



عنوان البحث

القيادة الكارزمية و دورها في المرحلة الابتدائية

Charismatic leadership and its role in primary stage

إعداد الطالبة/

زهراء عبد العظيم حسن الزاير

إشراف/

جامعة ميد او شن

العام الدراسي:

2024/2023

الفهرس

مقدمة البحث
مشكلة الدراسة
أهداف الدراسة
أهمية الدراسة
تساؤلات الدراسة
فروض الدراسة
الفصل الأول
مقدمة الموضوع

مقدمة:

عصر النجاح و السرعة هو اقل مايقال كوصف لوقتنا الحالي حيث أصبحت الحياة فيه مضمار سباق لمن يود أن يجعل من رؤيته و رسالته الذاتية واقعا ملموسا يباهي به اقرانه في مجالات عدة . و لأن التعليم و التعلم هو جوهر المعارف في زخم هذه المتطلبات كان ولا بد من ظهور تنافس و قوى قيادية مبارزة ملهمة لإنشاء اصرح شامخة تقود عمليات التعليم التربوية و تجعلها الرائدة بين مثيلاتها . فظهرت المدارس الخاصة و العالمية المتعددة الراغبة في نشر الثقافة و العلم و كان على إدارتها الدور الأول في جعلها السباقة و الأفضل لجذب الناس على مختلف الأصعدة للإقبال عليها و التسجيل فيها و إن كانت المادة أو الرغبة في الإلهام و التحفيز هو المحرك الأول لهذه الادارات في قيادة هذه الأنظمة في المؤسسات التربوية .

مشكلة الدراسة:

و إن كان و لابد من إظهار الدور الفعال للقيادة و ماهيتها و أهميتها و تعداد انماطها لتبيان اي منها له الدور الأنجع في نجاح العملية التعليمية في المراحل الابتدائية على وجه الخصوص كونها اللبنة الأولى و الأساس في بناء النظم التعليمية الناجحة في المجتمعات التكنولوجية المعاصرة.

أهمية الدراسة:

القيادة التربوية تُعدّ من المفاهيم الهامة التي تُسهم في تطوير العملية التعليمية. و تتطلب القيادة التربوية مهارات خاصة وقدرات فريدة ليتمكن القادة من التأثير الإيجابي على المؤسسات التعليمية وتحقيق الأهداف المرجوة. إن القيادة تختلف جوهرياً عن الإدارة، حيث تركز القيادة على التأثير والإلهام، بينما تهتم الإدارة بالجوانب التنظيمية والإدارية.

كما تسهم القيادة التربوية في خلق بيئة تعليمية آمنة ومستقرة، مما يُعزز من فعالية الفصول الدراسية ويجعلها مكاناً مريحاً ومنظماً للتعلم. تتيح القيادة التربوية للمعلمين وأولياء الأمور والطلاب تفويض المسؤوليات، مما يعزز من إحساسهم بالمسؤولية ويجعلهم أكثر قدرة على المساءلة.

أهداف الدراسة:

أنماط القيادة و دورها في العملية التعليمية .

تساؤلات الدراسة:

ماهي القيادة التربوية ؟

ما الفرق بينها و بين الإدارة ؟

ما لأنماط القيادية ؟

ماهي القيادة الكارزمية ؟

ما سبب تفرد القيادة الكارزمية ؟

و ما دورها الفعال لإنجاح العملية التعليمية ؟

فروض الدراسة:

القيادة التربوية و الإدارة التربوية .

أنماط القيادة التربوية .

القيادة الكارزمية و الأبداع.

القيادة الكارزمية و دورها في المرحلة الابتدائية

إن القيادة التربوية هي عملية تحريك وتوجيه مواهب وطاقات المعلمين والتلاميذ والوالدين نحو تحقيق الأهداف التعليمية المشتركة. فالقيادة لغة : الارتياح والتقدم والزعامة. و اصطلاحا: القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق أهداف مشتركة و القائد في الأعراف يختلف عن المدير و بالتالي القيادة و الإدارة و إن تقاربتا في المعنى و لكن لكل منهما جوهر و ابعاد مختلفة .

