

# الشاب القائد والانجازات المؤثرة في محيطه والتنمية المستدامة

## Young Leader and Influential Achievements in His Environment and Sustainable Development

أ.م.د. خالد كاظم عودة

كلية القانون - جامعة ذي قار

[UTjlaw@utq.edu.iq](mailto:UTjlaw@utq.edu.iq)  
[lawp1e205@utq.edu.iq](mailto:lawp1e205@utq.edu.iq)

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٤/١١/٢٧

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٨/١٠

### الملخص

ان الانسان يتمتع بتطلعات قيادية، ويمارس نوعا من القيادة في حياته اليومية. فهذه القيادة يمارسها المدير مع الموظفين، والمعلم مع الطلاب، والزوج مع زوجته وأبنائه، على عكس ما هو سائد عند بعض العرب الذين ما ان سمعوا بمصطلح القيادة حتى ربطوه فوراً بالزعماء السياسيين. إن تقدم المجتمعات لا يتحقق سوى عبر جيل الشباب، فالشباب القائد هو الشاب الفاعل المؤثر في محيطه، القادر على تحقيق الأهداف والقيام بالإنجازات. والقيادة الناجحة هي التي تحرك الأفراد في الاتجاه الذي يحقق مصالحهم على المدى البعيد. ويخطئ من يظن أن للقيادة سناً معينة، أو ينبغي أن يكون القائد من نسب معين، أو منطقة أو طبقة اجتماعية معينة، إن من صفات القائد العلم والخبرة والمهارة. فالقيادة فن وعلم. فهي فن بمعنى الملكات الموروثة، وعلم بمعنى تعلم الأصول التي تقوم عليها القيادة.

وقد قسمت هذه الدراسة على مبحثين تناول الاول مشروع صناعة القادة وقسم على ثلاثة مطالب تناول المطلب الاول مفهوم القيادة وتناول المطلب الثاني عناصر القيادة وتطرق المطلب الثالث الى نظريات القيادة.

اما المبحث الثاني فتناول مشروع بناء القادة الشباب وقسم على مطلبين الاول درس قيادة الشباب والمطلب الثاني تطرق فيه الباحث الى مشروع القيادة للشباب العراقيين. وكان للباحث في نهاية بحثه جملة من النتائج والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** الشاب الفاعل، الإنجازات، النظريات الخاصة بالقيادة، التنمية المستدامة.

### Abstract

Societies' progress is only achieved through the young generation. The young leader is the active and influential young man in his environment, capable of achieving goals and accomplishments. Successful leadership is that which moves individuals in the direction that achieves their interests in the long term. It is a



mistake to think that leadership has a certain age, or that the leader should be from a certain lineage, region or social class. The qualities of a leader include knowledge, experience and skill. Leadership is an art and a science. It is an art in the sense of inherited talents, and a science in the sense of learning the principles on which leadership is based.

There is no person on earth who does not have leadership aspirations, or practice some kind of leadership in his daily life. This leadership is practiced by the manager with the employees, the teacher with the students, and the husband with his wife and children, contrary to what is prevalent among some Arabs who, as soon as they hear the term leadership, immediately associate it with political leaders.

This research included two main topics: The first topic: The project of creating leaders. The researcher divided it into three requirements: The first requirement: The concept of leadership

The second requirement: Elements of leadership The third requirement: Leadership theories

The second topic: The project of building young leaders. The researcher divided it into two requirements: The first requirement: Youth leadership the second requirement: The leadership project for Iraqi youth at the end of his research, the researcher had a number of results and suggestions Keywords: Active youth, achievements, leadership theories, sustainable development

**Keywords:** young actor, achievements, theories of leadership, sustainable development.

## المقدمة

تتحدث الأدبيات الحديثة عن أن مفهوم الشباب يتسع للعديد من الاتجاهات العلمية حيث الاتجاه البيولوجي يؤكد على المرحلة العمرية لفئة الشباب حين يتكامل فيه النضج العضوي والعقلي والنفسي، فيما الاتجاه السيكولوجي يرى أن أفراد هذه الفئة تخضع لنمو بيولوجي من جهة ولثقافة المجتمع من جهة أخرى حيث تكتمل عمليات التطبيع الاجتماعي على اعتبار أن مرحلة الشباب من أهم المراحل التي يمر فيها الفرد بعد أن تبدأ شخصيته بالتبلور وتتضح معالمه بعد اكتسابه لمجموعة من المهارات والمعارف.

**اهمية البحث:** اذ تمثلت اهمية هذه الدراسة في رفع المستوى العلمي والأكاديمي للشباب وابرار دور القادة الشباب من خلال التدريبات اللازمة على الصعيدين العلمي والاداري ومعالجة مشاكل تحديات حياة الشباب في جدول نفقات العائلة وتوفير فرص العمل التي تحقق الحياة الكريمة للشباب وعوائلهم ليكون لهم دور فعال في المجتمع وبالتالي توفير قادة شباب اكفاء.

**اشكالية البحث:** إن أول ملامح التغيرات الجديدة التي يطرحها علينا القرن الجديد هو أنها تضع العالم كقيادة في المرحلة القادمة في أيدي الشباب من خلال بحث طرح عدة اسئلة:

١. هناك ظواهر عدة تؤكد هذا الدور الذي بدأه الشباب في مجالات قيادة الشركات أو في الاستثمار أو داخل معامل الاختراع أو حتى في قمة السلطة السياسية كيف يكون ذلك؟
٢. ثورة المعلومات وتراكمها جعلها هذا الجيل الشاب يستفيد من إنجازاتها من دون حاجة إلى انتظار تراكم الخبرة الحياتية كيف يحصل ذلك؟
٣. أن الشباب أصبح يمثل القوة الاستهلاكية المؤثرة، وهم يضعون في هذه السوق مداخلهم المبكرة من سوق العمل في نوعية جديدة وغير تقليدية من البضائع كيف ننمي ذلك؟ كيف أصبحوا الشباب يمثلون المستهلك الخفي الذي يوجه احتياجات الأسرة، ويفرض رغباته في المأكّل والملبس وجميع مستلزمات الحياة الأخرى؟

