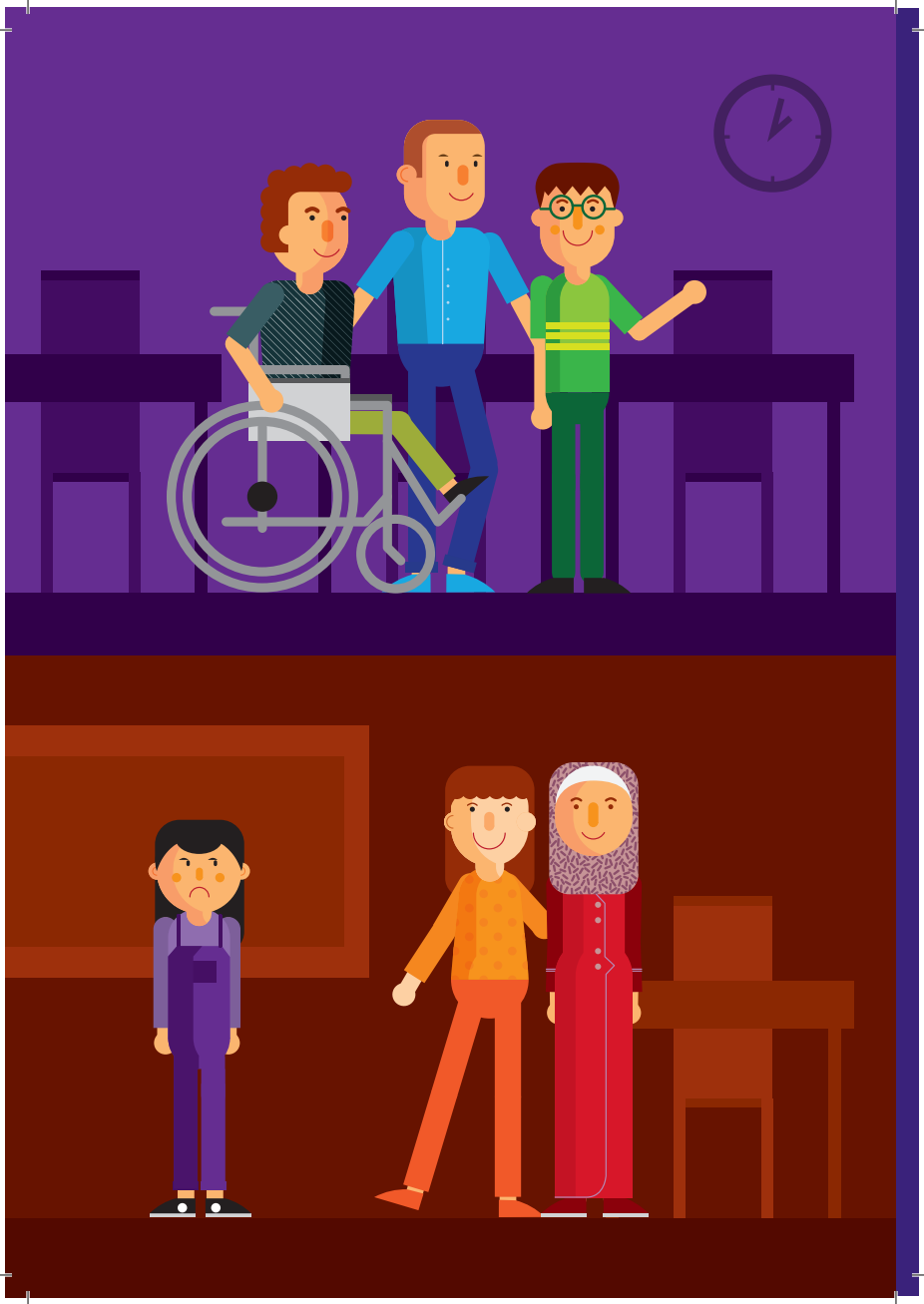
لا يتعارض تفاعل الشاب أو الشابة مع مجموعة ما وعمله من ضمن فريق ما مع امتلاكه أو امتلاكها للمهارات القيادية وممارستها وتطويرها. الأهم هو، أن تعرف:

- ☑ أنه يمكنك مواجهة كل ما لست متمكناً منه عادة.
- ☑ أنك تقبل الفشل وتتعلم منه.
- ☑ أن هناك حدود لقدرتك ويمكنك أن تستمتع، في مواقف محددة، بقيادة الآخرين لك بحب وسعادة.
- ☑ مهارات القيادة لديك، وأي مهارات تحتاجها أو لا تحتاجها في كل من نشاطات حياتك.

