

القيادة

اهمية القيادة

تعريف القيادة

القيادة هي النشاط الذي يستخدم للتأثير في الناس للتعاون نحو هدف معين وجدوا بانفسهم انه صالحا .

وتشترك مفاهيم القيادة والسلطة في بعض المظاهر باعتبار ان القائد يجب ان يمارس القوة على اساس ممارسة النفوذ . ولكن لا يعني هذا ان القيادة والقوة هما نفس الشيء على اساس ان تصرف القائد يمثل اختيار لادوات السلطة ولذلك يمكن تعريف القيادة بانها تتطوي على محاولات من ناحية القائد للتأثير في سلوك التابع او التابعين في حالة ما .

ويقال ان مراكز القوة في التنظيم يمكن تحقيقها بوسائل عدة . ولو ان بعض الكتاب يقصدون استخدام اصطلاح القائد على الافراد الذين يؤثرون في قرارات الجماعة وفي هذه الحالة نجد ان الاختلاف الاساسي هو في مصدر السلطة التي يمكن ممارستها وعلى هذا فاننا يجب ان نميز بين القيادة والسلطة والسيد والمسود والمعلم والتلميذ والضابط والجندي والرئيس الاداري ومروسيه . ولكننا نعترض على هذه التفرقة لانه من المسائل الجدلية معرفة ما اذا كانت مصادر القوة في أي مركز يمكن تقسيمها وتحديدتها بدقة .

ومن ناحية نحد ان هناك تفرقة بين القيادة الرسمية والقيادة الحقيقية -

فالقيادة الرسمية هي ممارسة السلطة التي تمنحها الحكومة وتعمل عادة في الحالات الروتينية كما وانها مستمرة ومنظمة بالاضافة الى كونها كافية لتحقيق الاداء الملائم لان الافراد الذين يسهمون في العمل ينتظرون ويقبلون هذا السلوك وقلما يهتمون بمعارضة هذه الاوامر .

لكي يستطيع أي تنظيم قيادة الجماهير وتعبئتها من اجل النضال لتحقيق اهدافها واحداث التغيير في المجتمع لابد ان يتوفر فيه كحد ادنى شرطان اساسيان:

① - الشرط الاول ان تكون له خطة عمل واضحة تلائم امكانياتها وتستفيد منها جميعها وتضع الاشخاص المناسبين للعمل المناسب.

- الشرط الثاني ان تكون له قيادة تشرف على تلك الخطة وتوفر لها كافة الظروف الملائمة لانجاحها وتحقيق ما جاء فيها وبذلك يكون اتصال تلك المنظمة يتحرك ضمن امكانيات معروفة ومستفادة منها كلها وتكون مقاييس المحاسبة وتحمل المسؤولية واضحة .

ولكن القيادة الحقيقية تهتم بالمسائل غير الروتينية وانها تظهر حينما يهتم العمال بمعارضة القيادة الرسمية . ولذلك يقال ان القيادة الحقيقية تحتاج اليها في المسائل المتصلة بالمعنويات وحيثما تنشأ الحاجة الى التعديل والتبديل .
واخيرا يقال ان الاداري لا يجب ان يضيع عن جهده في محاولة القيادة في المسائل حيث التابعين راغبين في قبول الاوامر الروتينية وقد قيل ان هذا التصرف ما هو الا ايمانا بالحقيقة التي تقول بان الاداري الكفوء هو الفرد الذي يكون مخه خاليا من الدوسيهات والاوراق .

وظائف القيادة :

ان الوظيفة الاساسية للقائد هي العمل نحو الوحدة والتماسك في التنظيم والتأكيد ان عضوية التنظيم عملية مريحة وتجربة مرضية . ويقال في ذلك ان القائد يجب ان يتفهم ما ترغبه الجماعة . وان يسهم بشيء يحرك الجماعة نحو الهدف .
واخيرا يجب ان يقبل اسهامه قبل ان يستطيع توجيه سلوك الجماعة ، وهناك ثلاث وظائف اساسية تعتبر من مستلزمات القيادة :

1. المحافظة على العضوية : ويتضمن هنا قرب القائد من الجماعة وتكرار علاقته المتداخلة وقبول الجماعة لشخصه .

2. الانجاز الموضوعي : ويتلخص في ان القائد تقع عليه مسؤولية اساسية للتأكد من نماذج العمل مستقرة ومفهومة بالاضافة الى انه يجب ان يؤكد ان الجماعة تحقق اهدافها .

3. تسهيل تداخل العمل الجماعي : وينطوي هذا على ان القائد يجب ان يعمل لتسهيل تداخل العمل الفعال بين اعضاء التنظيم ويعتبر الاتصال من الظواهر الهامة في هذه الناحية .

صفات القائد :

يمكن ان نضع هنا اهم الصفات التي يتفوق بها القائد على غيره وتتطوي هذه الصفات على امكانيات متصلة بما يأتي :

1- العوامل الجسمانية والخلقية : مثال ذلك الطول الوزن التكوين الجسماني والنشاط ومظاهر الصحة العامة .

2- الذكاء .

3- الثقة الذاتية .

4- الاستعداد الاجتماعي . مركزه . الاصول العارات والتقاليد الاجتماعية

5- الادارة " المبادرة - المثابرة - الطموح " .

6- التسلط .

7- المزاج " البشاشة - الحماس - اليقظة - الابتكار " .

