا لتحقيق هدف يرغبون فيه

مقدمة

يشير مصطلح تنمية القيادة إلى النشاط الذي يعزز من نوعية المهارات القيادية التي يمتلكها فرد أو مؤسسة. وهو مفهوم حديث ينتمي إلى التنمية البشرية انضم مؤخرا إلى المجال التربوي ليحدث تأثيرا محمودا في العملية التربوية ككل.

امتد تأثير مفهوم القيادة ليشمل التغير في الأهداف التربوية وبالتالي العملية التعليمية بما فيها من أهداف واستراتيجيات وطرق للتدريس والتقييم. فما هي القيادة؟ وما سمات القائد الناجح؟ وهل القيادة صفة موروثة أو مكتسبة؟ وكيف اثر هذا المفهوم علي الميدان التربوي؟

أولاً: مفهوم القيادة

ورد في الأدبيات عدد من التعريفات لمفهوم القيادة، عرفها (ليكرت) بأنها "هي قدرة الفرد على التأثير في شخص أو جماعة، وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة".

أما (عياصر 2006م) فقد عرف القيادة "بأنها السلوك الذي يقوم به الفرد حين يواجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك".

أما تعريف (الطيب 2002م) يذكر بأنها "هي عملية التأثير وإلهاب الحماس في الأفراد للقيام بعملهم بحماس وطوعية دون الحاجة إلى استخدام السلطة الرسمية".

والقيادة "هي القدرة على التأثير على سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة". ويضيف (Stogdill) بأن "القيادة هي عملية تؤثر في نشاط جماعة منظمة من أجل تحقيق هدف معين وإرساء قواعد هذا الهدف".

ويؤكد (Tead) على هذا التعريف بقوله "القيادة هي القدرة على التأثير في الناس ليتعاونوا لتحقيق هدف يرغبون فيه".

وفي ضوء التعريفات السابقة تتضح بأن القيادة ما هي إلا عملية مشتركة بين القائد والمرؤوسين من أجل الوصول إلى أهداف مشتركة متفق على تنفيذها من قبل كلٍّ منهما.

هذا وقد ظهرت أهمية القيادة في استنفار الجهود بشكل لم يسبق له مثيل للقيام بمهام التغير المطلوبة. وظهرت أهمية القادة الذين يحبون التغيير كبديل للمديرين التنفيذيين.

وتعتبر القيادة من أكثر أدوات التوجيه فعالية في مجال العمل وتساعد على أداء العديد من المهام. فالقادة هم واضعي الأهداف طويلة المدى وهم الذين يتابعون ويراقبون ويتخذون القرارات الصحيحة في أوقاتها.

ثانياً: سمات الشخصية القيادية

تضم سمات شخصية جسمية وعقلية وانفعالية واجتماعية كالآتي:

السمات الشخصية:

- يدرك تماماً المسؤولية التي يتحملها على أكتافه، ويفهم جيداً أنها مفتاح النفوذ والتأثير فيما حوله.
- التركيز على مهمته ودراسة وتحليل كل ما يمكن أن يساعد في إنجاز المهمة.
- الالتزام برؤية والثبات على مسار الدرب للوصول للهدف المنشود في نهاية الرحلة.
- الثبات بشجاعة في مواجهة الشدائد ومواجهة المخاطر والاعتراف من آن لآخر بالأخطاء ومحاولة تفاديها فيما بعد.
- الحزم والثقة الكبيرة في تأدية المهام.
- الحرص على الاستماع للأفكار المختلفة وقدرها إذا ما كانت تستحق ولا تهدرها فلا تعلم ربما يوماً ما تكون طوق النجاة لك ولنجاحك.
- التواضع وعدم الاستسلام للأطماع الشخصية.
- حسن المعاملة والعلاقات الاجتماعية الجيدة.
- التمسك بالمبادئ والقيم والصادق مع النفس أولاً ومع الجميع ثانياً ليستحق احترام كل من حوله.
- يعزز من بصيرته ويحسن التصرف حتى يكون قادراً على انتهاز الفرص المناسبة لتحقيق النجاح.

السمات الجسمانية

يعتبر من أهم السمات الجسمانية الصحة الجسمانية، والحيوية والنشاط، والخلو من الإعاقات.

السمات العقلية

من أهم السمات العقلية: الذكاء، والكفاءة العلمية، والثقافة الواسعة، والمعرفة الثرية، وسعة الأفق، وبعد النظر، ونباهة البصيرة، وحسن التصرف، والتفكير الإبداعي،

والطلاقة اللفظية، والقدرة على فرض الأفكار، والحكمة في اتخاذ القرار، والقدرة على التأثير والإقناع.

