

أنتنا مل

مهارات القيادة



كيف استطيع كقائد ان اكون محفزاً، داعماً و مُلهماً؟



تهدف منظمة أطفال الحرب الهولندية إلى دعم الأطفال والشبيبة في المناطق المتأثرة بالحروب. فالأطفال لهم الحق في النمو في بيئة تنعم بالسلام، ومنظمة أطفال الحرب تدعو إلى تحقيق هذه الحقوق وتعمل جاهدة من أجل ذلك. تهدف برامجنا إلى دعم النمو النفس-اجتماعي والفرص التعليمية ودعم وتطوير البيئة الآمنة. أما النهج الذي تعتمده المنظمة فيستند إلى استخدام القوى التحويلية من خلال الفنون الإبداعية والرياضة بأنواعها.



تعمل منظمة أطفال الحرب الهولندية في دول مختلفة منها أفغانستان، بروندي، الشيشان، كولومبيا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إسرائيل والأراضي الفلسطينية المحتلة، لبنان، هولندا، سيراليون، سريلانكا، السودان وأوغندا.

تعتبر منظمة أطفال الحرب الهولندية منظمة حيادية مستقلة غير حكومية وتهدف إلى دعم كافة الأطفال والشبيبة الذين يعيشون في مناطق الصراع بغض النظر عن الخلفية الدينية أو الإثنية أو الاجتماعية التي ينتمون إليها.

تعتبر منظمة أطفال الحرب الهولندية جزءاً من منظمة أطفال الحرب الدولية التي تمثل تشبيكاً لمنظمات مستقلة.

www.warchildlearning.org

مهارات القيادة

من منهج منظمة طفل الحرب (أنا أتعامل) للتدخل

فكرة وتطوير، منظمة أطفال الحرب الهولندية
Eveline Jansveld, Liesbeth Speelman, Elise Griede
التصميم التحريري، التوجيه الفني، التقنيات: Butterfly Works
تصميم الجرافيك: Ingrid Sewpersad
رسومات: Robert Bouwmann
التصوير: Geert Snoeijer, Marco Van Hal, Carolien Sikkenk
ترجمة وطباعة: جاكلين جلو

لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بمنظمة أطفال الحرب الهولندية
هاتف: + ٣١ ٢٠ ٦٢٦ ١٢٧٣

بريد الكتروني: info@warchild.nl
موقع الكتروني: www.warchildholland.org

© منظمة أطفال الحرب الهولندية ، حزيران ٢٠١٠
يجوز نسخ وتوزيع هذا الإصدار أو أي جزء منه بحرية شريطة الإشارة إلى منظمة أطفال الحرب الهولندية.

مقدمة: مهارات القيادة

كيف غيرت "أنا أتعامل" فنسنت؟

في أول مجموعة لي في (أنا أتعامل) الحصة الأولى: الهوية والتقييم، منذ البداية، استطعت تعريف مشكلتي الكبرى، واجهت سلطتي كمدرّب تحدياً من أحد هؤلاء الأطفال الذين كنت في أشد التوق لمساعدتهم. كان أسمه فنسنت، ذو نشاط زائد في الثالثة عشرة من عمره. عُرف فنسنت كمصدر للمشاكل في القرية، عُرف بالإعتداء بالضرب والسرقه. البنات كنّ يخفن منه، لأنه كان يضايقهن في كل وقت، للمصداقية، كان فنسنت أماً على عاتق المجتمع بكامله ومفسدٌ للألعاب التي كنت أرغب بشدة في تدريسها.

بين الحصتين الأولى والثانية ذهب فنسنت بعيداً، قذف الحجارة بواسطة (نبلة) على إحدى نساء القرية فازداد التوتر حول الفتى. هذا التوتر ألقى بظلاله على كل لعبة في حصتي الثانية في برنامج (أنا أتعامل)، ما العمل؟

فيما بعد - ولم يكن هذا المرشد قد اكتمل بعد - وجدت الحل بالنظر في أوراق توجيهات (أنا أتعامل) في موضوع الهوية التي كانت تجري كلها حول الإنفتاح. جلست وحدثت الأطفال كيف أنني عندما كنت فتاةً صغيرة وأردت سرقة اللبن، كانت أمي تحفظ علبة اللبن في مكان عال فسقطت علي أثناء محاولتي الحصول عليها. عندها، هناك، وأنا أبكي، عيوني متورمة، ووجهي وملابسي مليئة باللبن اللزج، عرفت كيف أن تصرفي كان سيئاً، ضحك أطفال (أنا أتعامل) وابتسموا، ورأيت كيف كان رد فعلهم على انفتاحي نحوهم.

في الحصة التالية عن الهوية والتقييم، تغيرت الأمور بإعجاز. أخبر فنسنت المجموعة أنه قد زار السيدة المسنة التي كان يهاجمها (بالنبلة)، صرح الفتى بأنه قد قدم لها اعتذاره. إندهش بقية الفتية! هل هذا هو فعلاً فنسنت؟! شيئاً فشيئاً وأثناء سرده، عرفنا كيف أن فنسنت قد عاش تجربة فقدان والديه اللذين قتلوا أثناء الحرب. شكراً لتدخل (أنا أتعامل)، تأمل فنسنت في هويته وقرر أن يغير سلوكه. الآن فنسنت متطوع كقائد تشجيع للمجموعة، ويقوم بمساعدة عظيمة لي في عملي كمدرّب.

جاكي اتينقو
موظف التطوير الإبداعي
منظمة طفل الحرب أوغاندا

قائمة المحتويات

مقدمة الموضوع	٥
أهداف وحدة مهارات القيادة	٥
ما هي القيادة؟	٦
ما هي صفات ومهارات القائد الجيد؟	٦
أنماط القيادة	٦
القيادة والصراع	٧
الجلسة ١: ما هي القيادة؟	٨
تمرين ١ : من هو القائد؟	٨
تمرين ٢ : قيادة الأعمى	٩
تمرين ٣ : مهارات وصفات القائد الجيد	١١
المهمة للجلسة القادمة	١٢
تمرين ٤ : ما هي مهاراتك أو صفاتك؟	١٢
الجلسة ٢: أنماط القيادة	١٣
تمرين ١ : بدون قائد	١٣
تمرين ٢ : الأنماط القيادية	١٤
تمرين ٣ : اربط عقدة	١٥
المهمة للجلسة القادمة	١٦
تمرين ٤ : اتبع القائد	١٦
الجلسة ٣: ممارسة القيادة	١٨
تمرين ١ : صورة المزاج	١٨
تمرين ٢ : تمثيل المزاج	١٨
تمرين ٣ : قيادات مختلفة	٢٠
تفكير : تقييم الوحدة	٢١
تمرين ٤ : ما هي المهارة أو الصفة التي لا زلت بحاجة إليها؟	٢٢
ملحق ١	٢٥
نمط القيادة : التوجيهية	رسم ٩
نمط القيادة : القيادة اللاتدخلية	رسم ١٠
نمط القيادة : القيادة المشاركة	رسم ١١

مقدمة الموضوع

أهداف وحدة "مهارات القيادة"

ها قد اكتسب المشاركون بعض مفاهيم ومهارات أنماط القيادة المختلفة والتي يمكن وضعها موضع التنفيذ في المواقف المختلفة.

