

## المحاضرة 1

س1 - يهتم علم النفس الاجتماعي بظاهرة.....

- ١ - الرئاسة التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعه
- ٢ - القيادة التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعه
- ٣ - السلطه التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعه
- ٤ - جميع ماسبق

س2 - يهتم علم الاجتماع بظاهرة.....

- ١ - القيادة التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعه
- ٢ - بناء السلطه التي تتعلق بالعلاقات بين الافراد والجماعات
- ٣ - جميع ماسبق
- ٤ - لاشي مماذكر

س3 - المستوى الذي يتم فيه عمليه التفاعل الاجتماعي بين الافراد والجماعات في علم الاجتماع

- ١ - المجتمع المحلي
- ٢ - المجتمع العام
- ٣ - المجتمع المحلي والعام
- ٤ - لاشي مماذكر

س4- تهتم بالقياده مجالات اخرى لها تطبيقات عمليه مثل :

- ١ - مجال ديناميات الجماعه
- ٢ - علم الاجتماع التنظيمي
- ٣ - علم السياسيه
- ٤ - جميع ماسبق

س5- تركّز على العمليات التي يمكن من خلالها التأثير على وظائف الجماعة؟؟

١ - مجال ديناميات الجماعة

٢ - علم الاجتماع التنظيمي

٣ - جميع ماسبق

٤ - لاشي مما سبق

س6- تركّز ديناميات الجماعة على .....

١ - العمليات

٢ - الدافعيه

٣ - الاهداف للجماعه

٤ - جميع ما ذكر

س7- علم السياسيه تركّز في ظاهرة القيادة على

١ - الكيفيه

٢ - العمليه

٣ - جميع ماسبق

٤ - لاشي مما سبق

س8- تكون علاقته وثيقه بين السياسيه وعلم الاجتماع عندما

١ - عندما يتمّ تحليل ظاهرة القيادة على مستوى المجتمع المحلي

٢ - عندما يتمّ تحليل ظاهرة القيادة على مستوى المجتمع الريفي

٣ - عندما يتمّ تحليل ظاهرة القيادة على مستوى المجتمع الحضري

٤ - عندما يتمّ تحليل ظاهرة القيادة على مستوى المجتمع العالمي

س9- القباذه .....تظهر لتحقيق وظيفيه مهمه لاي جماعه

١ - حاجه اجتماعيه

٢ - حاجه اقتصاديه

٣ - حاجه تربويه

٤ - حاجه سياسيه

س10- هي صيانة الكيان الاجتماعي للجماعة. فهي تصدّى لقوى التفكك الكامنة في السلوك الفردي لأعضاء الجماعة

١ - القيادة

٢ - التبعية

٣ - السلطه

٤ - الرئاسة

س11- متى تنشأ ظاهرة القيادة

١ - عندما تقابل محاولات فرد أو أكثر من أعضاء الجماعة للتأثير في سلوك باقي أعضائها

٢ - عندما تقابل محاولات فرد أو أكثر من أعضاء الجماعة بالرفض لسلوك باقي أعضائها

٣ - عندما تقابل محاولات فرد أو أكثر من أعضاء الجماعة للتأثير أو الرفض في سلوك باقي أعضائه

س12- التأثير يكون على اعضاء الجماعه

١ - بالاستجابته أي قبول التبعية

٢ - بالقبول والرفض

٣ - بالاجبار او الاختيار

٤ - بالرفض فقط

س13- تحقق ظاهر القيادة الاثر المضاعف لجهود التنميه من حيث

١ - الوقت

٢ - الجهد

٣ - التكاليفه

٤ - جميع ماسبق

س14- تكون ظاهر القيادة لجهود التنمية في سياق .

١ -الاتصال والتفاوض

٢ -اتخاذ القرار

٣ -دعم المشاركة

٤ -جميع ماسبق

س15- يتم الوصول الى جميف الافراد او الجماعه عبر

١ -الوسطاء

٢ -القاده المحليون

٣ -جميع ماسبق

٤ -لاشي مما سبق

٥ -

س16- ماهو مفهوم القيادة؟؟؟؟

١ -بأنها 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.

٢ -بأنها العملية التي يحاول فيها فرد أو أكثر التأثير في وتوجيه سلوك باقي أفراد الجماعة نحو فعل اجتماعي معين

يترتب عليه تحقيق إشباعات لحاجات جماعية أو فردية.

٣ -جميعها صحيحة

س17- هي تلك القدرة التي يحوزها فرد أو جماعة، على التأثير في سلوك واتجاهات الآخرين

١ -السلطة

٢ -القائد

٣ -الخبره

٤ -المرجعيه

س18- من اسس باء السلطه لتحديد قوة الفرد

١ -سلطه الاتابه

٢ - سلطة الإلزام (القدرة علي القهر والإلزام

٣ - السلطة الشرعية

٤ - سلطة الخبرة

٥ - السلطة المرجعية

٦ - سلطة المعلومات

٧ - جميع ما سبق

س19- وتستند هذه السلطة على التحكّم في مكافأة الآخرين، واستخدام هذه المكافآت (مثل الترقية والزيادة في الراتب)

١ - سلطه الاثابه

٢ - سلطة الإلزام (القدرة علي القهر والإلزام

٣ - السلطة الشرعية

٤ - سلطة الخبرة

س20- تستمد من القدرة على توقيع العقاب على الآخرين (مثل اللوم، وتخفيض الدرجة، وإنهاء الخدمة) لعدم الامتثال لتوجيهات وطلبات الرئيس.

١ - سلطه الاثابه

٢ - سلطة الإلزام (القدرة علي القهر والإلزام

٣ - السلطة الشرعية

٤ - سلطة الخبرة

س21- وهي التي يستمدّها الفرد من موقعه في بناء المنظمة، أو التدرج الهرمي للسلطة في المنظمة، وعادة ما يكون هذا النوع من السلطة بإقرارها من قبل الإدارة العليا أو باستخدام مستميات أو ألقاب مثل مدير أو مشرف.

١ - سلطه الاثابه

٢ - سلطة الإلزام (القدرة علي القهر والإلزام

٣ - السلطة الشرعية

٤ - سلطة الخبرة

س22- تستند على القدرة الخاصة أو المهارة الفنية العالية أو المعرفة التي يلمّ بها الفرد

١ -سلطه الاثابه

٢ -سلطة الإجبار (القدرة علي القهر والإلزام

٣ -السلطة الشرعية

٤ -سلطة الخبرة

س23- تقوم على أساس اجتذاب شخص لشخص آخر أو إعجاب شخص بآخر، فقد يكون المدير محبوبا لتمتعته بصفات أو سمات معينة تجتذب الأتباع نحوه

١ -السلطة الشرعية

٢ -سلطة الخبرة

٣ -السلطة المرجعية

٤ -سلطة المعلومات

س24- تستند السلطه المرجعيه على

١ -على الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوي

٢ -عدم الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوي

٣ -على الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر ضعيف

٤ -عدم على الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوي

س25- تتضمن الإمكانية أو الفرصة المتاحة للأشخاص للحصول على معلومات حول أمور أو نشاطات معينة داخل المنظمة

١ -السلطة الشرعية

٢ -سلطة الخبرة

٣ -السلطة المرجعية

٤ -سلطة المعلومات

س 26- ماهي الانماط المختلفه لبناء السلطه؟؟

- ١ - البناء الهرمي
- ٢ - بناء متعدّد الأفراد
- ٣ - بناء متعدّد الجماعات
- ٤ - بناء حلقي أو دائري
- ٥ - جميع ماسبق

س 27- هذا البناء من فرد واحد أو عدد محدود من الأفراد في القمة، وعدد كبير من الأفراد في قاعدة الهرم

- ١ - البناء الهرمي
- ٢ - بناء متعدّد الأفراد
- ٣ - بناء متعدّد الجماعات
- ٤ - بناء حلقي أو دائري

س 28- هذا الشكل من البناء تنتهي خطوط السلطة في يد مجموعة كبيرة نسبيا من الأفراد الذين يتخذون القرارات

بعد اتفاق آرائهم حولها

- ١ - البناء الهرمي
- ٦ - بناء متعدّد الأفراد
- ٧ - بناء متعدّد الجماعات
- ٨ - بناء حلقي أو دائري

س 29- هذا الشكل يوجد لكلّ نشاط من أنشطة المجتمع بناء سلطة منفصل ومحدّد، ويغلب أن يكون الانفصال

هنا راجعا لأسباب ذات بعد تاريخي

- ١ - البناء الهرمي
- ٢ - بناء متعدّد الأفراد

٣ - بناء متعدّد الجماعات

٤ - بناء حلقي أو دائري

س30 - هذا الشكل لا يوجد بناء قوة متماسك، كما لا يوجد تدرج في السيطرة في القطاعات المختلفة من المجتمع

١ - البناء الهرمي

٢ - بناء متعدّد الأفراد

٣ - بناء متعدّد الجماعات

٤ - بناء حلقي أو دائري

س31- ليس هناك نمط أو شكل واحد من الأشكال السابقة يناسب كل المجتمعات

١ - العبارة خطأ

٢ - العبارة صحيح

س32- هناك بعض المجتمعات التي يصعب ملاحظة شكل بناء السلطة فيها بشكل مباشر

١ - العبارة خطأ

٢ - العبارة صحيح

س33- من المكونات والعناصر الاساسيه لظاهرة القيادة

١ - موقف تفاعلي

٢ - قائد

٣ - اتباع

٤ - عملية اتصال

٥ - جميع ماسبق

المحاضر 2



س1- تمنح شاغلها قدره كبيره على التأثير اكثر ممايفعل موقع او مكانه لاشخص اخر

١ -مكانه القائد الرسمي

٢ -مكانه القائد غير الرسمي

٣ -1 و2

٤ -الاعضاء

س2- أثبتت الدراسة التي أجراها كل من **Richard Hoffman and Norman Maier** سنة 1967 بشكل واضح أنّ.....

١ -الفرد الذي يوضع في موقف قيادي سوف يحاول التأثير على الجماعة، وسوف تقبل الجماعة في المقابل

لنفسها أن تتأثر بمحاولاته تلك

٢ -الجماعه الذي يوضع في موقف قيادي سوف يحاول التأثير على الجماعة، وسوف تقبل الجماعة في المقابل

لنفسها أن تتأثر بمحاولاته تلك

٣ -الفرد الذي يوضع في موقف غير قيادي سوف يحاول التأثير على الجماعة، وسوف تقبل الجماعة في المقابل

لنفسها أن تتأثر بمحاولاته تلك

٤ -الفرد الذي يوضع في موقف قيادي لن يحاول التأثير على الجماعة، ولن تقبل الجماعة في المقابل لنفسها أن

تتأثر بمحاولاته تلك

س2- القادة يمكن ان يكونوا

١ -رسميين

٢ -غير رسميين

٣ -1 و2

٤ -رسميين فقط

س3- ميزة القاده الرسميين عن غير الرسميين .....

١ -اكثر وضوحا

٢ - يصبح سلوك الجماعة أوتوماتيكيا

٣ - لاشي مما ذكر

٤ - 1 و 2

س4- يظهر مايسمى بـ ..... عندما يكتسب القاده غير الرسميين السلطه بدل الرسميين

١ - بفراغ السلطه

٢ - لا يحصل شي

٣ - التأثير

٤ - القيادة

س5- يحصل فراغ السلطه عند.....

١ - عند غياب القائد

٢ - أو عندما تتجاهله

٣ - أو ترفضه الجماعة.

٤ - جميع ما ذكر

س5- وفي الجماعات التي لها توجه ديمقراطي فإنّ القادة يلعبون أدوارهم بطريقة تشجع على تنمية

١ - الصف الاول

٢ - الصف الثاني

٣ - الصف الثالث

٤ - الصف الرابع

س6- القاده الرسميون لهم اسماء عديده منها

١ - الرئيس

٢ - الكابتن

٣ - العمده

٤ - المدير

٥ - جميع ما سبق

س6- هؤلاء يمكن ان يعملوك قاده في معظم الوقت

- ١ - المدرسين
- ٢ - والمستشارين،
- ٣ - والمحامين،
- ٤ - والأطباء،
- ٥ - ورجال الشرطة
- ٦ - جميع ماسبق

س7- يكون ظهور القياده في الجماعه حقيقي كلما كانت الجماعه.... وهو ما يشير اليه بالبناء القيادي

- ١ - اقدم
- ٢ - أكثر استقرار
- ٣ - او ب
- ٤ - اقل استقرار

س8- العوامل التي تتاثر بظهور القياده؟؟

- ١ - بطبيعة الجماعة وتركيبها وبالمواقف
- ٢ - الظروف التي نقرّ بها
- ٣ - بالأهداف والمطالب التي تسعى لتحقيقها،
- ٤ - بأفكار الجماعة وقيمها واتجاهاتها وأنشطتها.
- ٥ - جميع ماسبق

س9- هناك شرطين ضروريين لظهور القائد هي

- ١ - مواقف أو ظروف معينة تمرّ بها الجماعة وهذه هي ركيزة النظرية الموقفية.
- ٢ - الاهداف التي ترتبط بها
- ٣ - سمات أو صفات أو خصائص معينة وهذه هي اساس نظرية السمات
- ٤ - 1 و3

س10- سمات أو صفات أو خصائص معينة توهمهم للدور القيادي وهي اسس:

١ - نظرية السمات

٢ - النظرية الموقفية

٣ - 1 و2

٤ - لاشي مما ذكر

س11- مواقف أو ظروف معينة تمرّ بها الجماعة وهذه هي ركيزه :

١ - نظرية السمات

٢ - النظرية الموقفية

٣ - 1 و2

٤ - لاشي مما ذكر

س12- ظهور القائد يبدو مطلوباً عندما .....