و الإدارة هي عملية تحقيق الأهداف المرسومة بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وفق منهج مُحدّد، وضمن بيئة معينة والإدارة فرع من فروع العلوم الاجتماعية، وهي أيضًا عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد المادية والبشرية للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر الطرق وأقل التكاليف المادية .

و الإدارة التربوية هي إدارة النظام التعليمي الذي تجمع فيه المجموعة بين الموارد البشرية والمادية للإشراف على البناء والتخطيط لها ووضع إستراتيجيات و خطط مدروسة وتنفيذها في نظام تعليمي. فالتعليم هو تجهيز المعرفة والمهارات والقيم والمعتقدات والعادات والمواقف بخبرات التعلم . كما أصبحت القيادة المدرسية التربوية معروفة كبديل للإدارة التعليمية في السنوات المتلاحقة، فإن القيادة قادرة على أن تقدم لمحة جزئية لعمل المدرسة أو القسم أو المؤسسة أو وزارة التعليم أو موظفي التعليم في المدارس الحكومية أو الخاصة أو العالمية . إن مفهوم القيادة يعبر عن الديناميكية والنشاط. و مدير المدرسة أو رئيس المدرسة عادة هو قائد المدرسة، ومع ذلك، قد تكون قيادة المدرسة تشمل أشخاصًا آخرين، مثل أعضاء فريق القيادة الرسمي والأشخاص الآخرين الذين يعملون في تحقيق أهداف المدرسة. و القائد لابد له من إظهار مهارات عدة مثل القدرة على وضع رؤية واضحة وتحفيز الآخرين، والتواصل بشكل فعال، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحفيز الفريق، وإدارة الوقت والموارد بكفاءة . و القائد هو يبدع و يبتكر و يفكر خارج

الصندوق فهو العامل الأساسي في منظومة الإدارة و التخطيط و
القادر على الإلهام و التنفيذ.

والقائد ليكن على قدر المسؤولية المناطق بها قد ينتهج العديد من
أنماط القيادة التي لها العديد من الأنواع والأساليب والأكثر
شيوعاً على النحو التالي:

أسلوب قيادة التدريب، أسلوب القيادة الأوتوقراطية، أسلوب
القيادة سياسة عدم التدخل، أسلوب القيادة التحويلية، أسلوب
القيادة التبعية، أسلوب القيادة في المعاملات، أسلوب القيادة
الموثوق، واسلوب القيادة الكاريزمية وهو محور هذا البحث
لتفرده في جعل المؤسسة التعليمية جذابة ومتميزة في عرض
مبدع ومبتكر لما تسوقه أثناء قيادة التعليم بصورة تربوية حديثة
ناجحة ومستمرة.

وقبل أن نسهب في معرض حديثنا عن القيادة الكاريزمية لابد من
طرح بعض الأمثلة في أساليب القيادة المختلفة.

القيادة بالتدريب:

مفهوم التدريب القيادي يهدف إلى الأنصتات الفعال للموظف
وطرح الأسئلة المهمة والتساؤلات التي تساهم في استثارة الفكر
بإيجابية لإيجاد الحلول الناجحة للتعامل مع المواقف داخل
المنظمة.

القيادة الأوتوقراطية ماهي إلا نمط القيادة التي يكون فيها القائدُ القائم بالسلطة المطلقة والمخول باتخاذ القرارات في توجيه المسؤول عنهم كما يتميز القائدُ الأوتوقراطيُّ بقدرته على السَّيطرة على الآخرين، وإجبارهم على الالتزام بقراراته.

القيادة التبادلية: (Transactional Leadership): تُعنى القيادة التبادلية بالمهام الروتينية المقامة من قبل القائد، والتي تهدف إلى تحقيق الاستقرار للشركة، كتحديد وتخصيص العمل، وتقييم الأداء، واتخاذ القرارات، وذلك من خلال توجيه جهود مرؤوسيه وإثارتهم وزيادة دافعيتهم للعمل بطرق إيجابية باستخدام المكافآت المشروطة ونظام الحوافز.