في هذه الوحدة يتعلم المشاركون الشباب كيفية التعرف على مختلف أنماط القيادة وتمييز أنماطاً داعمة، ملهمة، ومؤثرة إيجابياً في مجموعة أو نشاط ما. يمارس المشاركون المهارات في مضامين مختلفة وهذا يكسبهم تفهماً عملياً للتفاعل ما بين أنماط القيادة وديناميكية الجماعة.

الجلسات :

١. ما هي القيادة؟
٢. أنماط القيادة
٣. ممارسة القيادة



الجلسة ٢: أنماط القيادة

الهدف : يكتسب المشاركون تعمقاً في تأثير مختلف أنماط القيادة .



الجلسة ١: ما هي القيادة؟

الهدف : يتفهم المشاركون معنى القيادة ويألفوا مهارات وصفات القيادة الفعالة.



الجلسة ٣: ممارسة القيادة

الهدف: يمارس المشاركون ويحللون كيفية تفاعل أنماط قيادية في المواقف المختلفة.

ما هي القيادة؟

يأخذ القائد زمام المبادرة ملهماً ومحفزاً مجموعة من الأشخاص لتحقيق هدف ما. قد تتخذ القيادة شكل المشاركة في معرفة جديدة، إسداء النصح أو الاقتراحات، الإشراف على الأنشطة ومراقبتها، صنع القرار، تقديم المساعدة والعون وإضفاء الموافقة. يفترض أن يكون القائد معروفاً ومحبوباً بين أعضاء المجموعة وأن يجمع ما بين الصفات والمهارات التي تجعل تابعيه يمتثلوا لأوامره بأريحية. والقائد الجيد يهيمن لأن الناس تثق فيه وتحترمه .

لا تقتصر القيادة على إعطاء التوجيهات واتخاذ القرارات إنما تقوم على تمكين الآخرين من القيام بأدوارهم ضمن المجموعة. القائد ليس رئيس دولة فحسب، أو زعيماً، أو قائداً في مجتمع ما، فعلى سبيل المثال يمكن أن يصبح الشباب أيضاً قادة لمجموعات شبابية أو نوادٍ أو تعاونيات أو لآنشطة مؤازرة.

ما هي صفات ومهارات القائد الجيد؟

لكي تكون قائداً جيداً عليك أن تمتلك الصفات والمهارات التي تسيّر أمور المجموعة، فتجعلها تنمو وتكبر محققة أهدافها بيسرٍ.

تتضمن بعض هذه الصفات والمهارات ما يلي :

- الأمانة (الشفافية) والصبر
- شخصية منفتحة وودودة
- مهارات حل المشكلات والتحليل
- مهارات صنع القرار
- مهارات التخطيط والتنظيم
- القدرة على الاتصال والتواصل والإصغاء
- أن تجعل شخصك النموذج الذي ترغب في أن تحتذي به مجموعتك
- القدرة على كتمان السر والتشاور مع الآخرين
- تحفيز الآخرين وبناء الفريق
- المعرفة التامة في كيفية استخدام سلطتك بشكل مناسب

من الجدير التذكر دائماً أن القائد هو أحد أعضاء المجموعة. وكما أن المجموعة لا تفلح بدون قائد جيد فإن القائد أيضاً لا ينجح بدون مجموعة فعالة جادة في عملها. فالقائد يشارك المجموعة نجاحاتها وفي حمل مسئوليّة إخفاقها أو فشلها. وعلى القائد تجنب إظهار غضبه أو الصراخ أو إظهار أية مشاعر سلبية أخرى تجاه أعضاء المجموعة حتى ولو كانوا هم مضطربين أو غاضبين. وعلى القائد ألا يويخ ويلقي مسئوليّة الفشل على الغير علانية، بل يجب أن يتبع مبدأ "المدح في العلانية ودمائة الخلق عند العقاب". يشكل القائد الملتزم بمجموعته نموذجاً لما يتوقع من الآخرين من خلال سلوكه ويتواصل بفاعلية ويكون محترماً من قبل مجموعته ونظرائه على حد سواء.

أنماط القيادة

للقيادة أنماط عدة. والقائد الجيد هو الذي يتكيف وفق الموقف، فعلى سبيل المثال يعطي القائد تعليماته بشكل واضح وقوي أثناء تشكيل المجموعة ويأخذ دور المرشد عندما تبدأ المجموعة العمل. والقائد الفعال هو الذي يقوم بتحليل السليم للمواقف لكي يتوصل إلى احتياجات المجموعة وبالتالي اختيار أسلوب القيادة الأمثل للموقف.

يمكننا وصف الفئات الأساسية لأنماط القيادة بأنها تلك التي تعتمد إسداء التوجيه، وعدم التدخل والمشاركة

القيادة التوجيهية

غالباً ما يشعر القادة الجدد بالضغط والتشدد المبالغ فيه لإثبات القدرة على القيادة. فتجد الواحد منهم يبالغ في السيطرة بحيث ينتج عن ذلك إحساس بالمقاومة من داخل المجموعة مما يؤدي إلى بعض السلوكيات السلبية وهذا بدوره سيؤدي إلى خفض أداء المجموعة لعدم الأخذ بالاعتبار لأفكارهم وإسهاماتهم

مما يسبب لهم إحساساً بالإحباط وعدم التقدير. وفي الوقت ذاته، وفي مواقف معينة كأن تعجز المجموعة عن اتخاذ قرار أو المضي قدماً، حينها يكون القائد ملزماً باتخاذ القرار أو القيام بعمل حاسم، وعبء ذلك فإن عدم قدرته على اتخاذ القرار قد تعرضه لفقدان ثقة المجموعة فيه.

القيادة اللاتدخلية

إن هذا النوع من القيادة هو نقيض القيادة التوجيهية إذ يتسم بشح التوجيه المنظم من قبل القائد. ففي هذا النوع من القيادة يترك شأن اتخاذ القرار للمجموعة ويكون دور القائد فيه رمزياً. وهذا الشح من الإرشاد يمكن أن يؤدي إلى ارتباك المجموعة وعدم تماسكها وتشتتها وقد يشعر أفراد المجموعة بالإحباط إذا تبين أن القائد بالغ في عدم تدخله كما ينبغي وهذا سيؤدي حتماً إلى عدم الاكتراث لبرنامجها. مع ذلك، يعتبر هذا النمط صالحاً لتلك المجموعات التي تتسم بقدرات عالية بحيث يندر احتياجها إلى أي إرشاد أو دعم في القرارات التي تتخذها.

القيادة المشاركة

يعتمد هذا النمط القيادي على التشاور مع كل فرد من أفراد المجموعة فنجد أن هذا النمط من القيادة يشجع أفراد المجموعة على الاندماج في مصالحها وتنمية قدراتهم إلى أقصى حد من خلال مدهم بالمعلومة وانتدابهم لإنجاز المهمات المختلف، إضافة إلى النقاش المفتوح. وفي الوقت ذاته، فإن القائد المشارك يقدم التوجيهات والدعم، ويضع القرارات وينسق فيما بين المجموعة. فرغم أن أسلوب القيادة المشاركة يتيح فرصة الدمج لكافة أفراد المجموعة إلا أنه في الوقت ذاته يبطئ في اتخاذ القرار وهذا من شأنه أن يثير إحباط بعض أفراد المجموعة إذا لمسوا أن زملاء آخرين أقل قدرة يعطلون المجموعة.

