

القيادة الريادية نشأة ومفهوم القيادة الريادية . اختلفت الآراء حول نشأة القيادة الريادية، فقد بدأ ظهور مفهوم الريادة بشكر 5.4 الشخص عام نتيجة ظهور المتغيرات السريعة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والملاح والتكنولوجية التي دفعتهم إلى إيقاظ الروح الريادية داخل المؤسسات، كما ترجم الجام نشأة الريادة إلى المتغيرات الاقتصادية في السنوات الأخيرة التي أدت إلى الاختفاء التدريجي لنموذج القرن العشرين، والإبداع، فالقيادة الريادية تركز على الأفكار المبتكرة ولا شك أن الطبيعة الأساسية لمثل هذه الأتباع ليست عمل شخص واحد، وتعريفها باعتبارها مجهوداً القيادة من حيث التفاعل بين الأشخاص المشاركين في هذه العملية سواء القادة أو الأتباع ليست عمل شخص واحد ، بل يمكن تفسيرها ، وتعريفها باعتبارها مجهوداً تعاونياً بين أفراد المجموعة. كما أن قادة الجماعات يحتاجون إلى كفاءات ريادية، للتعامل مع الصعوبات والعوائق في بيئة الجماعات الحالية على وجه التحديد، وخلق أفكار جديدة وتوفير بيئة للجماعة، الذين يشجعون ويدعمون توليد، وتنفيذ أفكار جديدة ويساعدون على مواجهة المشاكل وتحقيق رؤيتهم (1). مفهوم القيادة الريادية والقيادة إما الاجتماعية اصطلاحاً فتعني الرغبة في اقتحام المخاطر والقيادة إما الاجتماعية اصطلاحاً فتعني AMJ 202320331 أملاً في تحقيق الربح من خلال الإبداع، والاستفادة من ال 12:57 الرغبة في اقتحام المخاطر أملاً في تحقيق الربح من خلال الإبداع، لتحقيق التكامل. وإلهامهم وشحنهمهم؛ لتحقيق قيمة إستراتيجية للمنظمة، وتحمل المخاطرة". خصائص القيادة الريادية ويمكن تعريف القيادة الريادية أيضاً بأنها: "عملية تنظيم وتحفيز مجموعة من المرؤوسين؛ لقد اختلف الباحثون في تحديد خصائص القيادة الريادية، ولكن اتفقوا على بعض الخصائص الرئيسة نذكر منها : فيجب على المؤسسات الريادية السعي لخلق شيء جديد بطريقة تساعدهم على تغيير واقعهم، فمن دون الرؤية لن يتمكن الرياديون من الوصول إلى المشاريع الراسخة أو الناجحة، ولا تكفي الرؤية وحدها، وإشراكهم في هذه الرؤية 2- الإدارة والمثابرة ويشكلان عنصران ، ومن أسباب النجاح التي من شأنها أن تعمل على الاستمرار؛ حيث إنهما يتطلبان نوعاً من الصبر، والقوة الجسدية والرغبة في العمل لساعات طويلة. حيث يتطلب الالتزام بتقديم ما هو أفضل ومن أسباب الفشل غالباً عدم الكفاءة الإدارية، كذلك عدم معرفة متطلبات المجتمع، 4- الإلهام: القيادة الريادية تقوم على الجودة الروحانية المبنية على قوة الإلهام، ويتصرف القادة الرياديون بالطريقة التي تؤدي إلى تحفيز وإلهام من حولهم، وذلك عن طريق الشفافية، وتزويد العاملين بمعلومات كافية عن أعمالهم، 5- الميل نحو المخاطرة: يتحمل الريادي المخاطرة ، ويتقبل العمل في مواقف وحالات عدم التأكد، ويمكن تعريف المخاطرة بأنها فرصة لاكتشاف مدى فعالية خبرات القادة والعاملين في الجماعة وليس سبباً محتملاً للفشل، ويتم ذلك من خلال ابتكار نهج أو أسلوب معين مثلاً في التدريس أو قرارات، والقدرة على العمل مع غياب الأمن الوظيفي مثل الممارسة أو خدمة الترقيات والمكافآت والبيئة غير الآمنة. 