١ - يتوقف فيها تقدم الجماعة نحو أهدافها

٢ - تعترضها عقبات أو عوائق في طريقها إلى تحقيق هذه الأهداف

٣ - عندما تهدد أمن الجماعة مخاوف معينة أو يلفها غموض

٤ - جميع ما سبق

س13- يعتبر فرصة رئيسيه لظهور قياده جديدة؟؟

١ - وجود المخاطر الداخلية والخارجية داخل أي جماعة

٢ - عدم وجود المخاطر الداخلية والخارجية داخل أي جماعة

٣ - وجود المخاطر الداخلية داخل أي جماعة

٤ - وجود المخاطر الخارجية داخل أي جماعة

س14- قد أوضحت دراسات سابقة أنه في ..... من الجماعات التي يخفق قادتها في أداء وظائف القيادة، ظهر

قائد جديد من هذه الجماعات لإنجاز هذه الوظائف

١ - 83%

٢ - 39%

٣ - 50%

٤ - 40%

س15- في الدراسات قارنة بين الجماعات الي اخفقت مقابل الجماعات التي انجزت فيها قاداتها بنسبه ....

١ - 39%

٢ - 44%

٣ - 50%

٤ - 43%

س16- الفرق بين القائد وغيره من الاعضاء هو :

١ - قوة والحاح بعض الرغبات لديه عن غيره

٢ - ضعف الرغبات عنده عن غيره

٣ - لافرق بينهم

٤ - 1 و 2

س17- ماهي انماط وانواع القيادة

١ - الديمقراطية

٢ - الاتوقراطي

٣ - الفوضوي او المتسبب

٤ - جميع ماسبق

س18- تتحدد انماط القيادة وفقا لـ

١ - الكيفيه

٢ - الدرجه

٣ - 1 و 2

٤ - النوع

س19- النمط الاكثر مناسب وملاءمة لعمليه التنمية الاجتماعيه

١ - الديمقراطي

٢ - الاتوقراطي

٣ - الفوضوي او المتسبب

٤ - جميع ماسبق

س20- هذا النمط يساعد الجماعة في المجتمع المحلي على تنمية قدرات أفرادها في مواجهة المواقف المختلفة

١ - الديمقراطي

٢ - الاتوقراطي

٣ - الفوضوي او المتسبب

٤ - جميع ماسبق

س21- هذا النمط يساعد على زيادة مهاراتهم في كافة مراحل عملية اتخاذ القرار

١ - الديمقراطي

٢ - الاتوقراطي

٣ - الفوضوي او المتسبب

٤ - جميع ماسبق

س22- مراحل عمليه اتخاذ القرار هي ....

١ - تحديد الهدف

٢ - التشخيص

٣ - وضع الحلول البديله

٤ - تقويم كل بديل من البدائل

٥ - اتخاذ القرار

٦ - جميع ماسبق

س23- يعتبر من القرار أي النتيجة المطلوب الوصول إليها والتي تحتاج اتخاذ قرار ما

١ - تحديد الهدف

٢ - التشخيص

٣ - وضع الحلول البديله

٤ - تقويم كل بديل من البدائل

س24- يكون بالتعرف على الأبعاد المختلفة للموقف الذي يمثل مشكلة جماعية وما يتطلبه ذلك من جمع بيانات متعلقة بالموقف وتنظيمها وربطها ببعضها البعض بشكل ذي معنى ودلالة.

١ - تحديد الهدف

٢ - التشخيص

٣ - وضع الحلول البديله

٤ - تقويم كل بديل من البدائل

س25- يكون بوضع تصور لكل التصرفات والأفعال الممكنة التي تتسم بالإبداع والجدة - في ظل القواعد والأسس السائدة - لحل المشكلة

١ - تحديد الهدف

٢ - التشخيص

٣ - وضع الحلول البديله

٤ - تقويم كل بديل من البدائل

س26- تحديد مزايا وعيوب كل بديل، والمقارنة بينهما في ضوء تحقيق الهدف المنشود بالإضافة للآثار الأخرى غير المباشرة له.

٥ - تحديد الهدف

٦ - التشخيص

٧ - وضع الحلول البديله

٨ - تقويم كل بديل من البدائل

س27- يكون باختيار والموافقة على تبني البديل الأنسب

- ١ - التشخيص
- ٢ - وضع الحلول البديله
- ٣ - تقويم كل بديل من البدائل
- ٤ - اتخاذ القرار

س28- ماهي الجوانب التي تتطلب زيادة فاعلية القادة والجماعات في عملية اتخاذ القرار بمرحلتها المختلفة في عملية التنمية

- ١ - تشجيع نمط القيادة الديمقراطية ودعم فعاليتها وتأثيرها
- ٢ - ضرورة مراعاة أنّ القيادة عملية جماعية وليست فردية
- ٣ - 1 و 2

٤ - لاشي مما سبق

س29- يكون تشجيع نمط القيادة الديمقراطية ودعم فعاليتها وتأثيرها...

- ١ - باكتشاف القادة الذين يميلون لهذا النمط
- ٢ - صقل مهاراتهم القيادية من خلال التدريب المناسب
- ٣ - ودعم دورهم القيادي ومكانتهم داخل الجماعة من قبل المؤسسات المسؤولة عن إدارة أنشطة التنمية.
- ٤ - جميع ماسبق

س30- تتطلب الأنشطة التنموية تحديدا تطبيق

- ١ - النهج الديمقراطي
- ٢ - النهج الاتوقراطي
- ٣ - النهج الاستقراطي
- ٤ - جميع ماسبق

س31- هذا العبارة صحيحة

- ١ - الاستقلالية ليست مرادفا للانعزال أو الانفصال
- ٢ - الاستقلالية مرادفا للانعزال أو الانفصال



س32- تعني بالاستقلالية؟؟

- ١ - مزيداً من العلاقات المتوازنة مع الآخرين
- ٢ - التي تقوم على الاندماج الفعال في الكيانات الاجتماعية الأشمل
- ٣ - المشاركة الفعالة والشاملة من المستوى المحلي إلى المستويات الأعلى
- ٤ - جميع ما سبق

س35- من الوظائف التي تميز ظاهره قياده لتحقيقها وخصوصا في النهج الديمقراطي

- 1- وضع أهداف الجماعة في صورة رسالة لها،
- 2- التأكيد علىقيم مهمّة 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،
- ٩ - تمثيل اهتمامات الجماعة أمام الأطراف الخارجية،
- ١٠ تحديث وتكيف التنظيم مع العالم المتغير.

س36- تعتبر قياده

- ١ - ظاهر جماعيه
- ٢ - ظاهرة فرديه
- ٣ - ظاهر جماعية وفرديه
- ٤ - جميع ما سبق

س37- ماهي شروط ظهور قياده

- 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،
- ٣ - مسؤولية يمكن توزيعها بين أعضاء الجماعة.
- ٤ - جميع ما سبق

س38- من الخصائص التي لا بدّ من توفر حدّ أدنى منها لقيام فرد ما بدوره القيادي في إطار جماعته؟؟؟؟

- 1- الحيوية الطبيعية والهيكل والقوام العام
- 2- الذكاء والفعل الموجه بناء على حكم عقلائي
- 3- التعمّس 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

### المحاضرہ الثالثہ

س1- يرى البعض في إطار النظرة التقليدية لوظائف الإدارة أن القيادة تمثل

- ١ - جزءا من مهام الإدارة
- ٢ - جزء من القائد نفسه
- ٣ - جزء من البيئه
- ٤ - جزء من الاتصال

س2- ما المقصود بالاداره في النظرية التقليديه؟؟

١ -عملية توجيه الأشخاص (الجوانب الإنسانية)، والبيئة (الجوانب الفنية والتنظيمية ...) بغية الوصول إلى نتائج أكثر فعالية

- ٢ -عملية توجيه الأشخاص (الجوانب الإنسانية)، والبيئة فقط بغية الوصول إلى نتائج أكثر فعالية  
٣ -عملية توجيه الأشخاص الجوانب الفنية والتنظيمية فقط بغية الوصول إلى نتائج أكثر فعالية

س3- تقتصر القيادة على ....

١ -عملية توجيه الأشخاص باتباع أساليب معينة لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة.

- ٢ -عملية توجيه الأشخاص باتباع أساليب معينة لتحقيق أهداف الفرد  
٣ -عملية توجيه الأشخاص باتباع أساليب معينة لتحقيق أهداف خارجيه

س4- يقوم المدير بأداء عدد من الوظائف تشمل

- ١ -التخطيط، والتنظيم والاتصال  
٢ -السيطرة على الأفراد ومتابعة أداء المهام  
٣ -توظيف التكنولوجيا، وإدارة رأس المال  
٤ -جميع ما سبق

س4- يقوم القائد ببعض الوظائف منها؟؟

- ١ -الوظائف التي تتصل بالجوانب الإنسانية  
٢ -التنسيق بيني الأفراد وتوجيههم  
٣ -حث الافراد على بذل الجهد وتنشيط دافعيتهم  
٤ -جميع ما سبق

س5- أي العبارات التالية صحيحة

- ١ -الادارة اعم والقياده ليست من وظائفها  
٢ -الادارة اعم والقياده من وظائفها  
٣ -القياده اعم من الاداره  
٤ -لاشي مما ذكر

س6- ما المقصود بقباليه نقل القيادة؟؟

١ - وتعني أنه يوجد نزوع للأفراد الذين يلعبون الأدوار القيادية في موقف ما أن يلعبوها أيضا في المواقف الأخرى

٢ - وتعني أنه لا يوجد نزوع للأفراد الذين يلعبون الأدوار القيادية في موقف ما أن يلعبوها أيضا في المواقف الأخرى

٣ - جميعها صحيحة

س7- يكون النزوع اقوى في

١ - المواقف المختلفه

٢ - المواقف المتشابهه

٣ - او 2

٤ - لاشي مما ذكر

س8- يكون نفس التأثير لنزوع القيادة عندما تكون.....

١ - المواقف المختلفه

٢ - المواقف المتشابهه

٣ - او 2

٤ - لاشي مما ذكر

س9- تستهدف برامج ومشروعات التنمية المحلية إحداث تغييرات....

١ - تكون بنائية وظيفية في مسار الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المحلي

٢ - تكون بنائية وظيفية في مسار الحياة الاقتصادية فقط في المجتمع المحلي

٣ - تكون بنائية وظيفية في مسار الحياة والاجتماعية والثقافية فقط في المجتمع المحلي

٤ - لاشي مما ذكر

س10- ماذا يتطلب لتغيير الحياه للافضل في المجتمع المحلي؟

١ - مشاركة أعلى من أفراد المجتمع المحلي في اتجاه تعديل هذه الأوضاع

٢ - مشاركة أقل من أفراد المجتمع المحلي في اتجاه تعديل هذه الأوضاع

- ٣ - عدم مشاركة من أفراد المجتمع المحلي في اتجاه تعديل هذه الأوضاع  
٤ - جميع ما ذكر

س11- لماذا يجب ان يكون التغيير مقبولاً من قبل الجماعة؟؟

- ١ -- حتى يتم الاستجابة له بشكل إيجابي وتحقق الاستفادة من نتائجه  
٢ -- حتى لا يتم الاستجابة له بشكل إيجابي وتحقق الاستفادة من نتائجه  
٣ - جميع ما ذكر

س12- عادة ما يشكلون المستهدفين بالتنمية مجموعات ....

- ١ - لاتتسم بالضرورة بالتجانس أو التوافق في احتياجاتهم  
٢ - تتسم بالضرورة بالتجانس أو التوافق في احتياجاتهم  
٣ - يجب ان تكون متجانسه تماما  
٤ - جميع ما ذكر

س13- ما المقصود بنظام الجزاءات؟؟

- ١ - نظام توزيع المزايا العينية أو غير العينية من جانب والجزاءات السلبية من جانب آخر  
٢ - نظام توزيع المزايا العينية فقط من جانب والجزاءات السلبية من جانب آخر  
٣ - نظام توزيع المزايا غير العينية من جانب والجزاءات السلبية من جانب آخر  
٤ - جميع ما ذكر صحيح

س14- ينشأ فرص الصراع من؟؟

- ١ - نظام العينية  
٢ - نظام الجزاءات  
٣ - نظام السلبيه  
٤ - جميع ما سبق

س15- يتطلب مراعاة ديناميات العلاقة بين القاده انفسهم ولذلك؟؟

١ - لضمان فاعلية البناء القيادي في توجيه السلوك والفعل الجماعي في مسار يحقق أهداف المشروع أو النشاط التنموي..

٢ - لضمان فاعلية البناء القيادي في عدم توجيه السلوك والفعل الجماعي في مسار يحقق أهداف المشروع أو النشاط التنموي.

٣ - لضمان فاعلية البناء الاداري في توجيه السلوك والفعل الجماعي في مسار يحقق أهداف المشروع أو النشاط التنموي.