جدول احسنات وسيئات الأنماط القيادية المختلفة

نمط القيادة	الحسنات	الחסنات
القيادة التوجيهية	<ul style="list-style-type: none"> • توجيهات واضحة • أدوار واضحة • سرعة في اتخاذ القرار 	<ul style="list-style-type: none"> • يكون التشاور في اتخاذ القرار قليلاً أو معدوماً • إمكانية أن يؤدي إلى سوء استخدام السلطة • إمكانية أن يؤدي إلى انعدام التحفيز
القيادة اللاتدخلية	<ul style="list-style-type: none"> • اهتمام قليل • إمكانية أن يلعب أفراد المجموعة أدواراً عديدة • مصلحة المجموعة هي المهيمنة 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم الوضوح في اتخاذ القرار • ضعف في التنسيق والسيطرة • إمكانية أن يؤدي هذا الأسلوب إلى قلة المبادرة
القيادة المشاركة	<ul style="list-style-type: none"> • متساو وشامل • الاهتمام بالمجموعة ورعايتها • تعزيز الوحدة والاحترام والكرامة 	<ul style="list-style-type: none"> • البطء في اتخاذ القرار • يصعب على ذوي القدرات المتفاوتة من الإسهام بنفس المستوى • إمكانية الأفراد ذوي القدرات المحدودة أن يعطلوا المجموعة

القيادة والصراع

تعزى أسباب نشوب النزاعات إلى عدة أسباب ومنها سوء استخدام النفوذ أو عدم التوجيه الواضح لأفراد المجموعة. يمكن الحد من النزاعات أو التعامل معها بشكل بناء عند تأسيس المجموعة وذلك بأن يتضمن نظامها تشكيل هيئة مناسبة تأخذ على عاتقها فض الخلافات والتوترات. وهذا يقوم على تأسيس الرؤية الواضحة للتوقعات من المجموعة، أدوار وأساليب التعامل، اتخاذ القرار والتواصل إضافة إلى خلق بيئة منفتحة تحسن تقدير الثقة والأمانة. فالقائد الجيد هو من يستطيع التعامل مع مواقف النزاع في مراحلها الأولية (أنظر إلى دورة حياة النار التي تم شرحها في وحدة أنا نتعامل "النزاع والسلام) بحيث يتم التعامل معها بطريقة إيجابية وبناءة .

الجلسة ١ ما هي القيادة؟

الهدف	يستوعب المشاركون معنى القيادة ويتعرفون على مهارات و صفات القيادة الفعالة.
المصادر	يعطى كل زوج كرة و رباط لاغماض العينين بهدف حجب الرؤية.
تمرين ١	من هو القائد (١٥ دقيقة)
تمرين ٢	قيادة الاعمى (٢٥ دقيقة)
تمرين ٣	مهارات و صفات القائد (٤٠ دقيقة)
تمرين ٤	ما هي صفاتك او مهاراتك (١٠ دقائق)

تمرين ١: من هو القائد؟ (١٥ دقيقة)

هدف التمرين: إحماء المجموعة وتعريفها بالموضوع.



كلمة ترحيب: الترحيب بالمجموعة ! لنبدأ لعبة إحماء لتدخلنا في أجواء الجلسات القادمة التي ستدور حول القيادة.

الخطوة ١: أطلب من أفراد المجموعة أن يقفوا بشكل دائري واطب من أحد المشاركين أن يلعب دور المحقق.

الخطوة ٢: أطلب من المجموعة أن تختار قائداً ليقوم بدوره بعمل حركات متنوعة كأن يرفع وينزل ذراعه، أو يرقص أو يصفق بيديه... الخ . يغير القائد هذه الحركات كل ٢٠ - ٣٠ ثانية وعلى المجموعة الامتثال له تماماً . وهذه الحركات ممكن أن تتزايد في سخافتها وهزليتها.

الخطوة ٣: أوضح أنه على المحقق أن يكتشف من هو القائد مما يتطلب من المجموعة تقليد القائد بسرعة وإتقان، محاولين عدم النظر إليه حتى لا يتمكن المحقق من معرفة مصدر هذه الحركات.

أطلب من القائد الابتعاد عن المجموعة بحيث لا يتمكن من مشاهدة المجموعة أو سماع ما يدور بينها.

الخطوة ٤: دع المجموعة تختار قائداً .

دع المجموعة تتدرب على تقليد حركات القائد .

أطلب من المجموعة أن تستمر في الحركات التي يوجهها القائد بينما تطلب من المحقق العودة والوقوف في وسط الدائرة.

الخطوة ٥: أطلب من المحقق أن يحزر من هو القائد ويُمنح فرصة التحزر ثلاث مرات.

امتدح المحقق لما جاء به سواء كانت نتيجة صحيحة أو لمحاولة التحزر.

الخطوة ٦: أطلب من أفراد المجموعة اختيار فرد آخر منهم ليقوم بدور المحقق واختيار آخر لدور القائد . تبدأ اللعبة مجدداً وتعاد عدة مرات طالما يسمح الوقت بذلك مع اختيار محققٍ جديدٍ وقائدٍ جديدٍ في كل مرة.

حديث المجموعة



أخبر المجموعة: في لعبة الإحماء هذه لعب بعضكم دور القائد وبعضكم أتباعاً وكان على المحقق اكتشاف من هو القائد.

اسأل المجموعة:

- من منكم يستطيع أن يشرح ما هو القائد؟
- ما هي الصفات التي تجعل من الشخص قائداً، أو ما هي السمات التي تجعل الناس يرون شخصاً ما قائداً؟ هل هي الأفعال التي يفعلها هذا الشخص، أم الأقوال التي يتقوه بها؟
- هل هي مواقف معينة، أم سلوكيات، أم خلفية؟
- لنفكر الآن بمجتمعك: من هم القادة؟

شجع المجموعة على تجاوز تسمية القياديين البارزين (الرئيس أو المختار) وليفكروا في أشخاص آخرين يقومون بأدوار قيادية؛ مثل شخص ينظم حدث ما، مدرب فريق كرة القدم، أو شخص موضع احترام في المجتمع ينظر إليه كتمثال ... الخ .

اسأل المجموعة: هل يمكنكم تعريف من هو القائد؟

أخبر المجموعة: أن القيادة الفعالة هي التي تشمل التشاور مع المجموعة أخذة وجهات نظرهم وأرائهم بالحسبان، وتشمل اتخاذ القرارات لصالح المجموعة وتسمح لأفراد المجموعة بممارسة قدراتها.

عند طرح ذلك على المجموعة أشر إلى الشرح الوارد عن القيادة في مقدمة الموضوع.

اسأل المجموعة: هل سبق أن قمت بدور القائد؟ ما هي المواقف التي كنت فيها قائداً؟ أخبر المجموعة: ليس القادة هم من يتبوءون المراكز السياسية فقط إنما باستطاعة أيأ كان أن يكون قائداً بطريقته الخاصة سواء كان رجلاً أو امرأة، ولداً أو بنتاً ، وحتى أنت.

تمرين ٢: قيادة الأعمى (٢٥ دقيقة)

الهدف من التمرين: تعريف المشاركين بأهمية وضع ثقتهم بقادتهم.



الخطوة ١: إقسم المجموعة إلى أزواج معطياً كل زوج عصابة لإغماض العينين. اشرح للمجموعة بأن على كل فرد من الأزواج أن يعصّب عينيه بحيث لا يستطيع رؤية أي شيء. أما الآخر مفتوح العينين فسوف يقود رفيقه معصوب العينين من كتفه بحيث يقوم بتوجيه كل حركة.

ينبغي عليك أن تشرح للمجموعة بأنك ستطلب لعدة مرات من المشاركين إيقاف الحركة تماماً كي تتمكن من شرح الخطوة التالية في التمرين.

