



وزارة التربية
التوجيه العام للجامعات



المذكرة التربوية للترقي للوظائف الإشرافية (رئيس قسم - موجه فني)
العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢١ م

القيادة و التفكير

لجنة الإعداد

الموجهون الفنيون

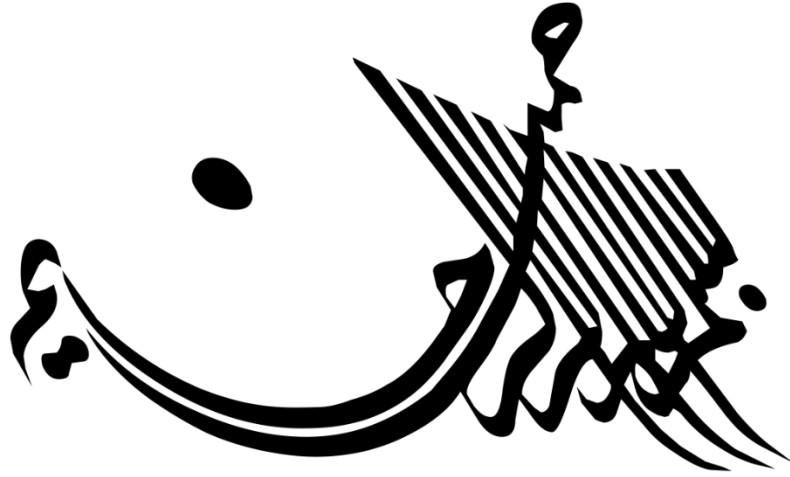
أ. سلطان المطيري د. عيد السعيد أ. ضحوي الشمري

المراجع

الموجه الفني الأول أ. أحمد عبدالكريم الشبيحه

الإشراف العام

الموجه الفني العام أ. ايمان السويحل



والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين



الفهرس

الصفحة	الباب الأول (القيادة)
–	مقدمة
١	أولاً : مفهوم القيادة
١	ثانياً : أهمية القيادة
٢	ثالثاً : القيادة فطرية أم مكتسبة ؟
٣	رابعاً : أنواع القيادة
٥	خامساً : أشكال القيادة
٩	سادساً : مهارات القيادة
١٣	سابعاً : نبذة مختصرة عن نظريات القيادة
١٧	ثامناً : صفات القائد الناجح
١٨	تاسعاً : واجبات وحقوق القائد
٢٠	عاشراً : القيادة التربوية
٢٢	الحادي عشر : أفضل نموذج للقيادة على الإطلاق سيدنا محمد - ﷺ -

الصفحة	الباب الثاني (التفكير)
–	مقدمة
٣٠	أولاً : مفهوم التفكير
٣٠	ثانياً : خصائص التفكير
٣١	ثالثاً : أنواع التفكير
٣٣	رابعاً : أمور يجب تجنبها عند التفكير (القائد – رئيس القسم – الموجه الفني)
٣٤	خامساً : التفكير من منظور إسلامي
٣٤	سادساً : خصائص العقل من منظور إسلامي
–	قائمة المراجع والمصادر



الباب الأول

القيادة

مقدمة

لا يمكن للبشرية إلا أن تسير وفق منظومة متكاملة تقود الافراد لغايات وأهداف سامية تحفظ كيانهم وترعى مصالحهم وتحقق اهدافهم وتحفظ ترابطهم، بعيدا عن الفوضى و الالهواء الفردية والمصلحة الشخصية دون المصلحة العامة ، واستبداد قوى الظلم التي تبدد طموحات الشعوب والمؤسسات والأفراد ، لذا جاءت الحاجة لعملية القيادة لتحقيق التطلعات ومنع الظلم والفوضى وضياع الحقوق، وكل هذا يتحقق إذا تحلى القائد بالصفات الضرورية والعقل المستنير والتفكير الواعي دون تزمّت وانغلاق، بحيث يقوده تفكيره لاتخاذ القرار الصائب، وأن يكون الاتزان والوسيلة معينا له لقيادة المجتمع على اختلاف فئاته وتنوع ثقافتهم .

سوف نستعرض في هذا الباب القيادة بكل ما تحمل في طياتها من تفاصيل، هذه الكلمة المتداولة قديما وحديثا، والتي اشتهرت قديما وارتبطت بالحروب والمعارك ، التي من خلالها يظهر القائد وتبرز شخصيته. وفي عصرنا هذا شهد العالم تطور كبير في دراسة القيادة من شتى جوانبها، بحيث تم دراسة شخصيات كثيرة سجلها التاريخ التي أثبتت قدرتها العالية على القيادة، وعلى رأس هذه القائمة والذي سوف نفرّد له عنوان خاصه في هذا الباب ، أفضل قائد عرفته البشرية هو سيدنا محمد ﷺ - الذي جمع مهارات القيادة العسكرية والإدارية و الإنسانية والتربوية.

لهذا سوف نبدأ بهذا الباب من موضوعنا بالتعرف على مفهوم القيادة وإلى أن نختم بأفضل نموذج للقيادة على الإطلاق سيدنا محمد ﷺ - .

أولاً: مفهوم القيادة

القيادة هي عملية إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة. وتتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في الاتجاه السليم، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم. ووفقاً لما قاله وارين بنيس وبيرت نانوس فإن المديرين يفعلون الأشياء بطريقة صحيحة ولكن القادة يفعلون الأشياء الصحيحة.

وتعرف القيادة أيضاً بأنها عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسق جهودهم لتحقيق أهداف. لذلك يُعرف القائد: بأنه الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد لإنجاز أهداف.

ثانياً: أهمية القيادة

* هناك العديد من الأسباب التي تدعوا إلى وجود القائد أهمها الاتي :

- ١ - أهمية العمل الجماعي ونتائجه الجيدة مقارنة بالجهد الفردي من حيث التفاعل والتعامل والتفاهم المشترك بين القائد والعاملين معه.
- ٢ - التأثير الإيجابي في تشجيع وتحفيز العاملين لبذل أقصى جهد ممكن نحو الأداء المتميز.
- ٣ - توجيه أداء العاملين نحو الإنجاز والنتائج وتشجيع الإبداع والابتكار في العمل.
- ٤ - يستطيع القائد التغيير نحو الأفضل بما يطبق ما لديه من أفكار وأساليب عمل جديد.

ثالثاً: هل القيادة فطرية ام مكتسبة؟

هناك تساؤل مشهور اختلفت إجابات المتخصصين حوله اختلافاً واسعاً فأكد بعضهم إلى أن القيادة موهبة فطرية تمتلكها فئة معينة قليلة من الناس ، وهناك من يقول بأنها مكتسبة وكل فئة من هؤلاء المختصين تستدل بما لديه من دلائل .

ملخص الصفحة

ومن الدلالات أنها فطرية يذكر في سيرة سيدنا محمد - ﷺ - أنه قال للأحنف بن قيس رضي الله عنه "إنك فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والأناة، فقال الأحنف: يا رسول الله: أنا تخلقت بهما أم الله جبلني عليهما؟ قال: بل الله جبلك عليهما، فقال: الحمد لله الذي جبلني على خلقين يحبهما الله ورسوله".

يقول وارين بينسي: "لا تستطيع تعلم القيادة، فالقيادة شخصية وحكمة وهما شيان لا يمكنك تعليمهما".

وإذا ذهبنا للفريق الثاني نجدهم يقولون "أن القيادة فن يمكن اكتسابه بالتعلم والممارسة والتمرين:" لم يولد أي إنسان كقائد، فالقيادة ليست مبرجة في الجينات الوراثية ولا يوجد إنسان مركب داخلياً كقائد:" القيادة يجب أن تتعلمها وباستطاعتك ذلك". والذي يتبين لنا أن القيادة تارة تكون فطرية وأخرى تكون مكتسبة.

