

ملخص تحويل المحاضرات لقرر القيادة وتنمية المجتمعات المحليه

من المحاضره ١ الى ٧

المحاضره الاولى (تنمية المجتمع المحلي)

اولا : مفهوم المجتمع المحلي :

في البداية ينبغي أن نوضح أن كلمة المجتمع لها أكثر من مصطلح منهم SOCIETY و COMMUNITY وكلاهما تعبر عن المجتمع .

و للتمييز بينهما يمكن القول بأن كلمة SOCIETY تشير إلى المجتمع القومي أو الأمة ، و كلمة COMMUNITY تشير إلى المجتمع المحلي المحدود .

و يستخدم مصطلح COMMUNITY للإشارة إلى مجموعة من البشر يتفاعلون مع بعضهم البعض و ربما يعيشون متجاورين و يتشاركون قيماً و يجمعهم ترابط اجتماعي .

لذلك تعددت تعريفات المجتمع المحلي و منها :

تعريف روبرت ماكيفر : أن المجتمع المحلي هو وحدة اجتماعية تجمع بين أعضائها مجموعة من المصالح المشتركة و يسود بينهم شعور بالانتماء للمشاركة في حياة مشتركة .

تعريف لويس ويرث : أن المجتمع المحلي يتميز بأن له أساس مكاني إقليمي يتوزع من خلاله الأفراد و الجماعات الأنشطة على اساس الاعتماد المتبادل بين الأفراد .

تعريف تالكوت بارسونز : أن المجتمع المحلي هو تجمع الأفراد في منطقة محددة بصورة تتيح ظهور الأنشطة اليومية المشتركة .

تعريف رونالد وارن : إن مصطلح المجتمع المحلي يتضمن بعداً سيكولوجياً وآخر جغرافي وثالث سوسولوجي ، فهو من الناحية السيكلوجية يتضمن المصالح المشتركة والخصائص المميزة للأفراد والروابط المشتركة بينهم كما هو الحال بالنسبة لمجتمع المصلحة ، كما أنه من الناحية الجغرافية يشير إلى منطقة بعينها يحتشد فيها جماعات من الأفراد .

تعريف بلين ميرسر : المجتمع المحلي هو تجمع لأشخاص تنشأ بينهم صلات وظيفية ، ويعيشون في منطقة جغرافية محلية خلال فترة محددة من الزمن ، كما يشتركون في ثقافة عامة ، وينتظمون في بناء اجتماعي محدد ويكشفون باستمرار عن وعي بتميزهم وكيانهم المستقل كجماعة .

ومن وجهة النظر السوسولوجية يرتبط البعدان السيكلوجي والجغرافي معاً ليشير المصطلح إلى المصالح المشتركة وإلى أنماط متميزة من السلوك يختص بها جماعات بعينها من الأفراد نظراً لاشتراكهم في نفس المنطقة أو المكان .

ويشير مفهوم المجتمع المحلي أيضاً إلى البيئة الريفية أو الصحراوية أو الحضرية التي تشتمل على تجمعات بشرية تقطن أماكن محددة على مساحات معينة ، ويتكون المجتمع المحلي من عدد متنوع من الوحدات الإدارية التي قد تكون مستقلة أو غير مستقلة ، وهي ذات أحجام وبيئات متنوعة ووظائف قد تكون مختلفة أيضاً .

ويشير مفهوم المجتمع المحلي بشكل عام ، إلى مجموعة من الناس يقيمون في منطقة جغرافية محددة ، ويشتركون معاً في الأنشطة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، ويكونون فيما بينهم وحدة اجتماعية ذات حكم ذاتي ، تسودها قيم عامة يشعرون بالانتماء إليها .

ومن أمثلة المجتمع المحلي : (المدينة ، المدينة الصغيرة ، القرية والحي الخ) .

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تحديد أبعاد ومقومات المجتمع المحلي فيما يلي :

١- الحدود الجغرافية : يتكون المجتمع المحلي من مساحة معينة ومحددة من الأرض .

٢- الجانب السكاني للمجتمع المحلي : المجتمع المحلي ليس مكان أو مساحة محددة فقط بل هو مجموعة من الناس الذين يعيشون معاً في هذه المساحة لذلك فإن عوامل مثل عدد السكان ، تركيبهم العمرية ، أصولهم العرقية ، معدل المواليد والوفيات ، تعتبر من العوامل الهامة في تحديد المجتمع .

٣- الاعتماد المتبادل بين أعضاء المجتمع : تعدد وتنوع حاجات الإنسان وعدم قدرته على إشباعها بمفرده أو حتى في ظل مجموعات محدودة يجعل من الصعوبة بمكان إشباع هذه الاحتياجات ويترتب على ذلك انضمامه للتجمعات البشرية .

٤- العلاقات والنظم الاجتماعية : المجتمع المحلي يتضمن فكرة الاشتراك في القيم والسلوكيات والنظم الاجتماعية ، وتختلف المجتمعات وفقاً لنوع القيم والتقاليد والسلوك العام .

٥- الشعور بالولاء والانتماء للمجتمع : أن الاشتراك في القيم والسلوكيات بالإضافة إلى عامل المكان والسكان من شأنه أن يقوي من الشعور بالولاء والانتماء للمجتمع .

٦- التفاعل الاجتماعي بين جماعات المجتمع : هذا التفاعل بين أفراد المجتمع من شأنه إتاحة الفرصة لظهور القادة ويسمح بتحديد الأدوار والمكانات الاجتماعية للأعضاء والجماعات المكونة للمجتمع . ويمكن عن طريق التفاعل الاجتماعي أن يتواصل سكان المجتمع إلى تكوين تنظيمات أو منظمات يتحركون من خلالها لإشباع حاجاتهم .

ثانياً : الخصائص المميزة للمجتمع المحلي :

١. الإقليم أو المكان المحدد : يتحدد المجتمع ، بالضرورة ، بموقع ومكان محددين ، وتتبعين حدود المجتمع المحلي أو تثبت من طريق ما تمارسه جموع السكان من نشاطات ، ومن ثم يُشير المصطلح ، عادةً ، إلى منطقة محددة ذات خصائص - طبيعية أو مصنعة - فريدة ومتميزة ، تتوافق ، بالضرورة ، مع ما يطرده المجتمع من نسق خاص للتنظيم الاجتماعي .

٢. الاستقلال والاكتفاء الذاتي : يمثل المجتمع المحلي جماعة من الأفراد مكتفية بذاتها. ففي إطار المجتمع المحلي وحدوده يعتمد الأفراد على بعضهم للقيام بالوظائف الأساسية .

٣. الوعي الذاتي : الوعي الذاتي أو الوعي بالذات Self awareness من أهم الخصائص المميزة للمجتمع المحلي. وتتضمن هذه الخاصية الاعتراف المتبادل بين الأفراد، إلى جانب الشعور بالانتماء والتميز. يترجم هذا الوعي -عادة- في اتجاهات الأفراد، كالأعزاز والمباهاة بالمجتمع المحلي والولاء له والدفاع عنه . كما أن المنافسة مع المجتمعات المحلية الأخرى والتدعيم المتحمس للمشروعات المحلية، تؤكد بدورها آليات (ميكانيزمات) توحد الأفراد والجماعات بالمجتمع المحلي، الذي ينتميان إليه .

٤. القيم والمعايير المشتركة : من أهم ما يميز المجتمع المحلي عن أشكال التنظيم الاجتماعي الأخرى ، هو ما يسوده من أنساق خاصة للقيم والمعايير

إذ عادة ما تُعاد صياغة الكثير من القيم المطلقة في الثقافة الكبرى، في ضوء الرموز والأحداث ذات الدلالة والمغزى - في السياق المجتمعي المحلي. كما أن ما يسود المجتمع المحلي من نسق قيمي خاص من شأنه أن

يدعم الاتفاق والاتصال بين الأفراد بطريقة متميزة ومتكاملة، ويدعم -في الوقت نفسه- الشعور بالجماعة والوعي بالذات بين أفراد المجتمع المحلي، إلى جانب إنباء الشعور بالتمايز عن كل ما هو خارج المجتمع .

٥. المجتمع المحلي كوحدة نفسية وثقافية : أوضح علماء الاجتماع أن المجتمع المحلي يمثل وحدة نفسية، يكتسب الأفراد - من خلال توحدهم بها - شعوراً بالأمن والانتماء والاستقرار النفسي .

وقد تأكدت الفكرة نفسها لدى بعض علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا، ممن تبنوا منظوراً ثقافياً بحثاً في تحليلهم للمجتمع المحلي؛ فذهبوا إلى أن توحد الأفراد بمجتمعاتهم المحلية ينجم أصلاً عن مشاركتهم في عدد من القيم والمعايير والأهداف المشتركة والمعتقدات... إلخ، ومن ثم يصبح المجتمع المحلي في نظرهم وحدة ثقافية في المقام الأول .

ثالثاً : المجتمع المحلي والمجتمع الأكبر :

إن المجتمع المحلي الصغير أو المجتمع القومي الكبير يحتويان على العديد من الدلالات منها :

❖ أن هنالك جماعات من الناس يعيشون في منطقة جغرافية .

❖ أن لهؤلاء الأفراد أهداف وقيم وعادات وتقاليد .

❖ تقوم بين هؤلاء الناس العديد من العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .

❖ يدخلون في العديد من العمليات الاجتماعية .

وفي الحقيقة لا يمكن تناول المجتمع المحلي بالدراسة بمعدل عن تفاعله مع المجتمعات المحلية الأخرى أو المجتمع الأكبر ، إذ أن المجتمع المحلي ليس وحدة منفصلة بذاتها ، ولكنها خلية من نسيج أكبر وأشمل هو المجتمع ككل .

إن المجتمع المحلي سواء كان مدينة أو حي أو قرية لا يمثل نظاماً مغلقاً في حد ذاته ، فكثير من المشاكل المحلية لا تقتصر على حدود المدينة أو القرية ، بل يجب أن تُدرس على نطاق شمولي على مستوى المحافظة أو الإقليم والدولة ككل ، بالإضافة إلى ذلك فإن هذه المشاكل تتجاوز الوحدات الوظيفية والتنظيمية في المحليات .

ويمكن النظر للمجتمع المحلي كمنسق فرعي ، يتفاعل مع المجتمع الكبير (النسق الأكبر) من خلال علاقات متداخلة ، ويعكس مشاكله الرئيسية ، سواء ما تعلق منها بالبناء الاجتماعي أو الاقتصادي أو الثقافي وغير ذلك .