القيادة :

ان ميدان ممارسة القيادة قد توسع توسعا كبيرا بمضاعفة التنظيمات والوظائف والادارات والوحدات الجغرافية التابعة . وقد كان الاعتقاد في الماضي مبينا على ضرورة الاعتماد على الافراد الذين يولدون بهبات طبيعية تجعل منهم قادة للجماعة التي يوجهونها . ولكن يوجد في الوقت الحاضر طلبا متزايدا على القادة في عدة ميادين وفي عدة جبهات وفي مستويات متتابعة من السلطة . وحيث ان العدد من الافراد الموهوبين طبيعيا بصفات القيادة قليل بالنسبة للعدد المطلوب للقيادة في مجالات النشاط المختلفة فمن الضروري تنمية كفاءات الافراد الذين يظهرون استعداد وقدرة للعمل في مجال القيادة .

من الملاحظ ان حاجتنا الى القيادة تتغير على حسب آرائنا عن القيادة ولهذا لا نستطيع ان ننظر الى القائد باعتبار انه شخصا فريدا عن باقي الانسانية بالصفات غير الطبيعية التي تتوافر فيه . لان القائد في التنظيم قد يكون تابعا في تنظيم اخر كما ان معظم القادة قد يكونون اتباعا في عدة أنشطة . وقد يعتبر

البعض منا من القادة في ميدان واحد فقط بينما البعض الآخر الاكثر قدرة يكون من القادة في عدة ميادين .

ولا يمكن بأي حال من الاحوال ان يكون هناك قائد بدون اتباع ولا مكان للقائد ما لم يكن هناك هدف محدد وغاية يسعى لتحقيقها .

ودراسة القيادة كظاهرة اجتماعية وسيكولوجية تأخذ بالضرورة في اعتبارها العلاقة المتتوالدة بين القائد وباقي اعضاء الجماعة في كل هدف تسعى الجماعة الى تحقيقه .

كيفية اختيار القائد :

- 1- الحرية المطلقة في الاختيار .
- 2- المركز الاجتماعي للقائد .
- 3- الانتخاب .
- 4- التعليم والاعداد .
- 5- الاختبارات المهنية .
- 6- الخبرة والتجربة .

القيادة الادارية :

ان القيادة الادارية هي روح الادارة العامة ، فحياة المنظمة لا تنبعث من الهيكل الذي نقوم عليه بل تتوقف اولا وقبل كل شيء على خصائص قيادتها الادارية.

ان التنظيم السليم للادارة يجعل ولاشك مهمة القيادة الادارية سهلة ميسرة ولكنه لا يغني عنها بحال من الاحوال . ويضربون لك مثلا له ابلغ الدلالة ، فقد يقام الجيش على خير نظام ، وقد يزود باحسن الاسلحة والعتاد ، ولكن ذلك وحده لا يبلغه ما يشاء من ظفر ، وانما يتحقق النصر حينما تتوافر القيادة البارعة فكان الانتصار الذي حققناه اساسه التنظيم السليم والقيادة البارعة ، وكذلك الحال في الادارة المدنية فان حسن القيادة يتوقف عليه مدى كفاية الجهاز الاداري .

إذا كان التنظيم بعناصره الأساسية لازماً لحسن تكوين الجهاز الإداري فإن القيادة الإدارية هي روح الإدارة العامة ، فحياة المنظمة لا تنبعث من الهيكل الذي تقوم عليه بل تتوقف أولاً وقبل كل شيء على خصائص قيادتها الإدارية .

إن التنظيم السليم للمصلحة أو الإدارة يجعل بلا شك مهمة القيادة سهلة ميسرة ولكن لا يعني عنها بحال من الأحوال .

ولا يقتصر دور القيادة في أي منظمة على مجرد التأكد من قيام المنظمة بواجباتها في الحدود المرسومة قانوناً بل إنه يتعدى ذلك إلى إمداد القائمين عليها بالدوافع والحوافز " التشجيع " إلى بعض النشاط في نفوسهم وتغرس بينهم روح التعاون والعمل المشترك . ومن ثم فإن القيادة الناجحة لا تقتصر على مجرد إعطاء الأوامر بل من فضائلها أن تغرس الحماس في نفوس القائمين على العمل .

أهمية دور القيادة :

إن أكثر النظم تطوراً وكفاية لا يساوي أكثر مما يتوفر له من الرجال ، ذلك من أهم العوامل في تحفيز التعاون البشري هو قدرة القائد .

وهذا يعني أن مستقبل الحضارة في المجتمع تتركز مسؤوليته الآن في أيدي جماعة القادة في شتى القطاعات الوظيفية والمهنية ، وإن القائد أصبح يتطلب التوافق المستمر بين أهداف المنظمة وأهداف المجتمع ، وبين بيئة المنظمة والبيئة الاجتماعية الكبرى التي تضمها .

وقد أدى كبر المنظمات واتساع حجمها في العصر الحديث إلى جعل القائد مسؤولاً عن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية ، وعن تنمية عملية الاتصال بأكثر عدد ممكن بالعاملين لتبقى هذه العملية مستمرة وتؤدي أغراضها ، كما أن التخصص جعل ضرورة اكتساب القائد للمهارات العلمية والفنية التي تمكنه من قيادة العاملين في فروع التخصص المختلفة وتفهيمهم والتأثير عليهم والتنسيق بينهم ، وكان من نتائج الحاجة إلى العاملين المختصين بجانب القادة أن تحولت العملية القيادية من إعطاء الأوامر إلى استغلال الجهود وتضافرها وإلى تفويض مزيد من السلطات للفنيين والمختصين .

اساليب القيادة :

1- القيادة الديمقراطية .

2- القيادة التسلطية .

3- القيادة غير الموجهة .

1- القيادة الديمقراطية :

في هذا النوع من القيادة تكون القرارات تابعة من الجماعة كحصيلة للمناقشة والتفكير الجماعي . وعلى القائد ان يدير المناقشة حول الموضوع على ان يكون كل فرد حر في التعبير عن رأيه . والقائد يقدم للجماعة مشورته عن طريق اقتراح عدد من البدائل تختار الجماعة من بينها .