ونستطيع القول بأن القيادة تتلخص في ثلاث أمور:

١ - علم يكتسب بالتعلم

٢ - مهارات تكتسب بالتدريب والممارسة

٣ - سلوك فطري جبل الشخص عليه

مذكرة القيادة والتفكير

لذلك فإن الشخص الذي لديه الاستعداد الفطري للقيادة يلمع أكثر ويتميز أكثر عندما يتم صقل الموهبة التي لديه بالتدريب والممارسة والتعلم، لأنه مع تقدم العمر فإن خلايا المخ التي ساهمت في التميز تبدأ في التلاشي، فلو اعتمد الشخص على الاستعداد الفطري للقيادة فقط ولم يتعلم ويأرس ويكتسب المهارات يقل عنده هذا الاستعداد، وأما من اكتسبها وتعلمها فستبقى لديه مدى الدهر.

وتشير الدراسات التي أجريت على العديد من القادة في العالم على مر العصور بأن:

١٪ من البشر هم قادة بالفطرة.

١٪ لا يصلحون للقيادة ولا يستطيعون تعلمها.

٩٨٪ يستطيعون تعلم القيادة ويكتسبونها.

رابعاً: أنواع القيادة

القائد الناجح هو الذي يحرص على اخذ الاحتياطات اللازمة لأمن العاملين وتطهيرهم من عناصر الفتنة والتخذييل ويكون شديد الحرص على ان يسود العدل بين العاملين بالمعاملة واسداء النصيح لهم ويتبادل معهم المشورة والنصح ويحرص على اشاعة ثقافة الحوار وتقبل الرأي الاخر عند العاملين كما يتعرف على امكانيات العاملين في مؤسسته بحيث يسهل عليه تقسيم العمل بما يتناسب مع قدرات العاملين وبذلك تتحقق الاهداف المرسومة للمؤسسة .

وعليها وهناك تصنيفات مشهورة لأنواع القيادة وهي كما يلي:

١- الدكتاتور :

هو الذي يفرض خطته على العاملين ويلزمهم بالتنفيذ دون ابداء الأسباب او النقاش معهم ، ويركز على السلطة واتخاذ القرار ، ولا يشرك مرؤوسيه في أي منهما. وعلى المرؤوسين أن ينفذوا الأوامر دون الاقتناع بها. وهذا النوع يمثل القائد الديكتاتور لأن مرؤوسيه ينفذوا دون اعتراض وغير آمنين، خائفين من عقابه ونفوذه.

٢- البيروقراطي :

وهذا النوع يلتزم لأقصى درجه بالقوانين واللوائح دون أى مرونة تذكر. وهو بذلك يختصر عملية القيادة في سلسله من الإجراءات الروتينية . والقوانين هي التي تحدد الالتزامات للمرؤوسين. ويعاقب العامل لو خرج عن حدود اللوائح والقوانين .

٣- المتسبب :

وهو الذي يهرب من المسؤولية بتوزيعها على العاملين ولا يمثل من يقودهم ولا يحاسب عن الخطأ والانتاجية ضعيفة لديه ولمن يتعامل معهم.

٤- الديمقراطي :

يتفاعل مع العاملين ويصبح واحد منهم، قريب منهم، يحاورهم، ويناقشهم، ويختار أفضل الحلول ويدعم أفكارهم ، ويشجع على الإبداع والابتكار بقبوله مناقشه الأفكار الجديدة للعاملين معه وتنفيذ الجيد منها ، مما يكون حافز قوى لتقدم العمل وبناء روح الانتماء لديهم.

ملخص الصفحة

أ- القيادة الجماعية:

تتضمن القيادة الجماعية توزيع المسؤوليات القيادية بين أفراد الجماعة حسب قدرات كل منهم ؛ فالقيادة الجماعية ضد تركيز القيادة في يد فرد بل ينظم الأعضاء في تنظيم ينبع من تعاون المجموعة في تحديد الأهداف والعمل معا على الوصول إليها وهكذا نجد ان القيادة الجماعية تنبع من المبادئ الديمقراطية.

وفي القيادة الجماعية تستخدم المشاركة كأسلوب قيادي أي اشتراك القادة للأعضاء في القيادة وبمعنى هذا تخويل الأعضاء سلطة اتخاذ القرارات ووضع سياسات وإصدار الأوامر وكلما ازدادت المشاركة الإيجابية كلما كان ذلك محققا لمفهوم القيادة الجماعية.

وتحدد القيادة الجماعية وتتطور حسب بناء الجماعة ونوع الاتصال بين أعضائها وبين القائد ونوع العلاقات الاجتماعية بينهم ومراكز القوة فيها وحرية الحركة فيها.

*** أهداف القيادة الجماعية:**

١- خدمة الفرد من حيث الاهتمام به وإشباع حاجاته في الحرية والمساواة وسائر الحاجات العاطفية والمادية والاجتماعية الأخرى.

٢- خدمة الجماعة من حيث تنمية القدرة على القيادة وتحقيق الولاء والتعاون واكتسابها الخبرة بالعمليات الجماعية وتحقيق الثقافة الجماعية وتنظيم العمل وشعور الأفراد بالرضا وزيادة الإنتاج وتحمل مسؤوليات القيادة والاعتماد على النفس وتكامل الشخصية.

٣- تنظيم المجتمع وتعاون الجماعات فيه وتحسين السلوك الاجتماعي.

*مميزات القيادة الجماعية:

١ - تؤدي إلى تنمية شخصية الفرد سواء كان قائدا أم عضوا وتشعر كل فرد في الجماعة بان من الممكن له ان يجد نفسه بعض الأوقات قائدا أو موجهها للجماعة .

٢ - تخفف العبء عن القائد وتقلل اعتماد الأعضاء على القائد اعتمادا كليا وتزيد من اعتمادهم على أنفسهم وتحمل المسؤولية الجماعية.

٣ - تكفل للفرد حق تقرير مصيره في حدود مصالح الجماعة.

٤ - تعتبر الطريق السليم لحل مشكلة توافق الفرد مع المجتمع وتواصل المجتمع مع الفرد .

٥ - تتسم بالديمقراطية وتنقي النفوس من النزعات الفردية والاتجاهات الاستبدادية التسلطية أو الاتجاهات الفوضوية.

٦ - تدفع القائد للتفاعل مع الجماعة والانسجام معها والاحتفاظ لأعضائها بحريتهم في المشاركة والمساهمة الايجابية.

٧ - تزيد فعالية الجماعة وتكفل تحقيق أقصى استغلال لمهارات كل عضو من أعضاء الجماعة حيث تنطلق طاقات الأعضاء وابتكاراتهم وتحقيق اهداف الجماعة.

أن توزيع الوظائف القيادية بين أعضاء الجماعة على نطاق واسع قد يؤدي ظهور بعض المشكلات والعيوب .

* عيوب القيادة الجماعية.

١- الفوضى وعدم تحديد المسؤولية وان يصبح لكل فرد الحق في ان يقول الكلمة النهائية فيما يتصل بعمل الجماعة.

٢- انخفاض الروح المعنوية والابتكارية في الجماعة.

٣- تثير الصراع بين القائد والأتباع.

ب- القيادة الإدارية:

المدير في مؤسسة ما ينظر إلى نفسه كونه قائداً وإلى مرؤوسيه بوصفهم أعضاء جماعة يتولى قيادتها، وان على القائد الإداري ان يدرس جماعته من حيث الأدوار التي يقوم بها أفرادها وتماسك الجماعة وبناء أهدافها، وعليه ان يؤثر في سلوك أعضاء جماعته وتوجيهه لهم في سبيل تحقيق أهداف الجماعة بالأسلوب الديمقراطي.