ويؤدي المجتمع المحلي وظائف للمجتمع الأكبر منها :

✓ توفير منتجات أو مواد خام .

✓ إمداد المجتمع الأكبر ببعض الخدمات .

✓ تسويق منتجات المجتمع الأكبر داخل المجتمع المحلي .

✓ الاشتراك في بعض القرارات التي تتخذ على مستوى المجتمع الأكبر .

وفي المقابل يوفر المجتمع الأكبر للمجتمع المحلي ما يلي :

□ بعض المنتجات لتوزيعها واستهلاكها بواسطة المجتمعات المحلية .

□ النظم الرسمية للمجتمعات المحلية ، بالإضافة إلى التوجيهات الإدارية والتنسيق فيما بين المجتمعات المحلية .

□ بعض الموارد والخدمات التي لا توفرها المجتمعات المحلية لنفسها وتعتمد في توفيرها على المجتمع الأكبر .

ويمكن النظر للمجتمع المحلي من خلال ثلاثة مداخل هي :

المدخل الأول كموقع محلي : ويعنى وجود مستوطنة بشرية تقع في نطاق أرض محلية معينة .

المدخل الثاني كنسق اجتماعي : وتضمن مجموعة من العلاقات المتداخلة بين من يعيشون في نفس الموقع المحلي .

المدخل الثالث كنمط بين العلاقات : بمعنى يمثل عنصر الهوية قد توجد بين أفراد متباعدين من الناحية الجغرافية .

وعلى الرغم من تباين وجهات النظر حول مفهوم المجتمع المحلي إلا أن هناك اتفاقاً بين مختلف المداخل حول نقاط أساسية ينبغي النظر إليها بعين الاعتبار في دراسة المجتمع المحلي أو تنميته هي بإيجاز :

١- لا شك أن طبيعة البيئة الجغرافية تؤثر بطريقة مختلفة على الحياة الاقتصادية والثقافية للمجتمع المحلي ، إلا أنه لا ينبغي المبالغة في تأكيد الجهود البشرية في عمليات التغيير . ولكن ينبغي عند دراسة المجتمع المحلي وتنميته ، التعرف على الظروف والأوضاع الجغرافية والبيئية التي تميز مجتمع محلي عن غيره ، ومدى تأثير هذه الظروف على الأوضاع الاقتصادية والسكانية ... الخ .

٢- أن تكامل العلاقات الاجتماعية والجماعات والظواهر والنظم التي يتألف منها المجتمع المحلي ، مسألة منهجية لا بد من وضعها في الاعتبار عند دراسة التنمية المحلية ، لأنها تؤدي إلى معرفة بطبيعة الجماعات ونوعياتها والبناء الطبقي القائم ... الخ ،

ومع أن التغيير الاجتماعي قد يصلح أحياناً ، إلا أن المتغير الثقافي الذي يتناول العادات والتقاليد والعرف والقانون السائد أي كل ما يكتسبه الفرد من خبرات في مجتمعه المحلي يعتبر مكملاً ضرورياً للفهم المتكامل المحلي .

٣- إن التركيز في دراسة المجتمع المحلي على البعد الإنساني أمر لا يقل في الأهمية ، بل يزيد في كثير من الأحيان ، عن الأبعاد المادية الأخرى ، لذلك فإن دراسة البعد الإنساني "سيكولوجيا" ، أمر بالغ الأهمية ، خاصة في عملية التغيير التنموية وما تتطلبه من "دافعية".

رابعا : مفهوم تنمية المجتمع المحلي :

ظهرت فكرة تنمية المجتمع المحلي في عام ١٩٤٤م عندما رأت سكرتارية اللجنة الاستشارية لتعليم الجماهير في إفريقيا ضرورة الأخذ بتنمية المجتمع المحلي ، واعتبارها نقطة البداية في سياسة الحكومة .

كما ألقى الضوء عليها في عام ١٩٤٨م في مؤتمر كمبردج والخاص بالإدارة الأفريقية والذي عقده مكتب الإستعمارات البريطانية وحدد تعريفاً لها بأنها " حركة تستهدف تحسين الأحوال والظروف المعيشية للمجتمع ككل ، وتعتمد أساساً على المشاركة الايجابية والمبادأة المحلية لبناء المجتمع ، وإذا لم تظهر هذه المبادأة تلقائياً ، وجب الاستعانة بالوسائل المنهجية لبعثها واستثارتها بطريقة تضمن استجابة حماسية فعالة لهذه الحركة .

وتشمل تنمية المجتمع المحلي على كل أشكال وأنماط التنمية ويجب أن تستخدم الحركة التعاونية ، وان ترتبط بالهيكل الحكومية ، وفي عام ١٩٤٩م قام معهد لندن للتعليم بتنظيم برامج دراسية عن تنمية المجتمع .

وفي عام ١٩٥٤م أوصى مؤتمر أشردج الذي عقد في إنجلترا بضرورة تنمية المجتمع المحلي ، وعرفها بأنها "حركة صممت وخططت للوصول إلى حياة أفضل للمجتمع ، على أساس المشاركة والمبادأة الفعالة لهذا المجتمع المحلي". هذا ولم تلبث أن نالت هذه الحركة اهتماماً خاصاً من الأمم المتحدة تهتم بدراسة منهج تنمية المجتمع ، لاسيما بعد أن أدرك جميع الخبراء في الأمم المتحدة، أن لهذا المنهج نتائج المثمرة والفعالة ، وفي عام ١٩٥١م قررت المنظمة الدولية تخصيص قيم لتنمية المجتمع .

وفي عام ١٩٥٥م قررت وجةت سكرتارية الأمم المتحدة أول تقرير لها عن تنمية المجتمع المحلي موضوعه " التقدم الاجتماعي عن طريق برامج تنمية المجتمع المحلي" وعرفت تنمية المجتمع المحلي بأنها " عملية صممت لخلق ظروف تقدم اجتماعي واقتصادي من أجل المجتمع المحلي ككل من خلال المشاركة الفعالة" ، وبعد عام واحد قدمت هيئة الأمم المتحدة تعريفاً جديداً لتنمية المجتمع المحلي لاقى قبولاً كبيراً من العاملين في مجال التنمية وهو "تنمية المجتمع المحلي عبارة عن عمليات يمكن بها توجيه جهود الأهالي والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية" ، ولمساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع".

ومنذ ذلك الحين اعتبرت تنمية المجتمع المحلي وسيلة أساسية وفعالة لتحقيق التنمية الشاملة على المستوى المحلي في البلدان النامية .

كما صاغ العلماء والمتخصصين في التنمية العديد من التعريفات التي تحدد مدلول اصطلاح تنمية المجتمع المحلي ، ومنها ما يلي :

١- تعريف عبدالمنعم شوقي : تنمية المجتمع المحلي بأنها " العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور وتنظيم اجتماعي واقتصادي للناس وبيناتهم سواء كانوا في مجتمعات محلية أو إقليمية أو قومية بالاعتماد على الجهود الحكومية والأهلية المنسقة على أن تكتسب كل منها قدرة أكبر على مواجهة مشكلات المجتمع نتيجة لهذه العمليات .

٢- تعريف آرثر دانهام: **Arthur Dunham** تنمية المجتمع المحلي بأنها " نشاط منظم الغرض منه تحسين الأحوال المعيشية في المجتمع ، وتنمية قدرته على تحقيق التكامل الاجتماعي والتوجيه الذاتي حيث يقوم أسلوب العلم على تعبئة وتنسيق النشاط التعاوني والمساعدات الذاتية للمواطنين وترتبط بمساعدات فنية من المؤسسات الحكومية والأهلية " .

٣- تعريف باتن: **Batten** تنمية المجتمع المحلي بأنها العملية التي من خلالها يلتقي سكان المجتمع المحلي ويحددون حاجاتهم ويخططون ويعملون معاً لإشباعها ، وأن تنمية المجتمع المحلي هي الوسيلة التي يتحقق من خلالها التغيير" .

٤- تعريف كمال التابعي : تنمية المجتمع المحلي بأنها" مجموعة عمليات دينامية ومتكاملة تحدث في المجتمع المحلي من خلال الجهود الأهلية والحكومية بأساليب ديمقراطية ووفق سياسة اجتماعية محددة وخطة واقعية مرسومة ، وتتجسد مظاهرها في سلسلة من التغييرات البنائية والوظيفية التي تصيب مكونات البناء الاجتماعي للمجتمع المحلي الريفي أو الحضري أو البدوي ، وتعتمد هذه العمليات على موارد المجتمع المادية والطبيعية والبشرية المتاحة والميسرة للوصول إلى أقصى استغلال ممكن في أقصر وقت مستطاع وذلك بقصد الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل أفراد المجتمع المحلي ، وإدماج المجتمعات المحلية في الحياة القومية وتمكينها من المساهمة بأقصى قدر مستطاع في التقدم الاجتماعي".

٥- تعريف بورصة تنمية المجتمع المحلي (**CDX Community Development Exchange**)

تنمية المجتمع المحلي بأنها "مهنة أو وظيفة أو حرفة (سواء كانت مدفوعة الأجر أو بدون أجر) تهدف إلى بناء مجتمعات محلية فعالة ومؤثرة بالاعتماد على العدالة والمساواة والاحترام المتبادل".

٦- تعريف الإطار البريطاني للمعايير المهنية الوطنية : تنمية المجتمع المحلي بأنها " قيمة طويلة المدى تعتمد على عملية هدفها معالجة اختلال التوازن في القوة وتحقيق التغيير المستند على العدالة والمساواة والدمج .

هذه العملية تمكن الناس من التنظيم والعمل سوياً من أجل :

□ تحديد حاجاتهم وتطلعاتهم .

□ القيام بفعل ما لممارسة التأثير على القرارات المؤثرة في حياتهم .

□ تحسين نوعية حياتهم ، والمجتمعات المحلية التي يعيشون فيها ، والمجتمعات الأكبر التي يعتبرون جزء منها .

وفي ضوء التعريفات السابقة تتحدد الخصائص العامة لتنمية المجتمع المحلي فيما يلي :

(١) تهتم تنمية المجتمع المحلي بكل الناس أكثر من اهتمامها بجزء من السكان أو أي جماعة بالرغم من أنه ليس من الضروري أن يشاك كل الناس في مشروعات تنمية المجتمع .