أسلوب قيادة عدم التدخل هو إعطاء المتابعين كافة الحقوق والسلطة لاتخاذ القرارات بالكامل. وُصِف هذا الأسلوب لأول مرة من قبل لوين وليبت ووايت في عام 1939، إلى جانب القيادة الاستبدادية وأنماط القيادة الديمقراطية. يسمح قادة هذا الأسلوب للمتابعين بالحرية الكاملة لاتخاذ القرارات المتعلقة بإنجاز أعمالهم.

القيادة التحولية (بالإنجليزية: Transformational leadership) هي مفهوم حول القيادة التي توضح الآليات و الاستراتيجيات المتبعة المدروسة لتحقيق تغييرات مخططة مرغوبة من خلال مشاركة القادة والمرؤوسين في تحقيق أهداف عالية المستوى وإيجاد الطرق للنجاح.

قيادة التبعية او قيادة التآلف هو قيادة بأسلوب يركز على بناء علاقات إيجابية، وتعزيز التعاون، وخلق بيئة عمل داعمة. يركز على تطوير روابط قوية بين أعضاء الفريق وتعزيز الشعور بالانتماء والثقة داخل المنظمة. يعطي القادة الانتماء والأولوية لرفاهية الموظف ويسعون جاهدين لخلق ثقافة تنظيمية إيجابية.

تركز قيادة المعاملات على النتائج، وتبقى ضمن الهيكل الحالي للمنظمة، وتقيس النجاح وفقاً لنظام المكافآت والعقوبات الخاص بتلك المنظمة. يمتلك قادة المعاملات السلطة الرسمية ومناصب المسؤولية في المنظمة. القيادة الموثوقة: هي أسلوب إداري تكون فيه السيطرة الكاملة للقائد، حيث يحدد العمليات، ويقرر الأهداف التي يجب تحقيقها، ويشرف على جميع الخطوات التي يتخذها للوصول إلى تلك الأهداف، دون أي مشاركة ذات مغزى من قبل المرؤوسين.

القيادة الكاريزمية: القيادة الكاريزمية هي أسلوب قيادي يرتبط غالباً بالأفراد الذين يمتلكون شخصية مغناطيسية ومهارات تواصل استثنائية وإحساس قوي بالهدف ذوو كاريزما عالية. غالباً ما يتميز هذا النمط من القيادة بقدرة القائد على إلهام وتحفيز الآخرين من خلال الكاريزما التي يتمتع بها وشخصيته الملهمه الجذابة . يتمتع القادة الكاريزميون بالقدرة على خلق رؤية مقنعة وملهمه، وغالباً ما يكونون قادرين على إقناع أتباعهم

بهذه الرؤية والعمل على تحقيقها. في هذا القسم، سوف نستكشف مفهوم القيادة الكاريزمية بمزيد من التفصيل ونناقش كيف يمكن تسخيرها للتأثير على الآخرين.

ماهي الكاريزما؟

الكاريزما هي الجاذبية المقنعة أو السحر الذي يُمكن أن يلهم التفاني في الآخرين. الكاريزما مصطلح يوناني أصلاً مشتق من كلمة نعمة، أي هبة إلهية تجعل المرء مُفضلاً لجاذبيته. اصطلاحاً فإن الكاريزما هي الصفة المنسوبة إلى أشخاص أو مؤسسات أو مناصب بسبب صلتهم المفترضة بالقوى الحيوية المؤثرة والمحددة للنظام.

من المهارات الأساسية في القيادة الكاريزمية هي ان يكون القائد ذا حضور طاغي و طاقة عالية وسحر جذاب يقنع ويلهم الآخرين بسلك طرق والتصرف بإيجابية من منطلق ارتباط ثقافي وجسدي و عاطفي في مجتمع القيادة.

والقيادة الكاريزمية - على اختلاف نوع الكاريزما في القائد ذاته كأن يكون يمتلك الكاريزما المغناطيسية أو كاريزما الحضور أو الكاريزما الودية أو الكاريزما المخيفة أو الكاريزما الداخلية – هي محفز و نوع قيادي مؤثر فعال في بناء منظومة إبداعية مبتكرة على نسق متعددة في المؤسسة التعليمية الناجحة .

