

# القيادة والإدارة والعمل الجماعي

اعداد/ستنا سيداحمد

ورشة عمل بناء القدرات المؤسسية

11 يناير 2025



من هو / هي القائد؟؟؟

## تعريف القائد في السياق الإنساني والمؤسسي؟

القائد الإنساني هو الشخص الذي يمتلك القدرة على توجيه طاقة الفريق والمتطوعين نحو هدف مشترك (إنقاذ الأرواح وحماية الكرامة)، من خلال بناء نظام عمل مؤسسي يتسم بالشفافية والمساءلة، مع امتلاك المرونة الكافية للتكيف مع الأزمات المتغيرة، والالتزام الأخلاقي بوضع مصلحة المجتمع والمستفيدين فوق كل اعتبار

# اركان التعريف الاساسية

توجيه طاقة المتطوعين

بناء نظام مؤسسي

الشفافية والمساءلة

تابع

المرونة والتكيف

الالتزام الأخلاقي

# الفرق بين القائد العفوي والقائد المؤسسي

## القائد المؤسسي (المرحلة القادمة)

1. يتخذ القرار بناءً على بيانات ونظام تشاوري.
2. يركز على الأثر والاستدامة بعيدة المدى.
1. المعلومات موثقة في تقارير وسجلات (مؤسسية).
2. ينجح بفضل قوة الفريق والنظام الذي بناه

## القائد العفوي (المرحلة السابقة):

1. يتخذ القرار بمفرده وبسرعة.
2. يركز على الفعل والنشاط اللحظي.
3. المعلومات كلها في رأسه (مركزية).
4. ينجح بفضل مهاراته الشخصية فقط.

القيادة في السياقات الإنسانية خاصة في ظروف مثل ظروف السودان الحالية تختلف جذرياً عن القيادة في اوضاع المستقرة أنت لا تدير موظفين بل تدير مستجيبين تحت ضغط نفسي، أمني، ونقص حاد في الموارد. إليك أبرز أنماط القيادة الفعالة في العمل الإنساني مع توضيح متى يُستخدم كل نمط:

# 1. القيادة التكيفية ( Adaptive Leadership

هذا هو النمط الأهم في الأزمات لأنه يعتمد على فكرة أن القائد لا يملك كل الإجابات، بل يمتلك القدرة على التكيف مع المتغيرات المتسارعة.



2. القيادة الخدمية Servant

Leadership

في منظمات المجتمع المدني والشبكات (مثل RCN)، القائد الناجح هو من يضع نفسه في خدمة الفريق والمتطوعين.



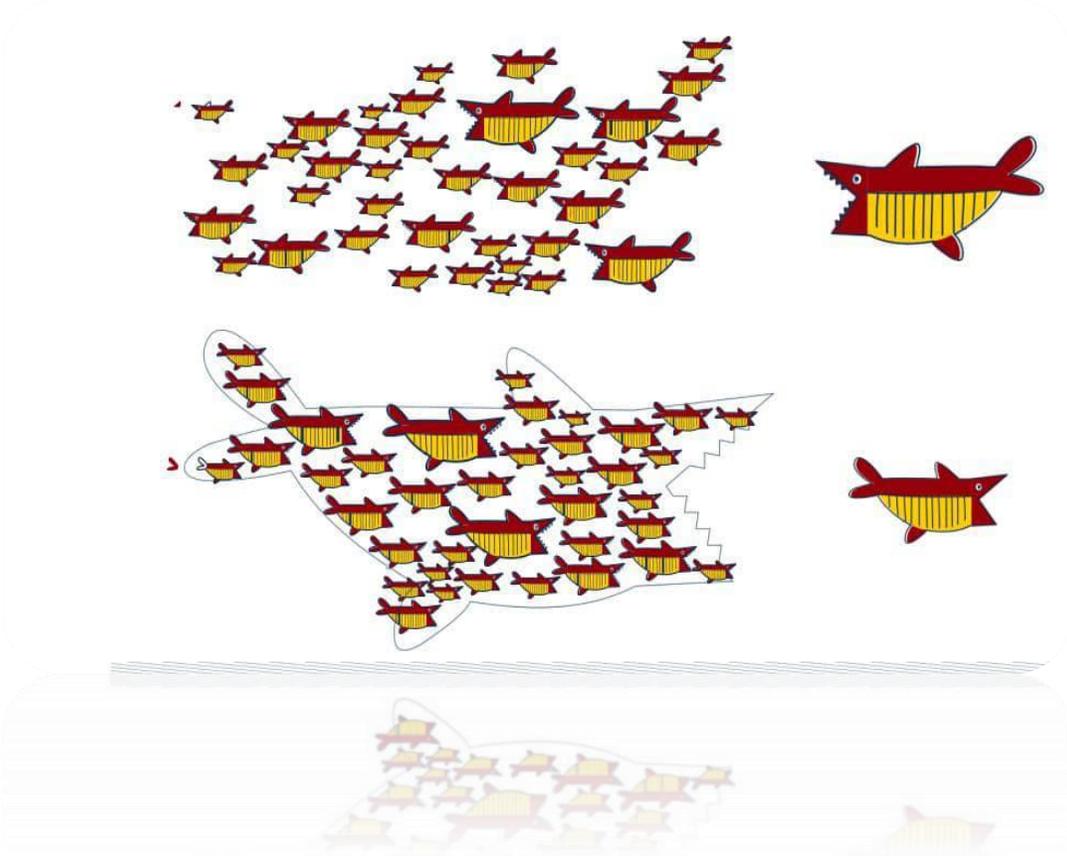
Invest

Invest

3. القيادة التشاركية

Participative Leadership

تعتمد على إشراك الفريق  
(وحتى المستفيدين) في  
عملية صنع القرار.