(٢) تهتم تنمية المجتمع المحلي بحياة المجتمع ككل وكل احتياجات سكانه بدلاً من اهتمامها بقطاعات خاصة كالتهذيب أو الزراعة أو الصحة .

(٣) تركز تنمية المجتمع المحلي دائماً إحداث التغيير الاجتماعي المرغوب .

(٤) تركز تنمية المجتمع المحلي دائماً على حل المشكلات وإشباع الاحتياجات المجتمعية .

(٥) تقوم تنمية المجتمع المحلي على فلسفة المشاركة لأبهر عدد ممكن من أعضاء المجتمع وعلى مساعدة أنفسهم ذاتياً .

(٦) تتضمن تنمية المجتمع المحلي دائماً مساعدات فنية في أشكال مختلفة مثل الأدوات والتمويل والاستشارات من مصادر حكومية أو شبه حكومية أو منظمات تطوعية سواء الوطنية أو الأجنبية .

(٧) تتضمن تنمية المجتمع المحلي تخصصات عديدة فهي تتضمن محاولات تكاملية لإتاحة الخدمات من كافة التخصصات للمجتمع مثل العلوم الاجتماعية والزراعية والتعليم والصحة العامة وتعليم الكبار وتخطيط المدن والخدمة الاجتماعية .

(٨) تهتم تنمية المجتمع المحلي بكل من الأهداف المادية والأهداف المعنوية وذلك لأنها بتحقيق أهداف واقعية محددة مع تقوية صفات وخصائص المشاركة وتوجيه الناس ذاتياً والتعاون .

(٩) تنمية المجتمع المحلي عملية تعليمية فهي دائماً تهتم بالناس ، فمثلاً لو كان الاهتمام الرئيسي للمشروع هو شق طريق جديد أو بناء مدرسة فهي مشروعات لتحسين المجتمع ولكن الهدف النهائي ليس المشروع فقط ولكن ما يحدث للناس من تغييرات فكرية ووجدانية ايجابية تنعكس على سلوكياتهم فيما بعد .

(١٠) تتطلب عملية تنمية المجتمع المحلي فترات زمنية طويلة فهي ليس برامج تدريبية أو برامج متعجلة ولكنها في الحقيقة أكثر برامج تدريبية ، وذلك لتحقيق الآتي :

❖ جلب الناس لاستكشاف حياتهم وقضاياهم سوياً وفهم اهتماماتهم .

❖ تحديد المنظمات أو الناس المؤثرين في دعم تحقيق أهداف التغيير .

❖ مساعدة المجتمعات المحلية على تحديد التغييرات التي يريدون تحقيقها .

- ❖ للناس حق المشاركة في القرارات التي تؤثر عليهم .
- ❖ للناس الحق في الكفاح لخلق البيئة التي يرغبونها .
- ❖ للناس الحق في اتخاذ قرارات غير رسمية ورفض أو تعديل الشروط الخارجية المفروضة عليهم .
- ❖ الديمقراطية التشاركية أفضل طريقة للقيام بأعمال المجتمع المحلي .
- ❖ تحقيق حد أقصى من التفاعل الإنساني سيزيد إمكانية التنمية الإيجابية .
- ❖ خلق حوار مجتمعي وتفاعل بين المواطنين سيزيد تحركهم للعمل نيابة عن مجتمعهم المحلي .
- ❖ ملكية العملية والالتزام بالعمل يُخلق عندما يتفاعل الناس لوضع خطة إستراتيجية لتنمية المجتمع المحلي .
- ❖ بؤرة تركيز تنمية المجتمع المحلي على بناء قدرة الناس للتعامل بشكل فعال مع القضايا الحاسمة في مجتمعاتهم المحلية .

كما تحدد بورصة التنمية المحلية CDX قيم تنمية المجتمع المحلي فيما يلي :

✓ المساواة وعدم التمييز. Equality and Anti discrimination.

✓ العدالة الاجتماعية Social Justice :

✓ العمل الجماعي collective Action :

✓ تمكين المجتمع المحلي : Community Empowerment

✓ العمل والتعلم معاً Working and Learning Together

ثانياً : اهداف تنمية المجتمع المحلي :

أن الهدف الرئيسي لتنمية المجتمع المحلي هو مساعدة سكان المجتمعات المحلية على مقابلة حاجاتهم وحل مشكلاتهم وتنمية مجتمعاتهم المحلية بأنفسهم ومن ثم النهوض بالمجتمعات المحلية ورفع مستوى معيشة سكانها وتحسين نوعية حياتهم .

والجدير بالذكر أن أهداف تنمية المجتمع المحلي تختلف من مجتمع لآخر وفي نفس المجتمع من وقت لآخر طبقاً لأيدولوجية المجتمع والسياسة العامة والاجتماعية والاقتصادية له من ناحية، وطبقاً للمتغيرات العالمية والمحلية المستجدة من ناحية ثانية ، وطبقاً لطبيعة كل مجتمع محلي واحتياجاته ومشكلاته وموارده وإمكانياته من ناحية أخرى .

ولقد تغيرت أهداف تنمية المجتمع المحلي منذ نشأة هذه الطريقة وحتى اليوم طبقاً للمتغيرات العالمية التي حدثت على مر الزمن .

فبدأت في أواخر الأربعينات بالاهتمام الشامل بالمجتمعات المحلية والتركيز على عمليات الإصلاح الريفي والحضري وتنمية روح المبادرة والطموح لسكان المجتمع وكانت الأهداف في الخمسينات تنصب على التنسيق بين المؤسسات التي تقدم خدمات مباشرة بالإضافة إلى التنمية ، وفي الستينات وكنتيجة لحركة الحقوق المدنية وبرامج عمل المجتمع المحلي فقد اتجه التركيز على الإصلاح الاجتماعي وسيطرة المجتمع المحلي .

وفي السبعينات كان التركيز على مشاركة المواطنين وسبل تدعيمها والاعتماد على الجهود الذاتية كأهداف تسعى تنمية المجتمع إلى تحقيقها ، وفي الثمانينات وبداية التسعينات اهتمت تنمية المجتمع بالبرامج والمشروعات التي تعمل على الانتعاش الاقتصادي والاجتماعي في المجتمعات المحلية .

بالاعتماد على منظمات المجتمع المدني خاصة جمعيات تنمية المجتمع المحلي والقروض الخارجية التي تمنح لها من المنظمات الدولية ، كما أخذت برامج تنمية المجتمع المحلي تنصب على تحديد المشكلات والاحتياجات الخاصة بالمجتمع المحلي واكتشاف الموارد المحلية واستثمارها وتدريب وتنمية القيادات .

كما اهتمت تنمية المجتمع بتحسين نوعية الحياة وتحسين القدرة الإنتاجية لأهالي المجتمع المحلي ، وكل هذا يجب أن يتم في إطار السياسات والقوانين الخاصة بالمجتمع القومي .

هذا ويقسم عبدالحليم رضا عبدالعال أهداف عملية تنمية المجتمع المحلي إلى :

أ/ أهداف إنجاز : ويقصد بها كل ما تحققه عملية التنمية المحلية من منجزات مادية مثل ردم برك وإقامة منشآت أو استثمار موارد مادية وتمثل أهداف الإنجاز العائد لعملية التنمية المحلية .

ب/ أهداف معنوية : تتمثل في المتغيرات السلوكية والمعرفية والمهارية التي تطرأ على سكان المجتمع أثناء ممارستهم وقيامهم بعملية التنمية المحلية وهذه الأهداف رغم أنها غير ملموسة ، إلا أنها محسوبة سلفاً ويخطط لكي تحدث وتقع في شخصيات ممارسي عملية التنمية المحلية أي أنها تغير الإنسان نفسه ، أما أهداف الإنجاز فهي تغير يحدثه الإنسان في بيئته ، وتمثل الأهداف المعنوية العائد غير المادي لعملية التنمية المحلية .

والجدير بالذكر أن هنالك تكامل بين أهداف الإنجاز والأهداف المعنوية لعملية التنمية المحلية ، حيث أنه بدون تحرك المجتمع لتحقيق أهداف مادية ، فإنه لن تطرأ تغيرات على شخصيات سكان المجتمع من ناحية ومن ناحية أخرى فإن التغيرات الإيجابية التي تطرأ على شخصيات سكان المجتمع تؤدي إلى زيادة مقدرتهم على التحرك لتحقيق المزيد من التغيير في بيئاتهم .

أما عن الأهداف التي تدرج ضمن هذين الشقين فيمكن ذكر بعض منها فيما يلي :

1. إشراك المواطنين في تحديد الاحتياجات وإشراكهم في الأعمال المراد القيام بها .
2. مساعدة جماعات المجتمع المحلي على توضيح وتحديد احتياجاتهم وأهدافهم والقيام بالعمل نحو الحصول عليها وتحقيقها .
3. تنمية قدرات ومهارات المواطنين لكي يشبعوا احتياجاتهم ويحددوا مشكلاتهم ويحققوا المستوى اللائق لهم اقتصادياً واجتماعياً .
4. حشد وتنمية الموارد البشرية والطبيعية والأموال المحلية وترشيد استعمالها .
5. دعم الأنشطة الاقتصادية المنتجة للثروات (صناعة ، زراعة وخدمات) وتشجيع إنشاء المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية بما فيها أنشطة الأسر وتعزيز شبكة الخدمات في الوسط الريفي والحضري بتكاتف وتوحيد الجهود .
6. التخفيف من الفوارق التنموية بين المجتمعات المحلية وداخل المجتمع المحلي الواحد .
7. ترقية الأنشطة الاقتصادية الملانمة لكل إقليم وكل مجتمع ملحي من خلال مراعاة الخصوصية التي تميز كل جهة .
8. تنمية التهيئة الحضرية عن طريق تشجيع الاستثمار العام والخاص الوطني والأجنبي .

٩. تحسين ظروف وإطار حياة المواطنين بتطوير مراكز الحياة وترقية نوعية الخدمات وتحسين فاعلية البرامج والأجهزة الاجتماعية ، لضمان الاستقرار الاجتماعي وتثبيت السكان بالأخص في المناطق الريفية .

١٠. ضمان العدالة في الاستفادة من المرافق والخدمات الأساسية (التطهير ، التزود بالماء الصالحة للشرب ، الإنارة ، الغاز ، الكهرباء ، المواصلات ، الاتصالات ، الصحة ، التربية والتكوين ، الرياضة ، الترفيه ، الثقافة والشنون الاجتماعية والدينية) .

