المحاضرة الحادية عشر

((القائد))

القائد Leader

تعريف القائد

هناك العديد من تعاريف القيادة ركزت بشكل أساسي على تأثير القائد في سلوك الأتباع أو العاملين ودفعهم نحو العمل لتحقيق الأهداف لذلك وصفت العديد من التعاريف للقائد وفق هذه التصورات منها :

١ - تعريف فيدلر Fiedler يُعرف القائد بأنه (الشخص الذي يُنظر إليه من قبل الآخرين بأنه المسؤول عن تحقيق أهداف المُنظمة) .

٢ تعريف فيرنون Vernon يُعرف القائد بأنه (الشخص القادر على تحريك الجماعة لأداء عمل معين) .

٣ يُعرف سعيد القائد بأنه (الشخص الذي يمتلك برنامج عمل مُحدد ويعمل على تحقيقه عن طريق عمل الجماعة المقودة) وفي هذا التعريف يبرز مفهوم التخطيط كأساس في عمل القائد والمجموعة في عملية تطبيق الخطة وتحقيق أهدافها .

القيادة الريفية Rural Leader Ship

إن التسمية اللفظية للقيادة الريفية تُعبر عن القيادة التي تُمارس دورها في توجيه وقيادة المجتمع الريفي وإن القيادة الإرشادية تلعب دوراً رئيسياً فيها لأن الإرشاد الزراعي يُعتبر أحد القنوات الرئيسية التي تمتزج فيها المُستجدات على صعيد الأفكار ونتائج البحث العلمي مع الخبرات العلمية للمزارعين لغرض تحسين حياة المجتمع الريفي .

إن جهاز الإرشاد الزراعي لا يستطيع أن يقوم بدوره كاملاً في عملية التنمية الريفية خاصةً في الدول النامية التي تُعاني من نقص في الكوادر الإرشادية التي لا تستطيع تغطية النشاطات الإرشادية في عموم الريف .

لذلك إتجه الإرشاد الزراعي في نشر رسالته الإرشادية نحو الاستعانة ببعض الأشخاص من أبناء الريف الذين يمتلكون سمات قيادية تُؤهلهم للتأثير على الآخرين وتُحقق أهداف الإرشاد الزراعي للنهوض بتطوير الريف .

أنواع القيادة الريفية

١-القيادة المهنية : وتتمثل بقيام الأشخاص بواجباتهم الوظيفية وموقعهم القيادي في الجهاز الإرشادي مثل المرشدين والمشرفين والمدراء الإرشاديين وعادةً يكون هؤلاء الأشخاص يحملون شهادات أكاديمية (إعدادية ، معهد ، كلية) ويجب أن يكون لدى هؤلاء الأشخاص الاستعداد للعمل في الريف لكي يكون دورهم إيجابي في إثارة الوعي لدى أبناء الريف وتغيير العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والأساليب الزراعية القائمة .

٢-القيادة المحلية : القادة المحليون هم أشخاص من وسط المجتمع الريفي الذي يعملون ويعيشون فيه يُؤدون دورهم القيادي طوعاً لمُساعدة الآخرين بدون مُكافأة مادية . وهؤلاء الأشخاص عادةً غير مُختصين في أعمال مُحددة بل يعتمدون على التوجيهات التي يستلمونها من القادة المهنيون إضافة إلى خبرتهم . ويتميز هؤلاء الأشخاص بمنزلة إجتماعية عالية في مجتمعاتهم وذو تأثير على أفراد المجتمع مما يُساعد المرشدين في إنجاز أعمالهم وتوصيل ونشر الأفكار الحديثة عن طريقهم .

أهمية مشاركة القادة المحليين في العمل الإرشادي :

١-يتمكن المرشد من نشر أفكاره عن طريق القادة المحليين إلى بقية أفراد المجتمع .

٢-يتمكن المرشد من فهم حاجات الزراع عن طريق القادة المحليين كما يُمكن للريفيين فهم البرنامج الإرشادي .

٣-يتمكن المرشد من إشراك الفلاحين بطريقة ديمقراطية عن طريق القادة المحليين في وضع الخطط وحل المشاكل ورسم السياسات الزراعية بما يضمن إتفاق تلك الحلول مع العادات والتقاليد السائدة في المجتمع .

