

ملخص القيادة وتنمية المجتمعات المحلية

المحاضرة الأولى

يهتم علم النفس الاجتماعي بظاهرة القيادة التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعة

علم الاجتماع يهتم بظاهرة بناء السلطة التي تتعلق بالعلاقات بين الأفراد والجماعات

مجال ديناميات الجماعة يركز على العمليات التي يمكن من خلالها التأثير على وظائف الجماعة والدافعية لدى أعضائها نحو إنجاز أدوارهم من جانب وأهداف الجماعة من جانب آخر.

القيادة حاجة اجتماعية تظهر لتحقيق وظيفة مهمة لأي جماعة، وهي **صيانة الكيان الاجتماعي للجماعة**. فهي تتصدى لقوى التفكك الكامنة في السلوك الفردي لأعضاء الجماعة.

تحقق ظاهرة القيادة الأثر المضاعف لجهود التنمية (خاصة من حيث الوقت، والجهد والتكلفة) في سياق عمليات الاتصال والتفاوض واتخاذ القرار ودعم المشاركة

يطلق على القادة المحليون الوسطاء

القيادة بشكل عام : هي عملية تفاعل يتم في سياقها المبادرة من أطراف معينة وتبادل محاولات التأثير والاستجابة بين أشخاص متميزين في قدراتهم في هذا الشأن موجهة نحو إنجاز هدف أو أهداف مشتركة.

السلطة في مفهومها الاجتماعي : هي القدرة التي يحوزها فرد أو جماعة، على التأثير في سلوك واتجاهات الآخرين

أسس بناء السلطة الفردية (6)

- 1- سلطة الإثابة
- 2- سلطة الإيجار
- 3- السلطة الشرعية
- 4- سلطة الخبرة
- 5- السلطة المرجعية
- 6- سلطة المعلومات

السلطة الشرعية

وهي التي يستمدّها الفرد من موقعه في بناء المنظمة، أو التدرّج الهرمي للسلطة في المنظمة، وعادة ما يكون هذا النوع من السلطة بإقرارها من قبل الإدارة العليا أو باستخدام مسميات أو ألقاب مثل مدير أو مشرف

سلطة الخبرة

تستند على القدرة الخاصة أو المهارة الفنية العالية أو المعرفة التي يلمّ بها الفرد

السلطة المرجعية

تقوم على أساس اجتذاب شخص لشخص آخر أو إعجاب شخص بأخر ويمكن أن تستند أيضا على الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوي

سلطة المعلومات

وتتضمّن الإمكانية أو الفرصة المتاحة للأشخاص للحصول على معلومات حول أمور أو نشاطات معينة داخل المنظمة

مكونات بناء السلطة (4)

- 1- البناء الهرمي
- 2- بناء متعدد الأفراد
- 3- بناء متعدد الجماعات
- 4- بناء حلقي أو دائري

البناء الهرمي

ويتشكل هذا البناء من فرد واحد أو عدد محدود من الأفراد في القمة، وعدد كبير من الأفراد في قاعدة الهرم. هذا الشكل يناسب المجتمعات التقليدية والمجتمعات العريقة.

بناء متعدد الأفراد

في هذا الشكل تنتهي خطوط السلطة في يد مجموعة كبيرة نسبيا من الأفراد الذين يتخذون القرارات بعد اتفاق آرائهم حولها. وهذا الشكل يناسب المناطق الحضرية غالبا.

بناء متعدد الجماعات

في هذا الشكل يوجد لكل نشاط من أنشطة المجتمع بناء سلطة منفصل ومحدد يكون الانفصال هنا راجعا لأسباب ذات بعد تاريخي، أو لأسباب تتعلق بتوجه يستبعد خلق فرص احتمال تركيز القوة والسلطة في مجموعة واحدة تحتل قمة بناء السلطة

بناء حلقي أو دائري

في هذا الشكل لا يوجد بناء قوة متماسك، كما لا يوجد تدرج في السيطرة في القطاعات المختلفة من المجتمع هذا الشكل يناسب المجتمعات العصرية.