السمات الانفعالية

من السمات الانفعالية: المودة، والحب، والثبات الانفعالي، والنضج الانفعالي، والمشاركة الوجدانية، والثقة في النفس، وقوة الإرادة، وضبط النفس.

السمات الاجتماعية

من السمات الاجتماعية: الانبساطية، وتكوين العلاقات الإنسانية والصدقات، والتعاون، والقدرة على الاتصال الاجتماعي، والمشاركة الإيجابية في نشاط الجماعة، وروح الفكاهة، والمرح، والديمقراطية، والذكاء الاجتماعي، وتحمل المسؤولية الاجتماعية، والتسامح، وحسن الاستماع، وتقبل النقد، واحترام الآخرين واحترام آرائهم، وإجادة الحوار، والانضباط، ومسايرة المعايير الاجتماعية.

يوجد بجانب هذه السمات، سمات أخرى عامة كثيرة، مثل: حسن المظهر، واحترام الوقت والنظام، ومعرفة العمل، والموضوعية، والمساواة، والأمانة، والعدل، والصدق، والصراحة، والإخلاص، والاستقامة، والعفة، والإيثار، والتدين، والتمسك بالقيم، والتواضع، والبساطة، والمرونة، والحزم، والشجاعة في الحق، والمثابرة، والحساسية لمشكلات الأعضاء، والتوافق، والصحة النفسية.

ثالثاً: هل القيادة صفة موروثة أم مكتسبة؟

تبرز "القيادة" كما يراها كثيرون بالوراثة من الطفولة المبكرة. من خلال التعلم والخبرة العملية. وعلى الصعيد المؤسساتي، تعتمد القيادة على الثقافة السائدة للمنظمة فهناك ثقافة تشجع المواهب القيادية، وثقافة لا تشجع. وبالتالي يمكن القول هنا أن القيادة علم وفن، فهي إذن قابلة للتعلم وتؤثر في تعلمها هذه العوامل:

- الفطرة والطفولة المبكرة.

- التعليم.
- التدريب الموجه.
- التجريب.
- الفشل.

إن 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.

رابعاً: نظريات القيادة:

1- نظرية الرجل العظيم:

تعد هذه النظرية من أقدم نظريات القيادة ويرجع تاريخها إلى عهد الإغريق، واستندت إلى افتراض أن الأحداث والنتائج العظيمة يقوم بها رجال عظماء، وأن القادة يولدون قادة ولديهم ميزات وخصائص يرغبون بها أتباعهم. وتفترض هذه النظرية أن التغييرات التي تطرأ على الجماعة إنما تتم عن طريق شخص ما له قدرات غير عادية. وقد وجهت لهذه النظرية العديد من الانتقادات منها أن هذه النظرية لا تؤمن بتنمية المهارات القيادية، بل إن القائد يولد وله صفات القوة وهذا لا يمكن أن ينطبق على كافة المجتمعات، فلكل مجتمع ظروفه وخصائصه. ومنها أن القائد قدرته على التغيير ترتبط بالزمن الذي يتولى فيه القيادة.

2- نظرية السمات:

اهتمت هذه النظرية بالسمات أو الصفات الشخصية للقائد، حيث تشير إلى أنه إذا اجتمعت لدى فرد سمات وصفات معينة، فإنه يكون مؤهلاً للقيادة. وتنادي هذه النظرية بتحديد السمات المشتركة بين القادة الفاعلين. ويرى أنصار هذه النظرية أن الصفات

القيادية تتمثل في المبادرة، والفعالية، والأمانة والإخلاص، والطموح والشهامة والذكاء، والاستقلال والتفاؤل. وهناك من حدد السمات القيادية في مجموعة من الخصائص القيادية:

- 1- القدرة (مثل الذكاء- الاستعداد - القدرة على التحدث).
- 2- الإنجاز (مثل التقييم- المعرفة- القدرات الرياضية- المهارات).
- 3- المسؤولية (مثل الاعتماد على النفي - المبادرة- المثابرة).
- 4- المشاركة مثل النشاط - حسن العلاقات- التعاون.
- 5- المركز الاجتماعي (مثل الحالة الاجتماعية- الاقتصادية- الشهرة)

3- النظريات السلوكية:

ساعدت الانتقادات التي تناولت نظرية السمات على إيجاد محددات أخرى للقيادة، وركزت النظرية اهتمامها على سلوك القائد من خلال تقييم مرؤوسيه لتحديد سلوكياته وكيفية تأثيره فيهم وفي أداء مهمته.