### المبحث الأول: مشروع صناعة القادة

ما من إنسان على وجه الأرض إلا ويتمتع بتطلعات قيادية، أو يمارس نوعاً من القيادة في حياته اليومية. فهذه القيادة يمارسها المدير مع الموظفين، والمعلم مع الطلاب، والزوج مع زوجته وأبنائه، على عكس ما هو سائد عند بعض العرب الذين ما ان سمعوا بمصطلح القيادة حتى ربطوه فوراً بالزعماء السياسيين. ومن المؤكد ان هناك أنواعاً عديدة للقيادة والمقصود بها القيادة على مستوى الشركات والمؤسسات التي أثبتت نجاحها في الآونة الأخيرة، خصوصاً على مستوى المؤسسات المالية والاستثمارية التي استطاعت أن تتميز بين مثيلتها من الشركات والمؤسسات الأخرى غير الإسلامية. إن قضية صناعة القادة ليست بالعملية السهلة، خصوصاً وأنت تتكلم على مستوى أمة من الأمم فهي وظيفة تشارك فيها الأسر والمؤسسات التعليمية وأساتذة الجامعات والتربويين وطلبة العلم، أو بمعنى آخر إن عملية صناعة القادة إذا أردنا أن تكون على مستوى أمة؛ فينبغي أن يصنع المناخ الملائم لذلك

### المطلب الأول: القيادة مفهوماً

القيادة هي عمل إيجابي يقوم به الإنسان بقرار تتوفر به صفات وخصائص قيادية يشرف على مجموعة من العمال لتحقيق غايات واضحة بوسيلة التأثير والاستحالة أو استخدام السلطة بالقدر المناسب وعند الضرورة<sup>(١)</sup>. ويمكن تعريف القيادة أيضاً بأنها " فن التأثير على الآخر"<sup>(٢)</sup>. ويمكن القول بأن القيادة الفعالة هي حصيلة التفاعل بين القائد والآخرين في المواقف المختلفة<sup>(٣)</sup>. القيادة التي تعتمد على الإقناع تستمد قوتها من القائد وهناك القيادة القائمة على التهديد وتستمد قوتها من السلطة ويعرفها جليك القيادة بأنها " مجموعة من لسلوكيات والتصرفات من جانب الرئيس أو المدير يقصد بها التأثير على الأفراد من أجل تعاونهم في تحقيق

ويُفرق البعض بين نوعين من القيادة:

القيادة التي تعتمد على الإقناع تستمد قوتها من القائد وهناك القيادة القائمة على التهديد وتستمد قوتها من السلطة ويعرفها جليك القيادة بأنها " مجموعة من السلوكيات والتصرفات من جانب الرئيس أو المدير يقصد بها التأثير على الأفراد من أجل تعاونهم في تحقيق الأهداف المطلوبة"<sup>(٤)</sup>.