ملاحظات على أشكال بناء السلطة

(ملاحظتين)

- 1- ليس هناك نمط أو شكل واحد من الأشكال السابقة يناسب كل المجتمعات
- 2- هناك بعض المجتمعات التي يصعب ملاحظة شكل بناء السلطة فيها بشكل مباشر ،، يتطلب الأمر في تلك الحالة استخدام العديد من المناهج وأدوات البحث للتعرف على هذا البناء

المكونات الأساسية لظاهرة القيادة (4)

- 1- موقف تفاعلي
- 2- قائد
- 3- أتباع
- 4- عملية اتصال

المحاضرة الثانية

أثبتت الدراسة التي أجراها كل من ريتشارد هوفمان و نورمان ماير (Richard Hoffman and Norman Maier) سنة 1967 بشكل واضح أنّ الفرد الذي يوضع في موقف قيادي سوف يحاول التأثير على الجماعة، وسوف تقبل الجماعة في المقابل لنفسها أن تتأثر بمحاولاته تلك.

القادة يمكن أن يكونوا رسميين أو غير رسميين.

القادة الرسميون يتميزون بأنهم أكثر وضوحا، ويصبح سلوك الجماعة أوتوماتيكيا مشيرا إلى اتجاهاتهم ومحاولاتهم في التأثير.

أما **القادة غير الرسميين** فإنهم يكتسبون السلطة عند عدم توافر القيادة الرسمية ويظهر ما يسمى بفراغ السلطة. وقد يحدث هذا عند غياب القائد أو عندما تتجاهله أو ترفضه الجماعة.

الجماعات التي لها توجه **ديمقراطي** فإنّ القادة يلعبون أدوارهم بطريقة تشجع على تنمية الصف الثاني من القيادة بين الأعضاء الآخرين في الجماعة

القادة الرسميون لهم أسماء عديدة منها:
الرئيس، والكابتن، والمدير، والعمدة، والمشرع

المدرسين والمستشارين، والمحامين، والأطباء، ورجال الشرطة يعملون أيضا كقادة في معظم الوقت.

القدرة الواضحة على التأثير في جماعة ما، تميل عادة إلى أن تتضح وتتركز في شخص واحد أو عدد قليل نسبيا من الأشخاص، أكثر من انتشارها بين كل أعضاء الجماعة ويكون ذلك كلما كانت الجماعة أقدم وأكثر استقرارا

تركيز القيادة داخل أية جماعة، يشار إليه بالبناء القيادي

ظهور القائد يتأثر بـ :

طبيعة الجماعة وتركيبها وبالواقف أو الظروف التي تمرّ بها وبالأهداف والمطالب التي تسعى لتحقيقها، كما يتأثر بأفكار الجماعة وقيمتها واتجاهاتها وأنشطتها

شروط ظهور القائد

(شطين)

- 1- مواقف أو ظروف معينة تمرّ بها الجماعة وهذه هي ركيزة النظرية الموقفية.
- 2- سمات أو صفات أو خصائص معينة تتوفر لدى فرد أو مجموعة محدودة من الأفراد، تؤهلهم للدور القيادي. وهذه هي أسس نظرية السمات

ظهور القائد يبدو مطلوبا في مواقف منها :

- توقف تقدم الجماعة نحو أهدافها
- تعرض الجماعة لعقبات وعوائق في طريقها إلى تحقيق هذه الأهداف
- تهديد أمن الجماعة وغموض خطواتها نحو هدفها

يعتبر وجود المخاطر الداخلية والخارجية داخل أي جماعة فرصة رئيسية لظهور قيادة جديدة

في دراسات سابقة أنه في 83% من الجماعات التي يخفق قادتها في أداء وظائف القيادة ظهر قائد جديد من هذه الجماعات لإنجاز هذه الوظائف وذلك بالمقارنة بحدوث ذلك في 39% من الجماعات التي أنجز فيها قادتها وظائف القيادة بفاعلية.