4- النظرية الوظيفية:

تعتمد هذه النظرية على أن خصائص القيادة تتباين وفقاً لكل وظيفة، ويكتسب القائد كافة الصلاحيات التي يمارسها على المرؤوسين دون الاعتماد على ثقافته أو قدرته على الإقناع. وقد ظهر نمطان من القيادة في إطار النظرية الوظيفية:

- القيادة التي تستخدم الوظيفة لغرض السلطة الشخصية بأسلوب متشدد لتنفيذ المهام،
- القيادة التي تفرض على العاملين بأسلوب علمي لدعم جهودهم وتنمية مهاراتهم.

5- نظرية الموقف:

تعتمد هذه النظرية على أن سمات القائد ترتبط مع المواقف القيادية، وأن نوعية القادة تختلف وفقاً لاختلاف المواقف والظروف، كما تفترض النظرية عدم وجود أسلوب قيادي مثالي، وأن نجاح القائد لا يعود إلى أسباب خارجية وإنما يرجع إلى الربط بين السمات الشخصية والموقف القيادي.

6- النظرية التفاعلية:

جمعت هذه النظرية بين نظرية السمات ونظرية الموقف، وتستند إلى أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي بين القائد ومرؤوسيه وتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم. وسعى أنصارها إلى تحديد الأبعاد والخصائص التي تمكن القائد من النجاح مع جماعة معينة وهي المجموعة العاملة، والمناخ الاجتماعي للجماعة، ودرجة الألفة بين أفراد الجماعة، ومدى الاختلاف في وجهات النظر.

7- النظرية التبادلية:

تنظر هذه النظرية إلى وجود علاقة تبادلية بين القادة والمرؤوسين، وترجع أهمية النظرية التبادلية في القيادة إلى تشجيعها لزيادة الوعي بمعرفة حاجات الآخرين، وحرصها على التبادل العادل الذي يحدث بين القائد والمرؤوس.

ولما كانت الظواهر الاجتماعية والطبيعية معقدة ولا يمكن تفسيرها بنموذج واحد، اتجهت الدراسات الحديثة التي تناولت القيادة إلى دمج كل النظريات السلوكية، والمعرفية، والاجتماعية في تفسير القيادة باعتبارها ظاهرة تصعب الإحاطة بها.

إن القيادة المدرسية المأمولة لا بد وأن تكون مهياً ومعدة للقيام بدورها القيادي بكفاءة وفعالية من أجل تطوير البيئة التربوية في المدرسة، وأن تبني علاقات إنسانية سواء داخل المدرسة أو خارجها لتمكنها من تحقيق أداء فعال وتكوين فريق عمل يحقق الأهداف التربوية المنشودة من العملية التعليمية. وذلك كله يشترط أن تتوافر مهارات أداء محددة في كل قائد تربوي حتى يتمكن من القيام بدوره بكفاءة.

خامساً: أنماط القيادة

يمكن تقسيم القيادة إلى عدة أنماط هي:

1- النمط الديمقراطي: الأفراد في ظل هذا النظام لهم حق المشاركة في وضع الأهداف، والتخطيط، والتنفيذ، والتقويم. وترتكز هذه النظرية على ثلاثة مرتكزات أساسية

وهي: العلاقات الإنسانية، والمشاركة، وتفويض السلطة، وتتسم هذه القيادة بالاحترام المتبادل بين القائد والمرؤوسين.

2- النمط الأوتوقراطي: (التسلطي - الديكتاتوري) ويُطلق عليها القيادة التسلطية أو القيادة الاستبدادية، يعتبر القائد الأوتوقراطي أو المتحكم أقرب إلى الرئيس منه إلى القائد، "فهو يركز كل السلطات في يده ويحتفظ لنفسه بالقيام بكل صغيرة وكبيرة بمفرده ويصدر أوامره وتعليماته في كافة التفاصيل ويصر على إطاعة مرؤوسيه له، تعتبر ليس لديه ثقة في مرؤوسيه".

3- النمط الترسي: (المتساهل - الفوضوي) يتولى القائد إمداد المجموعة بالمعلومات والتوجيهات، ولا يشترك في تحمل أية مسؤولية، يترك اتخاذ القرارات للأفراد، وتصبح الجماعة غير مستقرة مفككة، ويتأخر العمل بغياب القائد، وتظهر الغوغائية في العمل الإداري.