* أسس القيادة الإدارية:

١- توزيع المسؤولية و إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات.

٢- ضمان حرية الاتصال و التفاعل وجها لوجه بين كل أعضاء الجماعة.

٣- إظهار الود و تبادل الاحترام في علاقات العمل و في كل أنماط السلوك الاجتماعي.

٤- الاهتمام بالأفراد و الانتباه لهم و حسن الإصغاء إليهم.

ملخص الصفحة

٥ - التقبل المتبادل مع الرؤوسين و فهم مشكلاتهم و العمل على حلها.

٦ - العمل على تحويل العمل المتمركز حول الذات إلى عمل متمركز حول الجماعة.

٧ - التقليل إلى أقصى حد ممكن من استخدام قوة المركز و السلطة.

٨ - مراعاة أسس العلاقات العامة.

٩ - مساعدة الجماعة في تحقيق أهدافها.

١٠ - تنسيق جهود الجماعة وتشجيع التعاون بينهم.

١١ - الاهتمام بأفراد الجماعة والدفاع عن مصالحهم والتوفيق بين مصلحة الجماعة والمؤسسة.

١٢ - المعاملة الإنسانية لأفراد الجماعة.

سادساً: مهارات القيادة

تعدد المهارات القيادية وتختلف من قائد لآخر وتنقسم إلى:

١- مهارات فطرية:

هي المهارات الذاتية التي تمثل نقطة قوة القائد التي يبني من خلالها جميع المهارات الأخرى، فإذا كان القائد يتميز بتفكير سليم، وعقل مُدبر، ويتسم بالتخطيط والإبداع فهذا يحفز من تعلم المهارات الأخرى بكافة الطرق مثل: اتخاذ الدورات التعليمية، والبحث في الكتب الإلكترونية.

٢- مهارات اجتماعية:

وتتمثل في العلاقات الإنسانية المتبادلة بين الأشخاص في المنظمة، وزيادة درجة الفاعلية والمودة بين الموظفين، وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المطلوبة على المدى القريب والمدى البعيد.

٣- مهارات فنية:

وهي المهارات التي يقوم القائد باكتسابها من خبرات التعلم، وقد تكون في تخصصات فن اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات الصعبة، وحل المشكلات الآنية التي قد تواجه المنظمة ككل وقد تكون في تخصصات أخرى؛ حيث تتعدد المهارات الفنية لدى كل قائد.

*** وهنا نتساءل ما هي فنون القيادة؟**

أ-فن التشجيع والتحفيز:

١ - يقوم القائد بتشجيع الموظفين التابعين له، وتحفيزهم ومكافأتهم عند قيامهم بالأعمال الناجحة، ورفع روحهم المعنوية على زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمة المطلوبة.

٢ - الاعتراف الدائم بالإنجازات التي يقوم بها الموظفون أمام الجميع بالمنظمة وخاصة المديرين والقادة.

٣ - قبول آراء الموظفين ودراساتها جيداً فقد تكون هذه الآراء مُحققة لأهداف المنظمة الحالية والمستقبلية.

٤ - يقبل القائد الأفكار الجديدة من المرؤوسين، ويقوم بتطويرها وتنفيذها.

٥ - يقوم بتكليف الأشخاص الناجحين بالمنظمة بمهام أعلى وترقيتهم في مستويات أفضل.

ملخص الصفحة

ب - فن الاتصالات:

١ - يلتحق القائد دورات تعليمية موسعة في فنون الاتصالات بين الأشخاص لكي يكون قائد ناجح في مجاله.

٢ - يقوم القائد بعد ذلك بتعليم ونقل هذه الدورات للموظفين بشكل عملي وعلمي.

٣ - الإصغاء والإنصات للموظفين بكل حكمة وسماع تجاربهم وخططهم بكل يسر، وعدم التقليل أو التذمر منهم.

٤ - يقوم القائد بعد ذلك بدراسة خططهم التي قاموا بتقديمها، ثم إبداء رأيه فيها بكل احترام، وعلى المرؤوسين أن يقوموا باحترام القائد واحترام جميع آرائه.

ج- فن إصدار الأوامر والتعليمات:

وهذا يحتاج إلى قائد قوي يستطيع أن يؤثر بمرؤوسيه ، ويتمتع يتميز بالثقة في النفس .

١ - يقوم القائد بإصدار الأوامر والتعليمات بكل حزم وعلى الموظفين أن يقوموا باتباع الأوامر وتنفيذها في الوقت المطلوب.

٢ - يُحدد القائد الشخص المسئول عن تنفيذ هذه الأوامر ويُعين مُساعديه، كما يقوم بتحديد الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوب تنفيذها.

د- فن المراقبة:

إن الأمر شيء واحد، ولكن التنفيذ كل شيء ولا تظهر صفات القائد ومقدرته إلا عند مراقبة التنفيذ.

ملخص الصفحة

هـ- فن تأنيب الضمير:

١- يُأنب القائد الموظف المُخطئ ولكن بدون التقليل منه أمام الموظفين، ويقوم بدراسة الخطأ ومحاولة تجنُّبه في الفترات القادمة.

٢- يجب أن يكون التأنيب بعد دراسة الخطأ دراسة جيدة، ومعرفة من هو الشخص المُخطئ؛ لكي لا يُظلم شخص آخر.

٣- تُعتبر زيادة درجة التأنيب للشخص المُخطئ مُقارنةً بخطئه قد يُحدث علاقة عكسية ويؤثر تأثيرًا بالغًا على الموظف.

٤- يجب على القائد أن يسأل المُخطئ ما هو سبب خطئه لكي يتجنب وقوع الخطأ في المستقبل، ولكي يتعلم أساسيات المنظمة وأهدافها بالطريقة الصحيحة.

و- فن المُعاقبة:

١- تكون العقوبة المُتخذة تناسب الخطأ الواقع من الموظف.

٢- لا تتم مُعاقبة القائد أو الرئيس لمجموعة من الموظفين أمام مرؤوسيه؛ فذلك يؤدي إلى انهيار مبدأ السلطة بالمنظمة وتنهار قيمة القائد في نظر المرؤوسين.

٣- توجد أنواع كثيرة للعقوبة مثل: نقل الموظف إلى فرع آخر أو قسم آخر، حسب العمل أو الخطة المطلوب تنفيذها من الموظف، تأنيبه ولومه، التعرض للخصومات المادية.

٤- ابتعد عن تجميع الموظفين المُخطئين في مكان واحد فقد يجتمعون على فشل الخطة الموضوع، بهذا تتعرض أهداف المنظمة إلى الانهيار.

ملخص الصفحة

ز - فن التعاملات مع القادة المتميزين:

هذا الفن مهم جدًا لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة، ويتطلب درجة كبيرة من الثقة والتفاهم بين القادة.

يجتمع القادة المتميزين بالمنظمة ويطرحوا آرائهم الخاص بكيفية تحقيق أهداف المنظمة على المستوى الفرعي أو المستوى الكلي، وبعد التوصل إلى رأي مُحدد وصحيح يأمر كل من القادة مرؤوسيه للبدء في تنفيذ الأهداف التي تم وضعها، دون التوجه إلى مراقبة أعمال القادة الآخرين.