الخطوة ٢: الآن، أطلب من أحد أفراد المجموعة تعصيب عينيه. دع الأزواج يتجولون في المكان وشجع القائد، وهو الرفيق مفتوح العينين، أن يحرص ألا يرتطم رفيقه المعصوب العينين بأي من الأشياء أو الأشخاص الآخرين في ذلك المكان.

الخطوة ٣: بعد مرور دقيقتين على اللعب أطلب من المشاركين التوقف ليتم تبادل الأدوار ويستمرروا بالمشي.

الخطوة ٤: وبعد دقيقتين أيضاً أطلب من المشاركين التوقف كلياً. اشرح لهم بأن القائد، الرفيق مفتوح العينين، سوف يفلت يد رفيقه المعصوب العينين ويكتفي بإعطائه الإشارات التوجيهية وذلك عن طريق الرتب على الكتفين.

وهذه الإشارات هي:

١. الرتب بكلتا اليدين على الأكتاف تعني - توقف!
٢. الرتب بإحدى اليدين على الكتف الأيسر تعني - استدر يساراً!
٣. الرتب بإحدى اليدين على الأكتاف الأيمن - استدر يميناً!
٤. عدم استخدام اليدين تعني - استمر!

! **ذكر الأزواج في المجموعة أنه بإمكانهم الاتفاق على إشارات أو كلمات معينة بحيث يستخدمونها فيما بينهم أثناء توجيه بعضهم البعض.**

الخطوة ٥: أطلب من كافة أفراد المجموعة التدريب على الإشارات في مواقعهم دون التحرك في منطقة النشاط. تأكد من كافة أفراد المجموعة أنهم يعرفون الإشارات جيداً قبل أن يستمروا في التمرين.

الخطوة ٦: استمر في التمرين لفترة دقيقتين ثم أطلب من المشاركين التوقف ليتم تبادل الأدوار ومن ثم متابعة التمرين.

الخطوة ٧: مرة أخرى، وبعد دقيقتين، أطلب من المجموعة التوقف التام عن الحركة. اشرح للمجموعة بأن كل شريك غير معصوب العينين سوف يقف جانبا في خط التماس بينما يتجول الشريك معصوب العينين في المكان متلقياً التعليمات الشفوية من شريكه عن بعد، مما يتطلب من الشريك معصوب العينين أن يولي اهتماماً شديداً للغاية لسماح شريكه.

! **ذكر الأزواج في المجموعة أنه بإمكانهم الاتفاق على إشارات أو كلمات معينة بحيث يستخدمونها فيما بينهم أثناء توجيه بعضهم البعض.**

الخطوة ٨: استمر في التمرين لفترة دقيقتين ثم أطلب من المشاركين التوقف ليتم تبادل الأدوار للمرة الأخيرة.

حديث المجموعة



اسأل المجموعة

- كيف كان هذا التمرين؟ (ممتعاً، مخيفاً... الخ)
- أيهما كان أسهل عليك: أن تكون معصوب العينين أم مفتوح العينين؟ الإتياع أم القيادة؟
- ما هي أساليب القيادة/الإتياع التي وجدتها أكثر سهولة؟
- أسلوب (مسك اليد) في البداية، أم الأسلوب الثاني (الرتب على الأكتاف)، أم الأسلوب الثالث (الوقوف في خط التماس)؟
- هل كنت بحاجة لمن يوجهك طيلة الوقت؟ وماذا كان يحدث لو حصلت على توجيهات قليلة؟

قم بربط ذلك مع أساليب القيادة:

- ماذا يحدث إذا لم يحسن الشخص قيادتك؟
- ماذا كان يحدث لو لم تكن تثق الشخص الذي يقودك؟

أخبر المجموعة: ينطبق هذا الأمر نفسه على قائد المجموعة. فالأعضاء هم بحاجة إلى وضع الثقة في قائدهم لكي تكون لديهم القدرة على تنفيذ تعليماته وإرشاداته بإيمان تام، وفي الوقت ذاته يحتاج القائد أن يدرك فيما إذا بالغ أو أقل في توجيه الإرشاد اللازم لمجموعته في موقف معين.

تمرين ٣ : مهارات وصفات القائد (٤٠ دقيقة)

الهدف من التمرين: ها قد حدد المشاركون المهارات والسمات التي يحتاجها القائد الجيد.



- الخطوة ١:** أطلب من المجموعة بشكل فردي أن يفكر كل منهم في شخص يعجبه كقائد. قد يكون هذا القائد من مجتمعهم أو من خارجه أو شخصية عالمية. ولكي تساعد المجموعة أعط مثالاً عن القائد الذي أنت تعجب فيه.
- الخطوة ٢:** قسّم المشاركين في مجموعات مصغرة مكونة من ٤-٥ أشخاص معطياً فترة ٥ دقائق ليتشاور أفراد المجموعة الواحدة فيما بينهم حول شخصية تعجبهم. ثم يتم النقاش حول ما أعجبهم في هذا القائد بالتحديد.
- الخطوة ٣:** أطلب من المجموعات أن تناقش السؤال التالي الآن: ما هي المهارات والصفات الجيدة التي تجعل من هؤلاء الأشخاص قادة جيدين؟ خصص ٥ دقائق للمجموعات لإنجاز هذا الجزء من النشاط.
- الخطوة ٤:** أطلب من كل مجموعة أن تختار صفة أو مهارة معينة يعتقدون أنها الأهم في القائد الجيد.
- الخطوة ٥:** دع المجموعات تعبر عن هذه المهارة بصورة جماعية أي بمشاركة كافة أفراد المجموعة. أعط المجموعات ٥ دقائق للعمل على التوصل إلى هذا التصور.
- الخطوة ٦:** أطلب من المجموعة الأولى أن يعرضوا هذه الصورة على الآخرين بوقفاتهم كجسم واحد دون الإتيان بأي حركة (في مدة لا تزيد عن ٣ دقائق):
 ١. اسأل المشاركين ما هي الصفة أو المهارة التي تمثلها صورة المجموعة إذا ما نظروا إلى قوام أفرادها، وضعية أجسامهم، موضع كل واحد منهم بالنسبة للآخر، تعبير وجوههم... الخ .
 ٢. تجول حول المجموعة ورتب على أكتاف بعض أفرادها، الواحد تلو الآخر، لكي يصدر عنهم صوتاً و/أو حركة تعبر عما يحاول الشخص تصويره.
 ٣. اسأل المشاركين مجدداً عن الصفة أو المهارة التي يظهرها أفراد المجموعة (قد يتغير رأي المشاركين استناداً إلى الأصوات أو الحركات التي ظهرت) .
 ٤. دع المجموعة تسترخي وتشرح عما كانت تحاول تصويره للمشاركين. كرر العملية ذاتها مع كل مجموعة من المجموعات.

أطلب من المساعد تسجيل المهارات والصفات التي ميزها المشاركون في كل من الصور التي تم استعراضها. !

الخطوة ٧: أنه التمرين بتلخيص المهارات والصفات الرئيسية التي تم تمييزها وأضف مهارات وصفات أخرى لم يتم ذكرها (أنظر مقدمة الموضوع حول الصفات والمهارات) .