١١. محاربة الفقر والإقصاء والفوارق الاجتماعية والتهميش ودعم الفئات الضعيفة والمهمشة وإدماجها في المجتمع .

١٢. تحسين المستوى المعيشي لغالبية أهالة المجتمع المحلي من خلال المشاركة الواسعة في البرامج والمشروعات التي يمكن تنفيذها .

١٣. تدعيم المسئولية الاجتماعية وإحداث تغييرات في اتجاه المواطنين تجاه بعضهم البعض وتجاه السلطات الحكومية .

ثالثا : مجالات تنمية المجتمع المحلي :

تهدف برامج مشروعات التنمية المحلية إلى تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والصحي والعمراني للمجتمع المحلي .

وتعمل في مجالات متعددة وتشمل نشاطاتها كل جوانب الحياة في المجتمع المحلي :

١- المجالات الاقتصادية : وتشمل النشاط الزراعي في زيادة الإنتاج الزراعي عن طريق استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة ومقاومة الآفات الحشرية والأمراض النباتية، وإدخال زراعات جديدة ، والتوسع في الزراعة وتنمية الثروة الحيوانية عن طريق تحسين النسل وإدخال سلالات جديدة وتغذية الحيوان وحمايته ، وعلاجه وتربية الدواجن والنحل والتسويق الزراعي والإرشاد الزراعي وتكوين رأي عام تعاوني وإنشاء جمعيات تعاونية وتنشيط الجمعيات التعاونية القائمة .

وهناك الصناعات التقليدية وتكون في حصر ودراسة الصناعات التقليدية القائمة وتطوير الصناعات القائمة وإنشاء صناعات جديدة وتسويق المنتجات والتدريب المهني .

٢- المجالات الثقافية : ومنها مكافحة الأمية وتعليم الكبار وإنشاء المكتبات ونشر الثقافة العامة عن طريق الندوات وغيرها .

٣- المجالات الصحية : تتمثل في تحسين البيئة والمرافق الصحية ومكافحة الأمراض المعدية ورعاية الأمومة والطفولة وتوفير المساكن ونشر الوعي الغذائي وتوفير المياه النقية للشرب والتثقيف الصحي.

٤- المجالات الاجتماعية : وتكون في تنظيم المجتمع المحلي وتشجيع وتطوير القيادات المحلية والقيام بالمشروعات الاجتماعية وإجراء البحوث الاجتماعية وتنظيم شئون الشباب .

٥- مجالات تحسين قدرات المرأة : حيث يمكن تطوير وتحسين قدرات المرأة وتحسين أدائها عن طريق التعليم والتدريب وإنشاء وتشجيع التنظيمات النسائية وإدماج المرأة في عمليات التنمية والاقتصاد والتدبير المنزلي والإرشاد الأسري وتربية الأطفال .

٦- مجالات الخدمات العامة : وتكون في فتح ورصف الطرق الفرعية ورصف الشوارع وإدارتها وإنشاء المرافق العامة وصيانتها وتحسين المشهد العام للمنظمة المحلية .

رابعا : العلاقة بين تنمية المجتمع وتنظيم المجتمع :

إن العلاقة بين الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع المحلي ليس وليدة اللحظة وإنما تعود إلى تجربة محمد شلبي بقري المنيل وشطا نوف خلال الثلاثينات من القرن الماضي حيث أنها تعد تجربة رائدة في هذا المجال وأثرت فيما بعد على تطور التنمية المحلية في الكتابات الغربية .

واتضحت هذه العلاقة بشكل قوي عندما أشار جاك روثمان في نموذج **أن هنالك ثلاثة نماذج أساسية لممارسة تنظيم المجتمع هي :**

- أ- التنمية المحلية .
- ب- التخطيط الاجتماعي .
- ت- العمل الاجتماعي .

وهذا يعني أن جاك روثمان اعتبر التنمية المحلية نموذجاً من نماذج ممارسة تنظيم المجتمع التي تمثل أحد أهم طرق الخدمة الاجتماعية بالإضافة إلى طريقتي خدمة الفرد وخدمة الجماعة .

وفي الحقيقة وعلى الرغم من ظهور تنمية المجتمع المحلي في أحضان مهنة الخدمة الاجتماعية وتحديداً طريقة تنظيم المجتمع ، إلا أنه في الفترة الأخيرة ظهرت كتابات بالتأكيد لها أصول قديمة (توماس شيراد) تنظر لتنمية المجتمع المحلي على أنها مهنة **Profession**.

هذا وقد أوضح رأفت جلال العلاقة بين تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع من خلال ترجمته لأحد الفصول أو المقالات لتوماس شيراد بكتاب ارثر دانهام (تنظيم المجتمع الجديد ، ١٩٧٠م) ، **وما يهنا في هذا السياق عرض لأوجه التشابه بينهما ، والتي تتمثل في :**

- ١ . الاهتمام بحاجات المجتمع وحل مشكلاته .
- ٢ . الاهتمام بالعمل مع الناس والعلاقات سواء الفردية أو الجماعية .
- ٣ . استخدام العديد من نفس الطرق والأساليب .
- ٤ . أن بعض الأدوار للأخصائي متشابه بينهما .
- ٥ . عادة ما يتضمننا مساعدات فنية أو تكتيكية ومهنية .
- ٦ . التشابه في الفلسفة والقيم وبصفة خاصة في المجتمع الأمريكي وربما في بلاد ديمقراطية أخرى .

أما فيما يتعلق بأوجه الاختلاف فيمكن إيجاز بعضها فيما يلي :

١ / الموضوع : تنمية المجتمع تركز على كل جوانب حياة المجتمع المحلي في حين أن تنظيم المجتمع يركز على الرفاهية ، أي أن تنمية المجتمع تتعامل بصورة أكثر من الحاجات الأساسية كالغذاء والمأوى بدرجة أكبر مما يفعل تنظيم المجتمع .

٢ / المجال : تهتم تنمية المجتمع المحلي بكل السكان ، في حين أن تنظيم المجتمع يهتم بفئات معينة كالشباب والأطفال وبعض الأقليات .

٣ / الأشخاص الموظفين : تنظيم المجتمع له نمط متخصص في ممارسة الخدمة الاجتماعية ، في حين أن تنمية المجتمع المحلي يجب أن يكون ممارس عام للتخصصات الفنية المختلفة .

وخلاصة الأمر كما يشير محمد رفعت قاسم أن المتفق عليه حالياً أن تنمية المجتمع المحلي تعتبر بمثابة المجال أو الميدان اما طريقة تنظيم المجتمع في نطاق مهنة الخدمة الاجتماعية تعتبر إحدى التخصصات المهنية التي تعمل داخل هذا المجال أو الميدان مثلها في ذلك مثل باقي التخصصات والمهن وبالإضافة

إلى ذلك فإن تنظيم المجتمع بمثابة التخصص الوحيد الذي يلعب دوراً أساسياً في هذا المجال على اعتبار أنه التخصص الوحيد الذي يمكنه بحكم طبيعته إحداث التنسيق والتكامل بين كل هذه المهن والتخصصات.

اسئلة المحاضره الثانيه

السؤال الاول : (تختلف اهداف تنميه المجتمع المحلي من مجتمع لآخر طبقا للمتغيرات العالميه والمحليه المستجدة وطبقا لطبيعة كل مجتمع محلي واحتياجاته ومشكلاته وموارده وإمكانياته)

اشرحي العبارة السابقه بالتفصيل ؟

السؤال الثاني : (اعتبر جاك روثمان التنمية المحليه نموذجا من نماذج ممارسه تنظيم المجتمع)

اشرحي العبارة السابقه في ضوء فهمك للعلاقة التي تربط بين تنميه وتنظيم المجتمع ؟

المحاضره الثالثه (النظريات المرتبطة بتنمية المجتمعات)

اولا : النظريات المرتبطة بتنمية المجتمعات :

يرى رونالد جي هيوستيدي RONald J. HUSTedde أن هناك سبعة نظريات أساسية من المهم أن يكون أخصائي تنمية المجتمع المحلي ملما بها جيدا حتى يستطيع العمل مع المجتمع المحلي وهذه النظريات هي :

١- نظريه رأس المال الاجتماعي **social capital theory** للتعرف على نوعية العلاقات الاجتماعية التي تكون ضرورية لبناء التضامن ومبادرات المجتمع المحلي الناجحة .

٢- النظرية الوظيفية البنائية: **structural functional theory** حيث يدرس الأنساق والاعتماد المتبادل بينها وكيفية تحقيق التوازن والوظائف الظاهرة والمستترة وغيرها من المفاهيم الضرورية للعمل على تنمية المجتمع المحلي .

٣- نظريه الصراع: **conflict theory** حيث يتعرف على مفاهيم القوة والتحكم والوصول إلى الموارد، ويستطيع أن يحدد المؤثرين على صناعه واتخاذ القرار .

٤- نظرية التفاعلية الرمزية **international symbolic theory** للتعرف على طبيعة التفاعل الإنساني والمعاني المشتركة ، الرموز والإشارات ودورها في التفاعل .

٥- نظرية الفعل الصريح : **communicative action theory** للتعرف على كيفية الاستفادة من الاتصال في تحقيق التغيير المطلوب .

٦- نظرية الاختيار العقلاني : **rational choice theory** للوقوف على أهمية توافر المعلومات لاتخاذ القرارات العقلانية ، ومدى ارتباط المعلومات وتوافرها بمشاركة أو عدم مشاركة سكان المجتمع المحلي سواء في الأنشطة أو اتخاذ القرارات .

٧- النظرية البنائية لجيدنز : **Giddens structuration theory** دراسة التقاليد الثقافية والاعتقادات والمعايير الاجتماعية الحضارية وتأثيرها على أفكار وتفاعل سكان المجتمع المحلي في عملية تنمية مجتمعهم المحلي .

وسوف نتناول نبذة مختصرة عن بعض النظريات السابقة في السطور القادمة .