2- القيادة التسلطية :

في هذا النوع يحدد القائد كل اوجه النشاط والاجراءات التي تتبع دون استشارة الجماعة . وتبلغ اساليب العمل وخطواته للجماعة خطوة بخطوة بحيث يبقى افراد الجماعة دائما في جهل تام عن اهداف المستقبل التي يحتفظ بها دائما القائد المتسلط لنفسه . والقيادة المتسلطة يكون فيها القائد دائما منعزلا عن المشاركة الجماعية مع باقي الافراد الا اذا اضطرته الظروف لشرح موضوع معين .

3- القيادة غير الموجهة :

وفي هذا النوع يكون دور القائد سلبا تاركا الجماعة حرة في اتخاذ القرارات واوجه النشاط والاجراءات التي تتبعها وفيها يكون القائد مسؤولا امام الجماعة عن تقديم المعلومات الضرورية والامداد بالمواد المطلوبة للعمل فقط .

ومما هو واضح ان القيادة التسلطية والقيادة غير الموجهة تنمي شتى المشاعر العدائية ومظاهر القلق بين افراد المجموعة داخل الجماعة ، اما في القيادة الديمقراطية نجد التعاون بين افراد الجماعة واعتمادهم على بعضهم البعض بدلا من اعتمادهم على القائد .

متطلبات القيادة :

1- معرفة دور القائد ودرجة قبول الجماعة لهذا الدور .

2- التجاوب مع حاجات الجماعة واحساس الجماعة بهذا التجاوب .

3- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لتحديد الاعمال بدرجة تساعد على تحقيق اهداف الجماعة .

4- الوفاء بالمسؤوليات الملقاة على عاتق القائد ومحاولة الوصول باستمرار الى الاهداف التي تعتبر كمقياس لنجاح القيادة نفسها .

ماهية القيادة :

قبل الخوض في ماهية القيادة نرى من المناسب ان نعرض لبعض التعاريف السائدة في هذا المجال .

ماهية القيادة :

" تختص بالتأثير الفعال على نشاط الجماعة . وتوجيهها نحو الهدف والسعي لبلوغ هذا الهدف "

ويعرفها البعض انها :

" فن التأثير في الاشخاص وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم في سبيل الوصول الى هدف معين " .

وتعرف القيادة ايضا بانها :

" فن التنسيق بين الافراد والجماعات وشحنهم لبلوغ غاية منشودة " وعلى الرغم من هذه التعاريف المحددة فمفهوم القيادة ليس سهل التحديد وقد اختلف معناه على مر التاريخ فقديمًا كان أي منصب مرموق كافيًا لان يضفي على صاحبه صفة قائد . وقد ادى هذا الاختلاف في تحديد ما يرمز اليه اصطلاح "القيادة" وفي تعريفها العديد من الدراسات في ميدان العلوم الاجتماعية التي تحاول ان تختبر وتتفهم طبيعة القيادة ووظيفتها .

ان القيادة في مواقعها المتعددة تعبر عن نمط معين من العلاقة بين القائد والجماعة يؤدي الى حملها على العمل كفريق متعاون منسجم ، بما في ذلك من توجيهه لاقصى جهودهم الى هدف محدد ينبغي تحقيقه ، مع التوفيق بين صالح العاملين وهدف الجماعة .

فواقع القيادة وجوهرها اذا هو تلك القدرة التي يستأثر بها القائد في التأثير على الآخرين وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم

وشحذ هممهم وخلق تعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته . والقيادة في اطار هذا المفهوم تعني ايضا نوعا معيناً من العلاقة بينه وبينهم كجماعة متكاملة وكافراد يختلفون في المزاج وفي المشاعر وفي الاتجاهات وفي الدوافع وفي المشكلات.

وقد اظهرت البحوث والدراسات العملية في هذا المجال ان واحدا منا لا يولد وقد خط على جبينه انه قائد ناجح او انه لا يصلح للقيادة ، حقيقة ان هناك عددا من الصفات والعوامل الشخصية التي تساعد المرء في دوره القيادة مثل الذكاء وقوة الشخصية واللياقة وسعة الافق والطموح الا ان جانبا هاما من السلوك القيادية مكتسب فالناس يدرّبون على القيادة ويتعلمون اصولها واساليبها ويكتسبون خبراتها ، وتنمو فيهم المهارات القيادية وليحقق لهم مستوى اعلى من الكفاية والنجاح في مستقبل حياتهم .

ولهذا فالقيادة الاداريون مطالبون بان يوسعوا مداركهم عن طريق الالمام بالعلوم والتخصصات المتعلقة بادائهم في العملية الادارية .

فالمشكلات التي تواجههم في العصر الحديث لم تعد من العمومية او السطحية مثلما كانت منذ 30 عاما ، وانما امتدت الى ميادين جديدة تتصل بعلوم الاحصاء والسياسة والتخطيط وعلم النفس ، والعلوم الاجتماعية وخاصة ما يتعلق منها بميدان الادارة كالاختبارات الانسانية ، والاتصالات والسلطة .

ففي كلتا الحالتين يتطلب الموقف قائدا باستطاعته التنسيق بين مجهود جميع العاملين ونشاطهم وتوجيهه متكاملا صوب الهدف .

(وتقدم هنا بعض اعتبارات الصلاحية للقيادة - في تقديرنا - على جانب كبير من الاهمية بالنسبة لظروف مجتمعنا المنطلق في مرحلته الراهنة نحو افاق جديدة .

1- وضوح الرؤية فيما يتعلق بالاهداف العامة للدولة .

2- الايمان بالهدف .

3- القيادة للامام .

4- نفاذ البصيرة .

5- تحمل المسؤولية .

6- التصرف على مستواه كقائد .