مفهوم الكاريزما القيادية تُعرّف على أنها قدرة فرد أو مجموعة أفراد على التأثير في المجموعة بشكل إيجابي وتوجيهها ودفعها إلى الأمام من أجل تحقيق أفضل النتائج الممكنة، ومن الصفات التي يجب أن يتمتع بها القادة: الثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية، كما يجب أن يطوروا مجموعة من المهارات مثل: التواصل الفعّال، وفهم لغة الجسد، والقائد لا ينحصر دوره في إعطاء الأوامر ومتابعة تنفيذها، بل يتعداه إلى مرحلة الإلهام ومشاركة الفريق في العمل. وتعد الكاريزما القيادية أحد أنواع القيادة المتعددة ويقصد بها؛ أنّها عملية التواصل الفعّال بين القائد وأتباعه بحيث يلبي مطالبهم وتحظى كلماته بالتقدير والأهمية من جانبهم كما يُلاحظ أثره الإيجابي على أتباعه. وتعرف أيضاً أنها؛ نوع من القيادة يتم تحديده من خلال الصفات الشخصية الإيجابية للقائد، حيث يُنظر إلى القادة الكاريزماتيين على أنهم يتمتعون برؤى ملهمة، ويكونون قادرين على إثارة حماسة أتباعهم وحملهم على التماشي مع الرؤية من خلال قدراتهم في الإقناع والقدرة على التأثير على مشاعر الأتباع. ويرتبط المفهوم بنهج السمات للقيادة، بالإضافة إلى ارتباطه بالنظرة الرومانسية للقيادة، ويؤخذ بعين الاعتبار فيه أيضاً صفات التابع كونه يجب أن يتمتع ببعض الخصائص حتى تتحقق لديه رؤية أن القائد قائد كاريزمي. سجايا الكاريزما القيادية حتى تتحقق فكرة أن القائد هو قائد كاريزمي يجب أن يتمتع بمجموعة من السمات منها: الاستماع حيث يتسم هؤلاء القادة بأنهم

مستمعون جيدون للغاية، حيث إنهم عندما يستمعون إليك، لا يملّون أو يبدون مشتتين، فإن القائد ذا الشخصية الجذابة ينتبه إلى ما يقال ويستمع باهتمام، وهم كذلك يشاركون في المحادثة ويتصرفون بتعاطف. التحفيز الفكري يُقصد بذلك قدرة القائد على استفزاز أتباعه بشكل إيجابي من أجل التفكير بشكل إبداعي، أو التفكير خارج الصندوق وابتكار حلول وأفكار لم تُطرق من قبل. [٢] الالتزام لكي يكتسب القائد كاريزما ومحبة وتشجيعاً من أتباعه يجب أن يتصف بالالتزام ومطابقة الأفعال للأقوال، والالتزام لا يعني فقط الالتزام في العمل، وإنما يشمل الالتزام في المواعيد، والالتزام الأخلاقي، والالتزام بتطبيق القوانين على الجميع. التعاطف القادة ذوي الكاريزما يعدون قادة متعاطفين، حيث إن الرحمة، والنزاهة، والصدق، والثبات هي من الصفات التي يظهرها القادة الكاريزماتيون الناجحون. الثقة القادة الكاريزماتيون يتسمون بالثقة الكبيرة في أنفسهم، حيث إنهم النوع يعدون نصف الكأس الممتلئ من الناس، وهم مرتاحون بكونهم أنفسهم، فهم يفهمون أنفسهم جيداً، ولا يحاولون أن يكونوا أي شخص آخر. وضوح الرؤية من صفات الكاريزما في القيادة وضوح الرؤية والهدف، فالقائد يقود فريقه نحو هدف واضح ومعين بعيداً عن التشتت، كما يقوم بتقسيم الهدف الكبير إلى مهام صغيرة ليسهل عملية الإنجاز. التواضع لا يمكن أن يكتسب القائد المتكبر الكاريزما، فالكاريزما مرتبطة بالتواصل مع أعضاء الفريق والاستماع إلى مخاوفهم وأفكارهم