١- نظريه رأس المال الاجتماعي social capital theory

ينطوي مفهوم رأس المال الاجتماعي على شقين رئيسيين : جانب رأس المال والجانب الاجتماعي، فرأس المال يشير أساساً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن، ومن هنا فمن الصعب تخيل أن يتكون رأس المال الاجتماعي بصورة وقتية أو سريعة لخدمة موقف مفاجئ أو حالة عارضة، ويشير الجانب الاجتماعي إلى حقيقة بديهية مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يكون فرداً بذاته . كما هو الحال في رأس المال المادي أو البشري . وإنما يتكون في إطار جماعة اجتماعية يرتضي الأفراد الانضمام لها من أجل استغلال ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا ورصيد اجتماعي .

وجدير بالذكر هنا أن الدارسون المهتمون برأس المال الاجتماعي يختلفون حول الفترة الزمنية التي ظهر فيها هذا المفهوم، ففي الوقت الذي يعتقد بعضهم أن الجذور الأولى للمفهوم تعود إلى كتابات "توكفيل" **Tocqueville** عن الديمقراطية في الولايات المتحدة في القرن التاسع عشر حين أشار "توكفيل" إلى الترابط الاجتماعي ونزوع المواطنين إلى المشاركة في الحياة العامة، فإن آخرين يعتقدون أن البداية الحقيقية تعود إلى كتابات هانيفان (**Hanifain** في ١٩١٦م، والتي ربطت بين رأس المال الاجتماعي وبين ممارسات اجتماعية محددة، وقد نظر "هانيفان" إلى رأس المال الاجتماعي على أنه الأصول المعنوية التي تحسب في الحياة اليومية للناس والتي تضم "حسن النية، والزمالة، والتعاطف، الاتصال الاجتماعي بين الأفراد والعائلات والذين يشكلون وحدة اجتماعية، والمجتمع الريفي الذي يكون مركزه المنطقي في المدرسة"

وقد شهد المفهوم مرحلة من الأقبول بعد "هانيفان"، إلا أنه عاود إلى الظهور مجدداً على الساحة الأكاديمية منذ عقدي الستينات من القرن الماضي من خلال كتابات "جان كالوب" و "لوري جيرمين" إلا أنه من الثابت أن المفهوم لم يحظ باهتمام على نطاق واسع إلا في أواخر السبعينات مع ظهور كتابات المفكر الفرنسي "بيير بورديو" **Bourdieu** والذي عرف رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموعة الموارد الممكنة التي تتوافر للشخص بفضل حيازة شبكة من العلاقات الاجتماعية المتبادلة والمأسسة، وتعضد من مصالحه ومن رصيده القوة والهيبة لديه" ()، وقد اعتبر "بورديو" أن رأس المال الاجتماعي لا يعدو إلا أن يكون شكل واحد من أشكال رأس المال (الاقتصادي، الثقافي، الاجتماعي، والرمزي). وبعد "بورديو" جاءت كتابات "جيمس كولمان" خلال الثمانينات عن رأس المال الاجتماعي في إطار محاولته للربط بين الظواهر الاجتماعية والتقدم الاقتصادي في سياق نظرية "الاختيار الرشيد" **Rational choice** المعروفة لدارسي الاقتصاد

وقد ذكر "كولمان" أن رأس المال الاجتماعي "يعرف بوظيفته على أنه ليس كياناً واحداً ولكنه مجموعة متنوعة من مختلف الكيانات مع وجود عنصرين مشتركين، إنها جميعاً تتألف من بعض جوانب البنى الاجتماعية وتسهل أفعال معينة للجهات الفاعلة سواء أكانوا أشخاصاً أو شركات - داخل البنى، وبحسب "كولمان" يختلف رأس المال الاجتماعي عن صور رأس المال الأخرى لأنه "لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي وإنما في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وإمكان الحصول على المعلومات والمنافع»

وبالانتقال إلى "روبرت بوتنام" وأعماله نجد أن بداية استخدام بوتنام لرأس المال الاجتماعي جاء في كتابه "جعل الديمقراطية تنجح" ١٩٩٣م، وفيه نظر بوتنام لرأس المال الاجتماعي على أنه "يجسد مقومات التنظيم الاجتماعي والتي تتمثل في الثقة والتعاون والتشبيك" **Networking** والتي يمكن من خلالها الإسهام في تحقيق التطور والتقدم داخل المجتمع سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات

وفي العموم يتفق الكثير من المراقبين على أن رأس المال الاجتماعي يعبر عن "الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها وينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة، ووفقاً لهذا التعريف، ينطوي رأس المال الاجتماعي على العناصر والمكونات الآتية :

❖ بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والنوادي وما يطلق عليه المساعدة الذاتية Self-help، كما يضم مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات بكافة صورها وأحجامها .

❖ مجموعة من الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار هذا البناء، والتي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية والإلتزام بما تفرضه العضوية في هذه الجماعة من واجبات .

❖ فائض من الموارد الفيزيائية والبشرية يمتلكها أفراد الجماعة .

الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طواعية إلى هذا البناء الاجتماعي، شريطة أن يتوفر في الأفراد الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم، بما يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من الموارد التي توفرها الجماعة .

❖ مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة إلى تحقيقها، وقد ترتبط الأهداف بالجماعة ذاتها أو بالمجتمع الأوسع .

لذا فمن المهم أن يكون أخصائي تنمية المجتمع المحلي ملماً بنظريته رأس المال الاجتماعي للتعرف على نوعية العلاقات الاجتماعية التي تكون ضرورية لبناء التضامن ومبادرات المجتمع المحلي الناجحة .

٢- النظرية الوظيفية البنائية structural functional theory

في الحقيقة أن فكرة البناء الاجتماعي ليست فكرة حديثة العهد بل أنها تمتد إلى منتصف القرن التاسع عشر عندما ظهرت في كتابات " مونتسكيو " وحينها ، ظهرت فكرة النسق الاجتماعي على أساس أن مظاهر الحياة الاجتماعية تؤلف فيما بينها وحدة متماسكة متسقة وذلك عندما تحدث مونتسكيو عن القانون وعلاقته بالتركيب السياسي والاقتصادي والدين والمناخ وحجم السكان والعادات والتقاليد وغيرها مما يشكل في جوهره فكرة البناء الاجتماعي .

ثم ظهرت البنائية والوظيفية بصورة واضحة بشكل علمي في كتابات هربرت سبنسر في مجال تشبيه المجتمع بالكانن العضوي . فكان سبنسر يؤكد دائماً وجود التساند الوظيفي والاعتماد المتبادل بين نظم المجتمع في كل مرحلة من مراحل التطور الاجتماعي .

والغاية التي كان يهدف إليها هي إيجاد حالة من التوازن تساعد المجتمع على الاستمرار في الوجود . وكان سبنسر أيضاً يتصور المجتمع على أنه جزء من النظام الطبيعي للكون وأنه يدخل في تركيبه ولذا يمكن تصوره كبناء له كيان متماسك .

صياغة أفكارها من الاهتمام بالخبرة السابقة أساساً لتنظيم الحاضر والمستقبل من خلال إيمانهم بمبدأ (صحة المقدمات تقاس بصحة النتائج) .

كما ولد هذا المنظور اهتماماً بمفاهيم لها دور في فهم الاتصال والتفاعل فهذا المنظور ينظر إلى أن البشر يسلكون إزاء الأشياء في ضوء ما تحمله تلك الأشياء من معان ظاهرة لهم، وهذه المعاني حسيمة للتفاعل فالبشر يستطيعون تعديل المعاني من خلال عمليات التأويل التي يستخدمها الأفراد في تفاعلهم مع الرموز. أي أن التفاعلية الرمزية اتجهت نحو فهم الذات الفاعلة والنفس البشرية من خلال فهم العمليات التفاعلية والعكس صحيح .

يرى ميد أن هناك علاقة تبادلية بين الذات والمجتمع فالمجتمع هو حصيلة تفاعل مستمر بين العقل البشري والنفس البشرية كما إنهما يتشكلان أصلا عن طريق التفاعل أي من خلال التنشئة الاجتماعية والتي تعد مفهوما مركزيا عند ميد والتفاعلية الرمزية لأنها لها القابلية على صياغة سلوكنا في ضوء ما يتوقعه الآخرون منا .

إن السلوك على وفق ظروفات ميد يجمع ثلاث عناصر أساسية (العقل، النفس، المجتمع).

ووفق أفكار ميد نجد أن الذات تشمل العقل والنفس. والعقل عند ميد يعني القدرة على تمثيل الرموز والإشارات التي لها معاني اجتماعية وثقافية والتي يكون بموجبها السلوك ممكنا . إذ ينمو الإنسان عقليا من خلال عمليات التقليد للرموز التي يستخدمها الأكبر منة سنا ، وبعد مرحلة الطفولة الأولى يحاول الطفل أن يختار لنفسه سلوكا بين جملة أنماط سلوكية وهنا تكون مهمة العقل إدماج الطفل بالمحيط الاجتماعي مع العلم إن قدرة الإنسان على اكتساب الرموز سواء كان ذلك تقليديا أم اختياريا عملية قابلة للتطوير والتغير .

وتتلخص المفاهيم الأساسية لاتجاه التفاعل الرمزي فيما يلي :

١. ليس لظواهر المجتمع وجود خارج نطاق وعي الأفراد وإدراكهم والباحث ما هو إلا فرد يعيش في المجتمع ، فعلى الباحث عندما يدرس هذه الظواهر أن يتسلح بقدر من الوعي العلمي الذاتي ثم يشتق لنفسه من الأدوات ما يمكنه من الغوص في نفوس الأفراد لا استخلاص ظواهر المجتمع ، فكان التركيز على هذه الأساليب الجديدة في جمع البيانات عن الظواهر الاجتماعية .
٢. الذات هي الموضوع الأساسي للتفاعل الاجتماعي، فهي تحمل كما هانلا من التفسيرات المختلفة للموضوعات وتعتمد في ذلك على الرموز وشبكة الاتصالات الرمزية .
٣. موضوعات أو الظواهر الاجتماعية الخارجية لا تحمل معاني داخلية خاصة بها إنما يكمن وجودها في المعاني التي يضيفها الأفراد عليها فأى شي يقع خارج نطاق الذات ويتجه نحو التفاعل سواء كان فيزيقيا كالطاقة أو تخيليا كالغول أو طبيعيا كالمطر أو مجرد كمفهوم العدالة أو متصلا بشخص معين وهذه المعاني .
٤. التي يضيفها الأفراد على الموضوعات تظهر بصورة تلقائية أثناء عملية التفاعل .
٥. تلعب الرموز كما تعكسها اللغة دورا في إضفاء معان معينة على الموضوعات الخارجية فهي وسيلة الذات في التعرف على العالم .
٦. إيواء الذات والمقصود بذلك ترجمة الذات إلى ذوات ومخيلات للآخرين وهذا يتيح نشأة العادات والتقاليد والأعراف وهنا يصبح السلوك اجتماعيا واكبر من السلوك القائم على الدوافع الفردية ومن العلامات التي تعكس محاولة إيواء الذات ارتداء ملابس معينة واتخاذ أسماء معينة وإتباع طريقة معينة في الحديث.
٧. لذا فمن المهم أن يكون أخصائي تنمية المجتمع المحلي ملما بالنظرية التفاعلية الرمزية للتعرف على طبيعة التفاعل الإنساني والمعاني المشتركة ، الرموز والإشارات ودورها في التفاعل .