سابعاً: نبذة مختصرة عن نظريات القيادة

إن المدير الجيد يفترض أن يكون قائداً فعالاً لكي يستطيع أن يمارس العمل الإداري بشكل صائب لتحقيق التفوق لمنظّمته قياساً للمنافسين، لذلك طرحت مجموعة كبيرة من النظريات لتفسر الجوانب السلوكية والقيادية المطلوبة لدى القائد وكيف يصبح قائداً جيداً وكيف يستطيع إحداث التأثير الإيجابي في الآخرين العاملين معه.

١ - النظرية التقليدية:

تعتبر أولى النظريات التي درست ظاهرة القيادة في إطار محاورتها كظاهرة اجتماعية إنسانية تجد تفسيراً لها بدراسة سيرة القادة العظام وخصائصهم. نوجزها فيما يلي:

- **نظرية الرجل العظيم:** القائد في إطار هذه النظرية هو شخص عظيم يتمتع بشخصية كاريزمية ساحرة يحظى بولاء أعداد كبيرة من الناس ينقادون طوعا له ويقدمون التضحيات راغبين غير مكرهين لتحقيق انجازات عظيمة.

ولتقييم هذه النظرية يمكن القول إنها تفسر جانبا من ظاهرة إنسانية معقدة ومهمة جدا خاصة في إطار تركيزها على أمثلة بارزة وواضحة لقادة عظام وكبار سياسيون وعسكريون ورجال أعمال لكنها لا تساعد على تفسير ظاهرة القيادة بشمولية من خلال وجود قادة صغار ناجحين ولكنهم غير معروفين. من جهة أخرى لا يمكن القول إن القيادة هي خصائص وراثية محضة توهب للبعض وتحجب عن الآخرين.

٢- نظرية السمات:

جاءت هذه النظرية لتكمل النظرية السابقة في إطار المدخل التقليدي للقيادة، والسمات هي مجموعة الخصائص والصفات التي يمتلكها القائد ويتفرد بها بحيث تجعل منه قائدا فذا لجميع الظروف والأحوال.

وفي إطار هذه النظرية تم دراسة خصائص مجموعة كبيرة من المدراء والقادة الناجحين لمعرفة أي الصفات والخصائص يمكن اعتبارها ضرورية ومحددة لنجاح القائد.

ولتقييم هذه النظرية فانه يمكن القول إنها وفرت مدخلا لدراسة شخصية القائد وسماته ومكنت أيضا من إيجاد وسيلة لقياس مدى تمتع المدراء والقادة بهذه السمات والخصائص واستعدادهم لاستخدامها في العمل.

لكن أهم ما يؤخذ عليها هو اتساع قائمة السمات وازدياد الخصائص التي يفترض أن يتمتع بها القائد، وصعوبة وضع هذه السمات في إطار أولويات حسب أهميتها، وبالتالي فإنها تفسر جانباً من القيادة لا يمكن اعتباره قطعياً، كما أنها لم تستطع تقديم تفسير مقبول لعدم استطاعة من يمتلكون هذه الصفات أن يصبحوا قادة في حين برز قادة آخرون يملكون حد أدنى من هذه السمات.

٣- النظرية الموقفية:

في إطار النظريات السابقة بدا واضحاً أن هناك العديد من المتغيرات وتفاعلاتها تحدد كفاءة القيادة وفعاليتها حيث ثقافة المنظمة وفلسفتها وطبيعة البيئة التي تعمل فيها وعناصر أخرى كثيرة، فلا وجود لنمط سلوكي واحد يكون فاعلاً في كل الظروف والأحوال وهذا ما عجزت عنه هذه المجموعة من النظريات التي رأت أن متغيرات الظرف أو الموقف تؤثر تأثيراً مباشراً على النمط القيادي المستخدم.

إن العوامل المختلفة مثل، شخصية القائد، تطلعات الرؤوسين، البيئة التي تعمل فيها الإدارة وطبيعة المنافسة وغيرها من العوامل تعتبر كلها متغيرات موقفية تؤثر على النمط القيادي المستخدم. ويضرب أصحاب هذه النظرية الأمثال للناس بأن قادة الفكر وبالعابرة والمخترعين من أمثال إديسون مخترع الكهرباء وفورد مخترع السيارة لو كانا قد ظهرا في وقت القرن السابع عشر حيث لم يكن التقدم العملي يساعدهما ويمهد لهما الطريق لظهور عبقرتهما لما تيسر لهما تبوء المكان الذي احتلاه حين مهد التقدم العلمي الطريق لظهور هذه العبقرية.

٤- النظرية التفاعلية:

تقوم هذه النظرية على أساس التكامل والتفاعل بين التغيرات الرئيسية التالية:

القائد: وشخصيته ونشاطه في الجماعة.

الأتباع: اتجاهاتهم وحاجاتهم ومشكلاتهم.

الجماعة نفسها: بناؤها والعلاقات بين أفرادها وخصائصها وأهدافها .

المواقف: كما تحددها العوامل المادية وطبيعة العمل وظروفه.

وتركز هذه النظرية على تفاعل القائد مع الأتباع وإدراك القائد لنفسه وإدراك الأتباع له وإدراكه لهم والإدراك المشترك بين كل من القائد والأتباع للجماعة والموقف.

وهذا يعني ان القيادة تقوم على عملية تفاعل اجتماعي فالقائد يتفاعل مع الجماعة ويشاركها اتجاهاتها وأهدافها وأماها ومشكلاتها وسلوكها الاجتماعي.

٥- نظرية البعدين:

يظهر تحليل سلوك القائد ودراسته على أن هناك نمطين من السلوك هما: السلوك الموجه نحو المهمة والسلوك الموجه نحو الناس. وهناك من القادة من يطغى على سلوكه البعد الأول وهناك من يطغى على سلوك البعد الثاني. وأكثرية القادة يكون سلوكهم متوازناً.

٦- نظرية التبادلية :

وحسب تقرير القيادة هو مان يمكن استخدام هذه النظرية لتفسير متى يستطيع الفرد أن يتخذ القرار ويمارس القيادة وفي هذه النظرية يفكر الفرد بالردود الذي سيناله إذا ما اتخذ موقفاً قيادياً

ملخص الصفحة

في مشكلة ما ثم ينظر إلى ما سيكلفه ذلك من فقدان تقبل الجماعة له وبذل مزيد من الجهد، ثم يقارن المردود بالتكاليف لتبرير قيامه بالقيادة أم لا.

ثامناً: صفات القائد الناجح

قد تختلف الصفات المطلوبة في القادة بعض الشيء في المواقف المختلفة، ولكن البحث والتحليل للقادة المؤثرون قد حددوا عدداً من الخصائص العامة التي يتحلى بها القادة الأكفاء

مع العلم بأن جون أداير حدد القدرات التالية:

- ١ - الحماسة لإنجاز الأشياء التي يمكنهم من خلالها الاتصال بالآخرين.
- ٢ - الثقة والإيمان بأنفسهم بصورة يمكن أن يشعر بها الآخرون (ولكن لا ينبغي أن تكون الثقة زائدة عن الحد، فقد تقود إلى الغطرسة).
- ٣ - الإصرار والمطالبة بمعايير مرتفعة، والسعي للحصول على الاحترام (وليس بالضرورة أن يحظى بالشعبية).
- ٤ - رعاية الأفراد ومراعاة مشاعر الغير.
- ٥ - التواضع والرغبة في الاستماع للآخرين وتحمل اللوم. (لا تكن متكبراً أو متغترساً).
- ٦ - الموهبة والمهارة التقنية المتعلقة بالمهمة الموكلة إليه.
- ٧ - توجيه المبادرات والمشاريع.

ملخص الصفحة

٨- التكامل والصدق مع النفس . (التكامل الشخصي).

٩- الرشد والأمانة التي تولد الثقة.

١٠- الإلهام المتعلق بجاذبية الشخصية بالنسبة للآخرين والقدرة تحفيز الآخرين .