س16- يتأثر نجاح القائمين على قيادة جماعة ما في سياق نشاط أو مشروع معين بـ

١ - بقدرتهم علي وضع تقديرات للصعوبات المحتملة في كل موقف يتعلق بإدارة النشاط

٢ - توجيه الجماعة الفعل الجماعي نحو هدف معين

٣ - وفق مسار تطور تنفيذ النشاط، حتى يمكنهم التخطيط اتخاذ الإجراءات اللازمة

٤ - جميع ما سبق

س17- يتطلب عادة الاختيار ما بين عدد من البدائل التي عادة ما يكون لبعضها أثارا إيجابية من جانب وأخرى سلبية من جانب آخر؟؟

١ - وفق حسابات للمكاسب والخسائر من منظور الجماعة

٢ - وفق حسابات للمكاسب فقط من منظور الجماعة

٣ - وفق حسابات الخسائر فقط من منظور الجماعة

س18- من أكثر المجتمعات احتياج للتغيير؟؟

١ - المجتمع الريفي

٢ - المجتمع الحضري

٣ - المجتمع الاستقرائي

٤ - جميع المجتمعات

س19- الدور الاساسي للقائد في المجتمع الريفي؟؟

١ - المساعدة على تنمية المجتمع بإحداث تغييرات مرغوبة فيه قد تتضمن تغييرات قيمية وسلوكية.

٢ - المساعدة على تنمية المجتمع بعدم إحداث تغييرات مرغوبة فيه قد تتضمن تغييرات قيمية وسلوكية.

- ٣ - المساعدة على تنمية المجتمع بإحداث تغييرات غير مرغوبه مرغوبه فيه قد تتضمن تغييرات قيمية وسلوكية.  
٤ - جميع ماذكر

س20- النظرة لعمليه القائد يجب ان تكون...

- ١ - مرحليه  
٢ - كامله  
٣ - ناقصه  
٤ - جميع ماذكر

س21- العمليه المرحليه هي؟؟

- ١ - بمعنى تجزئة الدور والأهداف إلى أجزاء متتابعة ومرحليه،  
٢ - بمعنى عدم تجزئة الدور والأهداف إلى أجزاء متتابعة ومرحليه  
٣ - بمعنى تجزئة الدور والأهداف إلى مرحله وحده  
٤ - جميع ماذكر

س22- يتحقق اكتساب القائد للقدرة على التأثير في أفراد المجتمع في مرحلة تالية ولكن في اتجاه التغيير

- ١ - من خلال الابتعاد  
٢ - من خلال الانتماء  
٣ - من خلال القوه  
٤ - لاشي مماذكر

س23- لماذا يكون إبعاد القائد عن المجتمع الذي يعمل فيه بين فترة وأخرى

- ١ - حتى يقع القائد في خطأ الاندماج الكامل في حياة المجتمع والانصياع الكامل لنظامه، ومن ثمّ إغفاله للهدف الأساسي من دوره  
٢ - وحتى لا يقع القائد في خطأ الاندماج الكامل في حياة المجتمع والانصياع الكامل لنظامه، ومن ثمّ إغفاله للهدف الأساسي من دوره  
٣ - كلاهما صحيحه

## المحاضرة الرابعة

س1- يستند التصنيف الاول في نظريات القيادة الى الكثير من الكتابات التي اشارت الى وجود سلسله من المدارس تبدأ.....؟

١ - تبدأ من نظريات الرجل العظيم والسمات حتى النظرية الانتقالية

٢ - تبدأ من النظرية الانتقالية حتى نظريات الرجل العظيم

٣ - لا تبدأ باي نظريه

٤ - ليس مما سبق

س2- تميل إلى التركيز على خصائص وسمات وسلوكيات القيادات الناجحة

١ - من نظريات الرجل العظيم والسمات

٢ - النظرية الانتقالية

٣ - جميع ماسبق

٤ - لاشي مما سبق

س3- تميل إلى الأخذ في الاعتبار دور الأتباع وطبيعة الإطار الذي تمارس فيه القيادة

١ - من نظريات الرجل العظيم والسمات

٢ - النظرية الانتقالية

٣ - جميع ماسبق

٤ - لاشي مما سبق

س4- منشأ المدرسة الفكرية.

١ - علوم الاجتماع

٢ - علم النفس والسياسة

٣ - علم الإدارة

٤ - 1 و2



س5- المدرسة التي تركز على القيادة الموزعة إلى القيادة كعملية تنتشر داخل المنظمة أكثر من كونها تتركز فقط في القائد المعين رسمياً.

١ - المدرسة الفكرية

٢ - المدرسة النموذجية

٣ - الرجل العظيم

٤ - المدرسة النقدية

س6- في المدرسة الفكرية التركيز ينتقل من تنمية أو تطوير القادة الى .....

١ - تنمية أو تطوير القادة

٢ - تنمية وتطوير منظمات قاندة

٣ - لاشي مما سبق

٤ - 1 و 2

س7- تتميز المدرسة الفكرية بـ

١ - بالمسئولية الجمعية

٢ - المسئولية الفرديه

٣ - 1 و 2

٤ - جميع ماسبق

س8- تتأسس هذه النظرية على الاعتقاد بأن القادة هم أشخاص استثنائيون، يولدون ولديهم صفات فطرية

١ - نظريات الرجل العظيم

٢ - نظريات السمات

٣ - النظريات السلوكية

٤ - القيادة الموقفية

س9- كان استخدام مصطلح الرجل مقصوداً حتى .....على أساس أن القيادة كان ينظر إليها باعتبارها

مفهوماً عسكرياً غريباً وخاصاً بالذكر

١ - أواخر القرن العشرين

٢ - أواخر القرن ال 19

٣ - أواخر القرن ال 21

٤ - اوائل القرن العشرين

س10- في هذه النظرية يوجد عدد كبير من الخصائص الفعلية أو الواقعية والتي تصف الفضائل والصفات الإيجابية التي يمكن أن يوصف بها الشخص.

١ - نظريات الرجل العظيم

٢ - نظريات السمات

٣ - النظريات السلوكية

٤ - القيادة الموقفية

س11- هذه النظرية تركّز على ما يقوم به القادة فعلا، وليس على الخصائص التي يتصفون بها. وفي هذه الحالة يتم ملاحظة أنماط مختلفة من السلوك ويتم تصنيفها في فئات على أنها أساليب للقيادة

١ - نظريات الرجل العظيم

٢ - نظريات السمات

٣ - النظريات السلوكية

٤ - القيادة الموقفية

س12- القيادة وفقاً لهذه النظرية تتحدّد بالموقف الذي تمارس فيه

١ - نظريات الرجل العظيم

٢ - نظريات السمات

٣ - النظريات السلوكية

٤ - القيادة الموقفية

س13- هذه النظرية تعديل للقيادة الموقفية وتركز على تحديد العوامل الموقفية التي يمكن أن تؤثر في، أو تعتبر الأفضل أو الأنسب، لأسلوب قيادي يتناسب مع ظروف محددة

١ - نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة

٢ - النظرية التبادلية

٣ - النظرية التحولية أو الانتقالية

٤ - النظريات السلوكية

س14- تركز على أهمية العالقة بني القائد والأتباع، حيث تؤكد على الفوائد المتبادلة التي تترتب على شكل من أشكال التعاقد أو الاتفاق والذي من خلاله يقوم القائد

١ - نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة

٢ - النظرية التبادلية

٣ - النظرية التحولية أو الانتقالية

٤ - النظريات السلوكية

س15- المفهوم المركزي في هذه النظرية هو التغير ودور القيادة في تكوين رؤية وتنفيذ الانتقال أو التحول للأداء المنظمي.

١ - نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة

٢ - النظرية التبادلية

٣ - النظرية التحولية أو الانتقالية

٤ - النظريات السلوكية

المحاضره الخامسه

س1- تنصب هذه النظريات على السؤال المحدد: ما هو القائد؟ أو كيف يكون القائد؟

٥ - نظريات الرجل العظيم

٦ - نظريات السمات

٧ - النظريات السلوكية

٨ - 1 و 2

س2- عندما تقدم نظرية السمات تعريفا للقائد فإنها تبدأ بكلمة

١ - القائد

٢ - الخادم

٣ - كاريزمي

٤ - على خلق

س3- بعد كلمه القائد في نظرية السمات تذكر قائمه من الصفات مثل :

١ - خادم

٢ - يحترم ذاته بطريقه ايجابيه

٣ - على خلق

٤ - كاريزمي

٥ - ياخذ بزمام المبادرة

٦ - يظهر التميز

٧ - ذو توجه نحوالهدف

٨ - ملهم

٩ - يمكن الاخرين

س4- التصنيف الثاني من نظريات القيادة يفترض وجود ..... انماط اساسيه للقياده

١ - خمس

٢ - ثمانية

٣ - ستة

٤ - ثلاثه

س5- 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

١ - نظريات الإدارة ( الإشراف )

٢ - نظريات العلاقة

٣ - نظريات القيادة كعملية

٤ - النظريات السلوكية

س6- تجيب هذه النظريات على ذلك السؤال من خلال تعريف القيادة كعلاقة بين الناس الذين يشتركون معاً في الرغبات والحاجات ويكافحون من أجل تحقيق أهداف مشتركة؟؟

١ - نظريات الإدارة ( الإشراف )

٢ - نظريات العلاقة

٣ - نظريات القيادة كعملية

٤ - النظريات السلوكية

س7- تعرّف القيادة كعملية تفاعل ديناميكي بين الناس الذين يتباينون في أخلاقياتهم والذين ينظمون أنفسهم ويتوخّدون من أجل حلّ مشاكل اجتماعية محددة أو من أجل إحداث تغيير اجتماعي تطوّري وعامّ.

١ - نظريات الإدارة ( الإشراف )

٢ - نظريات العلاقة

٣ - نظريات القيادة كعملية

٤ - النظريات السلوكية

س8- هذه العملية (القيادة كعملية) تفهم على أنها....

١ - مبدده ولا يمكن التحكم فيها بواسطة القائد

٢ - يكون القائد رمزاً لما يرغبه كل شخص أكثر من كونه منتجا

٣ - 1 و 2

٤ - لاشي مما سبق

س9- تتركز المشكلة الأساسية في دراسات القيادة في التمييز بين مفهوم القيادة ومفاهيم أخرى مثل .

١ - الاداره

٢ - الاشراف

٣ - اداره الدوله والامر

٤ - جميع ماسبق

س10- هي تحاول سدّ الكثير من الثغرات في نظريات السمات من خلال التركيز على ما يقوم به القادة فعلا أكثر من التركيز على الصفات أو الخصائص التي يتمتعون بها

١ - النظرية السلوكيه

٢ - نظريات القيادة بالمشاركة

٣ - نظريات القيادة الموقفية

٤ - I نظريات القيادة المشروطة

س11- أغلب النظريات السلوكية مثل..... تحاول الإجابة على السؤال: ما هي الأساليب المختلفة للقيادة؟ وما هي درجة فعالية هذه الأساليب؟

١ - نظرية المديرين X والمديرين Y

٢ - نظرية الشبكة الإدارية

٣ - لاشي مما سبق

٤ - 1 و 2

س12- وهذه النظريات توصي بأساليب القيادة التي تشرك الناس الآخرين في عملية القيادة، وهي تقترح، رغم ذلك، بأنّ القائد يحتفظ بالحقّ في منح أو منع أي شخص تابع أن يكون له دور في عملية القيادة.

١ - النظرية السلوكيه

٢ - نظريات القيادة بالمشاركة

٣ - نظريات القيادة الموقفية

٤ - نظريات القيادة المشروطة

س13- بتى هذه النظرية أنّ القيادة تتحدّد بالموقف الذي تُمارس من خلاله، وهي تقترح أن هناك احتمالاً لوجود أساليب مختلفة للقيادة تتطلبها المستويات المختلفة في نفس المنظمة

- ١ - النظرية السلوكية
- ٢ - نظريات القيادة بالمشاركة
- ٣ - نظريات القيادة الموقفية
- ٤ - نظريات القيادة المشروطة

س14- هذه النظرية تعمل على تنقيح النموذج الموقفى من خلال التركيز على تحديد المتغيرات الموقفية التي تحدّد الأسلوب الأكثر مناسبة للقيادة والذي يناسب ظروف محددة.