المهمة للجلسة القادمة

أخبر المجموعة: فكر ضمن أي نوع من القادة تجد نفسك أو ترغب أن تكون؟ أيًا من الصفات التي تم نقاشها اليوم تمتلك أنت، أو أي منها تود أن تستخدم في المستقبل؟ وما هي المهارات التي تود أن تكتسب؟



تمرين ٤ : ما هي مهارتك أو صفتك ؟ (١٠ دقائق)

الهدف من التمرين: تعزيز تعلم مهارات القيادة لدى المشاركين



الخطوة ١: اطلب من المشاركين الوقوف بشكل دائري. ابدأ التمرين بأن تطلب منهم تعداد بعض مهارات القيادة مع التعبير عنها من خلال إيماء ما أو حركة معينة. اطلب من ٢-٣ متطوعين أن يأتوا بمهارة ما معبرين عنها بالإيماء.

الخطوة ٢: اشرح للمشاركين أن الواحد منهم تلو الآخر، سيتقدم إلى وسط الدائرة ويأتي بحركة تعبر عن مهارة قيادة يعرفونها أو تعلموها في لقاء اليوم.

الخطوة ٣: لتوضيح ذلك تقدم إلى وسط الدائرة واعرض أحد الأمثلة .

الخطوة ٤: وضح لمن يقوم بالدور أن الشخص إلى يمينك سوف يسألك السؤال التالي :-
"ما هي مهارات القيادة التي تتسم بها؟"

ولكن ، حين الإجابة ، أنت لن تقول ما أنت فاعل حقاً ، بل ستذكر مهارة أخرى مختلفة .
مثلاً: اذا كنت تعبر عن مهارة "الاصغاء" فإنك ستجيب ... على سبيل المثال...
... "التحفيز" . وبعدئذ تتراجع إلى الورا لتتضم إلى المجموعة في الدائرة.

الخطوة ٥: يتلو ذلك دخول الشخص الواقف إلى يمينك للدائرة ويقوم بتمثيل المهارة التي ذكرتها، ألا وهي "التحفيز" .

الخطوة ٦: ومرة أخرى سوف يسأل المشارك الواقف في الدائرة عن المهارة التي يقوم بتمثيلها ذلك المشارك في وسط الدائرة وسيجيب أنه يعرض مهارة تختلف عن تلك التي يقوم بها.

الخطوة ٧: تكرر هذه العملية إلى أن يأخذ كل من المشاركين دوره في التمرين.

شجع المجموعة لتأتي بمهارات مختلفة واطلب منهم أن يفكروا في كل المهارات التي تم نقاشها اليوم. !

الجلسة ٢ أنماط القيادة

الهدف	في هذه المرحلة يكون المشاركون قد تعمقوا في مفهوم تأثير انماط القيادة المختلفة
المصادر	مجموعة واحدة لرسومات انماط القيادة الثلاث (الملحق ١)، ثلاث حبال بطول ٣ متر لكل منها
تمرين ١	بدون قائد (١٥ دقيقة)
تمرين ٢	انماط القيادة (٤٥ دقيقة)
تمرين ٣	اربط عقدة (٢٠ دقيقة)
تمرين ٤	إتبع القائد (١٠ دقائق)

تمرين ١: بدون قائد (١٥ دقيقة)

الهدف من التمرين: إحماء المجموعة وكشف أهمية وجود القائد.



الخطوة ١: أطلب من أفراد المجموعة أن يتخذوا جميعاً الوضعية ذاتها موضحاً لهم أن لهم الحق في قرار اختيار هذه الوضعية.

الخطوة ٢: عندما تكتف بالجهد الذي بذلته المجموعة لإنجاز ذلك تبدأ حديثك معهم.

على كافة المشاركين أن يقفوا الوقفة المتماثلة ذاتها بما في ذلك الذراعين، الساقين وتعابير الوجه. أنت لن تقرض عليهم هذه الوضعية إنما عليهم أن يتوصلوا إليها من تلقاء ذاتهم كمجموعة.



حديث المجموعة



اسأل المجموعة :

- من هو الذي جرى تقليده من قبل الآخرين؟ ولماذا؟
- هل كانت المهمة سهلة أو صعبة؟ ولماذا؟
- كيف كان يمكن أن تكون المهمة أسهل؟

أخبر المجموعة: إذا ما أرادت مجموعة أن تحقق هدفها أو غايتها فلا بد لأحد أفرادها أن يتخذ زمام المبادرة لقيادتها مرشداً وموجهاً المجموعة لتحقيق هذا الهدف. هذه المهمة كانت صعبة بالنسبة لكم بسبب عدم توفر قائد بينكم، غير أن أحدكم اتخذ هذا الدور. نجد بعض الأشخاص يشعرون تلقائياً براحة أكثر في الأدوار القيادية، وهؤلاء "القادة بالطبيعة" ليسوا من الرجال فحسب بل أن بعضهم النساء، من الأولاد ومن البنات. فهؤلاء الأشخاص كثيراً ما يأخذون دور القيادة، وكثيراً ما يتم انتقائهم كقادة من قبل المجموعة. يعزى السبب في أن بعض القادة يلاقون تقديراً من أفراد المجموعة أكثر من قادة آخرين إلى الطريق التي يتبعونها في قيادة مجموعتهم، وسوف نتطرق إلى الأنماط المختلفة للقيادة في التمرين القادم.



تمرين ٢: الأنماط القيادية (٤٥ دقيقة)
الهدف من التمرين: يحدد المشاركون أنماطاً قيادية مختلفة وتأثيرها المحتمل على المجموعة.

- الخطوة ١:** اعرض رسومات الأنماط القيادية (القيادة التوجيهية ، القيادة اللاتدخلية، القيادة المشاركة) في مواقع مختلفة على الحائط أو على الأرض.
- الخطوة ٢:** اقسّم المشاركين في ثلاث مجموعات واطلب منهم التجول في المكان وإلقاء نظرة على هذه الرسومات
- الخطوة ٣:** خصص لكل مجموعة إحدى هذه الرسومات والطلب منها التمعن فيها. اطلب من المجموعات أن تناقش ما تراه في الرسم: أي تحديد نوع القيادة. واطلب من كل مجموعة أيضاً أن تطلق اسماً على نوع هذا القائد الذي يظهر في الرسم.
- الخطوة ٤:** اطلب من كل مجموعة أن تعد تمثيلية قصيرة مدتها ٣ دقائق، يعبرون من خلالها عن النمط القيادي الذي يميزه الرسم. خصص ٥ دقائق للتحضير لهذا النشاط.
- الخطوة ٥:** ادع المجموعة الأولى لتقديم عرضها التمثيلي ابتداءً بالإسم الذي اختارته المجموعة لوصف نوع القائد. اهتم وصدق للمجموعة بعد الانتهاء من ذلك.
- الخطوة ٦:** اطلب من المشاركين تعداد صفات ومهارات القائد الذي مثلته المجموعة في تمثيليتها. شجع على إبراز الصفات الحسنة والسيئة منها.

اطلب من المساعد أن يدون كافة إسهاماتهم. !

- الخطوة ٧:** استمر في سؤال المشاركين عما كان سيتأتى لمجموعتهم/مجموعاتهم من حسنات أو سيئات جراء تأثير هذا النمط القيادي. على سبيل المثال: هل كان لهذه الأنماط أن تؤدي إلى: تحفيز وإلهام المجموعة، حل النزاعات والمشاكل في المجموعة أو منعها، الإبطاء في تقدمها، انهيار المجموعة، النزاع أو الاتحاد، ... الخ .

يمكنك إضافة إلى ذلك من "مقدمة الموضوع" ، جدول ١ "الأنماط القيادية" - حسبما تتطلب الحاجة !