الفرق بين القائد وغيره من الأعضاء

هو قوّة وإلحاح بعض الرغبات لديه عن غيره وبخاصة الرغبات التي قد لا يشبعها إلا الدور القيادي وذلك مثل الرغبة في السلطة، والشهرة، والمكسب المادي.

أنماط القيادة (3)

1- النمط الديمقراطي

2- النمط الأوتوقراطي

3- النمط الفوضوي

تتحدد تلك الأنماط وفقاً للكيفية والدرجة التي يساهم فيها القادة في عملية اتخاذ القرار في أي موقف جماعي

النمط الديمقراطي : هو الشكل الأكثر مناسبة وملاءمة لعملية التنمية الاجتماعية في المجتمعات المحلية ، بسبب أن إسهام هذا القائد ينصبّ على تنشيط عملية التفاعل بين أفراد الجماعة في الموقف التفاعلي، والحفاظ على الانسياب الحرّ لعملية التفاعل بين كلّ العناصر المشتركة فيه، ثمّ مساعدة الجماعة على الاختيار الصحيح للقرار من بين البدائل المطروحة

مراحل عملية اتخاذ القرار (5)

- 1- تحديد الهدف
- 2- التشخيص
- 3- وضع الحلول البديلة
- 4- تقويم كل بديل من البدائل
- 5- اتخاذ القرار

تحديد الهدف: النتيجة المطلوب الوصول إليها
التشخيص: التعرف على الأبعاد المختلفة للموقف
وضع الحلول البديلة: وضع تصور لكل التصرفات والأفعال الممكنة
تقويم كل بديل من البدائل: تحديد مزايا وعيوب كل بديل، والمقارنة بين البدائل
اتخاذ القرار: اختيار والموافقة على تبني البديل الأنسب

جوانب زيادة فاعلية القادة والجماعات في عملية اتخاذ القرار

- 1- تشجيع نمط القيادة الديمقراطية ودعم فعاليتها وتأثيرها : وذلك باكتشاف القادة الذين يميلون لهذا النمط وصقل مهاراتهم القيادية
- 2- ضرورة مراعاة أنّ القيادة عملية جماعية وليست فردية : تتطلب وضوح البناء القيادي للجماعة بما يشمل ذلك من تحديد القادة وأنماطهم والمواقف التي يتميز كل منهم بقدرة تأثير أكبر فيها

تتطلب الأنشطة التنموية تطبيق النهج الديمقراطي

من خلال النهج الديمقراطي يمكن رفع الثقة في الذات

الاستقلالية ليست مرادفاً للانعزال أو الانفصال، إنما هي تعني مزيداً من العلاقات المتوازنة مع الآخرين

ظاهرة القيادة من خلال النهج الديمقراطي تميل لتحقيق عدة وظائف ومن أهمها:

- 1- وضع أهداف الجماعة في صورة رسالة لها
- 2- التأكيد على قيم مهمة للجماعة وإعادة خلقها
- 3- تحفيز آخرين لصالح الأهداف الجماعية
- 4- إدارة العمليات التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف الجماعية
- 5- توحيد الجهود في سياق التعددية والتنوع
- 6- خلق مناخ مناسب للثقة المتبادلة
- 7- إتاحة الفرصة للفهم والتعلم
- 8- خلق رمز لهوية الجماعة
- 9- تمثيل اهتمامات الجماعة أمام الأطراف الخارجية
- 10- تحديث وتكيف التنظيم مع العالم المتغير.