- ١ - النظرية السلوكية
- ٢ - نظريات القيادة بالمشاركة
- ٣ - نظريات القيادة الموقفية
- ٤ - نظريات القيادة المشروطة

س15- من خصائص القادة الناجحين

- ١ - التوافق مع المواقف
- ٢ - التنبيه للبيئة الاجتماعية
- ٣ - الطموح والتوجّه نحو الإنجاز
- ٤ - الإصرار والتوكيد
- ٥ - التعاون
- ٦ - الحزم
- ٧ - يُعتمد عليه / جدير بالثقة
- ٨ - السيادة
- ٩ - الطاقة والنشاط العالي
- ١٠ - المثابرة
- ١١ - الثقة بالنفس
- ١٢ - التسامح مع الضغوط
- ١٣ - الرغبة في تحمل المسؤولية
- ١٤ - جميع ما سبق

س16- من مهارات القادة الناجحين

- ١ - الذكاء

- ٢ - مهارة تطوير المفاهيم
- ٣ - الإبداع/ الابتكار
- ٤ - الدبلوماسية واللباقة
- ٥ - الطلاقة اللفظية
- ٦ - المعرفة بمهنة الجماعة
- ٧ - التنظيم (القدرة الإدارية)
- ٨ - الاستمالة/ الإقناع
- ٩ - المهارة الاجتماعية
- ١٠ - جميع ماسبق

س17- توصل العالمان توصل "مالتايلي" 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:

- ١ - الثبات الانفعالي
- ٢ - الاعتراف بالخطأ
- ٣ - مهارات شخصية جيدة
- ٤ - قدرات عقلية وفكرية واسعة
- ٥ - جميع ماسبق

س18- (الهدوء ورباطة الجأش وتشمل): الهدوء، والثقة بالنفس، وإمكانية التنبؤ أو توقع سلوكه خاصة عندما يكون تحت ضغط هي

- ١ - الثبات الانفعالي
- ٢ - الاعتراف بالخطأ
- ٣ - مهارات شخصية جيدة
- ٤ - قدرات عقلية وفكرية واسعة

س19- تشمل الإقرار بالأخطاء أكثر من بذل الجهد لتغطية هذه الأخطاء

- ١ - الثبات الانفعالي
- ٢ - الاعتراف بالخطأ
- ٣ - مهارات شخصية جيدة
- ٤ - قدرات عقلية وفكرية واسعة



س20- تشمل القدرة على الاتصال بالآخرين وحثهم دون اللجوء لأساليب قهرية أو سلبية.

- ١ - الثبات الانفعالي
- ٢ - الاعتراف بالخطأ
- ٣ - مهارات شخصية جيدة
- ٤ - قدرات عقلية وفكرية واسعة

س21- تشمل القدرة على فهم مجالات كثيرة ومتعددة، أكثر من التخصص أو ضيق مجال الخبرة أو ضيق الأفق.

- ١ - الثبات الانفعالي
- ٢ - الاعتراف بالخطأ
- ٣ - مهارات شخصية جيدة
- ٤ - قدرات عقلية وفكرية واسعة

#### المحاضرة السادسة

س1- هو الإطار العام الذي يحدّد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد الذين يعيشون داخل نطاقه في هيئة وحدات أو جماعات

- ١ - المجتمع
- ٢ - الفرد
- ٣ - المجتمع والفرد
- ٤ - 1 و2

س2- هو النسخ للعلاقات الاجتماعية التي تتواجد فيما بين وضمن المجموعات الاجتماعية.

- ١ - قوام المجتمع
- ٢ - الهيكل الاجتماعي
- ٣ - العلاقات الاجتماعيّه
- ٤ - جميع ماسبق

س3- تمثّل الأخصائي الاجتماعي لواقع المجتمع ك..... يساعده دون شكّ على حلّ المشكلات الفردية والجماعية

١ - كفاعل

٢ - قائد محلي

٣ - تابع

٤ - 1 و 2

س4- الإطار العام الذي يتحرّك فيه المتدخل الاجتماعي في تعامله مع الجمهور هو

١ - المعرفة الاجتماعية العلمية

٢ - المعرفة الاجتماعية الفنية

٣ - المعرفة الاجتماعية التربوية

٤ - جميع ماسبق

س5- يعرف المجتمع المحلي

١ - مجموعة من الأفراد يعيشون في منطقة جغرافية محددة ويتفاعلون مع بعضهم أكثر مما يتفاعلون مع غيرهم أن شعورهم بالانتماء إلى مجتمعهم واضح وبارز

٢ - والمجتمع المحلي يكون جزءاً من المجتمع الشامل الذي يُنظر إليه على أنه مجتمع حاضن لمجتمعات محلية متعدّدة ومتباينة من حيث شروط وجودها (الجغرافيا) كما من حيث نتاج تفاعل أفرادها ومجموعاتها مع الشروط المادية تلك أي التاريخ والثقافة.

٣ - جميع ماسبق

س6- ماهي الشروط التي يجب ان تتوفر في المجتمع المحلي

١ - المكان المحدّد النطاق والمعالم

٢ - الاشتراك الفعلي والشعور المشترك

٣ - تكوين مميز وعلاقات الفرد داخل المجتمع

٤ - جميع ماسبق

س7- ما يميز المجتمعات المحلية عن باقي المجتمعات البدائية والريفية والتقليدية انها:

١ - في تواصل دائم مع المجتمع الشامل الذي تنتمي له.

٢ - انقطاع المجتمع الشامل الذي تنتمي له.

٣ - لاشي مما سبق

٤ - 1 و 2

س8- بالنسبة إلى كثير من علماء الاجتماع تكون كلمة جماعة مرادفة لـ

١ - التنظيم الاجتماعي

٢ - مرادفه على الأقل لكل التنظيمات الاجتماعية الأصغر حجما من المجتمع الأكبر

٣ - 1 و 2

٤ - لاشي مما سبق

س9- يشير مصطلح المجتمع المحلي إلى أسماء مختلفة منها

١ - القرية

٢ - العزبة

٣ - الضيعة او البلده

٤ - جميع ماسبق

س10- المجتمع المحلي عبارته عن؟؟

١ - عن الأماكن التي يقيم بها الناس

٢ - يكسيون منها أرزاقهم، ويربون أبناءهم

٣ - يقومون بمعظم أنشطتهم المعيشية.

٤ - جميع ماسبق

س11- يمكن إيجاز معظم التعاريف السوسولوجية للمجتمع المحلي في العناصر الأربعة وهي

١ - مجموعة من الأشخاص ويمثل العنصر الديموغرافي أو السكاني

٢ - منطقة جغرافية، وتمثل العنصر المكاني.

٣ - تفاعل اجتماعي ، ويمثل العنصر السوسولوجي أو الاجتماعي

٤ - روابط مشتركة ويمثل العنصر السيكولوجي الثقافي

٥ - جميع ماسبق

س12- من اشهر التصنيفات واكثرها شيوعا لتصنيف المجتمعات الريفيه التصنيف من حيث

١ - نظام الاقامه

٢ - نظام التنقل

٣ - نظام الهجره

٤ - جميع ماسبق

س13- نظامان رئيسيان في المجتمعات الريفيه في نظام الاقامه

١ - نظام الإقامة في قرى عادية.

٢ - نظام الإقامة في مزارع متناثرة.د

٣ - 1و2

٤ - لاشي مما سبق

س14- يتفرع من النظامان الرئيسيان الى من نظام الاقامه

١ - نظام القرية الخطية

٢ - نظام القرية عبر الطريق.

٣ - لاشي مما سبق

٤ - 1و2

س15- ترجع مشاركة الناس في انشطه التنمية المحليه

١ - بدافع العمل

٢ - استثمار الاعمال باشياء تفيدهم

٣ - النهوض من اجل الصالح العام

٤ - جميع ماسبق

## المحاضرة السابعة

س1- تنظيم اجتماعي يكون أعضاؤه معروفين ومحددين من قبل بعضهم بعضا بشكل شخصي هي

١ - الجماعة

٢ - المجتمع

٣ - الفرد

٤ - جميع ماسبق

س2- الجماعة كتصنيف مميّز تضمّ ظواهر متعددة منها

١ - رابطة الصداقه

٢ - جماعه العمل

٣ - الفريق الرياضي

٤ - جميع ماسبق

س3- ينتج ..... عن الروابط الشخصية التي تربط بين أعضاء الجماعة عادة

١ - التماسك والانتظام الداخلي

٢ - التفكك والانتظام الخارجي

٣ - 1 و 2

٤ - جميع ماسبق

س4- فهي بيئة خصبة لتوفير القوى الكامنة التي يمكن استشارتها وتوجيهها بطريقة علمية مقصودة

١ - الجماعة

٢ - المجتمع

٣ - الفرد

٤ - جميع ماسبق

س5- من أنواع الجماعات؟؟

١ - الجماعات الأولية والجماعات الثانوية

٢ - الجماعات النظامية والجماعات اللا نظامية

٣ - الجماعات الداخلية والجماعات الخارجية

٤ - جميع ماسبق

س6 - من أنواع الجماعات؟؟

١ - الجماعات الدائمة والجماعات المؤقتة

٢ - الجماعات الريفية والجماعات الحضرية

٣ - الجماعات الطوعية (الاختيارية) والجماعات الإجباري

٤ - جميع ماسبق

س7- عبارة عن مجموعة أشخاص يتعاملون مع بعضهم من أجل التوصل إلى هدف المجموعة

١ - الجماعات الاولية

٢ - الجماعات المؤقتة

٣ - الجماعات الدائمة

٤ - الجماعات الطوعية

س8- هي التراكيب الاجتماعية التي تسعى لتحقيق أهدافها المتخصصة عادة عن طريق علاقات اجتماعية ثانوية

والتي تبني قراراتها على الأسلوب العلمي

١ - الجماعات الثانويه

٢ - الجماعات المؤقتة

٣ - الجماعات الدائمة

٤ - الجماعات الطوعية

س9- تتميزت الجماعات الاولية ب....

١ - صغر الحجم

٢ - طابع العلاقات الاجتماعية هو الطابع التقليدي

٣ - طبيعة الاتصالات مباشرة

٤ - جميع ماسبق

س10- تتميزت الجماعات الاولية بـ

- ١ - قلة الروتين وقلة أسلوب التعامل الرسمي
- ٢ - أغلب أعضاء المجموعة الأولية يعرفون بعضهم البعض.
- ٣ - القرارات التي تتخذ تكون مبنية على الأسلوب التقليدي لا العلمي
- ٤ - جميع ماسبق

س11- عبارة عن الجماعات التي عادة ما يكون لها اسم أو عنوان ومقرّ للعمل ووقت يلتقي فيه الأعضاء وجميعها محدّد بنظام للمجموعة

- ١ - الجماعات النظامية
- ٢ - الجماعات اللانظامية
- ٣ - الجماعات الدائمة
- ٤ - الجماعات الاولية

س12- هي المجموعة التي ينقصها معظم أو كلّ المقومات أو عناصر المجموعة النظامية.

- ١ - الجماعات النظامية
- ٢ - الجماعات اللانظامية
- ٣ - الجماعات الدائمة
- ٤ - الجماعات الاولية

س13- هي تلك التنظيمات سواء كانت أولية أو ثانوية

- ١ - الجماعات الداخلية
- ٢ - الجماعات الخارجية
- ٣ - الجماعات الثانويه
- ٤ - الجماعات الاولية

س14- فهي التنظيمات التي لا يكون شعورنا تجاهها كالشعور السابق بل شعورنا يكون الامبالاه

- ١ - الجماعات الداخلية
- ٢ - الجماعات الخارجية
- ٣ - الجماعات الثانويه
- ٤ - الجماعات الاولية

س15- شعورنا تجاه الجماعات الخارجية هو

- ١ - اللامبالاة

٢ - التنافس

٣ - التجنب أو التصادم في بعض الأحيان

٤ - جميع ماسبق

س16- هي تلك الجماعات التي تبقى العلاقات الاجتماعية قائمة بين أفرادها بصورة دائمة كالعائلة

١ - الجماعات الداخليه

٢ - الجماعات الدائمة

٣ - الجماعات المؤقته

٤ - الجماعات الاولييه

س17- فهي تلك التي تنتهي العلاقات بينها وبالتالي المجموعة بمجرد التوصل إلى هدفها كالمستمعين أو الجمهور (الزمره) أو الدهماء

١ - الجماعات الداخليه

٢ - الجماعات الدائمة

٣ - الجماعات المؤقته

٤ - الجماعات الاولييه

س18- تلك الجماعات التي يكون طابع العلاقات الاجتماعية فيها أوليا لا رسميا

١ - الجماعات الحضرية

٢ - الجماعات البدويه

٣ - الجماعات الريفيه

٤ - الجماعات الدائمة

س19- فهي تلك التي تمتاز بالتخصّص وتعقد العلاقات والرسميات إضافة إلى العلاقات غير المباشرة التي تحكم المؤسسات جزءا كبيرا منها.

١ - الجماعات الحضرية

٢ - الجماعات البدويه

٣ - الجماعات الريفيه

٤ - الجماعات الدائمة



س20- هي تلك الجماعات التي ينتسب إليها الأعضاء تلقائياً أو اختيارياً وبدافع ذاتي أو شخصي

١ -الجماعات الطوعية

٢ -الجماعات الاجباريه

٣ -الجماعات الحضريه

٤ -الجماعات الدائمه

س21- هي تلك الجماعات التي تكون عضوية الفرد بها إجبارية شاء أم أبى، كانتساب الشخص أو وجوده في العائلة.

١ -الجماعات الطوعية

٢ -الجماعات الاجباريه

٣ -الجماعات الحضريه

٤ -الجماعات الدائمه

س22- هي كلّ المقومات المتوفرة في المجتمع وتمثل في فرص يمكن استغلالها لإحداث التنمية بذلك المجتمع

١ -الموارد التنمويه

٢ -الموارد العلاجيّه

٣ -الموارد المحليه

٤ -الموارد الصحيه

س22- تنقسم الموارد التنمويه الى ثلاثة اقسام منها

١ -الموارد البشرية

٢ -الموارد الطبيعيه

٣ -الموارد المجتمعيه

٤ -جميع ماسبق

س23- هي البشر وما يملكونه من موارد (وتشمل العدد، الفئات العمرية، النوع، الأموال، المعارف، المهارات، الخبرات...)