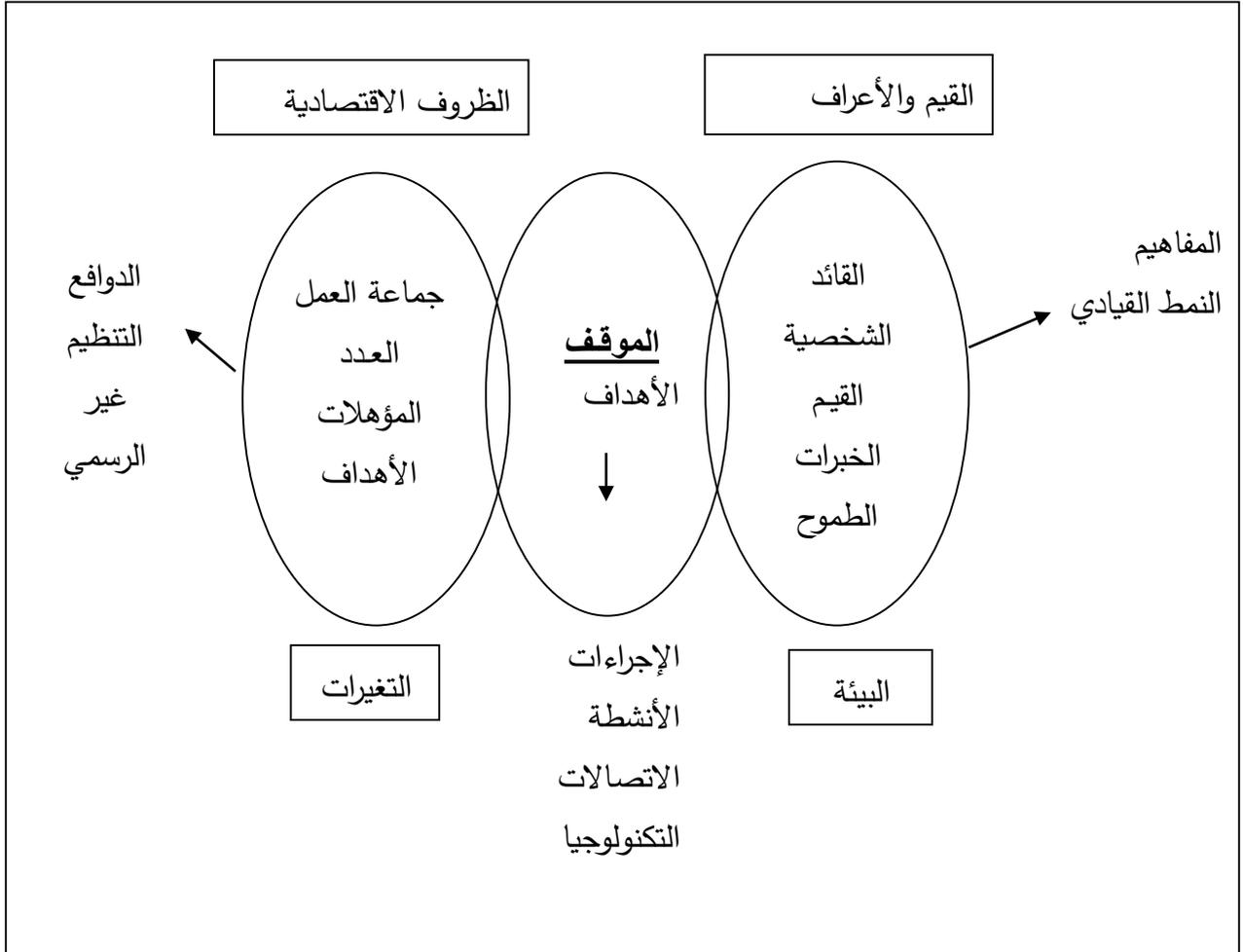
## المطلب الثاني: عناصر القيادة

تصنف العناصر التي تؤثر على القيادة (إلى ثلاثة عناصر هي:

١- جماعة العمل ٢- ال قائد ٣- الموقف

وهذه العناصر تتفاعل وتؤثر في بعضها (٨) وكما يتضح من الشكل

شكل يوضح العناصر المؤثرة في عملية القيادة



**والقائد الناجح يركز على ما يلي:**

١. التخطيط من خلال المشاركة مع الآخرين أي فريق عمله.
٢. الاهتمام بالزمن.
٣. أهداف المنظمة هي أهداف القائد نفسها.
٤. تطوير قدرات وامكانيات مرؤوسيه.
٥. تكوين روح العمل الجماعي وبيئة عمل صحيحة.
٦. الاهتمام بالالتزام الذاتي.
٧. التهيؤ في الأخطار.
٨. معالجة الصراعات التنظيمية بالفهم والإدراك.
٩. معرفة سبب الخطر والبعد عن سوء النية<sup>(١)</sup>.

**ومن صفات القائد الناجح أن:**

١. مستوى ذكاء يفرقه عن اتباعه.
٢. سعة في الأفق وسداد الرأي.
٣. طلاقة اللسان وقدرة التعبير.
٤. اتزان الشخصية لتسلم زمام قيادة الآخرين.

**المطلب الثالث: نظريات القيادة**

١. **نظرية صفات الشخصية:** تؤكد نظرية الصفات الشخصية على وجود سمات جسدية أو اجتماعية أو علمية تميز القادة الفعالين عن غيرهم من الأشخاص الآخرين والقادة الاعتياديين. وبعض الدراسات الحديثة تشير إلى وجود علاقات إيجابية بين الفاعلية في الإدارة، وعدد من الصفات الشخصية التي تشمل<sup>(٢)</sup>:

١. قدرات ذكائية. ٢. كفاءة. ٣. مبادأة. ٤. ثقة بالنفس. ٥. فردية.

٢. **نظرية السلوك الإدارية:** هذه النظرية السلوك الإدارية تفرق بين القادة الإداريين بمعيار هو أنماط سلوكهم وتصرفاتهم وأعمالهم. وتنقسم هذه النظرية إلى:

**أولاً: (القيادة الدكتاتورية التسلطية):** ويعتقد القائد المتسلط أنه بسبب مركزه وما يتمتع به من سلطة يمكنه أن يقرر أفضل من غيره ماذا ينبغي عمله، كذلك فإن الأساليب الرقابية المستخدمة عنيفة وجامدة في ظل القيادة الدكتاتورية<sup>(٨)</sup>.

**ثانياً: القيادة الديمقراطية:** وتتسم القيادة الديمقراطية بالحرية في ممارسة شئون الجماعة، ومناقشة مشاكلها في هيئة جماعية. وفي ظلها تنمو روح المبادأة والابتكار عند الأعضاء<sup>(٩)</sup>.

**ثالثاً: القيادة غير الموجهة (المسيبة):** ويتقلص دور القائد المتسبب في النهاية ليقصر على تلبية حاجة المرؤوسين من الموارد والمعلومات التي تهمهم وتلزمهم لتأدية أعمالهم.



٣. **(النظرية الظرفية نظرية المواقف):** ويؤمن أصحاب هذه النظرية بأن القيادة الفعالة هي ممارسة سلوكيات متعددة ضرورية للوصول للأهداف وتحقيق تفاني المساعدين واندفاعهم في العمل، فالقيادة الموقفية لا يمكن تفسيرها بمعزل عن عوامل كثيرة تتعلق بـ<sup>(١٠)</sup>: ١. القائد. ٢. المرؤوسين. ٣. الجوانب التنظيمية في المؤسسة.

٤. **الجوانب المادية والبيئة المحيطة:** ومن خلال الدراسات والأبحاث الكثيرة التي تمت على القيادة ظهرت أهمية بعض العوامل الظرفية التي أثرت على فعاليتها مثل<sup>(١١)</sup>: ١. مواصفات القائد السابقة، وعمره. ٢. نوعية العمل. ٣. أعمال الاعضاء. ٤. مواصفات مجموعة المساعدين. ٥. التعاون بين الأعضاء. ٦. العوامل النفسية. ٧. المجتمع الذي تعمل به المنظمة. ٨. الوقت اللازم للقرارات.