شروط ظهور القيادة:

- 1- وجود جماعة، أي فردين أو أكثر في حالة تفاعل

- 2- وجود مهمة مشتركة أو نشاط يهدف لتحقيق غاية تحقق منفعة بدرجة أو أخرى لكل أعضاء الجماعة،
- 3- مسؤولية يمكن توزيعها بين أعضاء الجماعة

الخصائص التي لا بدّ من توفّر حدّ أدنى منها لقيام فرد ما بدوره القيادي :

- 1- الحيوية الطبيعية والهيكل والقوام العام
- 2- الذكاء والفعل الموجه بناء على حكم عقلائي
- 3- التحمّس لقبول المسؤولية
- 4- القدرة على أداء المهام
- 5- التفاهم مع الأتباع واستيعاب الاحتياجات التي تخصهم
- 6- مهارة التعامل مع الآخرين
- 7- الحاجة إلى الإنجاز
- 8- القدرة على تحفيز الناس
- 9- الشجاعة في اتخاذ القرار
- 10- التمتع بثقة الآخرين
- 11- قدرة اتخاذ القرار
- 12- الثقة بالذات
- 13- الرغبة في إثبات الذات
- 14- المرونة والقدرة على التواءم والتكيف

المحاضرة الثالثة

يرى البعض في إطار **النظرة التقليدية** لوظائف الإدارة أن القيادة تمثل جزءا من مهام الإدارة

تعني **الإدارة** عملية توجيه الأشخاص (الجوانب الإنسانية)، والبيئة (الجوانب الفنية والتنظيمية ... الخ) بغية الوصول إلى نتائج أكثر فعالية في مواقف العمل أو الإنتاج الصناعي أو غيرها، في حين تقتصر القيادة على عملية توجيه الأشخاص باتباع أساليب معينة لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة.

وظائف المدير :

التخطيط، والتنظيم والاتصال والسيطرة على الأفراد ومتابعة أداء المهام وتوظيف التكنولوجيا، وإدارة رأس المال

وظائف القائد :

يؤدي بعض هذه الوظائف مما يتصل بالجوانب الإنسانية ويدخل فيها التنسيق بني الأفراد وتوجيههم وحثهم على بذل الجهد وتنشيط دافعيتهم لإنجاز المهام.

الإدارة أعمّ ، والقيادة من وظائف الإدارة.

قابلية نقل القيادة

تعني أنّه يوجد نزوع للأفراد الذين يلعبون الأدوار القيادية في موقف ما أن يلعبوها أيضا في المواقف الأخرى

تستهدف برامج ومشروعات التنمية المحلية إحداث تغييرات قد تكون **بنائية و/أو وظيفية** في مسار الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المحلي

يتطلب تعظيم الاستفادة من ظاهرة القيادة في التنمية المحلية البحث عن البناء القيادي في السياق المحلي وتفعيله في كل مجالات النشاط التنموي على أساس وظيفي

يتأثر نجاح القائمين على قيادة جماعة ما بقدرتهم علي وضع تقديرات للصعوبات المحتملة في كل موقف يتعلق بإدارة النشاط وتوجيه الفعل الجماعي نحو هدف معين

المجتمع الريفي أكثر احتياجا للتغيير

النظرة لعملية القيادة ينبغي أن تكون مرحلية بمعنى تجزئة الدور والأهداف إلى أجزاء متتابعة ومرحلية

حتى لا يقع القائد في خطأ الاندماج الكامل في حياة المجتمع والانصياع الكامل لنظامه ينبغي إبعاده عن المجتمع الذي يعمل فيه بين فترة وأخرى يحقق ذلك الحفاظ على موضوعيته ودعم نظراته النقدية للأمور في مجتمع العمل

المحاضرة الرابعة

القيادة الموزعة هي التي لا تتركز في شخص واحد. ومنشأ هذه المدرسة الفكرية هو علوم الاجتماع، وعلم النفس، والسياسة وليس علم الإدارة وتتنظر هذه المدرسة إلى القيادة كعملية تنتشر داخل المنظمة أكثر من كونها تتركز فقط في القائد المعين رسمياً. وطبقاً لهذه المدرسة فإن التركيز ينتقل من تطوير القادة إلى تنمية وتطوير منظمات قائدة تتميز بالمسئولية الجمعية عن القيادة.