سادسا: الفرق بين الإدارة والقيادة

إن الإدارة فن جمع المصادر في إطار المؤسسة أو المنظمة بطريقة تؤدي للوصول إلى تحقيق أهداف هذه المنظمة، أما القيادة هي فن حث العناصر البشرية في إطار المؤسسة أو المنظمة للتركيز في أهداف المنظمة كاملة بدون التركيز على أهداف الجماعات الفرعية، وهي تعتمد على القدرة على إقناع العاملين في المنظمة بتعديل أهدافهم لتتحدد مع الأهداف العامة للمنظمة، فالمدیر يعتمد على سلطته التي تحولها له الوظيفة التي يشغلها، لذلك تلقى تعليماته وقراراته أهمية كبيرة، والقائد يعتمد على استمالة وإقناع الآخرين بالوسائل السلمية من أجل التعاون في تحقيق الهدف". وقد اختلفت آراء علماء الإدارة حول العلاقة بين الإدارة والقيادة فهناك من يرى أن القيادة جزء من الإدارة، وهناك من يرى الإدارة جزء من القيادة بينما فريق آخر يرى بأن القيادة فن وأن الإدارة علم، ويمكن توضيح العلاقة بين الإدارة والقيادة في الجوانب الآتية:

- 1- الجانب التنظيمي للإدارة: يظهر الجانب التنظيمي للإدارة من خلال كونها عملية تنظيم للمشاركين من الأفراد، ويتمثل في قيام المدير أو القائد بتنظيم نشاطات المعلمين أو العاملين، وفي ربط القائد أقسام النظام الإداري بالعاملين فيه، وبالأهداف التي يسعى لتحقيقها.
- 2- الجانب الاجتماعي للإدارة: يتمثل هذا الجانب في قيام المدير أو القائد بتنظيم نشاطات اجتماعية وتنظيمات إنسانية للعاملين في المؤسسة أو المدرسة لتحقيق أهداف مشتركة، والقيادة هنا يتمحور هدفها في تنسيق جهود العاملين.
- 3- الجانب الإنساني للإدارة: إن التنظيم الإداري تنظيم إنساني وليس تنظيم آلي ويمثل العنصر الإنساني المكونة الأولى بين مختلف العوامل الأخرى التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة.

ومن هذا المنطلق فإن محور السلوك الإداري في التنظيم هم الأشخاص وليس الأدوات، أو الطرق، ومن هنا أيضاً يتضح دور القائد التربوي في توجيه العنصر الإداري في المؤسسة أو المدرسة، وجعله أكثر فاعلية من خلال قيام القائد بعلاقات إنسانية متبادلة بينه وبين مرؤوسيه وإشراكهم في مناقشة أمورهم والاستماع إلى آراءهم حول المواضيع ذات الأهمية للعملية التعليمية. لذا فالإدارة والقيادة متلازمتان، لا يمكن لأي منهما أن تعمل بفاعلية دون الأخرى إذ إن القيادة هدف والإدارة وسيلة.

سابعاً: دور مؤسسات المجتمع في إعداد القائد الصغير

أ. الأسرة

لكي يصبح الطفل مؤهلاً للقيام بدور القائد في المستقبل على الأسرة الاهتمام بما يلي:

1- منح الطفل فرصة للتعبير عن نفسه:

فكثيراً ما تحطى الأسرة حين تصطنع محاولات لقمع أشكال التعبير التي يقوم بها الطفل، وتحويله إلى كائن متلقي فقط سواء لأجهزة الإعلام وما تبثه أو تعليمات الوالدين، دون إتاحة أدنى فرصة له للتحدث أو اللعب للتعبير عن أفكاره واحتياجاته.

ولكي يتحقق ذلك يجب على الأسرة القيام ببعض الإجراءات منها:

- أ - إشراك الطفل في جلسات أسرية للتحدث معه حول ما يشغله وتبسيط بعض المعلومات له بحيث يمكنه فهمها. فهذه اللقاءات بالإضافة إلى تأثيرها النفسي على إحساس الطفل بالأمان في حالة وجوده مع أفراد أسرته من الناحية النفسية.. فإنها أيضاً تنمى قدرته على التفكير.
- ب- تقبل أسئلة الطفل وتشجيعه عليها: بحيث نغطي ما يدور في ذهنه حتى يبنى نظاماً معرفياً، ليس ذلك فقط بل إن تشجيعه على طرح الأسئلة وصياغتها يمدد بنوع من الثقة بالنفس، والمبادأة، وبالطبع يزيد من ذلك اهتمام الأسرة بالإجابة على أسئلته.
- ج- وضع الطفل في موقف "الراوي" أو "المتحدث": بحيث يلقي هو على الأسرة فكرة ما أو موضوع ما، حتى ولو كانت كلماته قليلة وتستغرق لحظات، فهذا أيضاً يشعره بالثقة ويمنحه القدرة على التحدث أمام الآخرين.. كما يمكننا تدريجياً نقل ذلك إلى نطاقات أوسع فتكون أمام أفراد العائلة الأكبر أو أصدقاء الأسرة.