١١- الارتباط إلى الدور والخدمة من اجل قضية ما.

١٢- إحساس واضح بالغاية والأهداف الواضحة والتركيز والالتزام.

ملخص الصفحة

تاسعاً: واجبات وحقوق القائد

أ- واجبات القائد:

١ - اتخاذ الاحتياطات اللازمة لأمن الأفراد.

٢ - تقسيم العمل بحيث يتناسب مع قدرات العاملين ويحقق الأهداف المرسومة.

٣ - تطهير الأفراد من عناصر الفتنة والتخذيل.

٤ - العدل بين الأفراد في المعاملة، وإسداء النصيح لهم.

٥ - المشاورة.

٦ - إشاعة ثقافة الحوار وتقبل الرأي الآخر عند الأفراد.

٧ - إعداد قادة المستقبل.

ب- حقوق القائد:

١ - الطاعة له بالمعروف. ٢ - مناصرته وتأييده والدعاء له.

٣ - مناصحته وتسديد رأيه. ٥ - الالتزام برأيه النهائي.

٥ - الالتزام بإنجاح فريق العمل الذي كونه.

بعد كل ذلك لابد لنا ان نتعرف على الفرق بين القائد والمدير:

المدير	القائد
يهتم بالكفاءة	يهتم بالتأثير
يسير العمل	يبدع في العمل
يصون ويحافظ	يطور
يركز على النظام والبنية التنظيمية	يركز على الناس
يعول على السيطرة	يعول على الثقة
يركز على الحاضر	يركز على المستقبل
يوجه نظره أو أنظارهم إلى العمل الحالي	يوجه أنظاره للأفق
يطور الخطط والجداول المفصلة	يطور الرؤى والاستراتيجيات
يسعى للحسابات والمساءلة	يسعى للتغيير والتحسين والانتقال إلى الأفضل
يتجنب المخاطر	يواجه المخاطر
يطالب الآخرين بالالتزام	يلهم الآخرين على إتباعه
يعطيه الآخرون منصباً	يأخذ زمام المبادرة للقيادة

* إذا ارت ان تكون رئيس قسم او موجه فني ناجح لابد لك ان تركز على الجزء الأول المخصص للقائد بالجدول السابق

عاشراً: القيادة التربوية

لقد تأثر مفهوم القيادة التربوية بنفس العوامل التي تأثر بها مفهوم القيادة بصورة عامة، من حيث تعدد الزوايا التي نظر منها الباحثون المختلفون إلى هذا النوع من القيادة. وتتميز القيادة التربوية بان اهتمامها وتركيزها ينصب على الطالب المتعلم.

ملخص الصفحة

ويتضح دور القيادة التربوية في تحسين عملية التعلم والتعليم من خلال:

- ١ - بناء شبكة من العلاقات داخل المدرسة بحيث توفر فرص التعلم الفعال لجميع الطلاب.
- ٢ - توظيف الخبرات والمهارات المهنية والمعرفية لتوفير ظروف موضوعية تمكن الطلبة من استغلال كامل طاقاتهم في ظل فرص متكافئة للجميع.
- ٣ - يؤدي توفر العاملين السابقين إلى تحسن كبير في أداء التلاميذ، مما يؤدي بالتالي إلى تقليل أثر الفروق الاجتماعية والاقتصادية بينهم.

* صفات القائد التربوي:

للقائد التربوي ادوار مختلفة ومتغيرة ولكنها متكاملة ومتداخلة، فهو يتحلى بمواصفات خاصة تجعله يتماشى مع هذه الأدوار جميعاً، ومن صفات القائد التربوي ما يلي:

أ- القدرة أو الكفاءة:

مثل (الذكاء-القدرة على التحليل والاستبصار-اليقظة-الطلاقة اللغوية-المرونة والأصالة،
القدرة على إصدار الأحكام-القدرة على تقديم الأفكار-القدرة على فهم المشكلات وطرح
الحلول-القدرة على التعامل مع مقتضيات التغير-الجرأة على إبداء الآراء والمقترحات-
الثابرة-المبادرة، الطموح-القدرة على التعامل مع الأزمات والطوارئ).

ب -الاستفادة من خبرات الآخرين وتجاربهم:

مثل (تنمية قدرات وكفاءات العاملين-حسن استخدام الإمكانيات المتاحة المادية والبشرية)

ج-التفوق الأكاديمي والمعرفي:

ان تتوفر لدى القائد المهارات العلمية اللازمة ويكون على علم تام بجميع النواحي الفنية
التي يشرف عليها ويوجهها. مثل (تحليل المواقف إلى مكوناتها واستنباط النتائج المحتملة-قوة
التصور والإدراك-ربط الأسباب بالمسببات -الاتصال الجيد بالتلاميذ والمعلمين وأولياء
الأمر-إدارة جلسات المناقشة بروح تعاونية -التخلص من الروتين-تحفيز همم العاملين.

د -صفات شخصية:

مثل (القدرة على تحمل المسؤولية-الاعتماد على النفس-النشاط، التعاون-حسن المعاشرة-
المرح البشاشة-الصدقة - المودة -الاستقامة والعدل-الحزم القدرة على اتخاذ القرارات-
القدرة على ضبط النفس-الحماس للعمل-التواضع-اللباقة-الجرأة على مساندة الحق-
السيطرة-الصبر-القدرة على تحمل الإحباط والفشل-التنظيم وعدم الميل للفوضى).

ملخص الصفحة

هـ- صفات جسمية مناسبة:

مثل (الصحة الجيدة- والمظهر الممتاز).

و- صفات خلقية:

مثل (الأمانة -الخلاص-الكرامة، -الابتعاد عن التحيز-الاستقامة والصدق - القدوة الحسنة).

ز- صفات اجتماعية:

مثل (أن يكون من مستوى اجتماعي واقتصادي متميز- ذو شعبية عند الآخرين-ديمقراطي ويشرك الآخرين في اتخاذ القرار- يحترم الآخرين- يؤمن بقدرة الآخرين على التغيير).

الحادي عشر: أفضل نموذج للقيادة على الإطلاق سيدنا محمد - ﷺ - .

يمكننا أن نقرأ السيرة النبوية للرسول - ﷺ - قراءات متعددة؛ إذ يمكننا أن نقرأها قراءة عسكرية في حنكته عليه الصلاة والسلام في الغزوات التي قادها، ويمكن أن نقرأها قراءة قيادية من خلال أفعاله وتفاعله في المواقف المختلفة مع أصحابه في تسير أمور الدولة الإسلامية التي بناها عليه الصلاة والسلام، وهكذا... ونركز فيما يلي على الجانب القيادي الإبداعي في حياته صلى الله عليه وسلم من خلال استعراض بعض المواقف من سيرته العطرة وأحداثها العظيمة، في تلك البيئة المتغيرة والمتحولة من الظلمات إلى النور.

وتلك المواقف تبين وتوضح عددًا من السمات والخصائص النبوية المتمثلة في شخصه عليه أفضل الصلاة والسلام، علّنا بذلك نستمد شيئًا من القبسات الإدارية والقيادية التي نحن بأمس الحاجة إليها لهذا المعين الذي لا ينضب في هداية المجتمع المسلم بخاصة والمجتمعات الإنسانية بعامة.

تمثل القيادة الإبداعية اليوم محورًا هامًا تدور حوله الكثير من أدبيات القيادة الإدارية، وأصبحت قدرة القائد في التأثير على الآخرين مثار تساؤلات الدارسين والباحثين في هذا المجال، ودافعًا لسبر أغوار أكثر عمقًا في موضوع القيادة الإدارية. وأصبح البحث اليوم منصبًا على مفهوم قيادي ذي نوعية تتسم بالإبداع في مقابلة الخطوب التي تواجه المنظمات والمؤسسات في بحر متلاطم من التحديات المحلية والعالمية المعاصرة.