٥. **نظرية القوى القيادية:** وتقرح نظرية القوى القيادية أن درجة تأثير القائد في مشاعر وسلوك المرؤوسين تتفاوت بحسب حوزته لقوى قيادية أو بحسب تصور المرؤوسين لحوزته لها. أما قوى القادة المؤثرة فقد شملت أشياء كثيرة مثل المكافأة والعقاب والتحايل والسرية والملكية والعضلية والفكرية والثقة والقدرة والخبرة والقبول الاجتماعي ... الخ. ولعل أفضل توضيح قدم بهذا الشأن ما قام الأستاذان "فرنش وريفي" French & Reven في أبحاثهما في جامعة ميتشيقان حيث اقترحا خمسة أسس لقوة القائد وقدراته في التأثير على الآخرين وهي<sup>(١٢)</sup>: ١. المكافأة. ٢. العقاب. ٣. القوة الرسمية. ٤. قوة القدوة. ٥. قوة الخبرة.

### المبحث الثاني: مشروع بناء القادة الشباب

الشباب ... والقيادة. تعلمنا ان نسمع من القيادات بأن الشباب هم مستقبل هذه الشعب والشباب هم اساس وعمود القضية ووو. ولكن لو توقفنا على النقاط لم نجد اي فعل حقيقي من القيادات لتحقيق اقوالهم ودورهم امام طموحات الشباب.

ان أكبر تحديات حياة الشاب هي الخروج من جدول نفقة العائلة للتحويل على الذات، ولا شك أن برامج التنمية الوطنية وفرص العمل المستقرة والتوظيف الحكومي كانت تقدم بداية طيبة في هذا المجال. بيد أن اجراءات ترشيح المؤسسات الحكومية وخصخصة المؤسسات الحكومية والاقتصادية دون برنامج متدرج وضع قطاعات هائلة من قوى المجتمع على قارعة الشارع، كما حصل في العراق، عندما ترافقت برامج الترشيح والخصخصة منذ أواسط الثمانينيات مع موجات التسريح من الجيش في أواخر الثمانينيات وبدايات التسعينيات مما خلق أزمة عمالة اقتصادية واجتماعية اضطر معها النظام إلى فتح باب الهجرة والسفر نحو الخارج.

### المطلب الأول: قيادة الشباب

المراهقة السياسية هو المصطلح الذي يستخدمه حنا بطاطو لتعليق ملاحظات عهد الجمهورية في العراق، معتبرا أن أعمار معظم القيادات السياسية كانت دون الثلاثين، وهو تبرير منقوص إذا أمكن اعتبار أن معظم قادة التاريخ الديني والسياسي كانوا من ضمن هذه الفئة عند توليهم القيادة أو تحقيق

منجزاتهم التاريخية وعلى رأسهم الملك داود أو الاسكندر المقدوني أو نابليون ناهيك عن معظم الملوك سواء قبل الميلاد أو بعده، وهو ما يصح كذلك في التاريخ الديني لبوذا وزرادشتية ويوحنا المعمدان ويسوع الناصري ممن انحصرت أعمارهم بين العشرينات وبدايات الثلاثينات، وما زالت آثارهم ووصاياهم حاضرة في حياة البشر حتى اليوم؛ ولكن ما ينطوي عليه مفهوم المراهقة ليس العمر البيولوجي وإنما نقص الخبرة وانعدام ثقافة التراكم الضرورية لسياسة الحاضر والمستقبل.

### زعماء شباب

الألفية الثانية شهدت تجربة جديدة في وصول حكام شباب لقيادة ثلاثة من دول قديمة نسبياً، وتتمتع بأهمية استراتيجية في الوضع العالمي والاقليمي. كانت البداية من الأردن أثر وفاة الملك حسين وتتويج ولي عهده عبد الله الثاني في فبراير ١٩٩٩ خلفاً له، وهو من مواليد (١٩٦٢). وفي يوليو من السنة نفسها جرى تتويج محمد السادس (مواليد ١٩٦٣) ملكاً على المغرب. وفيما كانت هذه التغيرات في بلدين تتبعان النظام الملكي الوراثي، جاءت التجربة الثالثة بعد عام من الثانية، أي يوليو ٢٠٠٠ في سوريا عقب وفاة رئيسها حافظ الأسد (يونيو ٢٠٠٠)، وتنصيب ولده بشار الأسد في (يوليو ٢٠٠٠) وهو من مواليد (١٩٦٥). ولم تكن تجربة الثلاثة سهلة، في ظل وجود زعامات تقليدية عريقة في المنطقة العربية، أمثال صدام في العراق (١٩٧٩-٢٠٠٣) ومبارك في مصر (١٩٨١-٢٠١١) والقذافي في ليبيا (١٩٦٩-٢٠١١) وعلى عبد الله في اليمن (١٩٧٨-٢٠١٧) (١٣).

كان من الممكن قراءة تغيرات الألفية بصورة ايجابية لو أنها استندت إلى قراءة علمية استراتيجية للراهن العربي والعالمي، والتي ترشح في صدارة معطياتها حقيقة التغير الديمغرافي لكثير من المجتمعات باتجاه زيادة مساحة الشبيبة العمرية (١٥-٢٥ عاماً)، وبالتالي وضع برامج وطنية ثقافية واقتصادية لاستيعاب حاجات وتطلعات الشبيبة، والتي جاءت اجراءات الخصخصة الأميركية والعولمة الامبريالية خطوة غير محتسبة لتدمير آخر فرصة مستقبلية لوضع الشبيبة الناهضة على أول طريق الحياة العملية. بحثنا مع الدليل القانوني (١٤).