١ -الموارد البشرية

٢ -الموارد الطبيعيه

٣ - الموارد المجتمعية

٤ - جميع ما سبق

س24- وهي الأرض وما بداخلها، وما عليها وما فوقها (المعادن، الصخور، التربة، الغابات، المراعى، موارد المياه، المناخ، التضاريس، الحيوانات البرية، الأسماك....)

١ - الموارد البشرية

٢ - الموارد الطبيعية

٣ - الموارد المجتمعية

٤ - جميع ما سبق

س25- وهي كل العوامل والأطر التي تحكم العلاقة بين الناس وبعضهم وتحكم علاقتهم بالموارد الأخرى وكيفية التعامل معها (المؤسسات المجتمعية، النظم واللوائح والقوانين، العادات والتقاليد، الأعراف، الثقافات المحلية، .. الخ....)

١ - الموارد البشرية

٢ - الموارد الطبيعية

٣ - الموارد المجتمعية

٤ - جميع ما سبق

س26- من انماط المناهج التنموية هي

١ - التنمية الفوقية

٢ - التنمية القاعدية

٣ - 1 و2

٤ - لاشي مما سبق

س27- التنمية الفوقية هي .....

١ - التي تخطط لها الهيئات والبرامج التنموية من خارج المجتمع المحلي

٢ - لا تتوفر فيه صفة الاستدامة

٣ - يتم تنفيذ المشروعات فيها دون مشاركة المجتمعات المستهدفة

٤ - جميع ما سبق

س28- التنمية القاعدية هي ...؟؟

- ١ - التي تخطط لها المجتمعات المحلية وتنفيذها وتديرها بمجهوداتها الذاتية
- ٢ - هذا النوع من التنمية هو الذي يملك فرصاً أكبر للنجاح والاستمرارية
- ٣ - جميع ماسبق
- ٤ - لاشي من ماسبق

س29- منهجيه التمكين هي ...؟؟

- ١ - إعداد خطط نابعة من الاحتياجات الفعلية وترسيخ منهج التنمية القاعدية، وتبني خطط أكثر واقعية
- ٢ - إعداد خطط نابعة من الاحتياجات الفعلية وترسيخ منهج التنمية القاعدية، وتبني خطط أكثر خياليه
- ٣ - 1 و2
- ٤ - لاشي مما سبق

س30- يكون في منهجيه التمكين تبني خطط أكثر واقعية والمساهمة في بناء قدرات المجتمعات المحلية عن طريق

- ١ - إشراك أفراد المجتمع المحلي في كلّ المراحل ومتابعتها نتيجة لإحساسهم بأنّ الخطط نابعة من احتياجاتهم
- ٢ - عدم إشراك أفراد المجتمع المحلي في كلّ المراحل ومتابعتها نتيجة لإحساسهم بأنّ الخطط نابعة من احتياجاتهم
- ٣ - إشراك أفراد المجتمع المحلي في بعض المراحل ومتابعتها نتيجة لإحساسهم بأنّ الخطط نابعة من احتياجاتهم
- ٤ - لاشي مما سبق

## المحاضرة 8

س1- عملية تغيير ارتقائي، مخطط للنهوض الشامل والمتكامل لجميع نواحي الحياة فيه، يقوم بها أبنائه بنهج ديمقراطي.

- ١ - مفهوم تنمية المجتمع المحلي
- ٢ - مفهوم تنمية المجتمع الريفي
- ٣ - مفهوم تنمية المجتمع الحضري
- ٤ - جميع ماسبق

س2- تقتضي التنمية المحلية

١ - الانتقال أو التحوّل من وضع معيّن إلى وضع آخر

٢ - عدم الانتقال أو التحوّل من وضع معيّن إلى وضع آخر

٣ - التوقف عن الانتقال أو التحوّل من وضع معيّن إلى وضع آخر

س3- يصبح الوضع الجديد للمجتمع أفضل من وضعه السابق عن طريق.....

١ - إحداث تغيير إيجابي في طرائق التفكير والعمل والحياة لدى أفراد وجماعته

٢ - واتخاذ الخطوات والإجراءات المناسبة لجعل حياته المادية والروحية والثقافية والفكرية أغنى وأقوى مما هي

عليه.

٣ - لاشي مما سبق

٤ - 1 و 2

س4- التنمية المحليّة..... من أجل مساعدة المجتمع على تحليل مشكلاته ومواجهتها وحلّها

١ - عملية مصمّمة ومقصودة

٢ - عملية غير مصصمه

٣ - عملية غير مقصوده

٤ - لاشي مما سبق

س5- تتوخّى التنمية المحليّة تغييرا ايجابيا كليًا وعمامًا يهدف الى

١ - تغيير سلوك الأفراد

٢ - تقوية انتمائهم لمجتمعهم وتسخير طاقاتهم

٣ - المساهمة والعطاء والتجديد والتطوير لضمان استمرارية عملية التنمية

٤ - جميع ماسبق

س6- اوجه التغيير في عملية التنمية المحليه

١ - متداخله ومترابطه عضويا

٢ - لاترتبط ببعض

٣ - غير متداخله

٤ - جميع ماسبق

س7- عملية تسعى للتطوير الشامل لسائر جوانب المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية

١ - اوجه التغيير في عملية التنمية المحلية

٢ - اوجه التغيير في عملية التنمية الريفية

٣ - اوجه التغيير في عملية التنمية الدولية

س8- التغيير التنموي يعتمد أساسا على.....

١ - المشاركة الشعبية الفعالة فكريا وتخطيطيا وتنفيذا

٢ - المشاركة الشعبية الفعالة فكريا وتخطيطيا فقط

٣ - المشاركة الشعبية الفعالة فكريا وتنفيذا فقط

س9- تقتضي التنمية المحلية اسناد الجهود والامكانيات من خارج المجتمع المحلي (الحكومه والجهات الداعمه

عن طريق

١ - المساعدات الفنية

٢ - الموارد المادية

٣ - أشكال الدعم الأخرى التي يعجز المجتمع المحلي عن توفيرها

٤ - جميع ما سبق

س10- تنطوي مراحل تنمية المجتمع المحلي على هدف وهو....

١ - حصر الموارد والإمكانيات في المنطقة موضوع التنمية

٢ - ومعرفة إمكانيات استخدامها في برامج التنمية

٣ - جمع المعلومات والحقائق التي يمكن استنباط المشكلات منها، وإلى تعرف العاملين في برامج التنمية

٤ - جميع ما سبق

س11- يُعدّ الاتصال بأبناء المجتمع المحلي في كل خطوة من خطوات التنمية أمرا حاسما

١ - صح

٢ - خطأ

س12- تبدأ عملية الاتصال بـ

- ١ - بطرح موضوع التنمية
- ٢ - تبادل الآراء بشأن الموارد والاحتياجات وأولوياتها وسبل تلبيةها.
- ٣ - جميع ماسبق

س13- يتضمّن هذا الاتصال إيضاح أمرين هما...

- ١ - رؤية أفراد المجتمع المحلي لاحتياجاتهم
- ٢ - يتطلب الاشتغال بتنمية المجتمع المحلي وجود تنظيم رئيسي يتولّى القيام بعمليات هذه التنمية
- ٣ - جميع ماسبق
- ٤ - لاشي مما سبق

س14- في حاله عدم وجود اداره تعاونه او مجلس البلديه او جلس اداره لايد من العمل على .....

- ١ - بناء تنظيم يمثل الهيئات المشغلة في المجتمع المحلي
- ٢ - بناء تنظيم يمثل الهيئات المشغلة في الأفراد بشكل عام
- ٣ - جميع ماسبق
- ٤ - لاشي مما سبق

س15- تستهدف المرحلة التخطيطية.....

- ١ - وضع خطة لتنمية المجتمع المحلي تحقق تطلعات أبنائه
- ٢ - توفّر أدوارها على المنظمات والأفراد للمشاركة في تنفيذها
- ٣ - وترتيب الحاجات حسب أهميتها بنظر المجتمع المحلي وتحديد طبيعة المشروعات التنموية
- ٤ - جميع ماسبق

س16- مراحل تنميه المجتمع المحلي

- ١ - التمهيد
- ٢ - التخطيط
- ٣ - التنفيذ
- ٤ - التقويم

س17- تهدف هذه المرحلة إلى ترجمة خطة تنمية المجتمع المحلي ومشروعاتها إلى واقع عملي

١ - التمهيد

٢ - التخطيط

٣ - التنفيذ

٤ - التقويم

س18- تتناول المرحلة التنفيذية العمليات التالية:

١ - اختيار الأجهزة اللازمة والمناسبة

٢ - تشجيع أبناء المجتمع المحلي على المشاركة الإيجابية والتعاون في التنفيذ

٣ - العمل على تثبيت التغيير الحاصل عن طريق توعية أعضاء المجتمع المحلي وتنويرهم وإشعارهم بأهمية هذا التغيير

٤ - الإشراف على عملية التنفيذ ومتابعة تحقيق الأهداف الموضوعية

٥ - التقويم الدوري المنتظم للتأكد من سلامة عمليات التنفيذ

٦ - جميع ماسبق

س19- المبدأ العام الذي يحكم تنفيذ المشروعات المختلفة هو

١ - تحقيق التعاون والتشاركية بين مختلف الأطراف المشتركة في عملية تنمية المجتمع المحلي

٢ - عدم تحقيق التعاون والتشاركية بين مختلف الأطراف المشتركة في عملية تنمية المجتمع المحلي

٣ - تحقيق التعاون والتشاركية في طرف واحد في عملية تنمية المجتمع المحلي

س20- تستهدف هذه المرحلة قياس وتقدير كمية ونوعية ما يُحَظَر من أهداف خطة تنمية المجتمع المحلي

١ - التمهيد

٢ - التخطيط

٣ - التنفيذ

٤ - التقويم

س21- يمكن أن تحقق المرحلة التقييمية أهدافا أساسية مثل

- ١ - تحديد الطريقة التي تنفذ بها الخطة
- ٢ - تحديد ما إذا كان التنفيذ يحصل بالطريقة المتوقعة
- ٣ - لاشي مما سبق
- ٤ - 1 و 2

## المحاضرة 9

س1- غاية تنمية المجتمع المحلي هي

- ١ - إحداث تغيير شامل في حياة المجتمع.
- ٢ - إحداث تغيير جزئي في حياة المجتمع.
- ٣ - عدم إحداث تغيير شامل في حياة المجتمع.
- ٤ - جميع ماسبق

س2- يكون التغيير في المجتمع المحلي

- ١ - ماديا رفع المستوى الاقتصادي
- ٢ - معنويا تغيير اتجاهات الأفراد
- ٣ - 1 و 2
- ٤ - لاشي مما سبق

س3- تسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم في

- ١ - الاجتماعي والاقتصادي
- ٢ - الثقافي والصحي
- ٣ - العمراني للمجتمع
- ٤ - جميع ماسبق

س4- تشمل النشاط الزراعي في زيادة الإنتاج الزراعي عن طريق

- ١ - استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة
- ٢ - ومقاومة الآفات الحشرية والأمراض النباتية، وإدخال زراعات جديدة.
- ٣ - التوسع في الزراعة



٤ - تغذية الحيوان وحمايته وعلاجه وتربية الدواجن والنحل

٥ - تكوين رأي عام تعاوني وإنشاء جمعيات تعاونية

٦ - جميع ماسبق

س5- تسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم في المجالات الثقافية مع المؤسسات التعليمية عن طريق

١ - مكافحة الأمية وتعليم الكبار

٢ - إنشاء المكتبات ونشر الثقافة العامة عن طريق الندوات وغيرها.

٣ - 1 و 2

٤ - لاشي مما سبق

س6- تسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم في المجالات الصحية عن طريق

١ - تحسين البيئة والمرافق الصحية ومكافحة الأمراض المعدية

٢ - رعاية الأمومة والطفولة

٣ - توفير الرعاية الصحية كالإسعاف والوقاية والعلاج

٤ - جميع ماسبق

س7- - تسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم في المجالات الاجتماعية عن طريق

١ - تنظيم المجتمع المحلي و تشجيع القيادات المحلية وتطويرها

٢ - القيام بالمشروعات الاجتماعية

٣ - إجراء البحوث الاجتماعية و تنظيم شؤون الشباب.

٤ - جميع ماسبق

س8- يمكن تطوير وتحسين قدرات المرأة وتحسين أداؤها وذلك عن طريق:

١ - التعليم والتدريب

٢ -- إنشاء التنظيمات النسائية وتشجيعها

٣ -- إدماج المرأة في عمليات التنمية والاقتصاد والتدبير المنزلي والإرشاد الأسري وتربية الأطفال

٤ - جميع ماسبق

س9- تسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم في المجالات الخدمات العامة فتكون في

١ -فتح الطرق الفرعية والشوارع وتعييدها وإنارتها

٢ -إنشاء المرافق العامة وصيانتها

٣ -تحسين المشهد العام للمنطقة.