2- السعي لاكتشاف ميول الطفل ومواهبه:

فكل طفل لديه بعض المواهب أو الاستعداد لموهبة أو قدرة ما، بحيث إذا ما أتيحت له فرصة للتدريب عليها أصبحت مهارة. فالميول هي استعدادات يجب صقلها، وأهمية هذه الميول أو الاستعدادات والتدريب عليها تكمن في أنها تشعر الطفل بالتميز وتدفعه معنوياً للانشغال بعدة مجالات.

3- مساعدة الطفل وتوجيهه للاعتماد على النفس:

فاعتماد الطفل على نفسه بصورة تدريجية يمكنه من استثارة كافة إمكاناته، باعتبار أن الحاجة أم الاختراع. وإذا ما شعر الطفل أن عليه مسؤولية فسوف يستنفر كل طاقته لتأديتها، فقد أثبتت معظم الدراسات التي أجريت على الأطفال في الأسر المختلفة أن الأطفال في الأسر التي تفرض نوع من الحماية الزائدة على أطفالها، فتقضى هي لهم كافة الطلبات، دون أدنى اعتماد على النفس، أقل مهارة في كافة الجوانب من هؤلاء الأطفال في الأسر التي تحمل أطفالها بعض المسؤولية في قضاء احتياجاتهم بما يتناسب مع مرحلتهم العمرية.

4- الاهتمام بالدعم النفسي والوجداني للطفل من خلال تشجيعه..

وذلك بالاهتمام بإيجابياته وإبرازها، ودفعه لتحقيق طموحه، شريطة أن يكون طموحه هو، وبما يتناسب مع قدراته فكثيراً ما تخطئ بعض الأسر حينما تعتبر طفلها وسيلة لتحقيق طموحاتها هي، ويكون تشجيعها ودفعها لهذا الطفل مشروطاً بسيره في طريق تحقيق طموح الأسرة، فتشجعه وتدفعه حينما يفعل ما تريد وما تطمح وليس ما يطمح هو.. فاحترام رغبات الطفل واهتماماته جزء من إعداده وتكوين هويته.

5- تدريب الطفل منذ الصغر على وضع هدف والتخطيط لتحقيقه:

فالتخطيط يدرّب الطفل على التوقع، وعلى شحذ إمكاناته كذلك إدارة الوقت بحيث يمكنه من الاستفادة منه على نحو مناسب.. فنبداً بتدريبه على وضع هدف بسيط، ثم نعلمه أن يحدد الإجراءات العملية لتحقيق هذا الهدف في ترتيب حدوثها، وكذلك تحديد الوقت المتطلب لتحقيق كل إجراءات بحيث يصبح ذلك نظام للحياة يتبعه في كل هدف يسعى لتحقيقه مهما بدا بسيطاً.

6- الاهتمام بالجانب الجسمي والصحي للطفل:

فالإنسان منظومة واحدة متكاملة لتكوين شخصية الفرد المتفردة، لا يمكن فيها عزل الجانب النفسي عن الاجتماعي عن الجسمي. فسلامة الجسم وصحته أساس للتكوين عليه أو البناء من خلاله، ويمكن تحقيق ذلك من خلال وضع الغذاء المناسب، والاهتمام بممارسة الرياضة، وهذه الأخيرة (الرياضة) لا تهدف فقط لتحسين حالته الصحية ولكنها تكسبه نوعاً من الهدوء النفسي والتحكم في الطاقة الجسمية وتنظيم احتياجاته.

7- الاهتمام بتكوين الجانب القيمي والروحي والأخلاقي لدى الطفل.

وقد أخرجتها لتكون آخر نقطة نوجهها للأهل.. لأنها لا تحتاج إلى خطوات إجرائية محددة.. فهي تحتاج إلى نظام حياة.. فالطفل يتعلم منا دون أن ندري، بالمحاكاة، والقدوة، وعلى هذا فلا يمكن أن نضع خطوات محددة لتعليمه الصدق ونحن لانفعل، ولا يمكننا أن نصطنع مواقف لتعليمه الأمانة وهو يرانا لا نحافظ عليها.. ولهذا فإن تنمية الجانب الروحي والأخلاقي والقيمي.. يحتاج أن يعيش الطفل في بيئة تذكى هذه القيم وتعمل بها وترتكز عليها.