ومن خلال التفاعل مع الشباب واقحامهم في العمل السياسي وتسئهم المناصب المتقدمة في الدولة نصنع منهم رجال يعشقون الخدمة من خلال الإبداع والكفاءة، والقيادة الشبابية لها مقدمات في النجاح منذ عهد النبي الاكرم (صلى الله عليه واله) في مكة، وهو تحت الحصار، بعث شاباً حدثاً وهو مصعب بن عمير، وعمره تقريباً عشرون عاماً، ذهب هذا إلى المدينة وهياًها النبي وإذا المدينة لم تكن طبق الظواهر الطبيعية كان الإسلام يموت في مكة والذي هياً المدينة هو هذا الشاب، فقضية مكة التي كانت عاصمة الشرك والقلعة الأخيرة للشرك في الجزيرة العربية. وكذلك عين المصطفى (ص) شاباً واحداً لإدارة مكة، عمره واحد وعشرون عاماً، وهو عتاب. إذ وُلد ضجة بين المسلمين لكن الحبيب المصطفى (ص) قال: (ولا يحتج محتج منكم لصغر سنه فإن الأفضل هو الأكبر وليس الأكبر هو الأفضل) وبقي هذا الشاب والياً على مكة إلى آخر حياة النبي (ص) وقال: لا أظنه أنكم تجدون في تاريخ الدنيا كلها نظيراً لهذا



العمل، وحتى في عالم اليوم لا أظن أن دولة من الدول فعلت مثل هذا العمل، هو (صل الله عليه واله وسلم) من عيّن شاباً عمره ثمانية عشر عاماً (يعني في منطقتنا طفلاً) لقيادة جيش إلى أخطر عدو، إلى قوة عالمية آنذاك وهي الروم، وهذا الشاب هو أسامة، فالبعض اعترضوا على هذا لكن النبي (ص) غضب لذلك فصعد المنبر وقال ما مضمونه: (ما مقالة بلغتني في تأمري أسامة، وإنه لخليق بالإمارة) هذا دليل على أنه (صل الله عليه واله وسلم) في تلك الظروف أولى الشباب هذه العناية والاهتمام. هشام بن الحكم عندما كان يأتي عند الإمام الصادق (ع) كان يقعد بجانبه وهو مازال شاباً صغيراً عمره حوالي خمسة عشر عاماً وفي المجلس الكبار والشيخوخ، ومن هذا الأمر نرى اليوم تيار الحكمة الوطني يتبنى هذه الفكرة في تقديم الشباب، وهي الخطوة الناجحة، والحل الوحيد لمشكلة التغيير لتلك الوجوه التي لم تجلب الخير للبلد، أو من أهم الحلول أن يتحول كل واحد منهم إلى مشروع، فالشباب يحتاجون إلى الاعتناء، إلى السؤال، إلى التشويق، إلى الاحترام،

الاحترام مؤثر جداً وكذلك التقدير<sup>(١٥)</sup>. فالفرد لا يحتاج فقط إلى طعام وشراب، إنما إحدى الحاجات الأساسية في علم النفس هي الحاجة إلى الاحترام؛ وقد كان رسول الله (ص) يعتمد على الشباب اهتماماً كبيراً فيوصي بهم ويسند إليهم مسؤوليات كبيرة وهذا دليل على أن الشباب لهم الدور الأساسي في مسيره الرسالة الخالدة أن أصرار الرسول الأعظم (ص) على حماية الشباب الأكفاء والاعتماد عليهم كان له الأثر البالغ في أذهان عامة المسلمين وجعل الذين كانوا يخطئون في تقييمهم لحيل الشباب يلتفتون الى جهلهم ويراجعون حساباته<sup>(١٦)</sup>.

### المطلب الثاني: مشروع القيادة للشباب العراقيين

مع اعتلاء حزب البعث سدة الحكم في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي شهدنا تخلف البلد في مجالات مختلفة حيث أن المؤشر العامل الرئيس لعضو من حزب البعث الحاكم آنذاك من أجل إدارة البلد كان يتمثل في كونه حزبياً ولولائه لصدام حسين وحتى لو كان ذلك المسؤول شخصاً بدائي المؤهلات أو فاقدها حتى، لكنه يحمل هاتين السمتين المذكورتين، كان يعتلي بهما أعلى المستويات في العراق.

والحال أن حزب البعث وبسبب خوفه من النخب، طرد معظمهم أو أعدمهم إذ وصل الحال في الأعوام التالية بالنخب في العراق إلى طريق مسدود.

استمر هذا المسار حتى عام ٢٠٠٣ للميلاد مع مجيء الحكومة الجديدة، لكن في الحكومات الجديدة أي في عام ٢٠٠٥ للميلاد وما تلتها استلمت وتولت قيادة البلد الحكم الأحزاب السياسية، تلك التي كانت خارج البلد. وبسبب الفراغ الموجود في طاقم قيادة البلد، تولى كل من الأحزاب السياسية وأقربائهم إدارة البلد بشكل رئيسي.

واجه العراق في الأعوام ما بين ٢٠٠٥ حتى ٢٠١٨ للميلاد أزمت متكررة وحادة جدا في مجالات مختلفة من أمنية سياسية اجتماعية وقومية حيث أن قادة البلد لم يستطيعوا تهيئة قادة جدد للبلد من أجل مستقبله.

**ضرورة المشروع:** على مسؤولي أي بلد ومن أجل تطور ذلك البلد أن يربوا قادة شابا قادرين على إدارة البلد في المستقبل وأن يستطيعوا تطوير بلادهم يوما بعد يوم مقارنة بالبلدان الأخرى وتماشيا مع ركب التطور العالمي.

اليوم يواجه العراق مشكلة كبيرة وهي فراغ في القوة الحاذقة والعالمية، حيث أنه حتى اليوم كان وما زال الولاء للأحزاب السياسية أو أسرة الحكم يعد أهم القيم لبلوغ قيادة البلد في شتى المجالات والحال أنه في هذا المناخ الخانق، نخب البلد إما أنهم يخرجون من البلد أو أنهم يكونون مهمشين في المجتمع العراقي. يرى خبراء علم الاجتماع في العراق اليوم ضرورة إحداث الأرضية لتعريف واستقطاب وتربية القادة للمستقبل حتى يتمكن النخب من العثور على الأرضية المناسبة والملائمة للدخول في المجتمع ولعب دور فيه. وإن لم تهيأ هذه الأرضية لتربية القادة فإنه مما لا شك فيه ولا ريب أن العراق أيضا سيواجه في المستقبل أزمة غياب القادة الحاذقين والكفؤين، وهذا يعني استمرار الدورة التقليدية لقادة البلد وسيواجه العراق في هذه الحالة تبعات سلبية لا تعد ولا تحصى.