٤-يتمكن المرشد عن طريق القادة المحليين من نشر أفكاره إلى أكبر عدد مُمكن من الفلاحين حيث أنه لا يستطيع مُقابلة الأعداد الكبيرة من الفلاحين في جميع الأنشطة الإرشادية وبذلك يُمكن التغلب على نقص الكادر الإرشادي .

٥-هؤلاء القادة يقومون بأعمالهم طوعياً ولا يتقاضون أجوراً عن الأعمال التي يقومون بها .

أنواع القادة المحليين

١- قادة العمل : وهم الأشخاص الذين يُدربون لتأدية دور قيادي معين مثل عملية تخطيط البرامج وأساليب تنفيذها وإجراءات تقويمها ويقسمون إلى أربعة أنواع :

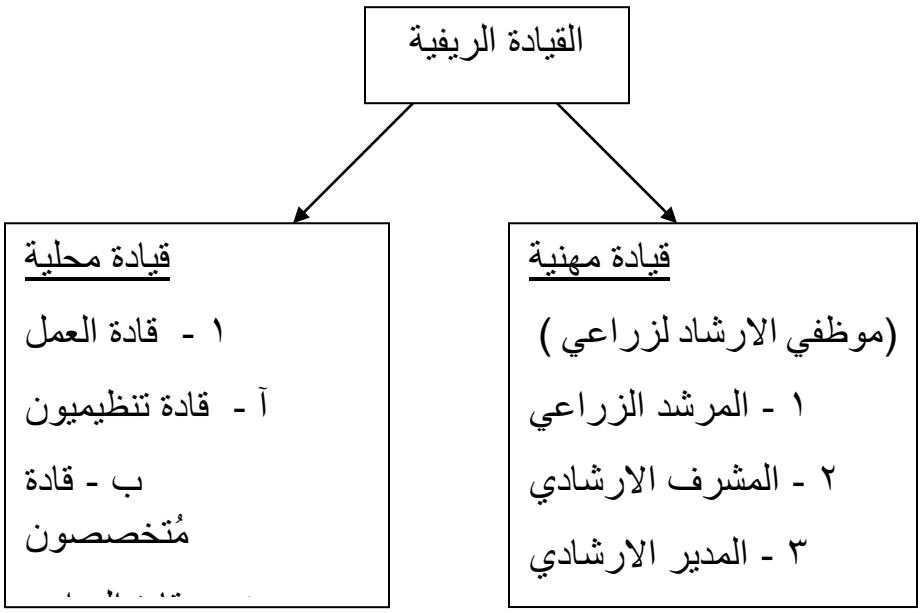
أ - قادة تنظيميون : وهم الذين يؤدون أدواراً ذات صلة بالعملية الإدارية والتنظيمية .

ب - قادة مُتخصصون : وهم الذين يقومون بإعمال زراعية وهدفهم إرشاد الفلاحين لتلك العمليات .

ت - قادة البرامج : وهم الذين يقومون ببرمجة النشاطات الإرشادية (تخطيط ، تنفيذ ، تقويم) .

ث - قادة النشاط : وهم الذين يقومون بالأنشطة الإرشادية مثل (إدارة الندوات ، تنفيذ الحقول الإيضاحية ، برامج النشئ الريفي) .

٢- قادة الرأي : وهم أشخاص يتميزون بنفوذهم وقوة تأثيرهم على أفراد المجتمع ويمتلكون مكانة اجتماعية مرموقة نتيجة لعدة أسباب مثل التعليم الثقافة ، السن ، الخلفية الاجتماعية والأسرة والامكانات الاقتصادية . وهم الطليعة في المساهمة بالأنشطة التي تؤدي إلى تطوير المجتمع الريفي . وإن ما يميزهم عن قادة العمل بأن تأثيرهم على أفراد المجتمع يكون غير مُباشراً ولا بد للعاملين في جهاز الإرشاد الزراعي من إكتشاف هؤلاء القادة ويعملوا على إشراكهم في وضع الخطط والبرامج الإرشادية إذا أريد لها النجاح .



الصفات الواجب توفرها في القائد الريفي

١-تقبل الجماعة للقائد .

٢-توفر الرغبة والاستعداد لتحمل المسؤوليات والمهام القيادية .