ثانيا : مناهج ومداخل تنميه المجتمع :

للتنمية المحلية منهجين أساسيين هما :

المنهج الأول : مرتبط بالبنية الاجتماعية والهياكل والهيئات والمنظمات والمؤسسات الحكومية والأهلية والمنخرطة في تنفيذ السياسات وأهداف البرامج التنموية ومتابعتها .

وتعرف بأنها : عملية مجتمعية ديناميكية شاملة لإحداث تغييرات تراكمية منظمه ومخططة في البني والهياكل الاجتماعية والسياسية الاقتصادية والثقافية للمجتمع .

المنهج الثاني : مرتبط بالتفاعل السلوكي كأحداث تغيير في اتجاهات الأفراد وسلوكهم .

كما أنها عملية متكاملة تشمل جميع الأبعاد ، أيضا أنها طريقه جماعية للتغيير .

وينبغي الجمع بين المنهجين عند التخطيط لبرامج ومشروعات التنمية المحلية للاستفادة من مزايا كل منهج.

ويميز أنا هاينز بين مدخلين أساسيين لتنمية المجتمع المحلي هما :

١- مدخل تنمية المجتمع القائم على الحاجة: Needs-based community development

يطلق عليه المدخل التقليدي ، ويكون التركيز على الاحتياجات والمشكلات والعمل على حلها .

٢- مدخل تنمية المجتمع المحلي القائم على الأصول: Asset- based:

community development:

يطلق عليه المدخل البديل ، حيث يكون التركيز على قدرات المجتمع ، أي على أعمال تجارية صغيرة تحقق نجاحات كبيرة أو التركيز على الاستفادة من مهارات السكان أو الموارد الطبيعية للمجتمع المحلي وثرواته وتطويرها .

هذا وتوجد مداخل متعددة للتنمية المحلية منها :

بناء قدرات المجتمع المحلي ، تكوين رأس المال الاجتماعي ، التنمية التشاركية السياسة ، العمل المباشر السلمي ، التنمية المستدامة بينيا ، التنمية المتعددة على الايمان ، ممارسة الخدمة الاجتماعية لتنمية المجتمع المحلي ، البحث التشاركي المعتمد على المجتمع المحلي ، CBPR تعبئة المجتمع المحلي ، تمكين المجتمع المحلي ، مشاركة المجتمع المحلي ، التخطيط التشاركي متضمنا التخطيط المعتمد على المجتمع المحلي ، CBP التنمية التي يقودها المجتمع المحلي ، CDD ومداخل لتمويل المجتمع المحلي مباشرة .

ثالثا : نماذج تنمية المجتمع المحلي :

هناك ثلاثة نماذج أساسية لتنمية المجتمع المحلي في الأمم المتحدة ، ولكل نموذج إطاره السياسي وأنشطته المثالية :

| النموذج | الإطار السياسي | الانشطه المثاليه |
|----------|--|---|
| الاجماع | المحافظون الرأسماليون | التخطيط الاجتماعي جماعات المساعدة الذاتية التطوع |
| التعددية | الليبراليون الديمقراطيون الاجتماعيون | التضمين الاجتماعي عمل شراكه اللوبي بناء قدرات المجتمع المحلي |
| الصراع | الاشتراكية الراديكاليه | تنظيم المجتمع اداره الحمله عمل المدافعه |

النموذج الأول :

يفترض بأن هناك إجماع على القضايا الاجتماعية وكيفية معالجتها ومشروعات تنمية المجتمع المحلي المدعومة من قبل الدولة تستهدف :

١. تشجيع المسؤولية المحلية لتنظيم أنشطة المساعدة الذاتية .

٢. تسهيل تسليم الخدمات الاجتماعية

٣. تحسين عمل شراكات المجتمع المحلي .

والهدف من هذا النموذج هو الانسجام الاجتماعي من خلال تدبير الرعاية وتستند أفكار المحافظين حول المسؤولية الاجتماعية والأسرية بصفه خاصة.

النموذج الثاني :

يتضمن إحساس قوى بأن المجتمع يتكون من جماعات مصلحه وإنهم يتنافسوا للتأثير على اتخاذ القرارات وتحدد مهمة أخصائي تنمية المجتمع المحلي في مساعدة المجتمعات المحلية على تنظيم نفسها لإيجاد صوت جماعي .

النموذج الثالث :

النسخة الجذرية لتنمية المجتمع المحلي وتسمى بتضارب المصالح بالمجتمع وما يعكسه من تأثيرات سلبية على الجماعات الفقيرة **ويهدف هذا النموذج** لتخفيض التفاوت ومعالجة قضايا التمييز.

أخصائي تنمية المجتمع يروا أنفسهم كمدافعين ومنظمين لمواجهة الفقر .

اسئلة المحاضره الثالثه

السؤال الاول : (يرى رونالد جي أن هناك سبعة نظريات أساسية من المهم أن يكون أخصائي تنمية المجتمع المحلي ملما بها جيدا حتى يستطيع العمل مع المجتمع المحلي) اشرحي العبارة السابقه بالتفصيل ؟

المحاضره الرابعه (مراحل عمليه تنميه المجتمع المحلي)

اولا : طبيعه عمليه تنميه المجتمع المحلي :

يستخدم (روس) مفهوم العمليه للدلالة على قيام المجتمع بتحديد مشكلاته ثم القيام بإجراءات لحل تلك المشكلات ويميز عبد الحليم رضا عبد العال بين نوعين لعمليه التنميه المحليه :

العمليه الذاتية : أي يقوم بها المجتمع بنفسه لحل مشكلاته وتوفير احتياجاته ، وتتم بدون تدخل من مؤثر خارجي وتتميز هذه العمليه بأنها :

١- معبره عن احتياجات ومشكلات المجتمع أصدق تعبير لأنها نابعة من سكانه .

٢- تعتمد على الجهود الذاتية ومن ثم استثمار موارد وإمكانات المجتمع المحلي .

٣- مقياس مهم لمدى قدرة المجتمع المحلي على تحمل المسؤولية والاعتماد على نفسه .

٤- تنمي الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي .

ولكن يعيب على هذه العملية :

(١) متأخرة . (٢) بطيئة . (٣) تفتقر للخبرات المتنوعة . (٤) عدم الاستمرارية .

(ب) العملية التي تتم بوجود مؤثر خارجي :

هي عملية مستمرة تعتمد على وجود مؤثر خارجي يستثير سكان المجتمع .

ويتميز هذا النوع بما يلي :

(١) الجمع بين الجهود الذاتية والجهود الخارجية . (٢) الخبرات المتنوعة وخاصة التقنية منها .

(٣) تسير وفق معدلات محسوبة . (٤) متابعة ومستمرة .

ولكن يعيب على هذا النوع من التنمية المحلية :

(١) تأثرها بمثير خارجي . (٢) الاعتماد على الموارد الخارجية وتقليل الموارد الذاتية .

(٣) توجيه المثير الخارجي مسار عملية التنمية بما يريدونه أكثر مما يريد المجتمع .

ثانيا : مراحل عملية تنمية المجتمع المحلي :

تتعدد وجهات النظر حول تحديد مراحل عملية تنمية المجتمع المحلي ومنها :

أ- وجهة نظر الدكتور عبد المنعم شوقي: حدد مراحل تنمية المجتمع المحلي في أربعة مراحل أساسية هي :

١/ المرحلة التمهيديّة :

تتضمن شرح الموضوع للمواطنين وإكساب ثقتهم والتعرف على المجتمع بمنظّماته وأجهزته وقياداته وبناء الجهاز الذي يتولى القيام بالتنمية .

٢/ المرحلة التخطيطية :

تتضمن الدراسة العلمية ووضع خطة التنمية .

٣/ المرحلة التنفيذية :

وتشمل إيقاظ رغبة المواطنين بأهمية التغيير وإحداثه ، وتثبيته ، وتنفيذ خطة التنمية ومتابعتها.

٤/ المرحلة التقويمية :

وتتضمن الوقوف على العائد من برامج ومشاريع تنمية المجتمع المحلي .

ب- وجهة نظر الدكتور عبد الحليم رضا عبد العال :

تمر عملية التنمية المحلية بالمرحلة التالية وفقاً لوجهة نظر الدكتور عبد الحليم رضا عبد العال :

١/ مرحلة مبدئية :

تتسم بقلة خبرة المجتمع المحلي بجهود التنمية - ولذلك تواجه عملية التنمية المحلية بقدر من المقارنة ناجمة عن تشكك سكان المجتمع المحلي في قدرته على خدمة نفسه وتحقيق أهدافه .

وتبدأ عملية التنمية المحلية بحذر وبمعدلات بطيئة من حيث حجم مشاركة السكان ومن حيث معدلات الأداء أيضاً وتزداد حدة المقاومة في هذه المرحلة أيضاً خاصة إذا كان الاتجاه السائد لدى سكان المجتمع المحلي أن توفير الخدمات من مسؤولية السلطة وليس واجبا عليهم من ناحية وإذا آمن سكان المجتمع المحلي أن مشكلاتهم تفوق قدراتهم وطاقاتهم من ناحية أخرى ومن ثم من المتوقع أن يبدأ منحى عملية تنمية المجتمع المحلي صعوداً ببطء وربما ببطء شديد .

٢ / مرحلة الانطلاق :

في هذه المرحلة يكتسب المجتمع القدرة على تغيير ظروفه وتنكسر حدة المقاومة لعملية التنمية ويصاحب ذلك زيادة إحساس سكان المجتمع المحلي بمسئولياتهم والتزاماتهم تجاه أنفسهم وتجاه مجتمعهم .