نظريات الرجل العظيم

تتأسس هذه النظريات على الاعتقاد بأن القادة هم أشخاص استثنائيون، يولدون ولديهم صفات فطرية

كان استخدام مصطلح الرجل مقصوداً حتى أواخر القرن العشرين على أساس أن القيادة كان ينظر إليها باعتبارها مفهوماً عسكرياً غربياً وخصوصاً بالذكور

وأدى ذلك إلى نشوء النظرية التالية الخاصة بالسمات

النظريات السلوكية

تركز هذه النظريات على ما يقوم به القادة فعلاً، وليس على الخصائص التي يتصفون بها

القيادة الموقفية

تتحدد القيادة وفقاً لهذه النظرية بالموقف الذي تمارس فيه

نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة

هذه النظرية تعديل للقيادة الموقفية وتركز على تحديد العوامل الموقفية التي يمكن أن تؤثر أو تعتبر الأفضل أو الأنسب، لأسلوب قيادي يتناسب مع ظروف محددة

النظرية التبادلية

تركز على أهمية العلاقة بين القائد والأتباع

النظرية التحولية أو الانتقالية

المفهوم المركزي في هذه النظرية هو التغيير ودور القيادة في تكوين رؤية وتنفيذ الانتقال أو التحول للأداء المنظمي

المحاضرة الخامسة

نظرية الرجل العظيم أو نظرية السمات

تنصب هذه النظريات على السؤال المحدد: ما هو القائد؟ أو كيف يكون القائد؟

وعندما تقدم **نظرية السمات** تعريفاً للقائد فإنها تبدأ بكلمة " **القائد**" ثم تذكر قائمة من **الصفات** مثل:

- خادم
- كاريزمي
- على خلق
- يأخذ زمام المبادرة
- يظهر التميز
- ذو توجه نحو الهدف
- ملهم ، متصل جيد
- يحترم ذاته بطريقة إيجابية
- يمكن الآخرين

مشكلة **هذه النظريات** دائماً في تحديد الخصائص التي تميز القادة عن الأشخاص الذين يتصفون بنفس الخصائص ولكنهم غير قادة.

نظريات الإدارة (الإشراف)

تركز هذه النظرية على السؤال: كيف يتمكن القادة من جعل الناس يفعلون ما يرغبونه (ما يرغبه القادة؟).

وتهتم هذه النظريات بصفة أساسية **بالأداء التنظيمي** أو **أداء الجماعة**.

نظريات العلاقة

وتجيب هذه النظريات على ذلك السؤال من خلال تعريف القيادة كعلاقة بين الناس الذين يشتركون معاً في الرغبات والحاجات ويكافحون من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

نظريات القيادة كعملية

وتعرف القيادة كعملية تفاعل ديناميكي بين الناس الذين يتباينون في أخلاقياتهم والذين ينظمون أنفسهم ويتوحدون من أجل حل مشاكل اجتماعية محددة أو من أجل إحداث تغيير اجتماعي تطوري وعمّ.

هذه العملية (**القيادة كعملية**) تفهم على أنها مبدّدة ولا يمكن التحكم فيها بواسطة القائد. وفي هذه النظريات يكون القائد رمزاً لما يرغبه كل شخص أكثر من كونه منتجاً لنواتج أو مخرجات معينة.

النظريات السلوكية

تحاول سدّ الكثير من الثغرات في نظريات السمات من خلال التركيز على ما يقوم به القادة فعلاً أكثر من التركيز على الصفات أو الخصائص التي يتمتعون بها

وأغلب النظريات السلوكية مثل (نظرية المديرين x والمديرين y ، ونظرية الشبكة الإدارية) تحاول الإجابة على السؤال:

- ما هي الأساليب المختلفة للقيادة؟
- وما هي درجة فعالية هذه الأساليب؟

نظريات القيادة بالمشاركة

هذه النظريات توصي بأساليب القيادة التي تشرك الناس الآخرين في عملية القيادة، وهي تقترح، رغم ذلك، بأن القائد يحتفظ بالحق في منح أو منع أي شخص تابع أن يكون له دور في عملية القيادة.