٤ -جميع ماسبق

س10- ماهي السمات والمهارات التي يجب أن تتوفر في مَنْ تُسند إليه مهمة قيادية معينة؟؟ **خمس سمات**

١ -السمات والمهارات الاتصالية

٢ -السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية

٣ -السمات الخاصة باداره انشطه وبرامج التنمية الريفية

٤ -مهارات ادارت الذات

٥ -مهارات اداره التحديث والابتكار

٦ -جميع ماسبق

س11- السمات والمهارات التي تمكّن القائد من تسهيل التفاعل بين الأفراد والجماعات بالشكل الذي يحقق

أفضل انتقال وتبادل ومشاركة للأفكار والمعلومات والاتجاهات

١ -السمات والمهارات الاتصالية

٢ -السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية

٣ -السمات الخاصة باداره انشطه وبرامج التنمية الريفية

٤ -مهارات ادارت الذات

س12- السمات والمهارات الاتصالية تتضمن مهارات اساسيه هي

١ - مهارة الاستماع

٢ -مهارة الاتصال الشفاهي

٣ -الاتصال الشخصي بالآخرين

٤ -جميع ماسبق

س13- تتضمن القدرة على تركيز الاهتمام والانتباه بما يتضمنه حديث الآخرين والاستجابة الإيجابية والفعالة للاستفسارات والتعليقات من الآخرين خلال الحوار والمناقشة.

١ - مهارة الاستماع

٢ - مهارة الاتصال الشفاهي

٣ - الاتصال الشخصي بالآخرين

٤ - جميع ماسبق

س14- تتضمن القدرة على عرض وتقديم الأفكار والمعلومات بطريقة لفظية واضحة وسليمة.

١ - مهارة الاستماع

٢ - مهارة الاتصال الشفاهي

٣ - الاتصال الشخصي بالآخرين

٤ - جميع ماسبق

س15- تتضمن القدرة على التفاعل الجيد مع الأفراد من الفئات المختلفة، كما تتضمن القدرة على فهم احتياجات ودوافع الأشخاص الآخرين والتعاطف مع هذه الاحتياجات والدوافع والاستجابة الإيجابية لها

١ - مهارة الاستماع

٢ - مهارة الاتصال الشفاهي

٣ - الاتصال الشخصي بالآخرين

٤ - جميع ماسبق

س16- تتضمن القدرات والمهارات والخبرات الفنية في المجالات الزراعية الأساسية والحديثة والتي تمكن القائد من مساعدة المزارعين على اتخاذ قرارات إنتاجية وتسويقية سليمة وفي الوقت المناسب

١ - السمات والمهارات الاتصالية

٢ - السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية

٣ - السمات الخاصة بإداره انشطه وبرامج التنمية الريفية

٤ - مهارات ادارت الذات

المحاضرة 10

س1- من السمات والمهارات الخاصة للقائد بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س2- من السمات والمهارات الخاصة للقائد بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية؟؟

١ - مهارات ادارة الذات

٢ - مهارات التحديث والابتكار

٣ - مهارات التنسيق

٤ - جميع ماسبق

س3- تشمل القدرة على تحليل واختيار البديل الأنسب والأفضل من بين البدائل العديدة المتاحة وذلك في ضوء الظروف والموارد والإمكانات والمحددات الحالية والمتوقعة مستقبلا.

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س4- تشمل كذلك القدرة على الإدراك الواعي للعواقب والآثار المترتبة على اختيار بديل معين وتحديد الأفراد أو الجماعات والجهات التي يمكن أن تتأثر بالقرارات أو البدائل التي يتم اختيارها وطبيعة هذا التأثير وكيفية تدعيمه إذا كان إيجابيا، وكذلك كيفية الحد من آثاره إذا كان سلبيا.

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س5- تشمل القدرة على منع الازدواج أو التضارب في التفاصيل والإجراءات الخاصة بالبرامج والأنشطة التنموية الريفية المتعددة والمختلفة التي تنفذها المؤسسات المختلفة بالمجتمع المحلي.

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س6- تتضمن القدرة على تنمية وتشجيع علاقات العمل التعاوني بين الجهات والمؤسسات المختلفة المشاركة في برامج وأنشطة التنمية الريفية، وكذلك القدرة على تنمية إسهام كافة الأطراف والجهات المعنية بالتنمية الريفية في تنفيذ وتقييم الأنشطة التنموية المختلفة

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س7- تتضمن الإدراك الواعي لمصادر التضارب والصراعات التي يمكن أن تنشأ بين الأفراد والجماعات الريفية بسبب تعارض المصالح والاهتمامات الخاصة باستغلال الموارد الطبيعية المشتركة كالمياه أو الخاصة بالأراضي الزراعية.

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س8- تتضمن القدرة على اتخاذ الإجراءات والخطوات الضرورية الوقائية التي تؤدي إلى منع التضارب والصراع قبل حدوثه و الحد من آثاره وإزالته في حالة حدوثه. يضاف إلى ذلك القدرة على تحقيق التناغم والانسجام بين مصالح وأدوار العاملين في مؤسسات وأجهزة التنمية الريفية

١ - مهارة اتخاذ القرار

٢ - مهارات التنسيق

٣ - مهارات ادارة الصراع

٤ - جميع ماسبق

س9- تستند القدرة على ادارة الذات الى مهارات منها:

١ - مهارة ادارة الوقت

٢ - مهارات تنمية القوة الشخصية

٣ - مهارات تحليل المشكلات وحلها

٤ - مهارات التعلم

٥ - جميع ماسبق

س10- تشمل قدرة القائد الريفي على السيطرة والتحكم في شؤون حياته والأنشطة التي يقوم بها للمساهمة في برامج وأنشطة التنمية الريفية، كما تتضمن القدرة على التقليل ما أمكن من مشاعر وممارسات القدرية والاتكالية بين الأفراد

١ - مهارات ادارة الذات

٢ - مهارات التحديث والابتكار

٣ - مهارات التنسيق

٤ - جميع ماسبق

س11- تشمل القدرة على توزيع الوقت على الأنشطة والمهام المطلوبة بأعلى كفاءة ممكنة بما يحقق أفضل إنجاز الأهداف وكذلك القدرة على وضع وتحديد الأولويات في المهام والأنشطة التي يقوم بها القائد

١ - مهارة ادارة الوقت

٢ - مهارات تنمية القوة الشخصية

٣ - مهارات تحليل المشكلات وحلها

#### ٤ - مهارات التعلم

س12- تشمل القدرة على تنمية مستوى عالٍ من الطاقة والنشاط والاحتفاظ بهذا المستوى وكذلك القدرة على توفير مستوى عالٍ من الدافع للإنجاز كما تشمل القدرة على العمل تحت الضغوط المختلفة، والقدرة على الاستجابة الإيجابية للنقد من الأفراد والجماعات الريفية أو الأطراف المختلفة

#### ١ - مهارة ادارة الوقت

#### ٢ - مهارات تنمية القوة الشخصية

#### ٣ - مهارات تحليل المشكلات وحلها

#### ٤ - مهارات التعلم

س13- وتتضمن القدرة على طرح الأسئلة الصحيحة للتعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة وتشخيصها بدقة، والقدرة على التمييز بين أعراض المشكلة والمشكلة ذاتها ثم ترتيب المشكلات وفقا لأولوياتها. كما تتضمن أيضا القدرة على المساهمة بالرأي والمعلومات والأفكار التي تكفل حل المشكلة أو القدرة على توفير هذه الآراء والمعلومات

#### ١ - مهارة ادارة الوقت

#### ٢ - مهارات تنمية القوة الشخصية

#### ٣ - مهارات تحليل المشكلات وحلها

#### ٤ - مهارات التعلم

س14- تشمل القدرة على اكتساب المعرفة من خلال الخبرات اليومية في التعامل مع الآخرين وفي معالجة المشكلات المختلفة، وكذلك القدرة على تحديث المعلومات والخبرات من خلال التعرف على أحدث المستجدات والتقنيات التي تساعد في النهوض بالإنتاج والتسويق وفي تحسين الحياة الريفية

#### ١ - مهارة ادارة الوقت

#### ٢ - مهارات تنمية القوة الشخصية

#### ٣ - مهارات تحليل المشكلات وحلها

#### ٤ - مهارات التعلم

س15- تستند مهارة ادارة التحديث والابتكار على مهارات منها

- ١ - مهارة الابتكار
- ٢ - مهارة قبول المخاطرة والمحسوبه
- ٣ - مهارة بناء المفاهيم
- ٤ - مهارة استشراف المستقبل
- ٥ - جميع ماسبق

س16- تشمل القدرة على الفهم الواضح والتطبيق السليم لأساليب المبادأة والمبادرة لمتطلبات وإجراءات وعمليات التحديث والتغيير. كما تشمل القدرة على إدارة التحول من الأوضاع الحالية إلى أوضاع أفضل

- ١ - مهارات ادارة الذات
- ٢ - مهارات التحديث والابتكار
- ٣ - مهارات التنسيق
- ٤ - جميع ماسبق

س17- تعني القدرة على ابتكار أو تقديم حلول جديدة للمشاكل المزمنة أو المشاكل الطارئة التي يعاني منها الأفراد والجماعات في المجتمع الريفي، كما تشمل القدرة على التوافق مع المواقف والأوضاع الجديدة المرتبطة بالتغيير. وتتضمن أيضا القدرة على التحليل وإعادة النظر والمراجعة للأدوار والمهام الحالية

- ١ - مهارة الابتكار
- ٢ - مهارة قبول المخاطرة والمحسوبه
- ٣ - مهارة بناء المفاهيم
- ٤ - مهارة استشراف المستقبل

س18- تشمل مهارة التقييم المنطقي والعقلاني للبدائل المختلفة المتاحة لحل المشاكل وتحقيق الأهداف، والإقدام على تنفيذ البديل الأفضل مع توقع الآثار السلبية المحتملة، بالإضافة إلى القدرة على التحكم في هذه الآثار السلبية

- ١ - مهارة الابتكار
- ٢ - مهارة قبول المخاطرة والمحسوبه



٣ - مهارة بناء المفاهيم

٤ - مهارة استشراف المستقبل

س19- تتضمن تجميع المعلومات المرتبطة ببعضها من المصادر المختلفة والتأكد من مصداقية هذه المعلومات ثم وضعها في إطار عام من خلال فهم العلاقات والتكامل بينها. وتتضمن كذلك تطبيق هذه المعلومات على المواقف الحالية أو المتوقعة بهدف حل المشاكل وتحقيق الأهداف

١ - مهارة الابتكار

٢ - مهارة قبول المخاطرة والمحسوبه

٣ - مهارة بناء المفاهيم

٤ - مهارة استشراف المستقبل

س20- تتضمن القدرة على تطوير رؤى مستقبلية وتوقع الأوضاع والمشاكل المحتملة وتطوير وجهات النظر المقترحة لمواجهة هذه المشاكل بالإضافة إلى المساعدة في توفير المصادر وتسهيل إجراءات حل المشاكل وتحقيق الأهداف في المستقبل.

١ - مهارة الابتكار

٢ - مهارة قبول المخاطرة والمحسوبه

٣ - مهارة بناء المفاهيم

٤ - مهارة استشراف المستقبل

## المحاضرة 11

س1- تقوم ه النظريات السلوكية على افتراضين وهما

١ - القادة لا يولدون قادة بل يمكن صناعتهم أو إعدادهم

٢ - لا تسعى النظريات السلوكية إلى البحث عن السمات أو القدرات التي يولد بها الفرد، ولكنها تبحث عما يقوم به القادة فعلا

3-1 و2

4 - لاشي مما سبق

س2- من النظريات السلوكية

1 - نظرية الدور

2 - نظرية ماك جريجور عن المديرين " س "، و المديرين " ص "

3 - الشبكة الإدارية لـ " بلاك " و "موتون"

4 - القيادة بالمشاركة

5 - القيادة الموقفية

6 - جميع ماسبق

س3- تستند نظرية الدور على اربع افتراضات منها

1 - يطور الناس أدواراً لأنفسهم وللآخرين بناءً على التعلم الاجتماعي والقراءة.

2 - يكون الناس توقعات حول الأدوار التي سوف يقومون بها وسوف يقوم الآخرون بها.

3 - يقوم الناس بتشجيع الآخرين بطريقة دقيقة وبارعة لكي يتصرفوا في إطار توقعات الأدوار التي كونوها لهم.

4 - سوف يتصرف الناس في إطار الأدوار التي تبنوها.

5 - جميع ماسبق

س4- يلخص "ماك جريجور" مجموعتين متضادتين من الافتراضات التي وضعها المديرون في الصناعة. فالمديرون

من النمط "س" يعتقدون

1 - بأن كراهية العمل تعتبر صفة أصيلة لدى الإنسان أو الشخص العادي ولذلك فإنه يتجنب القيام بهذا العمل

2 - بأنه نتيجة لهذه الصفة الإنسانية الأصيلة فإنه يجب قهر أغلبية الناس، والتحكم فيهم، وتوجيههم، أو تهديدهم

بالعقاب.

3 - أنّ الإنسان أو الشخص العادي يفضل التوجيه، ويرغب في تفادي تحمّل المسؤولية، كما أنّ طموحه قليل

نسبياً، ويرغب في تحقيق الأمن قبل كل شيء.