- الخطوة ٨:** كرر الخطوات ٥ - ٧ مع المجموعتين الأخرتين.

تمرين ٣ : اربط عقدة (٢٠ دقيقة)
الهدف من التمرين : يكتشف المشاركون تأثير الأنماط القيادية المختلفة.



الخطوة ١: أطلب ١٥ متطوعاً ووزعهم على ثلاثة فرق كل منها يتكون من ٥ أشخاص. اطلب من
الخطوة ٢: كل فرقة أن تختار قائداً. أما بقية المشاركين فاطلب منهم أن يقوموا بدور الجمهور.
الخطوة الثانية :

اجتمع مع القياديين الثلاث على حده وشرح لهم أنك ستعطي كلأ منهم دور أحد
الخطوة ١: أنماط القيادة الذي تم نقاشه في التمرين السابق (القيادة التوجيهية ، القيادة
الخطوة ٢: اللاتدخلية، القيادة المشاركة) . أما هم، كقادة، فعليهم العمل وفق النمط القيادي
الملقى عليهم أثناء بقية التمرين.

على سبيل المثال، فإن القائد التوجيهي يكون مسيطراً على باقي أفراد المجموعة ولا
يصغي إليهم؛ والقائد اللاتدخلي نجده ينسحب الى الخلف سامحاً للمجموعة أن تأخذ
العمل على عاتقها. أما القائد المشارك فيطلب الرأي من المجموعة ويحاول توجيهها
وإرشادها.

إشرح للقادة بأن عليهم الالتزام بهذه الشخصية - النمط القيادي - حتى لو لمسوا أن
فريقهم لن ينجح في إنجاز المهمة، وعليهم أيضاً ألا يفصحوا لفريقهم أي نمط قيادي
يمثلون.

الخطوة ٣: أعط حبلاً لكل مجموعة. أريهم كيف تعمل عقدة بسيطة بهذا الحبل (مثلما تربط سير
الحذاء). دع كل فريق يتدرب معك على ربط هذه العقدة عدة مرات حتى يتم إتقانها.



الخطوة ٤: اطلب من الفرق الثلاث أن يقف كل فريق منهم مواجهاً لك (وللجمهور إذا وُجد) بحيث
يشكل الأفراد الأربعة في الفريق الواحد خطاً مستقيماً (يستثنى القائد من ذلك) .
يمسك كل من أفراد الفريق الأربعة بالحبل بإحدى اليدين بحيث يشكلوا خطاً واحداً
مع الحبل.

الخطوة ٥: اطلب من الفرق الثلاث ربط عقدة بسيطة في منتصف الحبل. اطلب منهم أن يحاولوا
عمل ذلك دون إفلات أيديهم من الحبل. يقع على عاتق القائد توجيه المجموعة لإتمام
هذه المهمة. ذكر القادة أن يتبعوا أسلوب القيادة الذي اختاروه دون أن يلتفت نظر
المجموعة إلى ذلك.

هذا النشاط فيه تحد، وأنت كمساعد، عليك أن تتأكد أنه بإمكانك القيام به. قد تسألك الفرق إذا كانت هناك أية خدع تنطوي على تطبيق هذا التمرين، ولكن لا يوجد أي منها. ومن أجل إنجاز ذلك يتوجب على الفرق أن تعتبر نفسها حبلأ طويلاً وأن يكون لديهم مفهوماً واضحاً عن كيفية عمل هذه العقدة.



حديث المجموعة



اسأل المجموعة :

- **باشر بتوجيه سؤالك للفرق ومن ثم للجمهور:** ما هي الفروق بين القادة الثلاث في إنجاز المهمة؟ ما هو الأسلوب الذي نجح وأي أسلوب لم ينجح؟ لماذا؟ ما هو الأسلوب الذي نال إعجابك وما هو ذلك الذي لم يعجبك؟ لماذا؟
- **المجموعة الكلية:** هل تعتبر قيادة المجموعة مهمة سهلة أم صعبة؟ وهل من السهل النجاح في ذلك في كافة الأوقات؟

أخبر المجموعة: لا بأس أن يرتكب القائد الأخطاء في بعض الأحيان طالما يتعلم منها. ضع هذا في الاعتبار وادعم قائد المجموعة في ذلك.

المهمة للجلسة القادمة :



تحدث إلى المجموعة : فكر لأي نوع من القادة تنتمي أنت وأي نوع من القادة ترغب أن تكون أو يمكنك أن تكون.

تمرين ٤: اتبع القائد (١٠ دقائق)

الهدف من التمرين: اختتام الجلسة بشعور إيجابي.



الخطوة ١: يباشر المساعد هذا التمرين طالباً من أفراد المجموعة أن يقلدوه في كل صوت يصدره أو حركة يأتي بها.

الخطوة ٢: لمس رأسك قائلاً "بي"، ثم لمس كتفك قائلاً "با" وبعد ذلك لمس ركبتيك قائلاً "بوم".

الخطوة ٢: كي يتمكن أفراد المجموعة من الربط بين الصوت/الكلمة والحركة المرافقة لها قم بتكرار حركة لمس الرأس ناطقاً الكلمة المرافقة لها وهي "بي - بي - بي"، ثم انتقل للحركة التالية وهي تكرار ملامسة الكتف مع نطق الكلمة "با - با - با" وأخيراً قم بلمس الركبة مرات متتالية مكرراً لفظ الكلمة "بوم - بوم - بوم".

الخطوة ٣: وضح لأفراد المجموعة أن عليهم ربط الحركة مع الكلمة المرافقة لها حتى لو تغيرت الحركات أو الكلمات الثلاث في ترتيبها.

الخطوة ٤: بعد أن يتعرف أفراد المجموعة على تطابق كل صوت مع حركته، إبدأ بلمس الرأس والأكتاف والركب بترتيب مختلف، ولكن انتبه لتطابق الصوت الخاص بالحركة التي تأتي بها، ويطلب من أفراد المجموعة أن يتبعوك في كل مرة.

الخطوة ٤: بعد عدة جولات من لمس الرأس والأكتاف والركب، لمس الركبة مستبدلاً قول "بوم، بوم، بوم" بـ "بي، بي، بي".

الخطوة ٥: على المشاركين أن يتجاهلوا "بي، بي، بي" التي سمعوها وبدلاً من ذلك عليهم أن يقولوا "بوم، بوم، بوم".

الخطوة ٦: يمكنك تكرار هذا التمرين عدة مرات مراعيًا التغيير في تشكيلة الحركات والأصوات إضافة إلى التلاعب في سرعة الأداء.

ملاحظة للمساعد

- يمكنك اختيار كلمات أخرى غير "بي، با، بوم" إذا وجدت ذلك مناسباً أكثر.
- بإمكانك أيضاً أن تختار أثناء تطبيق هذا النشاط إخراج اللاعب الذي يخطأ في تقليد الحركة الصحيحة أو يتردد في الأداء، فيستمر اللعب حتى النهاية بحيث يتبقى المساعد (القائد) وللاعب واحد أخير في هذه الدائرة.

تعلمت كيف اكون
قائداً جيداً



الهدف	يمارس و يحلل المشاركون تفاعل انماط القيادة المختلفة في المواقف المختلفة.
المصادر	ورق للرسم مقاس A4 الوان شمعية، اقلام، 6 اجسام لبناء برج (طابة، طاولة، سلة، حجارة، عصي...الخ)
تمرين ١	صورة المزاج (١٠ دقائق)
تمرين ٢	تمثيل المزاج (٢٥ دقيقة)
تمرين ٣	قيادات مختلفة (٤٥ دقيقة)
تمرين ٤	ما هي المهارة او الصفة التي لا زلت بحاجة اليها؟ (١٠ دقائق)

تمرين ١ : صورة المزاج (١٠ دقائق)

الهدف من التمرين: يعبر المشاركون عن مزاجهم .