#### الفرصة لتأسيس الأرضية المذكورة آنفا:

سنة ٢٠١٨ للميلاد كانت سنة اعتزاز للعراقيين، ففي هذه السنة استطاع العراقيون تجنب تجزئة العراق واستطاعوا دحر قوات داعش الإرهابية بشكل كامل من العراق. هذان الإنجازان العظيمان كانا مدعاة لاعتزاز وفخر أبناء العراق.

لكن غياب المشاركة الشعبية العالية في انتخابات ٢٠١٨ للميلاد كان يحمل رسالة لقادة الحكومة وهي أنكم بسبب عدم امتلاككم للمهارة في المناصب التخصصية لستم موضع ثقة الشعب العراقي. في النظرة الأولى، انعدام الثقة هذه كانت تعد تهديدا جادا لكن يمكننا وبقليل من التأمل استنتاج أمر وهو أنه مع تهيئة الأرضية من أجل تربية القادة يمكن أن يواجه ذلك من قبل الشعب والمعنيين بالأمر من العراقيين بالترحيب الواسع وإن من شأن هذا أن يهيئ فرصة مناسبة وملائمة لتعريف واستقطاب وتربية القادة والنخب من الشباب العراقيين، ومما لا شك فيه ولا ريب أنهم سيتمكنون بعد الدورات الضرورية من تهيئة أنفسهم للدخول في المجتمع السياسي والاجتماعي.

المقترح: نقترح في ظرف هذا الفراغ والفرصة الموجودة أن تؤسس مؤسسة تحمل اسم تربية القادة الشباب العراقيين، مؤمنين بأنه لا شك ولا ريب أن هذه المؤسسة من شأنها أن يكون لها إنجازات ونتائج جيدة جدا في السنوات القليلة المقبلة.

#### أهداف المشروع:

معرفة واستقطاب نخب العراق بعيدا عن أطر الأحزاب السياسية  
تصنيف النخب وفق سلم المستويات في شتى المجالات العلمية  
التدريبات الأولية والتخصصية وما فوق ذلك في غطار سمات القيادة والإدارة  
رفع المستوى العلمي والأكاديمي للشباب في إطار المنح الدراسية والفرص البحثية



رفع مستوى العلاقات العامة للنخب من الشباب العراقي بنظام البلد السيادي  
إبراز القائد الشاب بعد التدريبات اللازمة في المجتمع العلمي والسيادي بالعراق  
توفير المقدمات اللازمة لدخول القائد الشاب تشكيلات البلد المهمة  
**المحفزات الموجودة للمعنيين بالأمر:**

التعليم والتدريب المجانيين على الأصعدة الإدارية والقيادية  
العمل الجماعي بعيدا عن الأحزاب والقيم السياسية غاية بناء العراق وتطويره  
التواصل مع البناء السيادي والعلمي للبلد  
الإبراز في أوساط المجتمع السياسي والعلمية  
الحصول على الفرص البحثية والمنح الدراسية في حال النجاح في التميز  
تعريف القادة الشباب للتشكيلات الحكومية المهمة من اجل لعب دور في المجتمع  
**مستهدفو المؤسسة المتدربين:**

ومعايير اختيارهم (مقابلة - تقييم وتحري - تأييد صلاحيتهم من عدمه)

• عدد المشتركين والمقبولين بعد تطبيق الية القبول

- طلبة المدارس الثانوية
  - طلبة البكالوريا والماجستير
  - طلبة الدكتوراه
  - أساتذة الجامعات
  - علاقات المؤسسة السنادية
  - مؤسسات العراق غير الحكومية
  - الجامعات الحكومية وغير الحكومية
  - المؤسسات البحثية
  - العتبات المقدسة
  - المؤسسات التابعة للأمم المتحدة الناشطة في مجال التنمية والتطوير الفردي
  - الارتباط بوزارات البلد خصوصا التربية والتعليم والعلوم العراقيتين
- المحتوى التعليمي:**

تم إعداد معظم المحتوى التعليمي على أساس البحوث التي جرت في مجال صفات وسمات قائد قوي وكفؤ. وفي هذه الدورة يُدرّس للمتعلمين صفات القائد الكفؤ وهي عبارة عن ٣٠ صفة في إطار دورة قصيرة وأخرى طويلة على شاكلتين نظرية وأخرى تطبيقية.

دورات التعليم ستقام على شاكلتين إحدهما نظري والآخر تطبيقي في المؤسسة وفي بلدان الجوار.

المحافظات والبلدان المقررة لإقامة التعليمات النظرية والتطبيقية هي:

١. المحافظات الداخلية في العراق وهي بغداد والبصرة والسليمانية

٢. البلدان لبنان وإيران

### الإمكانيات:

١- مبنى مؤلف من ٤ أو ٥ طوابق في محافظة بغداد (التفاصيل)

سيكون الطابق الأول مخصصاً للكوفي شوب حتى يتحول لمكان لتواجد واجتماع النخب، كما أنه من المقرر أن يوضع في الحسبان مكان سيتحول إلى مسرح. (ستذكر الأسباب شفويًا).

سيكون كل من الطابقين الثاني والثالث تعليميين. (للصفوف).

سيكون الطابق الرابع إداريًا.

الطابق الخامس سيكون داراً للسينما وقاعة للمؤتمرات.

الطابق السفلي أو الطابق السادس سيخصص ليكون سكنًا.

جدير بالذكر أن المجموعة يجب أن تجهز بشكل كامل ومن بعد الموافقة الأولية سنذكر لكم قائمة للتجهيزات التي نحتاج إليها.