## 4. القيادة التوجيهية/الأوتوقراطية (Directing Leadership)

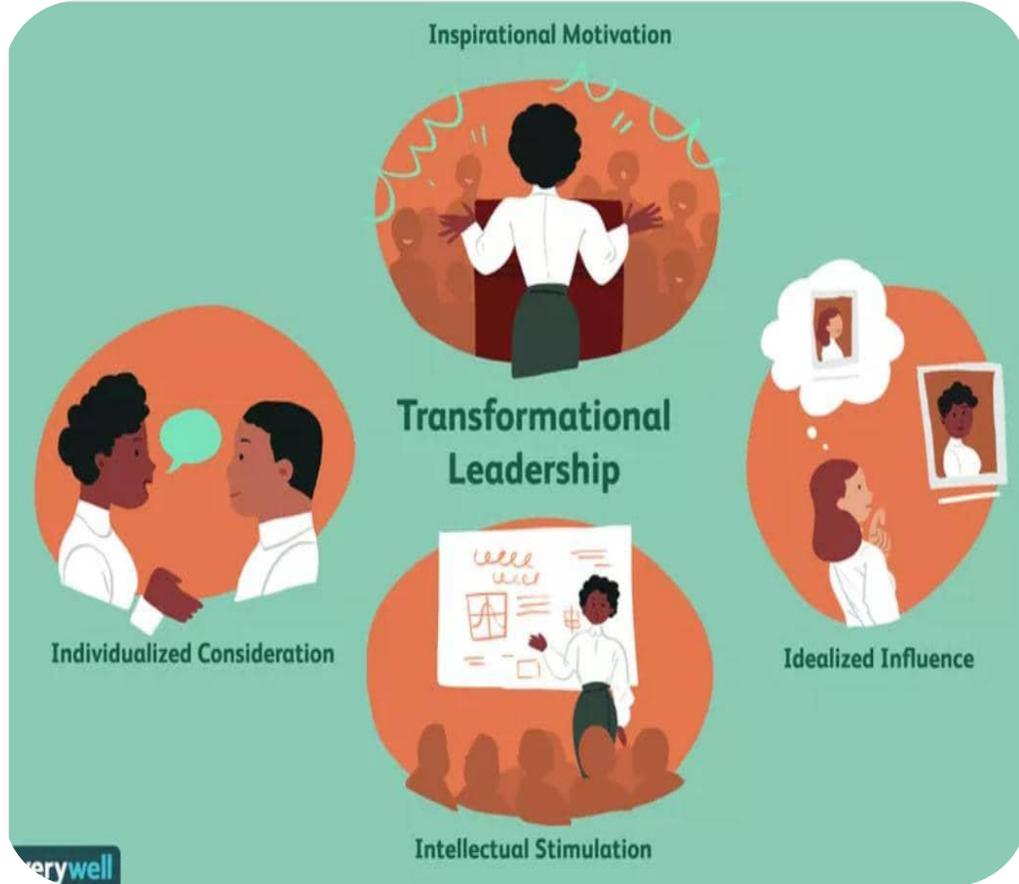
رغم أنها مكروهة في الظروف  
العادية، إلا أنها ضرورية في حالات  
الطوارئ القصوى.



## 5. القيادة التحويلية

(Transformational Leadership)

ركز هذا النمط على الرؤية وإلهام الفريق للعمل من أجل قضية كبرى (مثل إنقاذ الأرواح أو بناء الوطن).



verywell

well

Intellectual Stimulation

# نصيحة اخيرة

بما أنكم انتقلوا من العمل العفوي إلى المؤسسي، يجب تذكيرهم أن القيادة بالتفويض هي سر النجاح.

القيادة المركزية التي يحاول فيها شخص واحد السيطرة على كل شيء (المالية، الميدان، التقارير) هي أول مسمار في نعش الشبكة، لأنها تؤدي للاحتراق النفسي (Burnout) وتوقف العمل عند غياب هذا الشخص.



BOLDLY  
LEARN & LIVE  
LISTEN  
OF ADVICE  
LAST BIT

لماذا يعتبر التفويض حيويًا لشبكة RCN بالسودان حالياً؟

سرعة الاستجابة

تجنب الاحتراق النفسي Burnout

Micro-management الاستدامة



# قاعدة ذهبية: أنا أفوض المهمة.. ولا أفوض المسؤولية



# خطوات التفويض ال5

1. حدد المهمة (ماذا ولماذا؟)

2. اختر الشخص المناسب (من؟)

3. اشرح بوضوح ووفر الموارد (كيف وبأي أدوات؟)

4. حدد نقاط المتابعة والجدول الزمني (متى؟)

5. التقييم التغذية الراجعة، والتقدير (ماذا بعد؟)