- الخطوة ١:** اطلب من المجموعة الوقوف بشكل دائري. اشرح لهم بأنه يتوجب على كل بدوره الدخول إلى وسط الدائرة ويعبر بالصوت والإيماء عن شعوره في تلك اللحظة .
- الخطوة ٢:** اطلب من أحد أفراد المجموعة أن يتطوع للبدء أو ابدأ به بنفسك.
- الخطوة ٣:** عندما يخرج المتطوع من الدائرة اطلب من المشاركين الآخرين أن يعبروا بكلمة واحدة عن مزاج أو شعور المتطوع الذي كان في الدائرة.
- الخطوة ٤:** استمر في ذلك وتأكد أن كل مشارك قد أخذ دوره داخل الدائرة.
- أخبر المجموعة: سنكتشف في النشاط القادم كيف يؤثر مزاجنا على المجموعة.

تمرين ٢: تمثيل المزاج (٢٥ دقيقة)

الهدف من التمرين : يكتشف المشاركون كيف يؤثر المزاج والعواطف على ديناميكية المجموعة.



- الخطوة ١:** اقسّم المشاركين إلى ٣ - ٤ مجموعات حسبما أبدوا من مزاج في التمرين الأول، وبهذه الطريقة يكون المزاج العام للمجموعة الواحدة متشابهاً.

عادةً تشكل المجموعات المصغرة فئات يسيطر عليها الشعور ذاته مثل "قلق/مرهق، مرتاح/راضٍ، سعيد/فرح، غاضب/منزعج" ... الخ

الخطوة ٢: اطلب من كل مجموعة مصغرة أن تناقش الحالة المزاجية الخاصة بها خلال ٥ دقائق وأن تبندع تمثيلية قصيرة تعرضها في دقيقة توضح هذا المزاج. أعط كل مجموعة إطار مماثل للإقتداء به في عمل تمثيليتهم.

يجب أن يرتبط هذا الإطار بحياة وأنشطة المجموعة اليومية التي تعمل معها: مثلاً، العمل في مزرعة، اجتماع نادى الشباب، صف محو أمية، ... الخ .

الخطوة ٣: يأخذ كل فرد في المجموعة المصغرة أدواراً في التمثيلية أمام المجموعة الكلية.
الخطوة ٤: بعد عرض كل تمثيلية اطلب من المجموعة الكلية أن تفكر ملياً وتناقش كيف أثر مزاج ما في ديناميكية الجماعة.

اسأل المجموعة: كيف يمكن أن يؤثر مزاج أو عواطف المجموعة في :-

- طريقة الاتصال بين الناس
- لغة الجسد فيما بينهم
- الطريقة التي ينجزون بها مهامهم
- أنواع المواضيع التي يناقشونها فيما بينهم

الخطوة ٥: الخطوة الخامسة :

الآن، أطلب من كل مجموعة مصغرة أن تختار ممثلاً عنها ليقوم بدور تمثيلي أخير. قدم للمجموعة عرضاً من الحياة اليومية للتمثيلية المراد تمثيلها مثل: حفل زفاف، في محطة انتظار الباص، التجمع في لقاء عائلي.

الخطوة ٦: اطلب من ممثلي المجموعات ارتجال مشهداً ضمن هذا الإطار مع ثبات ذلك المزاج المحدد لهم.

حديث المجموعة



اسأل المجموعة: كيف أثرت أمزجة أعضاء الفريق المختلفة في التمثيلية على المجموعة الكلية؛ كيف يتحدثون مع بعضهم البعض، عما يتحدثون؟ ... الخ
ماذا كان تأثير كل فرد من أفراد المجموعة على ديناميكية وجو المجموعة؟

أخبر المجموعة: كيف تصور هذه التمثيلية الأخيرة كيف يمكن أن يتفاعل أشخاص ذي أمزجة مختلفة مع بعضهم البعض وكيف يسهم كل منهم في الديناميكية الشاملة للمجموعة.

تمرين ٣ : قيادات مختلفة (٤٥ دقيقة)

الهدف من التمرين : أن تمارس المجموعة أنماط القيادة المختلفة وتتمعن بها .



تحضيراً لهذا النشاط، اجمع ٦ عناصر مختلفة لكي يستخدمها المشاركون في بناء برج.

الخطوة ١: وزع المشاركين في ثلاث مجموعات واطلب من كل مجموعة أن يتطوع أحد أفرادها ليكون " القائد " .

تأكد أن هؤلاء المشاركين هم ليسوا الأشخاص أنفسهم الذين لعبوا دور القائد في تمرين " ربط العقدة" في الجلسة الثانية.

الخطوة ٢: ابدأ مع المجموعة الأولى. أفراد المجموعة الثانية والثالثة سيقومون بدور المراقبة. أوكل إلى أفراد المجموعة الأولى القيام بدور: "المزاج المجهد"

تأكد أن أفراد المجموعة الأولى قد تفهموا الحالة المزاجية التي يتوجب أن يؤديها. فالاجهاد هو كأن يشعر الإنسان بالتوتر، بالعصبية أو بالاضطراب.

الخطوة ٣: أطلب من المجموعة أن تقوم ببناء برج باستخدام المواد الستة التي تم توفيرها لها.
الخطوة ٤: اطلب من القيايين المتطوعين الثلاث أن يقودوا هذه المجموعة المجهدة، واحداً تلو الآخر، لإنجاز هذه المهمة.

الخطوة ٥: اطلب من المجموعة الأولى أن تبدأ ببناء البرج. وحالما يرتئي أحد القادة المتطوعين فكرة لقيادة المجموعة يمكنه أن يتقدم ويحاولوا تطبيقها.

وضح للقادة المتطوعين بأنهم ليسوا ملزمين باختيار أحد أنماط القيادة الرئيسية. وبدلاً من ذلك يتوجب عليهم الإتيان بأسلوب قيادي يسهل إنجاز هذا العمل ويتفق مع ديناميكية المجموعة.

الخطوة ٦: بعد دقيقة واحدة أطلب من المجموعة أن تتوقف كلياً عن الحركة واسأل أحد القائدين الآخرين فيما إذا كان بإمكانهما قيادة المجموعة بأسلوب أكثر فعالية.

الخطوة ٧: بعد أن يأخذ المتطوع دقيقة واحدة لقيادة المجموعة، أطلب منهم التوقف ثانية واطلب من المتطوع القيادي الأخير أن يحاول قيادة المجموعة بطريقة مناسبة تمكن المجموعة من إنجاز مهمتها.

الخطوة ٨: بعد أن أخذ القيايين الثلاث دورهم في قيادة المجموعة أجري نقاشاً حول إيجابيات وسلبيات الأنماط القيادية التي اتبعتها كل من القادة المتطوعين لمحاولة حل مشكلة محددة (المهمة) واجهتها المجموعة أثناء تنفيذ المهمة وديناميكية الفريق (المزاج) .

الخطوة ٩: كرر الخطوات من ٣ - ٨ مع المجموعة الثانية. وعلى المجموعة الأولى والثالثة مراقبة المجموعة الثانية. أوكل إلى أفراد المجموعة الثانية القيام بدور: "الارتياح" .