نظريات القيادة الموقفية

ترى هذه النظرية أن القيادة تتحدّد بالموقف الذي تُمارس من خلاله وهي تقترح أن هناك احتمالاً لوجود أساليب مختلفة للقيادة تتطلبها المستويات المختلفة في نفس المنظمة.

نظريات القيادة المشروطة

تعمل على تنقيح النموذج الموقفي من خلال التركيز على تحديد المتغيرات الموقفية التي تحدّد الأسلوب الأكثر مناسبة للقيادة والذي يناسب ظروف محددة.

خصائص القادة الناجحين :

- التوافق مع المواقف
- التنبه للبيئة الاجتماعية
- الطموح والتوجّه نحو الإنجاز
- الإصرار والتوكيد
- التعاون
- الحزم
- يُعتمد عليه / جدير بالثقة
- السيادة
- الطاقة والنشاط العالي
- المثابرة
- الثقة بالنفس
- التسامح مع الضغوط
- الرغبة في تحمل المسؤولية

مهارات القادة الناجحين

- الذكاء
- مهارة تطوير المفاهيم
- الإبداع/ الابتكار
- الدبلوماسية واللباقة
- الطلاقة اللفظية
- المعرفة بمهمة الجماعة
- التنظيم (القدرة الإدارية)
- الاستمالة/ الإقناع
- المهارة الاجتماعية

توصل "ماكيل" و"لومباردو" (1983) في دراستهما لكل من القائد الناجح والقائد الفاشل، إلى أربع سمات أساسية ينجح بها القادة، أو يفشلون في أن يكونوا قادة وهي:

- 1- الثبات الانفعالي، (الهدوء ورباطة الجأش وتشمل): الهدوء، والثقة بالنفس، وإمكانية التنبؤ أو توقع سلوكه خاصة عندما يكون تحت ضغط.
- 2- الاعتراف بالخطأ: وتشمل الإقرار بالأخطاء أكثر من بذل الجهد لتغطية هذه الأخطاء.
- 3- مهارات شخصية جيدة: وتشمل القدرة على الاتصال بالآخرين وحثهم دون اللجوء لأساليب قهرية أو سلبية.
- 4- قدرات عقلية وفكرية واسعة: وتشمل القدرة على فهم مجالات كثيرة ومتعددة، أكثر من التخصص أو ضيق مجال الخبرة أو ضيق الأفق.

المحاضرة السادسة

يُعرّف **المجتمع** بأنه "الإطار العام الذي يحدّد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد الذين يعيشون داخل نطاقه في هيئة وحدات أو جماعات".

قوام المجتمع هو ذلك النسج للعلاقات الاجتماعية التي تتواجد فيما بين وضمن المجموعات الاجتماعية.

المعرفة الاجتماعية العلمية هي الإطار العام الذي يتحرّك فيه المتدخّل الاجتماعي في تعامله مع الجمهور.

المجتمع المحلي: مجموعة من الأفراد يعيشون في منطقة جغرافية محددة ويتفاعلون مع بعضهم أكثر مما يتفاعلون مع غيرهم

المجتمعات محلية متعدّدة ومتباينة من حيث شروط وجودها (الجغرافيا) كما من حيث نتائج تفاعل أفرادها ومجموعاتها مع الشروط المادية تلك أي التاريخ والثقافة.