- 7- حسن التصرف في المواقف المختلفة .
- 8- مراعاة الاعتبارات الانسانية .
- 9- القيادة في اتجاه الاصلاح الاداري .

صفات القائد الاداري :

- 1- ان يكون نظيف الحياة طاهرها .
- 2- ان يكون متشعبا بفكرة المسؤولية الجماعية مرهف الشعور .
- 3- ان يكون ذا خلق طيب وسلوك حسن .
- 4- ان يكون عادلا منصفا في معاملاته .
- 5- ان يكون في صحة جيدة .
- 6- ان يكون قوي الاحتمال .
- 7- ان يكون مستبشرا متفائلا .
- 8- ان يكون قوي الاستعداد للاهتمام بالمشاكل الخاصة بمن يعملون معه .
- 9- ان يكون على مقدرة كبيرة في اكتشاف وتقدير مميزات الآخرين وامكانياتهم وان يعمل على استغلالها ما امكن ذلك .
- 10- ان يكون عنده روح الفكاهة والمرح .
- 11- ان يكون هادئا في الازمات مسيطرا على اعصابه سريع التفكير في اوقات الخطر .

الفرق بين الرئيس والقائد :

ان الفرق الاساسي بين الرئيس الاداري وبين القائد هو ان الاول يعتمد كثيرا على السلطة المفوضة اليه من اعلى تلك السلطة القائمة من مباشرته وظيفته وهو في هذا يعتبر مفروضا على الجماعة ، اما القائد فيستمد سلطاته من الجماعة ذاتها . فالقيادة تتبع من الجماعة ويشعر الاعضاء بالحاجة اليها . وتؤمن باهداف الجماعة، شاعرة شعورها مستمدة منها سلطاتها اما الرئاسة فتستمد من سلطة خارج

الجماعة ويقبل الاعضاء سلطاته خوفا من العقاب والرئيس مفروض على الجماعة ويهمه صونا لمركزه الابقاء على ما بين اجزاء الجماعة من تباعد .

وعلى هذا فقد يكون الاداري قائدا وقد لا يكون ، والحالة الاخيرة تهدد بخطر كبير على المنظمة ، لان الاداري يعتمد على سلطة منصبة واصدار الاوامر والتعليمات لا يؤدى الى اتمام الاعمال على خير وجه وقد يصعب اتمامها على الاطلاق ، فاذا فشل المديرين في ان يكونوا قادة اضطر المرؤوس والموظفون الى ايجاد قادة غير رؤسائهم وغالبا ما يكون ذلك متعارضا مع اهداف المنظمة فيكون مصيرها الفشل .

يتوقف تحقيق الاهداف في أي منظمة على كفاءة القيادة الادارية ومدى قدرتها على توحيد الجهود الجماعية ، والقيادة ليست مجرد مجموعة من الصفات كل من يتحلى بها يكون قائدا ، وانما تعبر القيادة عن علاقة بين اشخاص لهم حاجات ورغبات وشخص يفي بحاجاتهم ورغباتهم ويعمل على تحقيقها بتوحيد جهودهم ، من هذا يتضح ضرورة كون كل الاداريين في المنظمة قادة يتحلون بصفات القيادة تربطهم بمرؤوسهم .

الصلاحية للقيادة :

ليس من شك في ان القائد الاداري هو خالق عمله ، وهو صانعه ومن ثم فهو منفذ سياسة وهو ايضا راسم سياسة ، وهو منفذ للخطط وهو ايضا واضع لها ، وهو محقق للاهداف وهو ايضا واضع لها ، وكل هذه الاعتبارات تجعل تحديد عوامل صلاحية القائد الاداري مهمة شاقة فليس المهم فقط ما يجب اني عمله القائد ولكن الاهم هو ما يجب ان يكون عليه القائد .

ان ممارسة القيادة تتطلب في المقام الاول القدرة على التفاهم ، والقائد الحقيقي هو الذي يمكنه ان يفهم الغرض او الهدف ، وان يفهمه بعمق وبصيرة نافذة تجعله قادرا على رؤية النهاية من البداية ، ومثل هذه المعرفة ضرورة اساسية للقيادة في كل مجال وفي كل مستوى ، اذ يحتاجها قائد الجماعة العاملة في حفر

الطريق مثلما يحتاجها القائد الذي يشرف على نشاط جماعي يقوم به عدد من الافراد المتصفين بالذكاء الخارق .

وواضح مما سبق ، ان صفات القائد الاداري الناجح هي خليط من الصفات الجسمانية الطبيعية ، والاخلاق والطبائع الموروثة او المكتسبة فضلا عن الموهبة الطبيعية للادارة والتي تكفل للشخص ان يدرك بسهولة افضل الطرق للوصول الى الهدف ، والمسلم به انه من النادر ان يجمع اداري واحد كافة تلك الشروط ولكن كلما توافر في الاداري اكبر قدر منها كلما كان اقرب الى المثل الاعلى .

ومما يثيره علماء الادارة العامة في هذا الخصوص تساؤلهم عن مدى التخصص الفني المطلوب في الرئيس الاداري ، فهل يتطلب حسن القيادة الادارية ان يحيط الرئيس الاداري بفرع التخصص المنوط بالادارة التي يرأسها ؟ لقد سبق وان اشرنا الى قاعدة التنظيم التي تقول بزيادة الكفاية الانتاجية للمنظمة كلما وزعت على اساس تخصص ، ولكن المسلم به من ناحية اخرى ان التخصص مطلوب في الدرجات الوظيفية الدنيا ولكن الحاجة الى التخصص تقل في الدرجات العليا ، كما ان الرئيس - لو كان فنيا - يجب الا ينفق على الامور الفنية الا 10% فقط من جهده ، وعليه ان يخصص الباقي لواجباته الادارية باعتبارها عمله الرئيس.