4 - جميع ماسبق

س5- يلخّص "ماك جريجور" مجموعتين متضادتين من الافتراضات التي وضعها المديرون في الصناعة. فالمديرون من النمط "ص" يعتقدون

- ١ - بأنّ القيام بالمجهود العضلي أو العقلي في العمل هو عملية طبيعية كاللعب أو الراحة، وأنّ الإنسان أو الشخص العادي، تحت الظروف الصحيحة، يتعلم ليس فقط أن يتقبل المسؤولية بل أن يبحث عنها.
- ٢ - بأن الناس سوف يمارسون التوجيه الذاتي وال ضبط الذاتي لإنجاز الأهداف التي يلتزمون بها.
- ٣ - بأن القدرة على ممارسة مستوى عال نسبياً من التخيل، والبراعة، والإبداع والابتكار في حل المشاكل التنظيمية هي قدرة تنتشر انتشاراً واسعاً بين الناس ولا تنحصر في قطاع ضيق منهم، كما أن الإمكانيات العقلية (الدكائية) للإنسان أو الشخص العادي تستخدم جزئياً تحت ظروف الحياة الصناعية الحديثة فقط.
- ٤ - جميع ماسبق

س6- بناء على نظرية ماك جريجور عن المديرين " س " سوف يفضلون استخدام

- ١ - أسلوباً قيادياً أوتوقراطياً
- ٢ - أسلوباً قيادياً تشاركياً
- ٣ - اوب
- ٤ - لاشي ماسبق

س7- بناء على نظرية ماك جريجور عن المديرين " ص " سوف يفضلون استخدام

- ١ - أسلوباً قيادياً أوتوقراطياً
- ٢ - أسلوباً قيادياً تشاركياً
- ٣ - اوب
- ٤ - لاشي ماسبق

س8- تركز هذه النظرية على توجه المديرين نحو المهمة (الإنتاج)، من ناحية، والعاملين (الأفراد) من الناحية المقابلة، كما تركز أيضاً على اهتمامات المديرين بتوليفات مختلفة من هاتين الناحيتين

١ - نظرية الدور

٢ - نظرية ماك جريجور عن المديرين " س "، و المديرين " ص "

٣ - الشبكة الإدارية لـ " بلاك " و "موتون"

٤ - جميع ماسبق

س9- تتمثل التوليفات المختلفة في نظرية الشبكة الادارية في خمسة أساليب، وهي

١ - أسلوب الإدارة السلبية

٢ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٣ - أسلوب الإدارة الاجتماعية

٤ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)،

٥ - أسلوب ادارة الفريق

٦ - جميع ماسبق

س10- في هذا الأسلوب لا يتم بذل إلا أقل الجهد لإنجاز العمل أو المهمة، مما يجعل هذا الأسلوب مدخلا

كسولا، بصفة أساسية، ويتجنب القيام بالعمل بقدر الإمكان

١ - أسلوب الإدارة السلبية

٢ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٣ - أسلوب الإدارة الاجتماعية

٤ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

س11- في هذا الأسلوب ينصب الاهتمام الأكبر على تنفيذ المهمة، واهتمام قليل بالناس. كما يتركز هذا

الأسلوب على تحقيق الكفاءة بما قد يتضمنه ذلك من استبعاد الأفراد كلما كان ذلك ضرورياً أو ممكنا

١ - أسلوب الإدارة السلبية

٢ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٣ - أسلوب الإدارة الاجتماعية

٤ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

س12- وفي هذا الأسلوب ينصبّ الاهتمام على الناس حيث يسود جوّ من الزمالة والأسلوب الودي. جدير بالذكر أن التركيز القليل على إنجاز المهمة قد يؤدي إلى التشكيك في هذا الإنجاز.

١ - أسلوب الإدارة السلبية

٢ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٣ - أسلوب الإدارة الاجتماعية (ادارة النادي)

٤ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

س13- يتميز هذا الأسلوب بدرجة قليلة من التوازن بين الاهتمام بكل من الناس وإنجاز المهمة

١ - أسلوب الإدارة السلبية

٢ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٣ - أسلوب الإدارة الاجتماعية (ادارة النادي)

٤ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

س14- في هذا الأسلوب يتم الاستفادة من مختلف الأنماط الإدارية حيث يلتزم الناس بإنجاز المهمة، كما يلتزم القائد نحو الناس بنفس قدر التزامه نحو المهمة

١ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٢ - أسلوب الإدارة الاجتماعية

٣ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)،

٤ - أسلوب إدارة الفريق

س15- يفترض بلاك وموتون إن هذا الأسلوب هو الأسلوب القيادي الأكثر فعالية

١ - أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

٢ - أسلوب الإدارة الاجتماعية

٣ - أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)،

٤ - أسلوب إدارة الفريق

س16- تستند نظرية القيادة بالمشاركة إلى خمسة افتراضات أساسية وهي:

١ - يساهم الاندماج في اتخاذ القرار في تحسين فهم القضايا من جانب الأفراد الذين يتوجب عليهم تنفيذ

القرارات

٢ - يكون الأفراد أكثر التزاماً وتعهداً بتنفيذ التصرفات والإجراءات أو الأفعال المرتبطة بالقرارات التي ساهموا في اتخاذها.

٣ - يكون الناس أقل تنافساً وأكثر تعاوناً عندما يعملون معاً لتنفيذ أهداف مشتركة

٤ - عندما يتخذ الأفراد القرار معاً، يزداد الالتزام الاجتماعي لكل واحد منهم تجاه الآخرين وبالتالي يزداد التزامهم نحو القرار.

٥ - القرار الذي يتخذه أفراد متعددون يكون أفضل من القرار الذي يتخذه شخص واحد بمفرده

٦ - جميع ما سبق

س17- يسعى القائد الذي يستخدم..... إلى إدماج وإشراك أفراد آخرين في عملية اتخاذ القرارات وذلك بدلا من أن يتخذ بمفرده قراراً أوتوقراطياً ( فردياً ).

١ - أسلوب القيادة بالمشاركة

٢ - أسلوب القيادة الموقفية

٣ - أسلوب نظرية الدور

٤ - جميع ما سبق

س18- تستند هذه النظرية إلى الافتراض بأن التصرف الأفضل الذي يقوم به القائد يعتمد على عوامل موقفية متنوعة

١ - أسلوب القيادة بالمشاركة

٢ - أسلوب القيادة الموقفية

٣ - أسلوب نظرية الدور

٤ - جميع ماسبق

س19- في أسلوب ..... وعندما تكون هناك حاجة لاتخاذ قرار، فإنَّ القائد الفعال لا يتبع أسلوباً واحداً، مثل استخدام القيادة التبادلية أو الانتقالية

١ - أسلوب القيادة بالمشاركة

٢ - أسلوب القيادة الموقفية

٣ - أسلوب نظرية الدور

٤ - جميع ماسبق

س20- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية

١ - جهود الأتباع

٢ - قدرات الأتباع ووضوح الدور

٣ - تنظيم العمل

٤ - جميع ماسبق

س21- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية

١ - التعاون والتماسك

٢ - الموارد والدعم

٣ - التنسيق الخارجي

٤ - جميع ماسبق

س22- التي تتأثر بالدفع والمجهود الفعلي الذي يقوم به الأتباع.

١ - جهود الأتباع

٢ - قدرات الأتباع ووضوح الدور

٣ - تنظيم العمل

٤ - جميع ماسبق

س23- يعني بنيان العمل واستخدام المصادر والاستفادة منها.

١ - جهود الأتباع

٢ - قدرات الأتباع ووضوح الدور

٣ - تنظيم العمل

٤ - جميع ماسبق

س24- يعني تعاون الجماعة وتماسكها أثناء العمل الجماعي

١ - التعاون والتماسك

٢ - الموارد والدعم

٣ - التنسيق الخارجي

٤ - جميع ماسبق

س25- تركز على الحاجة إلى التعاون مع الجماعات الأخرى.

١ - التعاون والتماسك

٢ - الموارد والدعم

٣ - التنسيق الخارجي

٤ - جميع ماسبق

## المحاضرة 12

س1- من أحد الضرورات الملحة في الوقت الحالي وفي المستقبل

١ - إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي



٢ - عدم إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي

٣ - 1 و 2

٤ - ترك إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي

س2- من مبررات إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي هي

١ - القيادات المحلية تعتبر محورا للاتصالات ومصدراً للرأي والنصائح لأغلبية الريفيين

٢ - قدرة القيادات المحلية على التأثير في الريفيين في مراحل التبنى للمبتكرات الحديثة

٣ - القيادات المحلية تمثل جماعات مرجعية للأفراد الريفيين حيث يعتبر سلوك القائد المحلي مثالا يُحتذى به

٤ - جميع ما سبق

س3- من مبررات إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي هي

١ - أهمية دور القيادات المحلية في نشر وتبني المبتكرات الحديثة في الزراعة والحياة الريفية باعتبارهم الفئة

الأولى (بعد المبتكرين) التي تتبنى المبتكر

٢ - إضافة الشرعية إلى البرامج والمشروعات في جهود الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

٣ - القادة المحليون المؤثرون يتمتعون بمصداقية كبيرة تؤهلهم لأن يكونوا مصدراً موثوقاً فيه للمعلومات والخبرات

التي يحتاجها المزارعون والريفيون

٤ - جميع ما سبق

س4- من مبررات إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي هي

١ - القادة المحليون يمثلون عاملاً مساعداً في تيسير الاتصالات بالريفيين ومساعدتهم على القيام بالأنشطة

المختلفة

٢ - استحالة قيام وكلاء التغيير (المرشد الزراعي أو أخصائي التنمية الريفية) بالاتصال المباشر بكل الأفراد

والجماعات الريفية

٣ - إمكانية الاعتماد على القائد المحلي كمساعد وشبيه لوكيل التغيير المحترف حيث يمكن اختيار بعض

القيادات المحلية الأكثر تأثيراً ونفوذاً وتدريبهم على القيام بمهام محددة

٤ - جميع ما سبق

س5- الفئة الأولى (بعد المبتكرين) التي تتبنى المبتكر

١ - المبتكرين انفسهم

٢ - القيادات المحليه

٣ - القيادات الادارية

٤ - جميع ماسبق

س6- لماذا تعتبر إضافة الشرعية **Legitimization** إلى البرامج والمشروعات في جهود الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية من مبررات ادماج القيادات المحلية في البرامج

١ - لأنّ القادة يمثلون بيان القوة في المجتمع المحلي.

٢ - لأنّ القادة يمثلون بيان قياده في المجتمع المحلي.

٣ - لأنّ القادة يمثلون بيان الظلم في المجتمع المحلي.

س7- القادة المحليون يمثلون ..... في تيسير الاتصالات بالريفيين ومساعدتهم على القيام بالأنشطة المختلفة

١ - عامل اساسي

٢ - عامل مساعد

٣ - عامل اولي

٤ - جميع ماسبق

س8- لماذا تعتبر القيادات المحلية تعتبر من أفضل الوسائل لربط وكلاء التغيير بالأفراد والجماعات الريفية

١ - استحالة قيام وكلاء التغيير بالاتصال المباشر بكل الأفراد والجماعات الريفية

٢ - قيام وكلاء التغيير بالاتصال المباشر بكل الأفراد والجماعات الريفية

٣ - 1 و2

٤ - لاشي مما سبق

س9- وكلاء التغيير في المجتمع الريفي هم

١ - المرشد الزراعي

٢ - اخصائي التنمية الزراعيه

٣ - 1 و 2

٤ - لاشي مما سبق

س10- ماذا تفترض فلسفه القيادة الضمنية القديمة

١ - تفترض أنّ القيادة تعتمد على أفراد تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحلّ المشاكل

وتحقيق الأهداف

٢ - تفترض أنّ القيادة لاتعتمد على أفراد تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحلّ المشاكل

وتحقيق الأهداف

٣ - تفترض أنّ القيادة تعتمد على جماعات تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحلّ المشاكل

وتحقيق الأهداف

س11- النظرة البطولية للقيادة في الفلسفه القديمة تتسم

١ - بالقوة فيما يتعلق بالناس

٢ - بالعجز فيما يتعلق بالناس

٣ - بالتواضع فيما يتعلق بالناس

س12- تستند الفلسفه الجديدة للقيادات " قيادة مابعد البطولة" الى

١ - تحول القيادة من القاعدة إلى القمة" تدعمها المشاركة في القوة، وبناء المجتمع المحلي

٢ - تحول القيادة من القمة إلى القمة" تدعمها المشاركة في القوة، وبناء المجتمع المحلي

٣ - تحول القيادة من القمة إلى القاعدة" تدعمها المشاركة في القوة، وبناء المجتمع المحلي

س13- ويرى الباحثان أن تنمية القيادة للقرن الواحد والعشرين هي

١ - عملية كلية تتركز على الجماعة قلباً، وعقلاً، وروحاً وطاقه.

٢ - تتركز في الجماعات أو المنظمات، أكثر من تركها في الأفراد

٣ - 1 و 2

٤ - لاشي مما سبق

س14- تستند فلسفه القيادة الجديدة على 7 قيم منها؟

١ - تطوير رؤية جماعية

٢ - القيادة معاً:

٣ - التعلم معاً:

٤ - بناء المجتمع المحلي:

٥ - جميع ماسبق

س15- تستند فلسفه القيادة الجديدة على 7 قيم منها؟

١ - تنمية الطاقة:

٢ - الفعل أو التصرف معاً:

٣ - الاتصال:

٤ - جميع ماسبق

س16- حيث تعمل الجماعة على بناء وتطوير رؤية تشاركية تتركز حول المستقبل وتستند إلى جوانب القوة في الجماعة.