وتبدأ هذه المرحلة عندما يبدأ منحى عملية التنمية المحلية في الصعود التدريجي بغير ذبذبة وفي ذلك دلالة على اجتياز سكان المجتمع للعوائق التي كانت تحد من تحمسهم للمشاركة في تنمية مجتمعهم وتبدأ عملية التنمية المحلية في الصعود ببطء ولكن بغير تراجع ثم يأخذ في الصعود بثبات .

٣ / مرحلة نهاية جزئية :

عندما يحقق المجتمع المحلي الهدف الذي تحرك من أجله . تصل عملية التنمية المحلية إلى نهاية مرحلية لها غير أن تحقيق الهدف يصبح في حد ذاته قوة جذب لكي تعود العملية سيرتها الأولى ويشجع المجتمع في العمل من أجل تحقيق أهداف أخرى مدفوعاً بقوته الذاتية المولدة من الانتشار بالإنجاز .

لذلك تعود دورة عملية التنمية المحلية من جديد مجتازة المرحلة المبداية وبادنه بمرحلة الانطلاق فمرحلة نهاية جزئية وهكذا تستمر الدورة مدفوعة بقوة المجتمع المحلي الذاتية .

٤ / مرحلة القيمة المضافة :

بتوالي سريان عملية التنمية المحلية وبتتابع تحقيق الأهداف تكتسب العملية في حد ذاتها قيمة لدى سكان المجتمع المحلي ، إذ أنها تكتيك المجتمع المحلي لتنمية لذاته وتحسين بينته .

وكما كانت احتياجات المجتمع تشبع تباعاً ، فإنه يتوقع استمرار سريان عملية التنمية المحلية بفضل القيمة المضافة عليها - مع عدم بلوغ المجتمع المحلي مستوى المنفعة الحدية بالنسبة لاحتياجاته - فإن المحتمل استمرار عملية التنمية المحلية مدفوعة بثلاثة متغيرات .

(أ) القوة الذاتية للمجتمع .

(ب) أثر القيمة المضافة .

(ج) الرغبة في الحصول على منفعة أكثر .

٥ / مرحلة هبوط :

يحدث أن يأخذ المجتمع المنحى عملية التنمية المحلية في الهبوط التدريجي بلا توقف وقد يعزى ذلك إلى عدة عوامل منها :

(أ) وصول المجتمع إلى قدر من المنفعة يقترب من المنفعة الحدية للاحتياجات المشبعة من عملية التنمية المحلية .

(ب) طول أمد عملية التنمية المحلية مما يولد لدى المجتمع إحساساً بالملل أو الإرهاق نتيجة لاستنفاد قدر كبير من الجهد التطوعي عند ممارسة تلك العملية .

ج إحساس المجتمع بأن العائد الحقيقي للعملية لا يتناسب مع الجهد المبذول فيها ، مما يضعف من القيمة المضافة على العملية .

د تعرض المجتمع لنوع حاد من الفشل في تحقيق هدف أو أهداف هامة مما يتولد عنه الإحباط كرد فعل ، وذلك يؤثر سلبياً على القوة الذاتية للمجتمع .

هـ نشوب نزاع بين سكان المجتمع المحلي ، مما يؤدي إلى بعثرة الجهد في تغذية النزاع على حساب طاقة وقدرة المجتمع على بذل الجهد التطوعي لتنمية ذاته .

٦ / مرحلة إحياء :

يحاول المجتمع المحلي ، وبمساعدة مهنية من جانب الممارس التنموي أن يوقف الهبوط ثم إعادة دوران العملية .

ويمكن أن يقلل من معدل الهبوط إلى أن يوقف إذا ما حدد سببه وتم التعامل معه بنجاح ثم تبدأ عملية الإحياء باختيار الأهداف الميسور تحقيقها نسبياً ، والتي يتوقع ألا ينشب حولها أو من جرائها نزاع حاد - والتي تتطلب قدراً أقل لتحقيقها على أنه إذا تحقق هدف ، كان التحرك لتحقيق الهدف الذي يليه متباعداً بعض الشيء خشية الانتكاس إلى هبوط حاد .

ولا يجوز الافتراض بعدم حتمية حدوث الهبوط ، لأنه في بعض الأحيان - وإن لم تكن له أسباب قوية واضحة - فإنه يعد بمثابة فترة راحة أو تجديد نشاط للمجتمع المحلي - ولذلك فإن حتمية حدوث الهبوط تؤكد أيضاً على ضرورة أن يعالج بالإحياء .

ويشير عبد الحليم رضا عبد العال إلى أن المدى الزمني لكل من هذه المراحل المقترحة يختلف من مجتمع محلي لآخر وفقاً للمتغيرات المؤثرة والمتفاعلة فيه كما أن مدى كل منها يتذبذب في المجتمع المحلي الواحد أيضاً تبعاً لاختلاف التوقيت وما يصاحب ذلك من اختلاف المتغيرات المتفاعلة في ذلك المجتمع المحلي .

ج - وجهة نظر كارل تايلور : Carl Taylor حدد مراحل عملية تنمية المجتمع المحلي في أربعة مراحل أساسية هي :

١ / مرحلة تحديد الاحتياجات :

وفيها يتم مناقشة وتحديد احتياجات الأهالي ، ويمكن لأخصائي التنمية أن يتدخل لتنظيم المناقشات أو لاستشارة سكان المجتمع المحلي وتنمية وعيهم بالاحتياجات والمشكلات المجتمعية .

٢ / مرحلة التخطيط لبرامج ومشروعات التنمية :

وفيها يتم تحديد أولويات البرامج والمشروعات التي يحتاجها المجتمع المحلي وفق معايير متفق عليها بين الأهالي والمسؤولين والخبراء .

٣ / مرحلة التعبئة الكاملة لكل الموارد والإمكانات البشرية والمادية :

وذلك لتنفيذ برامج ومشروعات التنمية .

٤ / مرحلة متابعة وتقييم :

البرامج والمشروعات لمواجهة معوقات التنفيذ وقياس فعالية تلك البرامج والمشروعات .

د - وجهة نظر جون دبليو جاك فاينسينت :

يرى أن الموضوع الرئيسي في عملية تنمية المجتمع المحلي هو أن يكون الناس في بيئة مفتوحة وحررة

ليتمكنوا من التفكير العمل سويًا لتصميم مستقبلهم الخاص ويشير إلى أن الممارس التنموي في أغلب الأحيان يبدأ عمله في بيئة معقدة جداً ، حيث يميل المواطنون للإحباط والعجز والانشقاق ووجهات النظر المختلفة المتعارضة .

ويؤكد على أن عملية تنمية المجتمع المحلي يتعلم من خلالها سكان المجتمع المحلي كيف يمكن أن يساعدوا أنفسهم وخلال عملية المساعدة الذاتية يصبح الناس والمجتمعات المحلية أكثر اعتماد متبادل على أنفسهم بدلاً من الاعتماد على الغرباء لاتخاذ وتطبيق القرارات ، ويرى أن عملية التنمية المحلية عبارة عن مجموعة من الخطوات التي تواجه إلى تحديد برنامج العمل والتحرك نحو تحقيق الهدف النهائي لتنمية المجتمع المحلي ، وهذه الخطوات متداخلة ومتفاعلة ، وتتمثل في :

١/ تأسيس جماعة التنظيم :

ربما تكون لجنة تخطيط استراتيجية أو لجنة مهمة التنمية والتي ربما تكون جديدة ، فقد تكون منظمة مستقلة لها تمثيل واسع من العديد من المنظمات المختلفة بالمجتمع المحلي وتتضمن قطاع عريض من قيادات المجتمع المحلي ، أو قد تكون منظمة مجتمع محلي ناجحة تكون لها شراكات عامة وخاصة تتضمن مزيج من المواطنين البارزين ورجال الدين وقادة الجيرة وأصحاب المصلحة الرئيسيين والمسئولين المنتخبين وكبار رجال الأعمال المحليين .

٢/ تحديد الرسالة :

والتي ربما تكون مهمة لجنة التخطيط الاستراتيجية لتوضح لماذا هي شُكلت ؟ وما الأهداف التي ينشدوها ؟ هذا البيان مهم لأنه يقاتل التهديد ويساعد على منع صراع الدور مع منظمات المجتمع المحلي الأخرى من خلال إبلاغها برسالتهم الفريدة ودورهم .

٣/ تحديد أصحاب المنفعة بالمجتمع المحلي :

من هم أصحاب المصلحة الذين يجب أن يشاركوا في العملية ؟ وما الأدوار التي يجب أن يلعبوها ؟ ومتى؟ مع مراعاة حضور المواطنين أو ممثلين عنهم كل اللقاءات والاجتماعات التي تتم مع أصحاب المنفعة بالمجتمع المحلي .

٤/ جمع وتحليل المعلومات :

قبل البدء في العمل من المهم تحديد البيئة الحالية للمجتمع المحلي وهناك طرق عديدة لتطبيق هذا المسح البيني وأنواع كثيرة من المعلومات التي تجمع لدعم المجتمع المحلي وهو مفيد لإعطاء صورة واضحة عن المجتمع المحلي من كافة جوانبه اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وبيئياً .

٥/ تحديد القيادة وتأسيس فريق إدارة الخطة :

منذ بداية العملية يحتاج الممارس التنموي لتحديد أولئك الذين سيصبحون القادة ويتحملون مسؤولية العملية عندما يترك المجتمع المحلي هؤلاء الأفراد ربما يكونوا من جماعة التنظيم الأصلية ، أو من المواطنين العاديين خارج تلك الجماعة وبشكل عام يتراوح عددهم من ٧ إلى ٩ أفراد ، على أن يجتمع الفريق بشكل دوري لإدارة العملية باستمرار وعضويته يجب أن تعكس الجمهور بمعنى أن يكونوا ممثلين للقضايا الحاسمة أو المناطق المستهدفة ، ومهمة هذا الفريق هي تطبيق الأهداف لدفع العملية التنموية للأمام وقد يجتمع أولئك مرتين في الشهر لدفع الخطة للتقدم ، وبعد ذلك يجتمعوا مرة في كل شهرين ويجب أن يهتموا بالتقارير المكتوبة والشفوية التي يجب أن تكون مع كل أعضاء الفريق .