ولقد أصبح الحديث عن القيادة الإبداعية الهدف الأبرز الذي انصبت عليه جهود الدارسين والباحثين في المجال الإداري في السنوات الأخيرة.

الإبداع النبوي في بيئة متغيرة:

إليك مجموعة من المواقف في سيرة النبي صلى الله عليه وسلم التي يمكن من خلالها استنباط سمات وخصائص القيادة الإبداعية عنده عليه الصلاة والسلام وقد تم استعارتها من مقالة الدكتور سلطان بخاري بعنوان (ملامح نبوية في القيادة الإبداعية) ، يردف قائلا : في تلك الفترة من تاريخ الإسلام التي تميزت بالتحول والتغير السريع والواضح في البيئة العربية من الضلال والكفر إلى النور والإيمان، وهي سمات وخصائص قيادية كانت جديدة على الفكر

والبيئة العربية في تلك الفترة، مما يدعم القول إنها خصائص وسمات

قيادية إبداعية جاءت على النحو التالي :

١- فتح باب الحوار:

«قال ابن إسحاق: وحدثني أبي إسحاق بن يسار، قال: كان ركانة بن يزيد بن هشام بن عبدالمطلب بن عبد مناف أشد قريش، فخلا يومًا برسول الله صلى الله عليه وسلم في بعض شعاب مكة، فقال له رسول الله صلى الله عليه وسلم: يا ركانة، ألا تتقي الله وتقبل ما أدعوك إليه؟ قال: إني لو أعلم أن الذي تقول حق لا تبعتك، فقال: له رسول الله صلى الله عليه وسلم: أفرأيت إن صرعتك، أتعلم أن ما أقول حق؟ قال نعم، قال: فقم حتى أصارعك. قال: فقام إليه ركانة يصارعه، فلما بطش به رسول الله صلى الله عليه وسلم أضجعه، وهو لا يملك من نفسه شيئاً، ثم قال: عد يا محمد، فعاد فصرعه، فقال - يا محمد والله إن هذا للعجب أتصرعني؟ فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: وأعجب من ذلك إن شئت أن أريكه إن اتقيت الله واتبعت أمري، قال ما هو؟ قال أدعو لك هذه الشجرة التي ترى فتأتينني، قال: ادعها فدعاها، فأقبلت حتى وقفت بين يدي رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: فقال لها ارجعي إلى مكانك قال: فرجعت». وسنتج من هذه القصة ان الرسول صلى الله عليه وسلم فتح باب الحوار مع رجل جاء من اجل قتله وبحنكته القيادية جعله يدخل الإسلام.

٢- القيادة بالحب:

في غزوة بدر كان النبي صلى الله عليه وسلم يعدل صفوف أصحابه وفي يده قرح يعدل به القوم، فمر بسواد بن غزيرة حليف بني عدي بن النجار، وهو مستتل - متقدم - من الصف،

فطعن في بطنه بالقدح وقال: استوي يا سواد، فقال: أوجعتني يا رسول الله وقد بعثك الله بالحق والعدل، قال: أنصفني، فكشف رسول الله صلى الله عليه وسلم عن بطنه، وقال: استقد، قال: فاعتنقه فقبّل بطنه، فقال: ما حملك على هذا يا سواد؟ قال: يا رسول الله حضر ما ترى فأردت أن يكون آخر العهد بك أن يمسّ جلدي جلدك. فدعا له رسول الله - ﷺ - بخير.

نستنتج من هذه القصة مدى حب الصحابة لقائدهم الرسول صلى الله عليه وسلم.

فلا بد ان تسود علاقة الود والاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوس.

٣- المشاركة العملية:

فقد شارك صلى الله عليه وسلم أصحابه في بناء المسجد؛ «عن أنس بن مالك - رضي الله عنه - قال: قدم النبي صلى الله عليه وسلم المدينة فنزل أعلى المدينة في حي يقال له بنو عمرو بن عوف، فأقام النبي صلى الله عليه وسلم فيهم أربع عشرة ليلة وجعلوا ينقلون الصخر وهم يرتجزون والنبي صلى الله عليه وسلم معهم وهو يقول: «اللهم لا خير إلا خير الآخرة فاغفر للأنصار والمهاجرة». وشاركهم صلى الله عليه وسلم في حفر الخندق، «فعن سهل بن سعد الساعدي - رضي الله عنه - قال: كنا مع رسول الله - ﷺ - في الخندق وهو يحفر ونحن ننقل التراب ويمر بنا فقال: «اللهم لا عيش إلا عيش الآخرة فاغفر للأنصار والمهاجرة». وشاركهم صلى الله عليه وسلم في الجهاد فقد قال عن نفسه صلى الله عليه وسلم: «ولولا أن أشق على أمتي ما قعدت خلف سرية». ويدل ذلك على وجوب مشاركة القائد مع مرؤوسيه في انجاز الاعمال.

ملخص الصفحة

٤- الثبات على الحق:

«لما عاتبت قريش أبا طالب في شأن الرسول صلى الله عليه وسلم، ووصل الأمر إلى المفاصلة في ذلك بهلاك أحد الطرفين، عظم الأمر على أبي طالب وكلم النبي صلى الله عليه وسلم في ترك دعوته، فأجابه الرسول صلى الله عليه وسلم قائلاً: يا عم، والله لو وضعوا الشمس في يميني والقمر في يساري على أن أترك هذا الأمر حتى يظهره الله أو أهلك فيه ما تركته».

على القائد ان يتمسك بالحق والمبادئ إذا كانت صحيحة والبعد عن المجاملة في العمل.

٥- الرشd والعقلانية في التعامل مع الأزمات:

من مواقف النبي صلى الله عليه وسلم القيادية الرائعة الرشيدة أنه حصلت فتنة بين رجل من الأنصار وأجير لعمر بن الخطاب، وذلك في غزوة بني المصطلق، فاستنصر الأنصاري بالأنصار، واستنصر الأجير بالمهاجرين وكادت تقع حرب أراد أن يشعلها ابن أبي بن سلول رأس المنافقين، فقام وقد استغل الموقف وعنده زيد بن أرقم غلام بالغ يقول أو قد فعلوها؟ قد كاثرونا ونافرونا في بلادنا ما مثلنا معهم إلا كما قال الأول «سَمَنَ كلبك يأكلك» والله لئن رجعنا إلى المدينة ليخرجن الأعز منها الأذل، فنقل ابن الأرقم مقالة ابن أبي بن سلول لرسول الله صلى الله عليه وسلم فقال عمر: مر به يا رسول الله من يقتله، فقال السيد الحكيم: فكيف يا عمر إذا تحدث الناس أن محمدًا يقتل أصحابه»، ولكنه اكتفى بأن أمر بالرحيل، فرحل الرسول بالجيش في وقت لم يكن يرحل فيه وسار بهم يومهم ذلك حتى أمسى وليلهم حتى أصبح، وسار يومهم التالي حتى آذتهم الشمس وأعياهم الجهد ونال منهم التعب ثم نزل بالناس فلم يلبثوا أن وجدوا مس الأرض حتى وقعوا نيامًا».

ملخص الصفحة

من خلال هذه القصة نستدل على حسن تصرف الرسول صلى الله عليه وسلم بعقلانية ورشد
اثناء الازمات والمحن التي قد تعصف بالعلاقات بين الافراد.