ولما كانت القيادة الادارية هي الروح المحركة للادارة ، وكان حسن القيادة يتوقف الى حد كبير على ما يتمتع به القائد الاداري من صفات ، فان اختيار القادة الاداريين واعادتهم هو من اهم ما تعني به الدول الحديثة .

العلاقة بين مدرس التربية الرياضية كقائد تربوي وبين هيئة التدريس:

من اهم الامور التي يجب ان يدركها مدرس التربية الرياضية هو انه يتعامل مع المدرسين والطلاب ومجموعة البشر خارج وداخل المجال المدرسي .. وان العلاقات الفعالة التي يكونها المدرس مع هذه المجموعات تكون مصدر قوة ونفع له. ولكن تأمين هذه العلاقات الحسنة والفعالة بين هذه المجموعات ليس بالامر السهل او الهين وانما هو عمل معقد وصعب ويحتاج الى صبر واناة لاحتوائه على مشكلات متنوعة . وعلى مدرس التربية الرياضية الناجح ان يدرك هذا التعقيد

ويسعى الى تذليله بمختلف السبل والوسائل تخلصا من انعكاساته او سلبياته على عملية ادارة الانشطة الرياضية في المدرسة كنشاط اجتماعي يشمل كل منتسبي المدرسة.

ان ما توفره الانشطة الرياضية التي تمارس في المدرسة والتي يشترك فيها المدرسين مع الطلاب من ناحية العلاقات الانسانية تمثل الجهود التي يبذلها مدرس التربية الرياضية تجاه هيئة التدريس ضمانا لتعاون الجميع وتوجيههم نحو تحقيق الاهداف التربوية واهداف التربية الرياضية في جو يسوده الانسجام والتوافق وبقدر ما يزداد وعي المدرس وادراكه لهذه العلاقات تزداد وتحسن قدرته على العمل كقائد تربوي .

وان اخذ مدرس التربية الرياضية باراء الهيئة التعليمية واهتمامه بهم يعتبر صفة من صفات القائد الناجح وليس ضعفا او تهاونا منه ، وعليه ان يستعمل في الاساليب والوسائل التربوية في ادارة الانشطة الرياضية المختلفة والمباريات الرياضية وفي النقاش الدائر بينه وبين العاملين معه ما يحمل الجميع على احترامه وتقديره والثقة به . فليس هناك ما يحفز الجميع الى العمل اكثر من اقتناعهم بان مدرس التربية الرياضية حريص على ان يساعدهم على تقدمهم ويكسبهم شعورا بالرضا من جراء اشتراكهم باوجه النشاط الرياضي المدرسي . وتظهر لنا النتائج والملاحظات الشخصية ان هناك من الناس من تولوا مهمة تدريس مادة التربية الرياضية كانت لهم القدرة الكافية في التأثير على الهيئة التدريسية وجعلها هيئة تكن الاحترام له . فمن الضروري ان يكون مدرسي التربية الرياضية في مستوى المسؤولية الملقاة على عاتقه وفي ما يبيده من فعالية ونشاط في عمله وفي علاقاته مع زملائه هيئة التدريس.

فالقيادة الانسانية مبنية على الاحترام والتعاون وادراك دوافع السلوك وتوجيهها الى ما فيه مصلحة العمل وتنسيق الرغبات ومعاونة كل واحد في اظهار كفاءته المهارية في المباريات الرياضية والانشطة المختارة ، ومع ذلك فان من الخطأ ان يرفع مدرس التربية الرياضية الكلفة بينه وبين الهيئة التعليمية الى حد يؤثر في مركزه او في قيادته ولا يعني هذا القول ان يتصف المدرس بالخطورة او التكبر الى درجة

توصد الباب امام زملائه المدرسين الذين يريدون مقابلته وانما يكون هناك اخذ وعطاء فيما بينه وبينهم وتقع على مدرس التربية الرياضية في المدرسة تنمية الصفات القيادية لدى الطلاب الذين لهم الرغبة والقابلية للعمل مع الطلاب وقيادتهم وتوجيههم في مجال الانشطة الرياضية والمباريات الرياضية ، حيث يقوم المدرس باعطاء الفرصة لهؤلاء الطلاب بالاتصال بالطلاب عن طريق توزيع المسؤوليات عليهم بان يكونوا رؤساء الفرق الرياضية للصفوف وكذلك للفرق الرياضية التي تمثل المدرسة في النشاط الخارجي ، وعلى المدرس ان يوزع المسؤوليات على الطلاب بحسب قدراتهم واستعداداتهم ورغباتهم بنوع النشاط الذي يرغبون فيه ويمارسوه بامتنياز عن باقي الطلاب وان يراقبهم بعين القائد الموجه لهم في اثناء عملهم ومسؤولياتهم نحو تحقيق الهدف المنشود وان يقدم المديح للطلاب الذين يؤدون واجباتهم بصورة سليمة اضافة الى العمل على رفع الروح المعنوية لدى الطلاب الذين يسرون ببطء وتكاسل في تحمل مسؤولياتهم وان يكون دائما ذلك المشجع والدافع لهم في عملهم .

وعلى مدرس التربية الرياضية ان يكون على اتصال مباشر او غير مباشر بكل ما يتعلق بتطوير العملية التربوية التعليمية للأنشطة والمهارات الرياضية وان تكون له من المهارات والقدرات الشخصية والفنية ما تؤهله لقيادة الجماعة وتجعله عنصرا فعالا في توطيد العلاقات القائمة بين افرادها ، وان يتصف بقدرة فائقة على التنظيم وتشجيع العمل التعاوني وان يحدد الاعمال والمسؤوليات لجميع العاملين معه في المدرسة بمجالات الانشطة الرياضية وان ينسق بين اعمالهم بطريقة تضمن السير لتحقيق اهداف المدرسة وان يخصص وقتا كافيا من عمله لتقييم العمل والنشاط في مدرسته تمهيدا لتحسينه باستمرار .