وتطلعاتهم، وتقدير جهد كل عضو من أعضاء المجموعة. تطوير كاريزما القيادة من الممكن تطوير صفات كاريزما القيادة، فهي ليست حكراً على شخص دون الآخر، وبقدر ما يرفع القائد من مستوى صفات الكاريزما بقدر ما يكون أقرب إلى فريقه، كما يجب أن يكون القائد قدوة ونموذجاً لأعضاء الفريق، فبمجرد تطبيقه للمبادئ والأخلاقيات سيترك الأثر الطيب في نفوس أتباعه حتى دون الحاجة إلى الكلام الكثير، والقائد صاحب الكاريزما ليس ملهماً لمجموعته فقط، وإنما لكل من حوله ولكل من يتعامل معه.

و الكاريزما لطالما ارتبطت بالأبداع و القدرة على خلق الأفكار الإبداعية الخلاقة او ما يطلق كمصطلح – التفكير خارج الصندوق. فالقائد الكاريزمي عليه أن يكون مستعداً للتفكير بأفاق جديدة ومستدامة في العمل. وأن يفكر بطريقة مُختلفة وبِعقل متفتح، يركز على التفكير في جوهر المشكلة، وقادر على تقبل الأفعال المُختلفة. أن تركز على إيجاد أفكار جديدة وطرق العمل عليها وقيمة الفعل. أن تكون مستعداً إلى السعي باجتهاد في طريق خلق قيمة باستخدام أحدث الطرق. أن تمتلك القدرة على الإنصات ورعاية واحترام ودعم الآخرين عندما يأتون بأفكار خلاقة. أن تمتلك القوة التي تحثك لتقلد الكثير من الذين يفكرون (خارج الصندوق). اعرّف العقدة عليك أن تعرف ما هي المشكلة أو العقدة التي تحرمك من التفكير خارج الصندوق، وتحرمك من التفكير الإيجابي/ هنالك العديد من

الاحتمالات منها: المواقف السلبية. الخوف من الفشل، ورغبتك بالكمال. الضغوط والبروتوكولات الإدارية المعقدة. القواعد المتبعة، كقلة المرونة أو عدم قدرتك أو مرؤوسيك بالعمل مثلاً على إدراك أهمية المناطق الرمادية. افتراضاتك عن الآخرين والعالم، وتوقعات عن قدراتك الخاصة التي تُشعرك بثقلها على كاهلك. الإفراط في منطقتِ الأمور، فالمنطق ليس السبيل لحل الكثير من المشاكل، وأيضاً افتراضاتك المسبقة لما هو منطقي. وهناك العديد من القادة البارزين الذين شهد لهم التاريخ بكونهم قادة: كاريزميون منهم

هناك العديد من الأمثلة على القادة الكاريزميين عبر التاريخ، بما في ذلك مارتن لوثر كينغ جونيور، والمهاتما غاندي، ونيلسون مانديلا. لقد كان هؤلاء القادة قادرين على إلهام وتحفيز الملايين من الناس للعمل من أجل تحقيق هدف مشترك، ولا يزال إرثهم يلهم الناس في جميع أنحاء العالم اليوم.

يمكن أن تكون القيادة الكاريزمية أسلوباً قيادياً فعالاً للغاية في مواقف معينة. ومع ذلك، من المهم أن يضع القادة في اعتبارهم المخاطر المحتملة لهذا النمط من القيادة وأن يعملوا على التخفيف من هذه المخاطر. من خلال التركيز على تطوير مهارات الاتصال لديهم، وبناء علاقات قوية مع

أتباعهم، وخلق رؤية مقنعة، يمكن للقادة تسخير قوة القيادة الكاريزمية للتأثير على الآخرين وإلهامهم.