### معرفة النخب:

هناك أساليب مختلفة لمعرفة النخب يمكن أن نقسمها في مجالين بشكل عام هي:

١. أسلوب المعرفة في تنفيذ الأنشطة الثقافية والمهرجانات.

٢. (الأسلوب الثاني للمعرفة) هو تعريف الأفراد من قبل الأحزاب والمدارس والجامعات والمؤسسات غير الشعبية والمراد المقدسة وأمثال ذلك.

في الأسلوبين اللذين قمنا بتعريفهما، هناك اختباران أحدهما بشكل كتابي ولآخر شفوي وهما ضروريان لتأهل المتعلمين دخول الدورات التعليمية.

**الدورات التعليمية:** المحاضرين يجب ان تتوفر فيهم مواصفات القادة لكي يتمكن من صنع قاد

شباب وبذلك ممكن تقسم الدورات التعليمية إلى دورتين إحداها قصيرة الأمد والأخرى طويلة الأمد ويضاف ال ذلك المحفزات والشهادات اثناء وبعد اتمام الدورة والنجاح.

**الدورات القصيرة الأمد، هي بذاتها تقسم إلى ثلاثة أقسام كالتالي:**

### الدورة قصيرة الأمد

**المرحلة الأولى:** الدورة قصيرة الأمد تقام في محافظة بغداد. هذه الدورة تقام خلال فترة تمتد لـ ١٢ أسبوعاً متتالياً وفي أيام الجمعة والسبت. في هذه الدورة تدرس خصائص القائد من منظرين نظري وتطبيقي وفي نهاية الدورة يتم تقييم الأعضاء على يد أساتذة مرموقين في مختلف الأصعدة والمجالات. يتوقع نجاح ٧٠ بالمئة من الأعضاء في بلوغهم المرحلة الثانية من الدورة.

**المرحلة الثانية:** في المرحلة الثانية والتي تضم ما إجماليه ٧٠٪ من عدد المشاركين في المرحلتين،

سيسافر المنتخبون للبلدين إيران ولبنان حيث سيمضون ثم دوراتهم التخصصية تحت إشراف أساتذة بارزين.



فترة السفر تمتد لشهر واحد. برامج هذا السفر ستضم ثلاث مستويات تعليمية نظرية، لقاءات مع نخب البلد ومسؤولي المؤسسات البارزة وإلقاء الخطب في مراكز تعليمية وثقافية. في نهاية هذا السفر يجب على الأعضاء المشاركين فيه أن يعرضوا أفكارهم وبرامجهم من أجل إدارة البلد والتواصل مع سائر أفراد المجتمع والتأثير عليهم.

المرحلة الثالثة: في المرحلة الثالثة سيحظى ١٠٪ من الأعضاء المنتخبين من المرحلة الثانية في فرص بحثية لثلاثة أشهر في جامعات للعلوم الاجتماعية والعلاقات في كل جمهورية إيران الإسلامية وجمهورية لبنان، وسيعرضون ويقدمون أطروحاتهم النهائية حول كيفية قيادة مجتمع، على أن لا يقل هذا الطرح عن نموذج واحد أقل تقدير.

**الدورات طويلة الأمد:** في الدورات طويلة الأمد سيحضر ١٠٪ من الأعضاء اللذين يحملون شهادة الماجستير أو البكالوريا للحصول على منحة دراسية في المستوى الأعلى في كل من إيران أو لبنان. أما الدورات التي تفوق الدورات تخصصية فستقام هي الأخرى أيضا لهؤلاء الخاضعين للتدريب، وفي حال الموافقة على المخطط والمشروع، سنقدم الشروح التكميلية للمسؤولين.

في الدورات طويلة الأمد سيحظى العضو بمتابعة دراسته ودروسه في الجامعات البارزة من جهة، ومن جهة أخرى سيشعر بالأنشطة الثقافية ومن ثم سوف إدارتها والتحكم بها. كما أنه ومن جهة أخرى ثالثة أيضا وخلال هذه الفترة، سيصبح العضو إعلاميا وسيصبح في تخصصه معروفا وصاحب رأي.

**الدعم المالي:** لا رأي لنا في الوقت الراهن فيما يخص هذا الأمر لكن يمكن تقديم مقترحات مختلفة في هذا الشأن.

**النتائج:** توصل الباحث من خلال البحث ومن خلال المشاركة الحياتية مع الشباب العراقي الى ما يلي:

١. عزوف الشباب عن المشاركة السياسية، وعدم منح الشباب الأهمية داخل الأحزاب للترشح للانتخابات التشريعية والمحلية. وعدم وجود سلوك سياسي وسياسات خاصة للشباب تعكس ثقافة سياسية مختلفة لهم عن فئات المجتمع.

٢. تلعب الأمية والبطالة دورا أساسيا في إحجام الشباب عن المشاركة في الحياة السياسية حيث لا يتحقق الإشباع ومنها إيجاد فرص عمل مناسبة والزواج وبناء حياته المستقلة بما يؤثر سلبا على قيام الشباب بالأعمال التطوعية بداية وانتهاء بالمشاركة السياسية في الحياة العامة.

٣. ابتعاد الشباب عن الساحة السياسية ربما يقود إلى التشكيك بشرعية النظام السياسي القائم، وتحفز الشباب على نحو من الأنحاء إلى اللجوء إلى العنف المفرط في التعبير عن بعض حقوقهم المهذورة من جانب الأحزاب السياسية، سواء تلك التي تقود البلد أو تلك التي تعارضها.

٤. الشباب ثروة بشرية هائلة قادرة على مواجهة التحديات في الحاضر والمستقبل، وعلى تغيير وتحديث المجتمع في ظل الظروف التي نعيشها.