وأخيراً.. نذكر بأن القيادة يمكن التدريب عليها، والإسلام يعطينا المثل.. حينما عين الرسول ﷺ أسامة بن زيد قائداً على كبار الصحابة وهو لم يتجاوز الثامنة عشر من عمره.

ولكن المشكلة لا تكمن في الأسرة فقط وإنما في كيف يمكن للمعلم أن يوفر البيئة التعليمية المؤهلة لدور القادة. لأن مهمة تربية وإعداد طفل يتميز بالسمات القيادية، له دور في مجتمعه الصغير والكبير تعتبر مهمة صعبة تواجه كل مؤسسه تربوية، فيمكن لأي نظام تعليمي أن يصنع طفلاً عادياً وبدون مجهود يُذكر أما أن تكون الآمال معقودة لخلق شخصيات قيادية وفذة من الأطفال فهذا يعتبر تحدياً كبيراً.

بد دور المؤسسة التعليمية

القيادة لدى الطفل، تعد من المواهب التي لا تتوافر لدى كل شخص؛ لأنّ نجاح القيادة يعتمد على توافر عوامل كثيرة، ولكي نصنع من أبنائنا قادة للمستقبل، فلا بد من تنمية قدراتهم الذاتية التي نكتشفها لديهم، خاصة أنّ غالبية أطفالنا يوجد لديهم استعدادات فطرية، وقدرات غير عادية، خاصة في مجالات التفوق العقلي والتفكير الابتكاري والتحصيل العلمي، ولكن لا بد للمنزل والمدرسة الاشتراك في تنمية هذه القدرات وتوجيهها الوجهة السليمة لكي يتحقق بأطفالنا ما نريده منهم، وللمعلم دور مهم في اكتشاف هذه القدرات، فهو يقع على عاتقه مسؤولية عظيمة في تنشئة الأجيال وتوجيههم وتنمية مواهبهم وبناء شخصياتهم.

حيث إنّ التعليم في بلادنا لم يستطع أن ينجح في تحقيق مبدأ إعداد القادة وصناعتهم؛ بسبب ضعف في إعداد المناهج أو بسبب ضعف الكوادر التعليمية التي تتولى اكتشاف القادة ورعايتهم، وقد بدأت مؤخراً بعض المؤسسات التعليمية في تبني فكرة إعداد القادة من خلال إعداد طلبتها قيادياً في مراكز أعدت لهذا الشأن، ليشكلوا منهم قيادات واعدة للوصول إلى أعلى درجات التميز على المستويات المحلية والإقليمية والدولية عبر مشاركاتهم في مختلف جوانب العمل الوطني والإقليمية والدولي.

إننا نرى في غالبية أبنائنا منذ الطفولة بوادر التفوق والقيادة، ولكن علي النظم

التعليمية أن تتولاهاهم بالرعاية والاهتمام، فلا يكفي أن يهتم البيت بالطالب لئتم اكتشاف المواهب الكامنة لديه، بل لابد أن تقوم المدرسة باحتوائه بداية من خلال الأنشطة اللاصفية التي تقيمها المدرسة، ويجب أن يشرف عليها قادة حقيقيون يقومون باكتشاف ما لدى الطلبة من مواهب تصنع منهم قادة للمستقبل بإذن الله؛ لأن هذه النشاطات هامة وتنمي روح الشجاعة والطلاقة لدى التلاميذ. ومن هذه الأنشطة علي سبيل المثال وليس الحصر الإذاعة المدرسية التي يرى فيها بداية الاكتشاف؛ لأنها تتكرر بصفة يومية وتتضمن الجوانب الصحية والتربوية والفنية والشرعية وتقدم المعلومات المتكاملة، وتنطلق يوماً بمشاركة كافة التلاميذ لاكتشاف مواهبهم وإكسابهم الشجاعة والجرأة على المناقشة والحوار والتعبير عن آرائهم بكل تجرد، حيث يجب إعطاؤهم الحرية في التعبير عن قدراتهم ومزاولة هواياتهم وممارسة النشاطات التي يميلون إليها.

إنّ المعلم يعد عنصراً مهماً في اكتشاف قادة المستقبل؛ لأنّ احتكاكه في الطلاب سوف يكشف له العديد من الجوانب الإيجابية في طلبته، حيث يستطيع المعلم أن ينمي الإبداع لدى طلابه بشرط أن يكون لديه المعرفة الكافية بالموهبة والإبداع وصفات الموهوبين وحاجاتهم، وأن يسعى لتقديم المكافأة التشجيعية عندما يلمس أي جوانب بروز قيادية للطلبة، مع تشجيع الطلاب على تسجيل أفكارهم القيادية، وتشجيعهم على الاطلاع على سيرة القادة الذين صنعوا التاريخ لأمتنا والحذو حذوهم، أن المعلم الناجح هو الذي يشجع طلابه على كيفية استخدام المصادر المختلفة للمعرفة والتعلم وتنمية قدراته الذاتية ولا يسخر من أفكار طلابه لكي يصنع منهم قادة بالفعل.