القيادات الرياضية :

الرياضة وهي حركة اجتماعية جماهيرية تأتي في قمة التنظيمات الاجتماعية احتياجا لتوفير القيادات المؤهلة علميا وسلوكيا وفكريا واجتماعيا . وتزداد الحاجة حدة مع ملاحظة تعاظم دور الرياضة في شؤون المجتمع وقضايا الامة اضافة الى دورها البارز على الساحة الدولية سيما وقد ثبت بما لا يدع مجالا للشك ان تقديم

الرياضة او تأخرها في الوطن العربي مرتبط والى حد كبير بمستوى القيادات الرياضية ، ان الحركة الرياضية العربية عبر تاريخها البعيد والقريب قامت على جهد عدد من الافراد نذروا انفسهم لهذا العمل الطوعي وحملوا لواء الحركة الرياضية في اصعب الظروف على حساب وقتهم وجهدهم وما لهم فكانوا روادا وقادة طليعين مهدوا الطريق امام تقدم الرياضة على النحو الذي نشهده في عصرنا الحاضر.

واذا كانت مرحلة القيادات الفردية قد انتهت وانتقلت الى العمل القيادي الجماعي فان ذلك لا يعني ابدا تجاوز قيمة القيادة الفردية بل اصبح مطلوبا في كل قائد رياضي ان تتوفر فيه مزيدا من الشروط والمواصفات لتمكن من العمل ضمن اطار القيادة الجماعية وكل ما في الامر ان سلطة التقرير والتنفيذ قد انتقلت من الفردية الى الجماعية وتعمقت المسؤولية وتوسعت واخذت شمولا ابعد مما كانت عليه.

خصائص القيادة الرياضية :

من المسلم به ان الخصائص الاساسية للقيادة واحدة في مختلف التنظيمات الا ان لكل منها خصائص وسمات ذاتية بطبيعة المهام وظروف الفعاليات التي تمارسها ونوع الاهداف المرسومة ويغز ذلك من الاسباب المرتبطة بواقع التنظيم المكلفة بشؤونه .

فالقيادة في المفهوم الحديث عملية ديناميكية تتفاعل في اطارها مجموعة من المؤشرات والاتجاهات وانماط السلوك ، ينهجها القائد ليقوم بدوره في المشاركة في وضع السياسات وتوجيه وتنسيق طاقات الافراد للوصول الى افضل استخدام للامكانيات المتاحة بقصد تحقيق الهدف المخطط.

والقيادة هي القيام بالعمليات التي تساعد الافراد وتدفعهم لتحقيق اهداف الجماعة في اطار علاقة تتميز بتأثير فرد على الافراد الاخرين في الجماعة ، والقائد شخصية متميزة تتمثل فيها مجموعة من السمات التي تؤهلها لقيادة الجماعة . وفي ضوء ما ذكر يمكننا ان نلخص العناصر الرئيسية لخصائص القيادة

بالاتي:

1-الخبرة :

من اول مسلمات خصائص القيادة الالمام التام بطبيعة العمل التنظيمي والدراية بكافة مراحل ، والكيفية التي يسهم العمل من خلالها في الجهود الكلي للمنظمة او القطاع وهذه الخاصية تساعده على :

- ان يكون قائدا متميزا بالعملية وتفهم الامور التقنية او الفنية وبالتالي قدرته على التحليل والشرح وتقديم الحجج والبراهين وان تتوفر لديه قوة الاقناع .
- القيام بمهمة التوجيه اضافة الى الثقة في سلامة القرارات المتخذة والتي يفترض انها قائمة على المعرفة والخبرة .
- التعرف على جميع حالات الاختناق والصراعات وتصورها او تشخيصها في مراحلها الاولى .

2-التضحية وانكار الذات :

بمعنى الرغبة في تسخير جميع امكانياته لصالح المهمة المناط به والقدرة على توفير الاحساس لدى افراد الجماعة بانه يعمل لصالح كل منهم في اطار مصلحة المجموع اضافة الى ثقتهم في تجاوزه لمصلحته الشخصية حسب الذات والانانية.

3-القدرة على التصور :

وهي حصيلة مجموعة قدرات ذهنية تعطي المثل الواضح للخصائص الفطرية وقد صقلتها التجربة والمعرفة ومنها : القدرة على الفهم والتذكر وربط الحقائق والظواهر بعضها ببعض ، والقدرة على التفكير باسلوب علمي يوازن بين العناصر ويستنبط الحقائق ويسخرها لحل المشكلات .

4- السلوكية القيادية :

ونقصد بها (السلوكية) التي من خلالها يمارس القائد عمله من سماتها الاساسية:

- التمسك بالاخلاق والترفع عن مزالق الهوى فيما يؤدي الشعور العام والعادات والتقاليد السائدة .

- الشجاعة في اتخاذ القرارات وتنفيذها ولاسيما في الامور ذات الصلة المستعجلة على اساس من الثقة بالنفس وبيان القرار يخدم الصالح العام.
- اللياقة والمرونة في التعامل مع اعضاء المنظمة بما يوثق عرى الاخاء والتعاون ويحافظ على هيئة القائد واحترامه ويستجيب لما يمليه عليه حسن التصرف في كل موقف مرونة وصفاء ذهن .
- التجرد والحياد بحيث يشعر كل فرد بانه للجميع في كل تصرف يقوم به فيوفر الطمأنينة في النفوس .