## المقترحات:

١. إنشاء إدارة لتنمية الموارد البشرية مهمتها الأساسية تطوير المهارات الذاتية والإدارية والقيادية لدى الشباب.
٢. توفير فرص ممكنة لقيادة الشباب وتحمل المسؤولية.
٣. على مؤسسات الدولة الاهتمام بتنمية الشباب وتدريبهم على تولى المناصب القيادية.
٤. تبادل الخبرات (محاورة الأجيال) بين الشباب والحكماء حتى تنتقل المعرفة والسلوكيات الحميدة.
٥. تأهيل صف ثاني من القيادات الشابة في الوزارات.
٦. صقل الشباب بالخبرات والتجارب.
٧. ربط وسائل الإعلام بالجامعة لتطوير القدرات القيادية لدى الشباب.
٨. الاهتمام بالتنمية المستدامة للشباب.
٩. الشباب يستطيع تبوأ المناصب وفقاً للأسس والمعايير.
١٠. الشباب يستطيع القيادة مع التزود بخبرة الكبار والمتخصصين.

## الهوامش

- (١) المنيف، إبراهيم عبد الله، (الإدارة: المفاهيم، الأسس، المهام) دار العلوم للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، جدة، ١٩٨٣، ص ١٥١، ص ١٨٦.
- (٢) فبصوص، أحمد عبد ربه "فن القيادة في الإسلام" مكتبة المنار، الزرقاء، الأردن، ١٩٩٦، ص ٣٣.
- (٣) سليمان، حنفي محمود "الإدارة: منهج شامل"، دار الجامعة المصرية، الإسكندرية، ١٩٨٠، ص ٥٦٣.
- (٤) المغربي، كامل محمد، المدخل لإدارة الأعمال: "أسس ووظائف". مكتبة عمان، عمان، الأردن ١٩٧٤-ص ٢٣٦-ص ٢٣٥.
- (٥) د. عبد الوهاب، علي محمد، "مقدمة في الإدارة" معهد الإدارة العامة، السعودية ١٩٨٢، ص ١٠٣.
- (٦) ديسلر، جاري "أساسيات الإدارة: المبادئ والتطبيقات الحديثة". دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية ١٩٩١، ص ٥٥١.
- (٧) النجار، محمد عدنان، الأسس العلمية لنظرية التنظيم والإدارة" دار الفكر، دمشق، ١٩٨٠، ص ٢٠٣.
- (٨) توفيق، جميل احمد، "إدارة الأعمال: مدخل وظيفي"، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٦، ص ٣٤٧.
- (٩) عساف، محمود، "أصول الإدارة"، دار الجامعات المصرية، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، ١٩٨٢، ص ٤١٧.
- (١٠) توفيق، جميل احمد، المصدر السابق، ص ٣٥١.
- (١١) النجار، محمد عدنان "الأسس العلمية لنظرية التنظيم والإدارة" دار الفكر، دمشق، ١٩٨٠، ص ٢١٤.
- (١٢) توفيق، جميل احمد، المصدر السابق، ص ٣٥٢.
- (١٣) سامي فريدي، الشباب والقيادة، الحوار المتمدن، ال عدد ٣٥٣٧، ٥/١١/٢٠١١. نقلاً عن موقع <http://www.ahewar.org>، تاريخ الزيارة: ٢٨/٨/٢٠١٨.
- (١٤) النجار، محمد عدنان، الأسس العلمية لنظرية التنظيم والإدارة، مصدر سابق، ص ٢٠٦.
- (١٥) الشيخ حسن الصفار، مسؤولية الشباب، دار البيان العربي، لبنان بيروت، الطبعة الثالثة، ١٩٩٢، ص ١١-١٤.
- (١٦) الدعيمي، هادي، الشباب والقيادة الناجحة، مؤسسة النور للثقافة والاعلام، ٢/٤/٢٠١٨، نقلاً عن الموقع الإلكتروني <http://www.alnoor.se>، تاريخ الزيارة: ٢٧/٨/٢٠١٨.



## قائمة المصادر

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً/ الكتب

- ١) إبراهيم الغمري، "الإدارة: دراسة نظرية وتطبيقية" دار الجامعات المصرية، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، ١٩٨٢.
- ٢) ابراهيم عبد الله المنيف، (الإدارة: المفاهيم، الأسس، المهام) دار العلوم للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، جدة، ١٩٨٣.
- ٣) أحمد عبد ربه فبصوص "فن القيادة في الإسلام" مكتبة المنار، الزرقاء، الأردن، ١٩٩٦.
- ٤) جاري ديسلر "أساسيات الإدارة: المبادئ والتطبيقات الحديثة". دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية ١٩٩١.
- ٥) جميل احمد توفيق، "إدارة الأعمال: مدخل وظيفي"، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٦.
- ٦) حنفي محمود سليمان "الإدارة: منهج شامل"، دار الجامعة المصرية، الإسكندرية، ١٩٨٠.
- ٧) الشيخ حسن الصفار، مسؤولية الشباب، دار البيان العربي، لبنان بيروت، الطبعة الثالثة، ١٩٩٢.
- ٨) د. علي محمد عبد الوهاب، "مقدمة في الإدارة" معهد الإدارة العامة، السعودية ١٩٨٢.
- ٩) كامل محمد المغربي، المدخل لإدارة الأعمال: "أسس ووظائف". مكتبة عمان، عمان، الأردن ١٩٧٤.
- ١٠) محمد عدنان النجار، "الأسس العلمية لنظرية التنظيم والإدارة" دار الفكر، دمشق، ١٩٨٠.
- ١١) ١١-محمود عساف، "أصول الإدارة"، دار الجامعات المصرية، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، ١٩٨٢.

ثالثاً/ المواقع الالكترونية

- ١) مؤسسة النور للثقافة والاعلام <http://www.alnoor.se>، تاريخ الزيارة: ٢٧/٨/٢٠١٨.
- ٢) الحوار المتمدن <http://www.ahewar.org>، تاريخ الزيارة: ٢٨/٨/٢٠١٨.