بعد أن تعرضنا إلى العناصر الثلاثة الأساسية: المعلم والطالب والمنهاج في العملية التعليمية نجد انه من باب الضرورة أن يُضاف مدير المدرسة بوصفه عنصراً رابعاً، فهو يشكل ركيزة للنظام التعليمي في بلوغ أهدافه. ونظراً لأهمية الدور الهام الذي يقوم به مدير المدرسة لا بد له من مواصفات ومميزات تؤهله للقيام بأعباء هذا المركز، كالتأهيل (المعرفي والسلوكي والقيادي والإنساني) لكي يتمكن من القيام بالواجبات المنوطة به. فمدير المدرسة هو القائد التربوي الذي يمتلك المؤهلات العلمية والخبرة والصفات الشخصية،

ما يجعله يقوم بالأدوار لبلوغ أهدافها المنشودة. والقيادة المدرسية هي التي تقوم بتوجيه القوى العاملة في المدرسة نحو تحقيق الأهداف التربوية بأسلوب علمي ديمقراطي يدفع العاملين للانقياد له والتعاون معه في سبيل تحقيق الأهداف التربوية، والقائد هو المشرف على تنفيذ الخطط التربوية. كما يجب على مدير المدرسة الناجح أن يكون ملماً بمجموعة من الأشياء منها: أهداف التنظيم ومبادئه وغاياته، والواجبات والمسئوليات، والهيكل التنظيمي وتوجهاته، ومبادئ الإدارة العلمية.

ومن الصفات التي يجب أن تتوفر في المدير الجيد والكفاء ما يأتي:

- القدوة الحسنة والنضج الكامل.
 - الإحساس بالمسئولية الموضوعية على عاتقه.
 - التفكير السريع في إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه الإدارة والمدرسة ومرافقها.
 - المرونة والقابلية للتطور والتجدد في العمل التربوي.
 - المهارة في تنسيق العمل وفي إعداد وتقديم التقارير الرسمية للعاملين والمعلمين.
- والأهم يجب على مدير المدرسة إعطاء موضوع الإدارة أهمية كبرى من خلال التنظيم الجيد، والخبرة الداعمة، والسلوك الجيد، والإخلاص في العمل، والاتصال المباشر مع المعلمين والعاملين في المدرسة حتى يصل إلى الأهداف التي تسعى إليها العملية التربوية والتعليمية في المجتمع.

إن المدير قائد تربوي في المؤسسة التربوية يؤثر في كافة العاملين، ويلهب فيهم المشاركة الكفؤة وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ويجني معهم النجاح المأمول القابل للتحقيق من خلال سياسته الحكيمة وتنسيقه المميز.

ومن خلال ما تقدم نستطيع أن نخرج ببعض التوصيات المرتبطة بتعزيز ممارسة القادة للنمط القيادي الديمقراطي عبر الممارسات التالية:

- العمل على رفع الروح المعنوية للمعلمين والعاملين بالمدارس وإشعارهم بدورهم الفاعل في المدرسة وبالعملية التعليمية وزرع روح العمل الجماعي بينهم.

- الربط الكامل مع كافة الإدارات في وزارة التعليم لتنسيق الجهود.
- ضرورة قيام القادة بتشكيل فرق عمل وتوزيع المهام على كافة المعلمين والعاملين بالمدرسة وكلا حسب تخصصه للحد من المركزية في اتخاذ القرارات.
- بناء علاقات شفافة أساسها الاحترام والتقدير بين القائد والمعلمين، ومشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية والتي من شأنها الرفع من درجة الكفاءة من خلال الانتماء الواحد داخل المدرسة.
- نبذ النمط القيادي الترسي، والنمط القيادي الأوتوقراطي في الإدارة التربوية للوصول للأهداف التعليمية المرجوة.
- ترشيح مديري المدارس إلى البرامج التدريبية المتنوعة مع الاهتمام ببرامج السلوك الإداري والتربوي.

ثامنا: كيف أثر مفهوم القيادة في الأبحاث التربوية؟

جاء تأثير الاهتمام بمفهوم القيادة في الميدان التربوي إلى دفع الدراسات التربوية إلى القيام بمزيد من الأبحاث في مجال أساليب التعلم وتنمية الذكاء وعمل الدماغ. (الفصل الثاني).