١ - قيمة تطوير رؤية جماعية

٢ - قيمة القيادة معاً:

٣ - قيمة التعلم معاً:

٤ - قيمة بناء المجتمع المحلي:

س17- حيث يتشارك كل أفراد الجماعة في عمليات القيادة ويتحمل كل منهم مسؤوليته في العمل والفعل الجماعي.

١ - قيمة تطوير رؤية جماعية

٢ - قيمة القيادة معاً:

٣ - قيمة التعلم معاً:

٤ - قيمة بناء المجتمع المحلي:

س18- تنمية القيادة الفعالة تعتمد على المعرفة وهي التي توفر المادة الضرورية لتطوير الرؤية وتوجيه الفعل.

١ - قيمة تطوير رؤية جماعية

٢ - قيمة القيادة معاً:

٣ - قيمة التعلم معاً:

٤ - قيمة بناء المجتمع المحلي:

س19- تطوير مجتمع محلي يتمتع بعلاقات قوية تستند إلى الثقة فيما بين الجماعات وهي علاقات تنمو أثناء

تطوير الرؤية المشتركة

١ - قيمة تطوير رؤية جماعية

٢ - قيمة القيادة معاً:

٣ - قيمة التعلم معاً:

٤ - قيمة بناء المجتمع المحلي:

س20- من خلال تطوير طاقة جمعية **energy Collective**، وهي قدرة الجماعة على تنمية، أو الحصول على

الموارد الضرورية لتحقيق أهدافها.

١ - تنمية الطاقة:

٢ - الفعل أو التصرف معاً:

٣ - الاتصال:

٤ - جميع ما سبق

س21- من خلال أنشطة تركز على الطاقة الجمعية في إطار الرؤية التي طورتها الجماعة. ويتطلب ذلك العمل من

خلال فرق.

١ - تنمية الطاقة:

٢ - الفعل أو التصرف معاً:

٣ - الاتصال:

٤ - جميع ماسبق

س22- من خلال تطوير وصيانة علاقات شخصية قوية بين الأفراد.

١ - تنمية الطاقة:

٢ - الفعل أو التصرف معا:

٣ - الاتصال:

٤ - جميع ماسبق

س23- النظرة الجديده تعرف قيادة المجتمع المحلي على انها:

١ - " تلك التي تتضمن التأثير، والقوة، وتوفير مدخلات لعملية اتخاذ القرارات العامة في واحد أو أكثر من

مجالات الأنشطة".

٢ - " تلك التي تتضمن عدم التأثير، والقوة، وتوفير مدخلات لعملية اتخاذ القرارات العامة في واحد أو أكثر من

مجالات الأنشطة".

٣ - " تلك التي تتضمن التأثير، والقوة، وتوفير مخرجات لعملية اتخاذ القرارات العامة في واحد أو أكثر من

مجالات الأنشطة".

س24- ينظر إلى الاستعانة بالقادة والمؤثرين في المجتمع المحلي كأحد استراتيجيات تغيير هذه المجتمعات. من

تلك الاستراتيجيات

١ - التعرف على من هم القادة والأشخاص ذوو التأثير في المجتمع المحلي

٢ - فهم الكيفية التي يؤثرون بها على عملية اتخاذ القرارات، أو الكيفية التي يتحكمون من خلالها في هذه

العملية.

٣ - بناء علاقة حميمية مبنية على الصداقة والمودة معهم. ويحتاج الأفراد، وكذلك الجماعات،

٤ - جميع ماسبق

س25- زيادة فاعلية محاولات إحداث التغيير الاجتماعي أن يلجأ هذا المرشد الزراعي إلى :

١ - فهم كيفية التعرف على الأشخاص المؤثرين في المجتمع المحلي (القادة).

- ٢ - التعرف على الأشخاص الذين يجب استشارتهم أو إدماجهم في عملية تخطيط وتنفيذ البرامج الجديدة للتغيير
- ٣ - فهم ديناميات عملية اتخاذ القرارات في المكان أو الموقع الذي يتوقع أن ينفذ به البرنامج الجديد
- ٤ - جميع ماسبق

### المحاضرة 13 والاخيره

س1- من خطوات إدماج القادة المحليين والاستفادة منهم هي

- ١ - تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة
- ٢ - تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة
- ٣ - اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة
- ٤ - الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة:
- ٥ - جميع ماسبق

س2- من خطوات إدماج القادة المحليين والاستفادة منهم هي

- ١ - تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:
- ٢ - تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)
- ٣ - قياس وتقدير الآثار والنتائج
- ٤ - التقويم وإعادة النظر
- ٥ - جميع ماسبق

س3- في هذه المرحلة يتم إجراء دراسة وتحليل عميق للموقف في المجتمع المحلي وذلك من خلال جمع

البيانات والمؤشرات والحقائق المتعلقة بالجوانب المختلفة للمهمة القيادية

- ١ - تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة
- ٢ - تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة
- ٣ - اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة
- ٤ - الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة:

س4- يلزم في هذه المرحلة التأكد من صدق وصحة البيانات والأرقام والمؤشرات التي نقوم بجمعها وذلك من خلال استخدام جميع المصادر المتاحة للبيانات بما فيها المصادر الثانوية من سجلات وملفات ووثائق وأي مطبوعات منشورة عن واقع المجتمع المحلي

١ - تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة

٢ - تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة

٣ - اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة

٤ - الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة:

س5- من الموضوعات التي يفضل تغطيتها بالدراسة والتحليل في مرحله تحديد المشكلة والحاجة

١ - الحاجات التعليمية و العوامل السكانية

٢ - البناء المؤسسي و نظام القيم

٣ - بناء الطبقات الاجتماعية و البنيان الاقتصادي

٤ - جميع ماسبق

س6- يتمّ خلال هذه المرحلة تحديد الأوضاع أو الحالات التي نرغب في تحقيقها أو الوصول إليها، حيث أن الهدف هو وضع أو نقطة نريد أو نرغب في التوصل إليها أو تحقيقها.

١ - تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة

٢ - تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة

٣ - اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة

٤ - الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة:

س7- عند تحديد الأهداف لا بدّ من مراعاة اختيار وصياغة الأهداف بحيث تكون ...

١ - أهداف موضوعيه

٢ - أهداف ذكية

٣ - أهداف ثابتة

٤ - جميع ماسبق

س8- الأهداف الذكية في مرحله تحديد الأهداف تعنى إن تكون الأهداف



- ١ - أن الهدف بسيط مصاغ بلغة سهلة
- ٢ - قابل للقياس بمعنى أنه يمكن التعرف على درجة تحقيقه بالسهولة المناسبة
- ٣ - قابل للإنجاز والتحقيق
- ٤ - هدف واقعي بمعنى أنه موضوعي وليس خياليا
- ٥ - الهدف يكون محدداً بفترة زمنية معينة
- ٦ - جميع ما سبق

س9- في هذه المرحلة يتم اختيار القائد المناسب للمهمة أو الهدف من بين القادة المحليين الذين يتم تحديدهم باستخدام المداخل المختلفة لتحديد القادة والتي تم تناولها.

- ١ - تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة
- ٢ - تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة
- ٣ - اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة
- ٤ - الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة:

س10- لكي يؤدي قادة المجتمع المحلي وظائفهم بطريقة جيدة فإنهم يحتاجون إلى المهارات والمعارف المرتبطة بالمجتمع المحلي ومن تلك المهارات

- ١ - فهم الواقع الحالي في المجتمع المحلي وتوفر البيانات التي تدعم هذا الفهم
- ٢ - معرفة بالتاريخ السياسي والاقتصادي للمجتمع المحلي
- ٣ - فهم كيفية التخطيط الإستراتيجي: تطوير رؤية، وأهداف، واستراتيجيات،
- ٤ - جميع ما سبق

س11- لكي يؤدي قادة المجتمع المحلي وظائفهم بطريقة جيدة فإنهم يحتاجون إلى المهارات والمعارف المرتبطة بالمجتمع المحلي ومن تلك المهارات

- ١ - مهارات بناء التحالفات مع الجماعات الأخرى.
- ٢ - القدرة على تحديد، وتنمية، وتمكين القادة الآخرين.
- ٣ - معرفة بالاستخدام الفعال لوسائل الإعلام الجماهيري.
- ٤ - الالتزام والتعهد بالترحيب والاحتفال بالانتصارات والإنجازات (الكبيرة والصغيرة).

س12- من الأمثلة الناجحة لمثل هذه البرامج تنمية القيادة أن تعمل كوكيل تغيير في مجال تنمية المجتمع برنامج

١ - " برنامج BOLD

٢ - او تنمية الفرص من خلال تنمية القيادة

٣ - لاشي مما سبق

٤ - 1 و 2

س13- تم تصميم برامج BOLD لتنمية القيادة أن تعمل كوكيل تغيير في مجال تنمية المجتمع في

١ - الجامعة الجنوبية، باتون روج، ولاية لويزيانا الأمريكية

٢ - بالجامعة الوسطى، باتون روج، ولاية لويزيانا الأمريكية

٣ - بالجامعة الوسطى باتون روج، ولاية شيكاغو الأمريكية

س14- يتركز برنامج برامج BOLD حول

١ - جذب وتعليم قادة المجتمع المحلي الذين لا يشاركون في برامج التدريب التقليدية.

٢ - زيادة الوعي لدى كل فرد منهم بأهمية ديناميكية الجماعة.

٣ - زيادة مشاركتهم في التحسينات وحل المشاكل المرتبطة بالمجتمع المحلي.

٤ - جميع ماسبق

س15- يتركز برنامج برامج BOLD حول

١ - توفير الفرص التعليمية للأفراد المقيمين في المجتمعات المحلية الذين يرغبون في إحداث التغيير في مجتمعاتهم.

٢ - توسيع الجهود المشتركة والتعاونية بين الجماعات غير التقليدية.

٣ - جميع ماسبق

س16- في هذه المرحلة يتم تحديد الأهداف التفصيلية للمهمة القيادية وبيان الطرق والوسائل التي تكفل إنجاز هذه الأهداف

١ - تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:

٢ - تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣ - قياس وتقدير الآثار والنتائج

٤ - التقويم وإعادة النظر

س17- في هذه المرحلة يتم تحديد الأماكن والمواعيد، وكذلك الأشخاص أو الجماعات القائمة على تنفيذ الجهود والأنشطة المختلفة المرتبطة بتحقيق أهداف المهمة القيادية

١ - تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:

٢ - تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣ - قياس وتقدير الآثار والنتائج

٤ - التقويم وإعادة النظر

• س18- لا بدّ أن تتضمن خطة العمل إجابة واضحة ومحددة لكل الأسئلة المتعلقة بالجوانب المختلفة للمهمة القيادية المحددة بمعنى وجود إجابة تفصيلية ومحددة لأسئلة مثل :

١ - مَنْ؟ سوف يقوم بماذا؟

٢ - أين يتم هذا النشاط؟

٣ - كيفية إجراء النشاط؟

٤ - جميع ما سبق

س19- في هذه المرحلة يتم تنفيذ أو القيام بالأنشطة والجهود التي تضمنتها خطط العمل المتفق عليها وذلك تحت إشراف غير مباشر من أخصائي تنمية المجتمع

١ - تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:

٢ - تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣ - قياس وتقدير الآثار والنتائج

٤ - التقويم وإعادة النظر

س20- للتأكد من تحقيق مبدئين مهمين في تنفيذ الخطة وهما

١ - التزام القائد ومن يعاونه بتنفيذ جميع الأنشطة التي وردت بخطة العمل وذلك في المواعيد والأوقات وبالكيفية المحددة.

٢ - الحرص على توفر قدر مناسب من المرونة خلال المراحل المختلفة لتنفيذ الأنشطة

٣ - 1 و2

س21- في هذه المرحلة يتم قياس النتائج التي تترتب على تنفيذ خطة العمل باستخدام المؤشرات المناسبة وذلك

لقياس مدى أو درجة نجاح أو فشل القائد في تنفيذ المهمة التي كلف بها

١ - تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:

٢ - تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣ - قياس وتقدير الآثار والنتائج

٤ - التقويم وإعادة النظر

س22- هناك العديد من المؤشرات التي يمكن استخدامها في قياس تقدير الآثار والنتائج بالنجاح أو الفشل منها

١ - اختفاء أعراض المشكلة التي يعاني منها المجتمع المحلي .

٢ - الانخفاض الواضح في عدد الأفراد الذين يعانون من المشكلة بالمجتمع المحلي.

٣ - تحسن الأوضاع والظروف ذات الصلة بالمشكلة.

٤ - زيادة درجة مشاركة الأهالي في المجتمع المحلي في الأنشطة المختلفة والجهود التي تم القيام بها في سبيل حل المشكلة.

٥ - زيادة درجة تعبئة وحشد المصادر المختلفة للمجتمع المحلي لحل مشاكله.

٦ - جميع ماسبق

س23- في هذه المرحلة يتم مراجعة جميع الخطوات السابقة للتوصل إلى تقدير نهائي عن درجة نجاح إدماج

القادة في برامج وأنشطة ومشروعات التنمية في المجتمع المحلي

١ - تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:

٢ - تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣ - قياس وتقدير الآثار والنتائج

٤ - التقويم وإعادة النظر