تحديات القيادة الكاريزمية:

لتسخير قوة القيادة الكاريزمية، من المهم للقادة التركيز على تطوير مهارات الاتصال لديهم، وبناء علاقات قوية مع أتباعهم، وخلق رؤية مقنعة تلهم وتحفز الآخرين. ويجب على القادة أيضاً أن يدركوا المخاطر المحتملة للقيادة الكاريزمية وأن يعملوا على التخفيف من هذه المخاطر من خلال الانفتاح على ردود الفعل والمدخلات من الآخرين، ومن خلال بناء فريق قوي حولهم. في حين أن القيادة الكاريزمية يمكن أن تكون فعالة للغاية، إلا أنها لا تخلو من التحديات. أحد التحديات الرئيسية للقيادة الكاريزمية هو أنها يمكن أن تعتمد بشكل كبير على شخصية القائد وجاذبيته. وهذا يعني أنه إذا لم يكن القائد قادراً على الحفاظ على الكاريزما الخاصة به أو إذا كان غائباً لفترة طويلة من الوقت، فقد تتأثر فعالية أسلوب القيادة. قد يكون القادة الكاريزميون أيضاً عرضة للاعتماد المفرط على غرائزهم وقد لا يكونون دائماً منفتحين على ردود الفعل أو المدخلات من الآخرين.

في حين أن القيادة الكاريزمية يمكن أن تكون فعالة للغاية، إلا أنها يمكن أن تكون محفوفة بالمخاطر أيضاً. أحد أكبر المخاطر هو أن القائد قد يصبح شديد التركيز على رؤيته وأهدافه، وقد يغيب عن باله احتياجات

واهتمامات أتباعه. وهذا يمكن أن يؤدي إلى انعدام الثقة والاحترام بين الأتباع، ويمكن أن يؤدي في نهاية المطاف إلى تقويض فعالية القائد والمنظمة.

في حين أن القيادة الكاريزمية يمكن أن تكون قوية بشكل لا يصدق، إلا أنها لا تخلو من المخاطر. يمكن للقادة الكاريزميين أن يركزوا أكثر من اللازم على رؤيتهم الخاصة ويغفلوا عن احتياجات فريقهم. ويمكن أيضاً أن يعتمدوا بشكل كبير على الكاريزما الخاصة بهم ويفشلون في تطوير مهارات وقدرات أعضاء فريقهم. ويمكن للقادة الكاريزميين أيضاً أن يركزوا أكثر من اللازم على النتائج قصيرة المدى ويهملون التخطيط طويل المدى.

أحد أكبر التحديات التي تواجه القيادة الكاريزمية هو أنها يمكن أن تخلق اعتماداً مفرطاً على القائد. عندما ينجذب الناس إلى قائد يتمتع بشخصية كاريزمية، فقد يصبحون معتمدين بشكل كبير على ذلك القائد للحصول على التوجيه والإرشاد. قد يكون هذا مشكلة إذا أصبح القائد غير متاح أو إذا ارتكب خطأً. وللتغلب على هذا التحدي، يحتاج القادة الذين يتمتعون بالكاريزما إلى تمكين أتباعهم وتشجيعهم على تولي ملكية عملهم. من خلال توفير فرص النمو والتطور، يمكن للقادة مساعدة أتباعهم على أن يصبحوا أكثر اكتفاءً ذاتياً وأقل اعتماداً على القائد.

انعدام المساءلة

التحدي الآخر الذي تواجهه القيادة الكاريزمية هو أنها يمكن أن تخلق نقصاً في المساءلة. قد يكون القادة الكاريزميون مقنعين للغاية لدرجة أن أتباعهم على استعداد للتغاضي عن أخطائهم أو عيوبهم. قد يكون هذا مشكلة إذا انخرط القائد في سلوك غير أخلاقي أو غير قانوني. للتغلب على هذا التحدي، يحتاج القادة ذوو الكاريزما إلى الشفافية والانفتاح بشأن أفعالهم. ويجب عليهم أيضاً تشجيع أتباعهم على تحميلهم المسؤولية وتقديم تعليقات حول أدائهم.