يعتبر دماغ الإنسان مصدر القيادة والتوجيه والمتابعة والمراقبة والتلقي والاستيعاب والجمع والتحليل والاستنتاج والتخزين والاستدعاء والتعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول.. والذكاء قدرة الإنسان على القيام بهذه العمليات بكفاءة عالية تمكنه دائماً من تحقيق مصالحه وأهدافه، وارتفاع معدل الذكاء يعني زيادة قدرة الدماغ على القيام بوظائفه، ولكي نتعرف على الذكاء وأنواعه واستخداماته وكيفية زيادة معدل لابد من التعرف على الدماغ ووظائفه ودوره في جسم الإنسان.

وقد أصبحت المعرفة بالدماغ والذكاء حاجة معرفية ملحة للناس كافة، ومكوناً أساسياً في كافة المجالات وعلى رأسها إدارة العمل المؤسسي في جميع التخصصات. إن كل منا لديه قدر مناسب من المعلومات عن جسمه ومراحل نموه وعن جهازه الدوري

والهضمي والتنفسي.. ونعرف عن تركيبها ووظيفتها وما ينفعها وما يضرها.. ولكننا فقراء جداً في معلوماتنا عن الدماغ والذكاء. إننا نعرف الكثير عن الكمبيوتر والأجهزة الذكية، ولكننا لا نعرف القليل عن كمبيوتر الدماغ الذي يعمل بداخلنا على مدار الساعة دون كلل أو ملل أو عطل، ودون شحن كهربائي أو تحديث مواصفات، ويخدمنا بكل انسجام وطواعية وولاء.

ولكن ما حاجة مدراء العمل المؤسسي التربوي وقادته إلى هذه المعلومات؟

إن الأهمية بالغة جداً، فالدماغ هو الجزء الرئيسي الذي يحتاجه مدراء العمل وقادته في إدارة مشروعاتهم وأعمالهم وسعيهم لتحقيق أهدافهم وإيجاد البيئة المنتجة المستقرة التي تساعد على ذلك. فالمدیر أو القائد هو المسؤول عن التخطيط والإدارة والتوجيه والمتابعة والتقييم وإيجاد الحلول ومواجهة الطوارئ والمخاطر.. وغير ذلك من الأعمال التي تتم جميعاً بواسطة الدماغ. وإن نظرة مقارنة سريعة بين المدير والدماغ تكشف لنا مدى التشابه بينها في الموقع والأدوار والوظائف والمسؤوليات، وتكشف لنا إلى أي مدى نحن بحاجة إلى أن نستفيد من الدماغ في إدارة الأعمال وتحقيق الأهداف. ومن هنا جاء اهتمام المؤسسة التربوية بالذكاء لزيادة قدرة مدراء العمل وقادته على تحقيق أهداف مؤسساتهم ومصالحها، فجعلت الذكاء المكون الرئيسي لكافة برامجها التعليمية ومنطلقاً أساسياً في مرحلة رياض الأطفال.

يتعلق الذكاء بالعمليات الإرادية التي يقوم بها الدماغ في جسم الإنسان، وقد وضع العلماء المختصون العديد من التعريفات للذكاء تتمحور جميعها حول قدرة الدماغ على الاستنتاج والتخطيط وحل المشكلات، والتفكير وفهم الأفكار، والتعلم السريع، والاستفادة من التجارب، والتعرف على الأشياء وإدراك ماهيتها، والتعامل مع التعقيد المعرفي، وتحديد ما ينبغي علينا القيام به، وقدرة الفرد على التصرف الهادف والتعامل الفعال مع محيطه، وتكييف السلوك لتحقيق الأهداف. وجميع هذه القدرات يقوم بها الدماغ، وجميعها عمليات إدارية من الدرجة الأولى، وتوضح الشبه بين دور الدماغ في الجسم ودور المدير أو القائد في المؤسسة، كما توضح مستوى الذكاء الذي يجب أن يكون عليه ليقوم بمهامه

ومسؤولياته على أكمل وجه. حيث يزيد معدل الذكاء لدى الأفراد كلما زادت قدرتهم على القيام بهذه العمليات بكفاءة وفعالية.

تتعدد أنواع الذكاء بحسب مجالات وظائف الدماغ، وسنجد أن من بين هذه الأنواع ما يتصل مباشرة بالقدرات التي يحتاجها مدراء العمل المؤسسي وقادته، ويستطيع الإنسان امتلاك القدرة في عدة أنواع من الذكاء - وربما جميعها - في وقت واحد. وهذا يقودنا إلى الفصل الثاني وتحديد نوعية الذكاء لدى القائد الصغير.