موقف من الحياة

تجد رضا يتفاعل مع رفاقه وينشط لمساعدة هذا والحديث مع ذاك والسؤال عن ذاك، بينما ترى سلمى متجهمة في معظم الأحيان، تظهر عدم الاكتراث وعدم الرضا، قلما تتفاعل مع أنها تكون مهتمة بما يجري حولها.



كيف أكتسب القدرة على التعامل مع الموقف الحياتي؟

- حاول أن توائم بين مهاراتك الشخصية وخبراتك الذاتية وبين الدور الذي تجد نفسك فيه داخل المجموعة.
- تفاعل بإيجابية مع مهامك وتوسع في إظهار طاقاتك وتعلم من كل تجربة.
- مارس دور قائد ذاتك قبل أن تلتفت إلى قيادة الآخرين. فقيادة مهمتك بنجاح يطور مهارات القيادة لديك.
- حاول أن تساهم في بناء مجموعات متحفزة وتأمين تملك أفرادها لأهداف الحملة ومعطياتها.
- كن دائماً واعياً لموازنة خبرات وطاقات أفراد الفريق.
- تنبه لأهمية الموارد (البشرية والمادية) المتوفرة وكيفية إدارتها بتروي.
- حافظ على التنوع في المجموعة وتعامل مع الصراعات وخذ دورك في تذليل النزاعات.
- ساهم من خلال الأسئلة والنقاش بتوضيح أهداف المجموعة وأدوار أفرادها.

كيف أساعد الآخرين على اكتساب المهارة؟

مقدمة في القيادة

- بعد تنسيق مسبق بين الميسّر واربعة مشاركين، يعرّف الميسّر فكرة التدريب بطريقة مملة وغير مفهومة أبداً.
- يقوم المشاركون الأربعة بالمقاطعة كل بدوره وتوجيه أسئلة مثل: «هل يجب أن نكتب ما تقوله؟ أنا لم أفهم ما قلت».
- يطلب منهم المدرب أن يسكتوا وبأنه لا يوجد مجال للأسئلة.
- بعد قليل يقوم أحد المشاركين الأربعة بتشغيل موسيقى راقصة بشكل صاخب ويطلب من الجميع أن يصطفوا للدبكة، مع المحافظة على ملامح وجه جدية والتصرف ببلادة وبرود بينما يقود المشاركين إلى غرفة مليئة بالمقاعد بشكل مرتب ورسمي).
- يوضّح الميسّر الخدعة التي اتبعها مع أربعة من المشاركين كمقدمة للجلسة.
- يشرح الميسّر رحلة التعلم بطريقة مفعمه بالنشاط باستخدام رسم توضيحي لمراحل الورشة ومحتوياتها ويرحب بالجميع، موضحاً المفاهيم التدريبية التي سيستخدمها (التعليم القائم على الخبرة، الفعل - التفاعل والتغذية الراجعة، التطبيق ومساندة الأقران الآخرين).

مفهوم القيادة الجيدة والتحديات التي تواجه القائد

- يحضّر الميسّر لهذا النشاط في اليوم السابق بحيث يطلب من ستة من المشاركين أن يمثل كل منهم أحد أدوار القائد بعد أن يرتدوا الزي الذي يمثل هذا الدور.
- في بداية النشاط، يستعرض الميسّر الشخصيات الست، بحيث يقدم كل منهم نفسه ولقبه بحسب زيّه وخصائص دوره، بينما تكون أدوار القائد معلقة على الحائط في غرف المجموعات.
- يدير الميسّر عصفاً ذهنياً بحيث يطلب من المشاركين إبراز خصائصهم القيادية من خلال ربطها بدور أو أكثر من أدوار القائد الستة.

لماذا أريد أن أكون قائداً؟ من هو القائد الجيد؟

يكتب المشاركون دوافعهم للقيادة على ورق كرتون ويعرضون أفكارهم ثم تعلّق الأفكار أمام الجميع.

- يدير الميسّر عصفاً ذهنياً حول صفات القائد الجيد، ويكتب كل واحد منهم فكرته على اللوح.
- يجلسون في مجموعاتهم الصغيرة وتعطي فرصة للكل للمشاركة والكتابة بشكل عشوائي، بدون انتقاد لأفكار بعضهم البعض. المهم هو تجميع الأفكار.
- ثم يقررون في ما بينهم الأفكار الرئيسية التي استنتجوها عن مفهوم القائد الجيد، ويقوم أحد أفراد كل مجموعة بتلخيص الأفكار التي استنتجتها باقي المجموعة.
- يختتم الميسّر هذا النشاط بإدارة عصف ذهني عن التحديات التي قد يواجهها القائد، من تجارب المشاركين الخاصة، أو من قادة يعرفونهم.
- يلخص المدرب النقاط.