محدودية تنوع الأفكار

قد يواجه القادة الكاريزميون أيضاً صعوبات مع تنوع محدود في الأفكار. عندما ينجذب الناس إلى قائد يتمتع بشخصية كاريزمية، فمن المرجح أن يوافقوا على أفكارهم وآرائهم. وهذا يمكن أن يؤدي إلى التفكير الجماعي ونقص الابتكار. وللتغلب على هذا التحدي، يحتاج القادة ذوو الكاريزما إلى تشجيع وجهات النظر والأفكار المتنوعة. يجب أن يكونوا منفتحين على ردود الفعل وعلى استعداد للنظر في وجهات نظر بديلة.

الإرهاق

قد يكون القادة الكاريزميون أيضاً معرضين لخطر الإرهاق. يمكن أن يكون الضغط الناتج عن إلهام الآخرين وتحفيزهم بشكل مستمر أمراً مرهقاً. ولتجنب الإرهاق، يحتاج القادة ذوو الكاريزما إلى إعطاء الأولوية للرعاية الذاتية وتفويض المسؤوليات للآخرين. ويجب عليهم أيضاً وضع أهداف وتوقعات واقعية لأنفسهم.

يمكن أن تكون القيادة الكاريزمية أسلوباً قيادياً فعالاً للغاية، ولكنها تأتي مع مجموعة فريدة من التحديات. يمكن للقادة الذين يدركون هذه التحديات ويتخذون الخطوات اللازمة للتغلب عليها تسخير قوة الكاريزما التي يتمتعون بها لإلهام أتباعهم وتحفيزهم دون أن تضعف طاقتهم وسحرهم الجذاب القادر على الاقناع.

و لقد فصلنا القيادة الكاريزمية إلى 5 انواع رئيسية على النحو التالي:

قادة اجتماعيون ذوو كاريزما هم الأشخاص الذين يقيدون سلطتهم لإفادة الآخرين وتحقيق التوازن بين رغبات الفريق والقضايا الشخصية، ومواءمة قيم الآخرين مع قيمهم الخاصة. لتحقيق هدف أفضل، فإنهم على استعداد لمشاركة وتوفير التحفيز الفكري والموارد لمؤوسمهم.

القادة الشخصيون ذوو الكاريزما من المرجح أن يسترشدوا بمصلحتهم الذاتية ويقدمون الاعتبار والدعم للفريق لتسهيل أهدافهم الخاصة. إنهم يستخدمون قوتهم وذكائهم للتلاعب باحتياجات أتباعهم واحتياجات المنظمة لتحقيق تلك المصالح.

القادة الكاريزميون الجدد يمكن أن يتعامل مع عملية التغيير ويأخذ في الاعتبار تحول المتابعين. يمكنهم تشجيع موظفيهم على التركيز على الهدف المشترك بدلاً من مصلحتهم الذاتية.

القادة الإلهيون ذوو الكاريزما يعتبرون أنفسهم ممثلين لله، المنقذ المغناطيسي. إنهم يعتقدون أنهم يستطيعون التأثير على الناس لاتباع تعليمات الله بالنعمة الإلهية.

أصحاب المناصب القيادية الكاريزمية يحتفظون بسلطتهم وسلطتهم في مناصبهم لكنهم يفقدون نفوذهم ومكانتهم العالية عندما يتركون المنصب أو بعد استقالتهم.

ولنضع هذا التساؤل نصب أعيننا

هل القيادة الكاريزمية تعد من أفضل أساليب القيادة في المدرسة؟
وللإجابة على ذلك لابد من القول إن أكثر أساليب القيادة التربوية ممارسة من قبل القادة هو أسلوب القيادة المتناغمة، وأقل أساليب القيادة التربوية ممارسة من قبل القادة هو أسلوب القيادة الاستبدادية.
يتوقف نجاح تلك المجتمعات على مجموعة من أسس مجتمعات التعلم المهنية التي يجب وضعها بعين الاعتبار، وتتمثل تلك الأسس في:

1- رؤية واضحة ومشاركة

2- فرق عمل متعاونة ومتكاملة

3- قيادة رشيدة

4- مناخ داعم

5- ممارسات متبادلة

6- الأنشطة اللاصفية

تتصف مجتمعات التعلم بأنها وسيلة أو إستراتيجية يستخدمها القائد لخلق ثقافة التعلم والتفكير والبحث والنمو الجماعي المستمر. تسمح للجميع بالعمل كفريق وتوزيع القيادة على الجميع. إنها تحقق القدرة على اتخاذ القرار الجماعي.