تأكد أن أفراد المجموعة الأولى قد تفهموا الحالة المزاجية التي يتوجب أن يؤديها. فالارتياح هو كأن يشعر الإنسان بالهدوء وعدم الإجهاد.

الخطوة ١٠: كرر الخطوات من ٣ - ٨ مع المجموعة الثالثة. وعلى المجموعة الأولى والثانية مراقبة المجموعة الثالثة في أدائها. أوكل إلى أفراد المجموعة الثالثة أن يقوم أفرادها بأداء أمزجة مختلفة: غاضب، مجهد، مرتاح، وراضٍ. ساعد المجموعة الثالثة وتأكد من توزيع كافة أشكال الأمزجة بين أفرادها.

تأكد أن أفراد المجموعة قد تفهموا الحالة المزاجية التي يتوجب أن يؤديها. الغضب شبيه بالانزعاج أو الحساسية المفرطة. الارتياح شبيه بالهدوء أو عدم الاجهاد. الشعور بالرضا هو شبيه بالسرور والفرح.

حديث المجموعة



أخبر المجموعة: قد لا يحظى أحد أنماط القيادة بالأفضلية دائماً دون غيره، كما لاحظتم في التدريب. واستناداً إلى مهاراتك وصفاتك قد يكون تفضيلك لأحد الأنماط القيادية دون سواه. وإضافة لذلك، يتوقف أسلوب القيادة الأكثر فعالية على المجموعة التي تعمل معها والمهمة المطلوب إنجازها أو المشكلة المراد حلها.

وبشكل عام فإن أسلوب القيادة المشاركة هو الأفضل في الغالب بين المجموعات ويؤدي إلى أفضل النتائج. وفي بعض الأحوال قد يتطلب من القائد أن يكون توجيهياً بعض الشيء إن لم تتمكن المجموعة من الاتفاق فيما بينها، أو أن يقل من التدخل إذا كانت المجموعة على وضوح تام بما يتوجب عمله وقادرة أن تقوم بذلك دون الحاجة إلى كثير من الإرشاد.

تفكير : تقييم الوحدة



- قم بتقييم وحدة القياس من خلال طرح الأسئلة التالية:
- ماذا فعلنا؟ ما هي الألعاب / التمارين التي تتذكرها؟
 - أيها كان سهلاً وأيها كان صعباً بالنسبة إليك؟
 - ماذا تعلمت عن القيادة؟
 - هل استخدمت شيئاً مما تعلمته في هذا الموضوع في حياتك اليومية؟
 - إذا كان الجواب نعم، فكيف؟ وإلا، فما الذي يمنعك من ذلك؟
 - هل خسرت شيئاً؟
 - ما هي الأشياء الأخرى التي كنت ترغب في تعلمها في هذا الموضوع؟

تمرين ٤: ما هي المهارة أو الصفة التي لا زلت بحاجة إليها؟ (١٠ دقائق)
الهدف من التمرين: يفكر المشاركون في المهارات التي لا زالوا بحاجة إلى تطويرها في المستقبل.



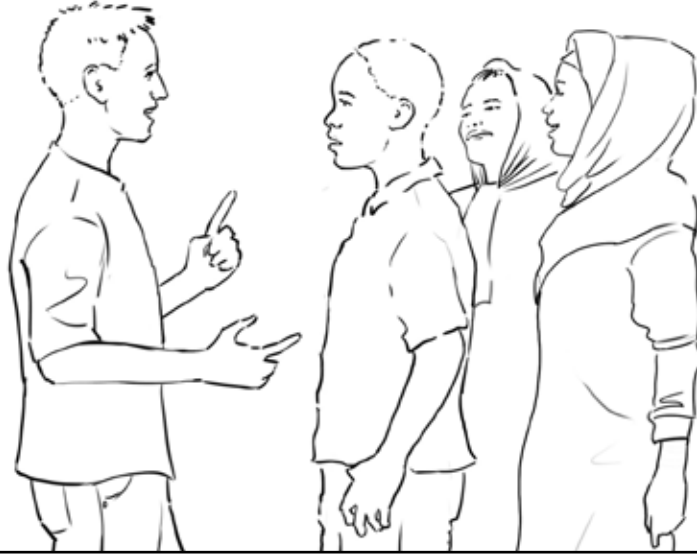
- الخطوة ١: اطلب من المشاركين الوقوف بشكل دائري . اشرح لهم أن كلاً منهم، الواحد تلو الآخر، سوف يتقدم إلى وسط الدائرة آتياً بإيماء يعبر من خلاله عن مهارة قيادية لا زال بحاجة إلى تطويرها.
- الخطوة ٢: تقدم إلى وسط الدائرة وعبر عن مهارة ما مثل "الاستماع"
- الخطوة ٣: يقوم الشخص الواقف إلى يمينك بالدخول في الدائرة ويعبر عن المهارة التي يود تطويرها.
- الخطوة ٤: كرر العملية إلى أن يأخذ كل فرد من أفراد المجموعة دوره.

شجع المشاركين على التفكير بالأساليب التي يمكنها أن تطور المهارات التي حددها وكيفية اتخاذ الخطوات التي من شأنها أن تطور هذه المهارات في حياتهم اليومية. !

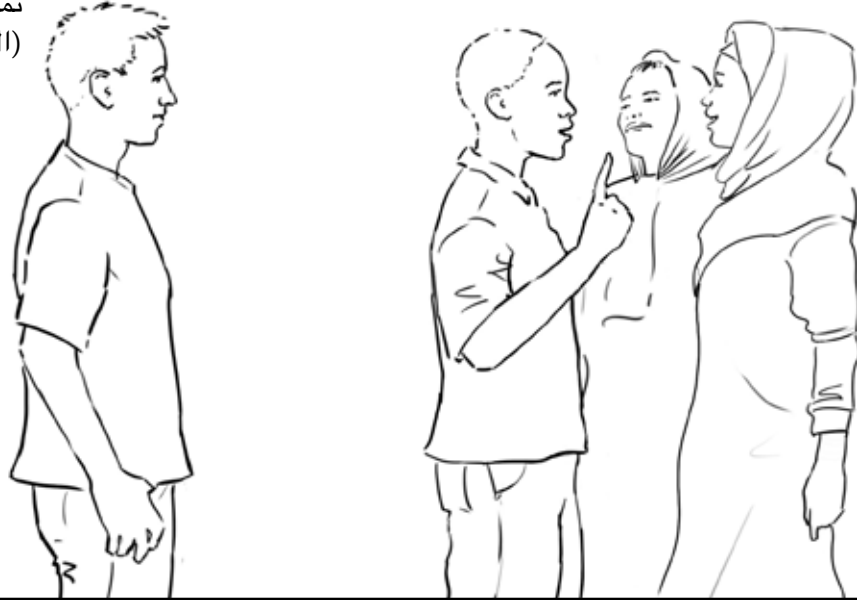
قال لي اصدقائي
اني ساكون قائدا
جيذا لأنني أصغي
بشكل جيد



نمط القيادة: التوجيهية
(الرسم ٩)



نمط القيادة: القيادة اللاتدخلية
(الرسم ١٠)



نمط القيادة: القيادة المشاركة
(الرسم ١١)





لنحفّز و
ندعم بعضنا
البعض



لنحفّز و
ندعم بعضنا
البعض



لنحفّز و
ندعم بعضنا
البعض



لنحفّز و
ندعم بعضنا
البعض



لنحفّز و
ندعم بعضنا
البعض