5- الرغبة في التغيير والتطور :

من الخصائص الهامة للقيادة ان تمسك بشكل مستمر بزمam المبادرة في توجيه التفكير نحو التطور والتجدد وعلى القائد ان يثبت دائما بمختلف الوسائل انه غير متوقع على الواقع الراهن الا بقدر ما تفرضه طبيعة العمل وان يؤكد للجميع بشكل مباشر وغير مباشر رغبته الحقيقية في التغيير والتقدم .

العلاقات العامة في المجال الرياضي:

العلاقات العامة وظيفة لها مقاييسها التي تستند عليها مما جعلها علما من العلوم الانساني والتربوية والادارية وانطلاقا من هذا المفهوم فان التربية البدنية والرياضية تقدم خدماتها الى المجتمع من خلال انظمتها المتعددة والتي تتناسب لمراحل الجنسين سواء الاقوياء او الضعفاء (المعاقين) او الموهوبين . ويمكن تعريف العلاقات العامة في المجال الرياضي على انها (الجهود المقصودة المستمرة المخططة التي تقوم بها ادارة المؤسسة او الهيئة الرياضية والتي تهدف الى وجود تفاهم متبادل وعلاقات سليمة بين تلك المؤسسة او خارجها عن طريق وسائل الاعلام المختلفة او الاتصال الشخصي بحيث يتحقق في النهاية التوافق بين المؤسسة او الهيئة الرياضية والرأي العام) .

تفتقر الكثير من المؤسسات والهيئات الادارية من وجود العلاقات العامة رغم مرور اكثر من نصف قرن على وجودها كمفهوم اداري وعمل مؤسس ظهر نتيجة حتمية للتطورات الحاصلة في المجتمع الحديث ، ويتوقف وجود العلاقات العامة في

المؤسسات والهيئات الرياضية على مدى اقتناع ادارتها العليا باهمية هذه الوظيفة ودورها في تقدم وازدهار الحركة الرياضية وتحقيق اهدافها ، فعلى القيادة الاداري تهيئة ظروف الممارسة الفعلية من خلال جميع العاملين بها ، وعن طريق ادارة متخصصة في هذا المجال .

يعتقد الكثير من الناس ان العلاقات العامة شيء جديد بدأت تأخذ دورها وانها من الوظائف التي دخلت في التنظيمات الحديثة ، لكنها هي عكس ذلك تماما يعود نشاطها وجذورها لحضارات قديمة ، فقد عرفها الانسان منذ القدم وتعامل معها باعتبارها تؤدي الى علاقات انسانية واجتماعية مع اعضاء مجتمعه والذي نشأت بينهم علاقات مختلفة نتيجة التفاعل المستمر والتي تمكن من خلال تلك العلاقات تحقيق المنافع التي كان يطمح اليها .

ان طبيعة العلاقات العامة تقتضي تفهم الحياة الاجتماعية والصحية لافراد المجتمع وما يدور فيها من احداث حتى يتسنى اصدار الاحكام الصحيحة عما يؤدي الجهاز المسؤول الى المواطن والمجتمع ، فالموظف وغيره من ابناء المجتمع قد لا يملك الكثيرين منهم الوقت الكافي للاطلاع او قراءة ومعرفة الكثير من الامور في المؤسسات او الهيئة الرياضية التي ينتمون اليها ويأتي هنا دور رجل العلاقات العامة في نقل صورة مختصرة وسهلة عن هذه الانشطة عن طريق التوعية هي ليست بالسهلة فهي تحتاج الى جهد ووقت وتقوم على اسس ومقاييس وضعت مسبقا تعتمد على أسس واهداف التوعية بالناس وتحقق اهدافها .

لا يختلف من يعمل في المؤسسات والهيئات الرياضية ومن يملك ثقافتها بان الرياضة هو نشاط اجتماعي اصبح مكانة واسعة في المجتمعات باعتباره جزءا لا يتجزأ من صحة الانسان واخذت الرياضة تساهم بدرجة كبيرة في توثيق العلاقات الاجتماعية ودعم الاقتصاد الوطني وترفع من شأن اللياقة البدنية للانسان وتشغل اوقات فراغه فانها لازمتها عبر المؤسسات والهيئات الرياضية .

ان مكانة العلاقات العامة في المؤسسات والهيئات الرياضية تعتبر مؤشرا للدلالة على مدى اهتمام قيادتها الادارية بهذه الوظيفة وحجم التسهيلات المتاحة لها

والامكانيات الفعلية للعاملين فيها ، ولهذا فان مكانتها ترتفع وخاصة في المؤسسات والهيئات التي تعترف بدورها في تحقيق الاهداف .

وهناك نوعان من العلاقات العامة في المجال الرياضي هي :

1. العلاقات الداخلية : والتي تعني وتهتم بشؤون العاملين داخل المؤسسة او الهيئة الرياضية التي تتمثل اغلبها بالعلاقة ما بين مجلس الادارة (القيادة الادارية) او بالمدير او علاقة المدير بالعاملين او علاقة مجلس الادارة بالجمهور وكذلك علاقة مجلس الادارة باعضاء المؤسسة او الهيئة الرياضية من لاعبين وحكام وغيرهم .

2. العلاقات الخارجية : والتي تعني العلاقات بين المؤسسة او الهيئة الرياضية والمؤسسات الاخرى من الذين هم خارج المؤسسة والهيئة والذين يتعاملون معها ويتصلون بها مثل علاقات الاتحادات الوطنية بالاتحادات العربية او الدولية والقارية وعلاقة الاثنين فيما بينها .

بدأت العلاقات العامة تشق طريقها في المجال الرياضي منذ فترة ليست بالطويلة وبدأت تضم ضمن الهياكل التنظيمية للمؤسسات والهيئات الرياضية مسؤولاً للعلاقات العامة ، الا ان هذا المفهوم ما زال غائبا عن الكثير من المؤسسات والهيئات الرياضية بمعناه الصحيح وعدم فهم مهام وواجبات واختصاصات ومسؤوليات رجل العلاقات العامة ودورها في تنفيذ وتحقيق الاهداف .