شروط يجب أن تتوفر في المجتمع المحلي :

- 1- المكان المحدّد النطاق والمعال
- 2- الاشتراك الفعلي في جميع وجوه النشاط الجمعي باعتبارها أطر وإنتاجات تفاعل الأفراد والمجموعات.
- 3- يجب أن يكون للمجتمع المحلي تكوين مميز يتمثل في قواعد منظمة لسلوك أفراده وللعلاقة المتبادلة فيما بينهم
- 4- الشعور المشترك والولاء للمجتمع المحلي من قبل أعضائه أي أنّ أعضاء المجتمع المحلي يجب أن يشعروا بانتمائهم إليه وبأنهم جزء من كيانه.
- 5- علاقات الفرد الاجتماعية أو معظمها تحصل داخل المجتمع المحلي.

يضاف الى ما سبق **المجتمعات المحلية** لا تكون **مستكفية** بذاتها بل إن ما يميزها عن المجتمعات البدائية والمجتمعات الفلاحية والمجتمعات التقليدية هو أنها في **تواصل دائم مع المجتمع الشامل الذي تنتمي له.**

بالنسبة إلى كثير من علماء الاجتماع تكون كلمة **جماعة** مرادفة **للتنظيم الاجتماعي** أو على الأقل لكل التنظيمات الاجتماعية الأصغر حجماً من المجتمع الأكبر.

يشير مصطلح **المجتمع المحلي** إلى أسماء مختلفة كالقرية أو العزبة أو الضيعة أو البلدة أو المدينة

التعاريف السوسولوجية للمجتمع المحلي (4)

- مجموعة من الأشخاص ويمثل العنصر الديموغرافي أو السكاني.

- منطقة جغرافية، وتمثل العنصر المكاني.
- تفاعل اجتماعي ، ويمثل العنصر السوسولوجي أو الاجتماعي.
- روابط مشتركة ويمثل العنصر السيكولوجي الثقافي، كالعادات والتقاليد والقيم والعقائد والأمانى والأهداف.

أنواع المجتمعات المحلية الريفية

تصنيف المجتمعات المحلية الريفية وفقاً لنظام الإقامة من أشهر التصنيفات وأكثرها شيوعاً

من حيث نظام الإقامة في المناطق حول العالم يوجد نظامان رئيسيان وهما

- نظام الإقامة في قرى عادية.
- نظام الإقامة في مزارع متناثرة.

ويتفرع منها نظامان آخران وهما:

- نظام القرية الخطية
- نظام القرية عبر الطريق

تعريف الجماعة: تنظيم اجتماعي يكون أعضاؤه معروفين ومحددين من قبل بعضهم بعضاً بشكل شخصي.

تضم الجماعة ظواهر متعددة كرابطة الصداقة وجماعة العمل، الجيران، الفريق الرياضي

ينتج التماسك والانتظام الداخلي عن الروابط الشخصية التي تربط بين أعضاء الجماعة عادة.

الجماعة بيئة خصبة لتوفير القوى الكامنة

أنواع الجماعات

المجموعة الأولية عبارة عن مجموعة أشخاص يتعاملون مع بعضهم من أجل التوصل إلى هدف المجموعة
تمتاز الجماعات الأولية بالصفات التالية:

- 1- صغر الحجم
- 2- طابع العلاقات الاجتماعية هو الطابع التقليدي
- 3- طبيعة الاتصالات مباشرة
- 4- أغلب أعضاء المجموعة الأولية يعرفون بعضهم البعض
- 5- يتواجد الأعضاء مع بعضهم داخل الجماعات الأولية لفترة طويلة.
- 6- الأدوار التي يؤديها الأفراد عادة ما تكون عامة
- 7- قلة الروتين وقلة أسلوب التعامل الرسمي
- 8- القرارات التي تتخذ تكون مبنية على الأسلوب التقليدي
- 9- أهداف المجموعة تظهر تلقائياً

الجماعات الثانوية: هي التراكيب الاجتماعية التي تسعى لتحقيق أهدافها المتخصصة عادة عن طريق علاقات اجتماعية ثانوية

تبنى الجماعات الثانوية قراراتها على الأسلوب العلمي تتخذ صفات معاكسة للصفات في الجماعات الأولية.