٦- حسن المخالطة والمعايشة مع الرؤوسين:

روى البخاري في صحيحه عن أنس رضي الله عنه قال: «كان النبي صلى الله عليه وسلم
ليخالطنا حتى يقول لأخ لي صغير: يا أبا عمير. ما فعل النغير؟».

توضح لنا روح النبي - ﷺ - المرحّة وقربه من الصحابة سواء الكبار والصغار بالسنن لذلك
يجب على القائد ان يتصف بالتواضع والتلطف واستخدام الالفاظ المحببة مع مرؤوسيه.

٧- إحياء روح الأمل عند الرؤوسين:

فعندما ضاقت الأمور واشتد الأذى جاء خباب بن الارت ينادي المصطفى - ﷺ - قائلاً:
«ألا تدعو لنا؟ ألا تستنصر لنا؟» فذكره الرسول الكريم - ﷺ - بمن كان قبلهم ممن عذبوا
عذاباً شديداً إذ قال له: (كان الرجل فيمن قبلكم يحفر له في الأرض فيجعل فيه، فيجاء بالمنشار
فيوضع على رأسه فيشق باثنتين، وما يصده ذلك عن دينه، ويمشط بأمشاط الحديد ما دون
لحمه من عظم أو عصب، وما يصده ذلك عن دينه، والله ليتمن هذا الأمر حتى يسير الراكب
من صنعاء إلى حضرموت لا يخاف إلا الله أو الذئب على غنمه ولكنكم تستعجلون). لا بد
للقائد ان يرفع الروح المعنوية لمرؤوسيه ويبعث روح الامل لديهم خصوصاً ان كثيراً من
الموظفين يتعرضون لضغوط اثناء العمل قد تؤثر على انتاجيتهم.

ملخص الصفحة

٨- المعرفة الدقيقة بقدرات الرؤوسين:

من أسرار العظمة والإبداع في القيادة التي تمتع بها رسول الله -صلى الله عليه وسلم- معرفته بقدرات رؤوسيه الدقيقة فقد ثبت عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال: (أرأف أمتي بأمتي أبو بكر، وأشدهم في دين الله عمر، وأصدقهم حياءً عثمان، وأقاضهم علي، وأفرضهم زيد بن ثابت، وأقرأهم أبي، وأعلمهم بالحلل والحرام معاذ بن جبل، ألا وإن لكل أمة أميناً وأمين هذه الأمة أبو عبيدة بن الجراح). لهذا يكون القائد على دراية بإمكانيات من اجل توزيع المهام والمسؤوليات لإنجاح العمل.

٩- معرفة مكانن التفوق وحسن توظيفها:

وكان الرسول -ﷺ- يعرف مكانن التفوق لدى صحابته ويوظفها التوظيف الحسن كل حسب قدراته وطاقاته. كما حصل مع حسان بن ثابت: «اللهم أيده بروح القدس»، وقال عمرو بن العاص «ما عدل بي رسول الله -ﷺ- وبخالد بن الوليد أحداً من أصحابه في حربه منذ أسلمنا». وهذه المواقف توضح قدرة القائد على اكتشاف المواهب .

١٠- تربية وإعداد قادة المستقبل:

لقد كان صلى الله عليه وسلم قائداً مبدعاً يهتم بإعداد قادة المستقبل، وهو أمر عادة لا يقوم به إلا القليل النادر من القادة ، فقد «أمر -صلى الله عليه وسلم- أبا بكر بالصلاة بالناس حين مرضه -ﷺ- وأصر على ذلك» وكما «أمره على موسم الحج في العام التاسع». وهنا يتضح دور القائد بأعداد الرؤوسين للمهام المستقبلية والظروف الطارئة.



الباب الثاني

التفكير

مقدمة

كرم الله جلا وعلا الانسان وفضله على جميع المخلوقات ومنحة نعمة العقل
ودعاه لاستخدام عقله في قوله تعالى :

(أَوَلَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنْفُسِهِمْ مَّا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ
مُّسَمًّى وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ بِلِقَاءِ رَبِّهِمْ لَكَافِرُونَ) (٨) سورة الروم.

فالتفكير عملية طبيعية يقوم بها الانسان وتحتاج للتدريب والتعلم لكي تصبح
مهارة كسائر مهارات الانسان.

أولاً: مفهوم التفكير

تعددت مفاهيم التفكير تبعاً لتنوع السلوك الإنساني ومنها:

- التفكير عند ماير (Mayer): هو ما يحدث عندما يحل شخص ما مشكلة.

- التفكير عند باربرا بريشن (Barbara pression): عملية معرفية معقدة بعد اكتساب معرفة ما أو انه عملية منظمة تهدف لإكساب الفرد معرفة.

- التفكير عند دي بونو (de bono): مهارة عملية يمارس بها الذكاء نشاطه اعتماداً على الخبرة.

- التفكير عند جوثان بارون (jonathon baron): التخطيط للأهداف الفردية والعمل على تحقيقها أو حل المشكلات ومعرفة ماذا نعتقد أو نأخذ من غيرنا أو نترك.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف التفكير بشكل شامل هو عملية ذهنية تحتاج ذكاء وأهدافها حل المشكلات وتتاثر بالجوانب العاطفية والانفعالية والاجتماعية وتتطور بالخبرة التي تمنح الانسان الأدوات والاساليب.

ثانياً: خصائص التفكير

١ - انه غير محدود (غير موضوع بقوالب جامدة).

٢ - يختص بالمستقبل وغير قاصر على الحاضر.

٣- يعتمد على التصنيف (صغير كبير، خفيف ثقيل، مرتفع او منخفض، هشاً او صلباً
،،، الخ)

٤- هادف (توجد غاية يراد تحقيقها)

٥- متطور (يواكب المتغيرات والمستجدات الحديثة)

٦- فعال ويمكن التدريب عليه

٧- منظم (مرسوم له خطوات محددة)

٨- اكتشاف الاستجابات الصحيحة يساعد على عملية التفكير.

ثالثاً: أنواع التفكير

١- التفكير البديهي الطبيعي:

وأحياناً يطلق عليه التفكير الأولي ويتسم بالتكرار والتعميم والتحيز والخيال الفطري
والاحلام.

٢- التفكير العاطفي الوجداني:

ويقصد به فهم وتفسير القرارات وفقاً لمفضله الفرد ويرتاح له او يرغب به ويتسم
بالسطحية والتسرع وحسم المواقف صح او خطأ.

٣- التفكير المنطقي:

يمثل التحسن الذي طرأ على طريقة التفكير الطبيعي والصفة الاساسية للتفكير المنطقي انه يعتمد على التعليل والفهم والاستيعاب والقياس.

٤- التفكير الإبداعي:

نشاط عقلي مركب وهادف، يرغب بالبحث عن حلول غير مألوفة ويتسم بالشمول والتعقيد لأنه نتاج عملية ذهنية فريدة غير مسبقة.

٥- التفكير الاستراتيجي :

مجرد رؤية والنظر للأمام والتطلع للمستقبل بغية تحقيق أهداف ومثال على ذلك (رؤية الكويت كمرکز مالي)

* نموذج لاهد برامج واستراتيجيات تنمية التفكير

قبعات التفكير الست (أهم استراتيجيات التفكير الابداعي) ويتم من خلال هذه الطريقة تقسيم التفكير إلى ستة أنماط واعتبار كل نمط كقبعة يلبسها الإنسان أو يخلعها حسب طريقة تفكيره في تلك اللحظة ويعتقد أن هذى الطريقة تعطي الإنسان في وقت قصير قدرة كبيرة على أن يكون متفوقاً وناجحاً في المواقف العملية والشخصية وأنها تحول المواقف الجامدة إلى مواقف مبدعة وإنها طريقة تعلمنا كذلك كيف ننسق العوامل المختلفة للوصول إلى الإبداع حسب تعريف ادوارد دي بونو وجاءت على النحو التالي:

القبة الحمراء: تعبر عن المشاعر واستبعاد المنطق وتقديم مبررات.