6- الرغبة في النجاح من خلال معرفة الأهداف التي تريد الجماعة الوصول إليها بدقة، لذلك فهي تعمل على تحقيق النجاح؛ حيث تكون درجة المسؤولية الاجتماعية لديها كبيرة وقادرة على حل مشاكلها. والتعامل مع التفاصيل الفنية، لديها القدرة على الاعتماد بالنفس، مما يجعلها قادرة على اتخاذ القرارات تحويل التحدي إلى هدف: يسعى الفريق بشكل عام لتحقيقه، فضلاً عن تسخير كافة الجهود الممكنة بهدف التغيير والبقاء دائماً في المقدمة فهي تحدد الأفكار المستقبلية للمجموعة التي تعبر عن خلاصة رؤية إدارة الجماعة لنتائج التحليل البيئي ومن ثم توظيف جوانب القوة الداخلية لاستغلال المزايا، والفرص المتاحة في البيئة، فالرؤية مفهوم أساسي في جميع مجالات القيادة الاجتماعية أو الاقتصادية أو التنظيمية، حيث تقوم هذه النظرية على وجوب أن يكون القائد الريادي ذو شخصية كاريزمية؛ كذلك يكتسب ثقة العاملين تشير إلى الجهود المبذولة من قبل الفرد أو الفريق أو المنظمة لاغتنام الفرص الجديدة، : Innovativeness والطلبية، 2 الإبداع تعد : Proactiveness يمكن تبنيها من قبل العاملين في المدرسة أو فرضها عليهم ، وقد عرفه بأنه سلوك 3- الاستباقية والمبادأة الاستباقية من أهم خصائص المنظمات الريادية، وتحقيق حاجاتهم ورغبتهم وفق ما هو أفضل، كما أشار إلى أن المبادأة هي الجهود التي تبذلها المنظمة في اقتناص الفرص، فهي تراقب الاتجاهات، كذلك يركز القائد الريادي على المستقبل، والتقدم وتلازم نظراته العقلانية وتقوم إستراتيجية التوقع واستغلال الفرص الجديدة على مساعد المدرسة تقديم أفكار وخدمات جديدة، فهي تعزز الأنشطة الريادية في المنظمة، وكذلك تقوم المبادأة على المشاركة في مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات، فالمبادأة في المدرسة تعني جميع سلوكيات الإدارة والعاملين والطلبية، تهدف إلى توقع الاحتياجات المستقبلية والمتغيرات في بيئة العمل، 4 وهي الرغبة في الحصول على الفرص على الرغم من عدم التأكد الذي يحيط بها ، دون معرفة Take Risks تحمل المخاطرة النتائج ، وترتبط الريادة بنسبة مخاطرة سواء مرتبطة بالبيئة الداخلية للمدرسة أو المجتمع المحلي، وعلى الرغم من أن تحمل المخاطرة بعد عنصراً مهماً للسلوك الإداري، إلا أن العديد من الرياديين قد نجحوا في تجنب المخاطرة في حين آخرون تحملوا

المخاطرة كوسيلة للنجاح، والمخاطر المالية والمخاطر الشخصية وهناك عناصر تساعد على تحمل المخاطرة منها : الرؤية الإيجابية: تتمتع المؤسسة الريادية بالتميز والتمكن، - النظرة الثاقبة للمؤسسة وتبصرها في تنفيذ الأعمال؛ - أن يكون لدى المؤسسة الوقت لتقويم الرؤية والأهداف يومياً ووضع كل مرحلة تحت المراقبة. - العمل على تقويم الأعمال بعد إنجاز كل مهمة. إن الميزة التنافسية تعد من أبعاد القيادة الريادية، وتحاول التفوق على المنافسين من خلال: Competitiveness-5- التنافسية الاستغلال الأمثل للموارد الفنية، والاستفادة من الكفاءات، وتحقيق التكيف مع المتغيرات والمستجدات والتنافسية بحاجة إلى فريق عمل وتفويض المسؤوليات، لأنه يساعد العاملين على التمكن من التركيز على المهارات الأساسية، وتحسن الكفاءة الإنتاجية