الجماعات النظامية: عبارة عن الجماعات التي عادة ما يكون لها اسم أو عنوان ومقرّ للعمل ووقت يلتقي فيه الأعضاء وجميعها محدد بنظام للمجموعة.

أما المجموعة اللانظامية فهي المجموعة التي ينقصها معظم أو كل المقومات أو عناصر المجموعة النظامية.

الجماعات الداخلية: هي تلك التنظيمات سواء كانت أولية أو ثانوية

أما **الجماعات الخارجية** : فهي التنظيمات التي لا يكون شعورنا تجاهها كالشعور السابق.

شعورنا تجاه الجماعات الخارجية هو اللامبالاة، التنافس، التجنب أو التصادم في بعض الأحيان.

كون المجموعة داخلية أو خارجية لفرد أو مجموعة أخرى مسألة نسبية

الجماعات الدائمة : هي تلك الجماعات التي تبقى العلاقات الاجتماعية قائمة بين أفرادها بصورة دائمة كالعائلة
الجماعات المؤقتة : هي تلك التي تنتهي العلاقات بينها وبالتالي المجموعة بمجرد التوصل إلى هدفها
كالمستمعين أو الجماهرة (الزمرة) أو الدهماء

الجماعات الريفية : هي تلك الجماعات التي يكون طابع العلاقات الاجتماعية فيها أولياً لا رسمياً (ريفياً)
الجماعات الحضرية : هي تلك التي تمتاز بالتخصّص وتعقد العلاقات والرسميات إضافة إلى العلاقات غير
المباشرة التي تحكم المؤسسات جزءاً كبيراً منها.

الجماعات الطوعية : هي تلك الجماعات التي ينتسب إليها الأعضاء تلقائياً أو اختيارياً وبدافع ذاتي أو شخصي
تتواجد هذه الجماعات في العمل الإرشادي كالمنتميات إلى مراكز تكوين المرأة الريفية والمنتمين إلى نوادي
الصيد.

الجماعات الإجبارية فهي تلك الجماعات التي تكون عضوية الفرد بها إجبارية شاء أم أبى، كانتساب الشخص أو
وجوده في العائلة.

الموارد التنموية : هي كلّ المقومات المتوفرة في المجتمع وتتمثل في فرص يمكن استغلالها لإحداث التنمية
بذلك المجتمع

تقسّم الموارد التنموية إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

- 1- الموارد البشرية (البشر وما يملكونه من موارد)
- 2- الموارد الطبيعية (الأرض وما بداخلها)
- 3- الموارد المجتمعية (كل العوامل والأطر التي تحكم العلاقة بين الناس وبعضهم وتحكم علاقتهم بالموارد
الأخرى وكيفية التعامل معها)

بعض الأنماط من المناهج التنموية

التنمية الفوقية : التي تخطط لها الهيئات والبرامج التنموية من خارج المجتمع المحلي ويتم تنفيذها دون مشاركة
المجتمعات المستهدفة، وهذا النوع من التنمية لا تتوفر فيه صفة الاستدامة وغالباً ما ينهار بمجرد انقطاع الدعم
والمساعدة المقدّمة من الجهات خارج المجتمع المعين

التنمية القاعدية : هي التنمية التي تخطط لها المجتمعات المحلية وتنفذها وتديرها بمجهوداتها الذاتية ويمكن أن تكون
بمساعدة الجهات الأخرى، وهذا النوع من التنمية هو الذي يملك فرصاً أكبر للنجاح والاستمرارية.

منهجية التمكين هي إعداد خطط نابعة من الاحتياجات الفعلية وترسيخ منهج التنمية القاعدية

تمكن منهجية التمكين أفراد المجتمع المحلي من قوّة ماديّة ومعنويّة