اعتبر مجتمعات التعلم المهنية أحد الأساليب الواعدة لتحسين النظم التعليمية، وركيزة أساسية في برامج التطوير والتنمية المهنية للمعلم، والتي تطور مفهومها منذ التسعينات باعتبار المدرسة المجتمع والوحدة الرئيسة في إحداث التحولات الفعالة، ووسيلة منهجية لتحسين أداء التعليم والتعلم والثقافة المدرسية.

فمن خلال تصميم مجتمعات التعلم المهنية بالإمكان التغلب على ثقافة الانعزال وتجزئ عمل المعلمين والانفراد. إذ بينت عدد من الدراسات أهمية التعاون بين المعلمين وأثره على الرضى الوظيفي وشعورهم بالمسؤولية نحو تعلم الطلاب، إضافةً إلى أن المعارف والمهارات الحاسمة في التعلم تكمن في خبرات المعلمين وممارساتهم وليس في الكتب والمراجع. وهذا يتطلب فتح قنوات الاتصال بين المعلمين لتبادل الأفكار وتشاركها لتسهم في تطوير المهارات والمعارف لدى المعلمين.

لمبادئ الأساسية لمجتمعات التعلم المهنية

لمجتمعات التعلم المهنية عدد من المبادئ والخصائص منها:

. تشارك الرؤية والقيم والأهداف

لتوضيح الأولويات وترسيخ هدف المؤسسة وغرس الاتجاه نحوه لكل من يعمل في المؤسسة، وعرض صورة مشرقة لمستقبل المؤسسة.

. تبني ثقافة التعاون

يتعاون المعلمون بشكل تبادلي من أجل التأثير على ممارساتهم الصفية، مما يتطلب من المدرسة التأكد من مشاركة جميع المعلمين في الفرق التي تركز على تعلم الطلاب، والتحقق من توضيح هدف التعاون ووضع الأنظمة، وتدريب المعلمين وتقبلهم للمسؤولية الفردية والجماعية للعمل كزملاء مهنيين.

. التركيز على تعلم الطلاب

بتغيير اتجاهات المعلمين إلى الإيمان بقدرة جميع الطلاب على التعلم، وإتاحة فرص التعلم لجميع الطلاب.

. التركيز على النتائج

التركيز على نتائج الطلاب وما يتعلمونه ويستطيعون القيام به مؤشر على نجاح التنمية المهنية للمعلم وبالتالي تحسين التدريس والتعلم.

يرتبط نجاح المجتمعات المهنية بعدة عوامل، تتعلق بالثقافة والعلاقات
ومكان العمل، والتي تركز على تعلم الطلاب في إطار من التعاون؛ وهي
باختصار:

• إيجاد نظام فاعل لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية.

• القيادة الداعمة على مستوى المدرسة.

• القيادة الداعمة على مستوى إدارة التعليم.

• البنية التنظيمية الداعمة.

ومن هنا ارتبطت الإدارات التعليمية ونجاحها بضرورة ملحة لتبني القيادة
الكاريزمية في مجتمعاتها المهنية.

المراجع:

مقالات متنوعة عن القيادة التربوية وأنماط القيادة

كتاب الإدارات التربوية - رؤية معاصرة - د. احمد بطاح

كتاب مهارات القيادة التربوية الحديثة-د. ناريمان يونس لهلوب و
د. ماجدة أحمد الصرايرة.

القيادة الكارزمية وعلاقتها بإدارة الاداء لمديري المدارس الابتدائية في
محافظة واسط بقلم أحمد نعيم حسن.

المطيري، هيا عمر (1439هـ). واقع المجتمعات المهنية لمعلمات العلوم
ومتطلبات تطبيقها في المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم. جامعة القصيم،
رسالة ماجستير.