٣-أن يتصف بقوة الشخصية وقابلية التأثير في الآخرين والذكاء .

٤-أن يلم بخبرات مُعينة أو مهارات ترتبط بالمجال الذي يُمارس نشاطه القيادي فيه .

٥-يمتلك مهارة التعامل مع الناس . مما يتطلب فهماً لطبيعة الجماعات ومكوناتها ومشاكلها وأهدافها كما تتطلب القدرة على الحساسية لمشاعر الآخرين .

طرق إكتشاف القادة المحليين

من المعروف إن القيادة موجودة في كل المواقف والجماعات ويتم إكتشاف القادة بعدة طرق منها :

١- طريقة المُناقشات : حيث يَظهر أثناء المُناقشة أشخاص يمتلكون قدرات مُعينة أو أفكار صائبة. ومما لا شك فيه إن إستمرار هؤلاء الأشخاص بالمُناقشة يزيد من ثقتهم بأنفسهم في تقبل مراكز قيادية .

٢- طريقة الحلقات الدراسية : حيث يتم تقسيم الجماعات الكبيرة إلى مجموعات صغيرة تتدارس مُشكلة مُعينة وفيها تقع مسؤولية إتخاذ القرار على فئة محدودة من الأشخاص داخل هذه المجموعات تُسهم بدور فعال في تحمل مسؤولية النقاش وإتخاذ القرار ويكون المرشد بدور المُراقب والمُشرف للتعرف على هذه الشخصيات .

٣- المُلاحظة الدائمة للجماعة : حيث يقوم المرشد الزراعي بمُلاحظة ومُراقبة أعضاء الجماعة أثناء قيامهم بعمل مُعين والتعرف على الشخصيات القيادية بين المجموعة ولزيادة فعالية هذه الطريقة يجب أن لا تُدرك الجماعة دور المرشد بينهم .

٤- الطريقة السيومترية : وهي من أهم الطرق التي يَعتمد عليها المرشدين المعينين حديثاً . و تنفذ بإعداد المرشد إستمارة تتضمن عدة أسئلة مثل :

- مَن هُم الأشخاص الذين يلجأ إليهم المزارع طلباً للنصح والمشورة ؟
- مَن هُم الأشخاص الذين لهم نفوذ وتأثير في حل المُنازعات التي تحدث في القرية ؟

وبعد تبويب النتائج يُمكن معرفة الشخصيات القيادية في المنطقة من خلال ذكر اسمه على لسان المبحوثين . ثم جمع درجاته في كل الأسئلة لتحدد درجته الكلية والتي تدل على درجة قيادته الفكرية بين أفراد تنظيمه الاجتماعي .

طرق إختيار القادة المحليين

توجد عدة طرق يتم من خلالها إختيار القادة المحليين في التنظيم الاجتماعي منها :

١- طريقة الانتخاب . تُعتبر من أنجح الطرق للحصول على قائد محلي مقبول من أفراد الجماعة . ومما يعيب هذه الطريقة إن المجموعة التي تحضر عملية الانتخاب قد لا تكون مُمثلة بدقة لأفراد المجتمع ككل .

٢- طريقة التعيين . وفيها يتم تعيين القائد من قبل المُرشد مُنفرداً أو من قبل لجنة . ويعيب هذه الطريقة إن الاختيار قد يكون على ضوء المهمة المطلوب تحقيقها دون الاهتمام بقبول الشخص المُختار من قبل الجماعة مما يُقلل من فرصة نجاحه .

٣- طريقة فرصة التطوع . يتقدم بعض الأشخاص بمحض إرادتهم للتطوع في الخدمة الإرشادية . ويجب على المُتطوع أن يُلم بمهام النشاط الذي يقوده لكي يضمن أن يكون التطوع مبنياً على أساس واضح ومفهوم .

٤- الاستناد إلى الأقدمية والخبرة السابقة . يُؤخذ في هذه الطريقة في بعض الجماعات التقليدية ومن مزاياها إن الشخص المُسن قد تكون لديه الخبرة والمعرفة الأمر الذي يؤدي إلى إستقرار الجماعة وتماسكها . ومن عيوبها إن القابلية القيادية قد تتواجد في شخص آخر ينقصه عُنصر الأقدمية .