القبة البيضاء: تعبر عن التفكير الموضوعي الذي يعنى بالحقائق والارقام دون تفسيرها

القبة الصفراء: تعبر عن التفكير الإيجابي المنتج وتقديم الاقتراحات

القبة السوداء: تهتم بالتقدير السلبي والجوانب الخاطئة والنقد

القبة الخضراء: تقديم البدائل المثالية

القبة الزرقاء: تهتم بتنظيم التفكير وضبطه

رابعاً: أمور يجب تجنبها عند التفكير (القائد – رئيس القسم – الموجه الفني)

ملخص الصفحة

١ - الابتعاد عن التمرکز حول الذات

٢ - الدفاع عن وجهة نظري الخاصة

٣ - الاهتمام بالنتائج وعدم الخلط بين الفرضيات والحقائق فيها.

٤ - تجنب التعميم دون أسس

٥ - تجنب المبالغة

٦ - الجمود في التفكير وعدم المرونة

٧ - علاج أسباب المشكلات لا الأعراض.

خامساً: التفكير من منظور إسلامي

التفكير فريضة إسلامية تدعو المسلم الى التأمل والتفكير في كل ما يقع عليه بصره وتدركه البصيرة والعقل .

ويخاطب الاسلام العقل الذي يعصم الضمير ويدرك الحقائق ويميز ويتبصر ويتدبر ويسهم في التطوير والابداع وإعمار الارض التي نعيش عليها .

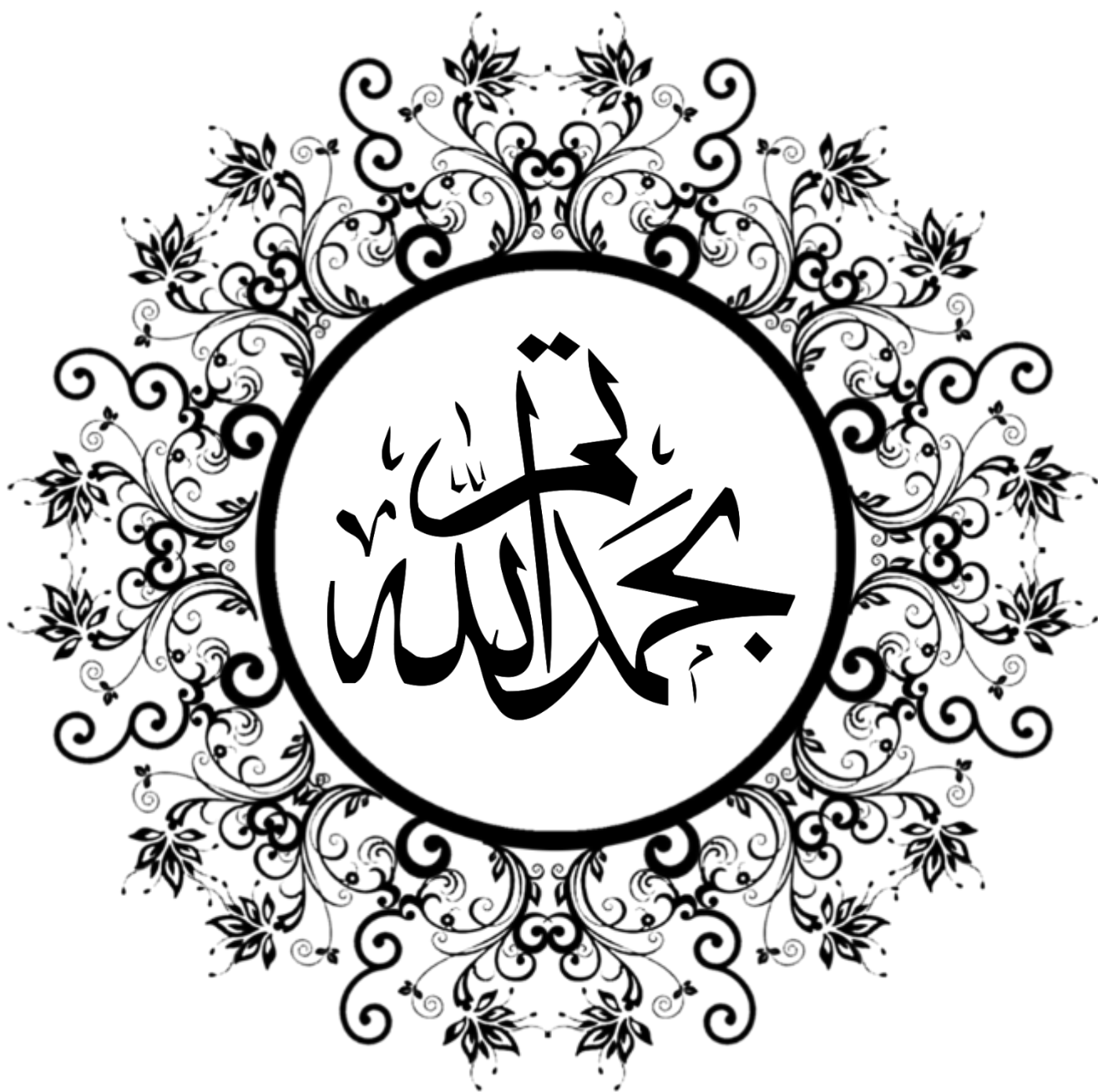
سادساً: خصائص العقل من منظور إسلامي

يتلخص في العقل الوازع ويناط به الوازع الاخلاقي والسلوك الراقي، والعقل المدرك يناط به التصور والفهم، والعقل المفكر يناط به التأمل والموازنة للحكم على الأشياء، والعقل الرشيد يناط به النضج والتمييز .

فالحضارة الاسلامية هي نتاج توفيق الله تعالى للعقل المسلم الذي من صفاته التي منحها الله له، عقل منفتح مبدع يأخذ من الفكر الإنساني الراقي ويطوره ويضيف إليه ويفكر ويتأمل ويصحح ويعدل وهكذا كان المسلمون الأوائل صنّاع حضارة ومثل أعلى لباقي الامم وكان شعارهم (الحكمة ضالة المسلم أنى وجدها فهو أحق الناس بها) .

قائمة المصادر والمراجع ومواقع الأنترنت

- القرآن الكريم
 - القيادة الإدارية تأليف / خميس السيد إسماعيل
 - الإدارة التربوية والقيادة مفاهيمها – وظائفها – نظرياتها تأليف / طه الحاج.
 - القيادة التعليمية تأليف / عبد الله عبد اللطيف الجبر.
 - الإدارة العامة الأسس والوظائف تأليف / سعود النمر وآخرون.
 - دورات تدريبية في القيادة والإدارة.
 - د. نبيهة جابر محمد / علم نفس مهارات العمل أنواع القيادات.
 - تعليم التفكير بين النظرية والتطبيق د. صالح محمد جادو ود. محمد بكر نوفل ٢٠١٠
 - التفكير أساسياته وأنواعه أ.د. سناء سليمان ٢٠١١
 - التفكير والتعلم د. ابراهيم العزام و د. شاهر الصمادي ٢٠١٥
 - القدرات العقلية منى سعيد ابوناشي
 - تعليم التفكير بحوث ومقالات وحلقات للأستاذ الدكتور خالد منصور الدريس أستاذ
- الحديث كلية التربية جامعة الملك سعود من موقع www.tafkeer.com



إخراج الكتاب : أ. عدنان مشري