العلاقات العامة في المجال الرياضي والجمهور :

الجمهور مجموعة من الافراد ينتمون الى مجتمع له عقائده وتقاليده وقيمه اذا كان مجتمعا متجانسا ، اما المجتمعات غير المتجانسة التي تضم جنسيات مختلفة فمن الصعب تحديد هويتها واهدافها مثل تلك المجتمعات الموجودة بالمؤسسات والهيئات الرياضية الدولية والقارية فهناك بعض الافراد في كل مؤسسة او هيئة تستطيع ان تحدد لهم صورة واضحة وثابتة وبالتالي يمكن التعامل معهم من خلال المواقف التي يتعرض اليها وبالتالي نجد ان هناك صعوبة في التعامل لاختلاف ردود افعالهم في كل موقف من المواقف وهم عادة ما يثيرون المشاكل ويضخمون

بعض السلبيات الى درجة يشعر فيها الفرد انها اصبحت غير قابلة للحل دون اني قدموا اقتراحات لايجاد الحلول لها . ولهذا تقع هنا المسؤولية على رجل العلاقات العامة وهي التآلف مع جمهور المؤسسة والهيئة الرياضية التي يعمل فيها ومعرفة درجة تأثير مجموعة من المجموعات على جماهير الهيئة او المؤسسة ولابد هنا من ان يتعرف رجل العلاقات العامة على العاملين في الهيكل التنظيمي من اجل تحقيق الهدف العام .

ان المؤسسات والهيئات الرياضية تختلف عن مثيلاتها في المؤسسات الاخرى التي تهتم من خلال اتصالها بالجماهير لتحقيق الارباح ، غير ان المؤسسات والهيئات الرياضية تهتم بتلبية حاجات ورغبات الجماهير للمساهمة في توفير حياة افضل من خلال الخدمات التي تؤديها لهم ولذلك نجد ان العلاقات العامة الرياضية هدفها تقديم الخدمة وهي تختلف عن الاخرى الانتاجية او التجارية التي هدفها الربح، لذا فعند التفكير في وضع برنامج للعلاقات العامة في المؤسسات والهيئات الرياضية لابد ان يكون ذلك البرنامج معبرا عن نوعية الخدمة وحاجة الجماهير لها بما يتناسب معهم . ولجل الاتصال الجمهور وتطوير العلاقة معه من خلال برنامج العلاقات العامة فلا بد ان يخضع للاهتمام والاعتماد على المصادر الاعلامية التالية للاتصال بالجماهير :

- 1- الصحف والمجلات اليومية والاسبوعية والشهرية .
- 2- عن طريق اصدار النشرات الجدارية والمواد المكتوبة التي تصدرها المؤسسات والهيئات الرياضية .
- 3- الاعتماد على الجماهير الرياضية المساندة للمؤسسات والهيئات الرياضية وتخصصاتهم .
- 4- التوعية من خلال البرامج التلفزيونية والاذاعية .

الوظائف الاساسية للعلاقات العامة في المجال الرياضي :
هناك خمس وظائف اساسية للعلاقات العامة في المؤسسات والهيئات الرياضية هي :

1- البحث : وهي الدراسات المتصلة بقياس اتجاهات ورغبات الجمهور في الداخل والخارج ومعرفة ميولهم واتجاهاتهم نحو المؤسسة او الهيئة الرياضية حتى يمكن الحصول على حقائق صحيحة . كما تدرس العلاقات العامة الاوضاع الرياضية وتقوم ببحث وتحليل وتلخيص جميع الامور التي تهم القيادة الادارية العليا وتشمل الابحاث الفنية والاجتماعية وتحليل ما تنشره وسائل الاعلام حول المؤسسة او الهيئة.

2- التخطيط : ويقصد به رسم السياسة العامة للعلاقات بالنسبة للمؤسسة او الهيئة الرياضية وتحديد اهدافها وتصاميم برامجها الاعلامية من حيث توزيع الاختصاصات على الخبراء وتحديد الميزانية بشكل دقيق وتصميم البرامج الاعلامية وشرح سياسات المؤسسة او الهيئة للجمهور والتعاون معها.

3- التنسيق : وهو العمل على ايجاد صلة بالمسؤولين في الداخل من خلال الاتصال بالمؤسسات والهيئات الرياضية المختلفة في الداخل والخارج لغرض كسب الخبرة والمعلومات وتوجيه النصائح المتعلقة بالعلاقات العامة والتي تلعب دورا مهما في سمعة المؤسسة والهيئة الرياضية ورفع مكانتها بين المجتمع ، كما تعمل على تحقيق التفاهم بينها .

4- الاتصال : وتعني القيام بتنفيذ الخطط التي تضعها القيادة الادارية للاتصال بال جماهير المستهدفة وتحديد الوسائل الاعلامية التي يتم من خلالها تحقيق ذلك الاتصال كاعداد المهرجانات او اقامة الدورات الرياضية او التطويرية اقامة المعارض او الندوات الرياضية . كما ان العلاقات العامة تقوم بتقديم الخدمات لسائر الادارات الرياضية ومساعدتها على اداء وظائفها المتصلة بالجمهور ، كاختيار العمال والموظفين والمدربين واللاعبين والنظر في وسائل تشجيعهم وحل مشاكلهم كما تقوم باعداد التقارير السنوية عن المؤسسات والهيئات الرياضية واخراجها بصورة جذابة يفهمها جميع العاملين فيها . وكذلك تقوم العلاقات العامة بتنمية العلاقات مع المؤسسات الاخرى الموجودة في المجتمع عن طريق اقامة النشاطات ذات الفائدة المشتركة .