تمثيل، القائد السيء والقائد الجيد

- تعطى المجموعات ٥ دقائق للتحضير: القائد الجيد والقائد السيء وتعطى كل مجموعة ٥-٧ دقائق للعرض.
- يكتب كل مشارك نقاط قوته وضعفه كقائد، ويساعد الميسّر المشاركين الذين لا يمكنهم ذلك، بسبب صعوبة تقييم الذات.
- يعرض كل مشارك داخل مجموعات عندما الأمور التي يريد أن يتحدى نفسه لتطويرها، الأمور التي يود أن يصبح أفضل في أدائها.
- يقدم الميسّر عرض أدوار القائد عبر أمثلة على المهارات اللازمة للقائد للتعامل مع تحديات القيادة والتي تتطلب من القائد الجيد أن يعرف أي مهارة يختار للتعامل مع حالة معينة، دون استبعاد استخدام مهارة أخرى (اختيار المهارة المناسبة في الوقت المناسب) فكل المهارات تكمل بعضها البعض.

ملاحظة:

قد يستعين الميسّر بالمشاركين الستة ليمثل كل منهم دوره القيادي بينما يقدم الميسّر العرض.

معلومات إضافية

مهارات ستة في القيادة:

القبطان

يقوم القائد بلعب دور القبطان وذلك بتوجيه الفريق نحو الهدف المرجو تحقيقه، ويقود الحوار ليسهل على المجموعة اتخاذ القرارات المناسبة.

- يقوم بمهمة إدارة الأشرعة وتحديد الأهداف وتوجيهها.
- يبني ويستخدم السلطة ويدير المشروع.
- يوجه نحو الهدف ويضبط التركيز محافظاً على الصورة العامة.
- ينتدب ويفوض.

المزارع

على القائد أن يلعب دور المزارع في تركيزه على المهارات التي يملكها أفراد المجموعة، مستمعاً لآرائهم ومشجعاً إياهم على استخدام مهاراتهم.

- يتفهم ديناميكية المجموعة.
- يوفر اللُّحمة ويؤسس للثقة فيخلق مكاناً آمناً.
- يدرك احتياجات المشاركين وتوقعاتهم.
- يحفّز ويقوي العلاقات وينبه للأهداف.
- يبني ويمكّن المجموعة ثم يوكلها.

مقدم برنامج حواري

يشجع القائد المجموعة على الحديث والتعبير عن رأيهم وذلك باستخدام لغة الجسد بشكل مناسب وفعّال، مبدياً اهتمامه بآرائهم ومقدماً الأسئلة لتوضيح أفكارهم. كما يقوم بضبط المجموعة للإصغاء لكلام المتحدث.

- يضبط الإصغاء الجيد.
- يصيغ ويبث الرسائل.
- بارع في الاتصال غير اللفظي (لغة الجسد).
- يتكلم ويستمع.

الدبلوماسي

يحتاج القائد لصفات الدبلوماسي في حالة الاختلاف في الرأي بين أفراد المجموعة، فعليه أن يستمع ويوازن بين الآراء. وإذا وجدت مشكلات مثل عدم مشاركة أحد أفراد المجموعة، فمن الضروري أن يقوم القائد بالتحدث مع المشارك على انفراد وفهم سبب عدم مشاركته وتشجيعه.

- يشجع على الحوار، ويروج للتفاهم والتسامح.
- يتحرى ويحلل الخلافات لحلها.
- يتفهم عوامل خلق التوتر التي تؤدي إلى النزاعات في المجموعة.
- يدير النزاعات من خلال مشاركة المجموعة.

الفيلسوف

في بداية المشروع قد لا يحتاج القائد لأن يكون فيلسوفاً ولكن لاحقاً (في منتصف مدة المشروع) يحتاج إلى إلقاء نظرة تأملية على المشروع ليحلل ما تم تحقيقه ويفكر في تطوير ما يحتاج للتطوير.

- يتعلم من تجربته في القيادة ويفكر في تطوير نفسه.
- واعٍ للحقوق والواجبات.
- مدرك لنقاط قوته ونقاط ضعفه.
- يتصرف ويعيد التفكير ويتعلم ويغير استراتجيته.

الناشط

يلعب القائد دور الناشط فيعرض المشاكل للتفكير بالحل ويكون أول المتقدمين بالقضايا، ولا يشارك في عرض المشكلة فحسب ولكنه يشارك في الحل.

- يسلط الضوء على احتياجات مجتمعه وآمالهم.
- يثير القضايا سعياً لإحداث تغيير، فهو خلاق وريادي.
- لا يقتصر دوره على التنظيم بل المشاركة أيضاً.
- يكون قائداً وقدوة.
- يقوم بالنشاطات المحلية، ويسعى للوصول إلى العالمية.