٦/ تنفيذ الخطة :

وهذا وقت حاسم وهام جداً لأنه قد يكون هناك فقد للثقة بسرعة إذا لم تكون هناك نتائج ملموسة لذلك يجب التركيز على الأهداف قصيرة المدى ، المرئية والملموسة جداً، ومواردها متوفرة وتهم غالبية السكان وتعرضها للفشل يكون منخفض لأن ضمان النجاح المبكر مهم لكسب الثقة وجذب المتطوعين وغرس الاعتقاد بأن الأمور تتغير للأفضل .

٧/ مراجعة وتقويم مخرجات التخطيط :

سمة رئيسية لإدارة الجودة الشاملة هي :

الخطة ، العمل ، المراجعة والفحص ، وتعديل الدورة ومن المهم أيضاً إدراك أن التخطيط عملية ديناميكية، وبعض الأهداف ستتحقق قبل الموعد وأهداف أخرى ستأخر لذلك يجب مراجعة الجدول والتوقيت ومن المهم مراعاة إمكانية تغيير الأهداف بما يتلاءم مع الظروف الجديدة ، ويجب على فريق إدارة الخطة أن يقوم بعمل تقييمات دورية للخطة تتضمن :

مراجعة كل هدف ، ما النجاح الذي تحقق؟ وما المشكلات التي تواجه تحقيقه؟ وما الذي يجب أن يتغير؟ فمهمتهم الأساسية الإبقاء على تقدم أنشطة التخطيط للأمام .

٨/ الاحتفال بالنجاحات والإنجازات التي تحققت :

من الضروري بالإضافة إلى التقرير السنوي أن يتم الاحتفال بإنجازات المجتمع المحلي ، لأن ذلك يشكل حافزاً مستمر للمتطوعين والمواطنين ومن الممكن أن يتضمن الاحتفال بعض الدعاية في الصحف والمشروبات والوجبات الخفيفة وشهادات التقدير والجوائز للمتطوعين وفانيلات أو قبعات خاصة لأولئك الذين ساهموا بشكل أو بآخر في تحقيق الإنجازات ويجب أن ينظم القادة هذه الاحتفالات ويدعون المواطنين للمشاركة .

٩/ خلق أهداف وأغراض جديدة حسب الحاجة :

يجب أن تجدد الخطة باستمرار وان تضاف أهداف جديدة ولكن ذلك في ضوء واقع وحاجات

المجتمع المحلي .

ثالثاً : اجهزه تنمية المجتمع المحلي :

اجهزه تنمية المجتمع المحلي :

١- اجهزه حكوميه . ٢- اجهزه شعبية .

رغم أن تنمية المجتمع المحلي عملية شعبية يقوم بها سكان المجتمع المحلي بالتعاون مع المتخصصين إلا أنها لا بد وأن تمارس من خلال أجهزة لضمان حسن سير العملية حتى تنتهي بتحقيق الأهداف الموضوعية لها وتنظم هذه الأجهزة الجهود الشعبية لممارسة عملية تنمية المجتمع المحلي على أساس مخطط ومدروس ، ولكي تجذب أكبر عدد ممكن من المشاركين من سكان المجتمع المحلي في عملية التنمية .

وتنقسم أجهزة تنمية المجتمع المحلي إلى :

١- أجهزة حكومية :

قد تكون داخل المجتمع المحلي مثل الوحدات الاجتماعية ، الإدارة المحلية، وقد تكون خارجة مثل جهاز بناء وتنمية القرية ، الصندوق الاجتماعية للتنمية .

٢- أجهزة شعبية:

وهي التي يقوم بها سكان المجتمع المحلي بتكوينها بأنفسهم ، وقد تكون تقليدية أو مستحدثة ، ومن أمثلة الأجهزة الشعبية وجمعيات تنمية المجتمع المحلي .

والجدير بالذكر الإشارة إلى أن هناك تكامل وتتداخل بين أجهزة التنمية المحلية الحكومية والشعبية ، فبعض الأجهزة الحكومية تنشأ باشتراك شعبي كالمراكز الاجتماعية الريفية ، كما أن هناك أجهزة حكومية يديرها السكان كالمجالس الشعبية ، ومن ناحية أخرى فإن بعض أجهزة التنمية المحلية الشعبية تخضع لإشراف حكومي مثل جمعيات تنمية المجتمع المحلي .

لذلك من الخطأ النظر إلى تنمية المجتمع المحلي كعملية شعبية مستقلة عن الالتزامات الحكومية بل هي عملية مشتركة ومتكاملة .

وخلاصة الأمر أن عملية تنمية المجتمع المحلي لا يمكن أن تتم دون تتضافر الجهود الشعبية والحكومية .
وجدير بالذكر الإشارة إلى أن القطاع الخاص منذ أواخر القرن الماضي وبداية القرن الجديد بدأ يساهم في برامج تنمية المجتمعات المحلية .

رابعا : مبادئ عملية تنمية المجتمع المحلي :

حدد جون دبليو جاك فاينسينت مجموعة من المبادئ من خلال عمله كباحث ومستشار لتنمية المجتمع المحلي لأكثر من ٢٥ عاماً، وهذه المبادئ هي :

١- المساعدة الذاتية والمسئولية الذاتية مطلوبة لنجاح التنمية :

حيث أنه لا أحد يعرف ما الذي يجب عمله أو تغييره أكثر من أولئك الذي يعيشون بالمجتمع المحلي فمستشار التنمية المحلية لا يستطيع فعل ذلك فهو يساعد المواطنين على تنظيم أنفسهم وإدراك قوتهم وقدراتهم وإمكانياتهم أثناء عملية التغيير .

٢- يجب أن تكون المشاركة في اتخاذ القرارات العامة اختيارية ومفتوحة :

فالمشاركة في أنشطة تنمية المجتمع المحلي لها أشكال متعددة ومستمرة طوال عملية تنمية المجتمع المحلي كالأفكار والآراء والعمل الطوعي وحضور الاجتماعات والعمل في لجان وغيرها .

٣- التمثيل الواسع والعرض المتزايد من منظور فهم الظروف التي تحقق التنمية المحلية الفعالة :

حيث يبذل متخصصي التنمية المحلية أقصى جهد لديهم لتنظيم جماعة القيادة التي تمثل المجتمع المحلي وأصحاب المنفعة به فالأفراد الذين يمثلون كل الجماعات الرئيسية بالمجتمع المحلي يجب أن يعرض عليهم التقدم للعضوية في هذه الجماعة ويجب أن يتم تشجيع ناخبهم على المشاركة إلى حد ما في العديد من أنشطة التنمية لخلق دعم لرؤيتهم المشتركة .

٤- الطرق التي تنتج معلومات دقيقة يجب أن تستخدم لتقييم المجتمع ، لتحديد القضايا الحاسمة :

القوى والضعف والفرص والتهديدات، هذا التقييم أو المسح البيئي يمكن أن يؤدي إلى إيجاد تحليل وصورة واضحة لحالة المجتمع الذي يتضمن تفاصيل كل المعلومات التي جمعت عنه وربما يتضمن مراجعة أدبية ومقابلات مع المخبرين الرئيسيين ومقابلات مناقشة جماعية ومسوح لآراء المواطنين ورجال الأعمال ومراجعة التحليل الإحصائي المتعدد ومصادر البيانات الديموغرافية نتاج ذلك التقييم تدعم إيجاد خطة تنمية استراتيجية وفي النهاية تكون بمثابة مادة تسويقية .

٥- الاتفاق العام والمفهوم (الإجماع) يكون بمثابة قاعدة لتغيير المجتمع المحلي :

حيث يحتاج المواطنين إلى اتخاذ قرارات غير رسمية ، والحوار المجتمعي والتقييم يعينان تلك العملية التعليمية ، فعندما تؤخذ القرارات يجب أن يكون الإجماع قد حدث .

٦/ كل الأفراد لهم الحق في أن يسهموا في المناقشة المفتوحة سواء كانوا متفقين أو مختلفين مع معايير المجتمع المحلي لأن ذلك يساعد على عرض كافة وجهات النظر والآراء التي بدورها توفر معلومات كثيرة تكون مهمة عند اتخاذ القرارات على أية حال الحقوق الفردية يجب أن تمارس باحترام ولا تنتهك إلى الحد الذي يعرقل أنشطة وقرارات أغلبية المواطنين ، فالأفراد ليس لهم الحق في المماثلة السياسية .

٧- ربما يشارك كل المواطنين في بناء وإعادة بناء مجتمعاتهم المحلية :

فالشيء الرائد في تنمية المجتمع المحلي أن لكل شخص دور ، الفقير والغني ، الصغير والكبير ، المتعلم وغير المتعلم ، المواطنين من كل الأجناس والثقافات يمكن أن يرتبطوا بمشروع لدعم المجتمع المحلي المشتركة ويجب على متخصصي التنمية المحلية المواطنين أن يبحثوا باستمرار عن أفراد جدد ليدخلوا ضمن العملية ويصفوا خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم واهتماماتهم لعمل الحاجات التي يجب فعلها .

٨- مع الحق في المشاركة تأتي المسؤولية لاحترام الآخرين ووجهات نظرهم :

فكل مواطن يجب أن يعامل باحترام وبتعاطف ، لذلك يجب على متخصصي التنمية المحلية أن يعملوا بجدية لتسهيل العملية لكي يشعر الأفراد بإيجابية مشاركتهم واحترام حقوق الآخرين لأن الهجمات الشخصية تضيء طابع شخصي على القضايا والأفكار ويؤدي ذلك إلى نتيجة عكسية .

٩- الاختلاف يجب أن يركز على القضايا والحلول وليس على الشخصيات أو السلطة السياسية فالخلاف ليس أمراً سيئاً فهو نتيجة طبيعية للتفاعل الإنساني لذلك يجب أن يركز متخصصي التنمية المحلية على نقاط الاتفاق بدلا من نقاط الاختلاف ويجب أن يركزوا على تحديد المشكلة والحلول أكثر من الذي عمل هذا ومتى .

١٠ / الثقة ضرورية لعمل علاقات عمل فعالة ويجب أن تنمي داخل المجتمع المحلي :

وفي الحقيقة الثقة ستنمو إذا تم ممارسة المبادئ السابقة ، مع الآخذ في الاعتبار أن تنمية الثقة سوف تأخذ بعض الوقت .

اسئلة المحاضره الرابعه

السؤال الاول : (تتعدد وجهات النظر حول تحديد مراحل عمليه تنميه المجتمع المحلي) اشرحي العبارة السابقه بالتفصيل في ضوء دراستك لمراحل عمليه تنميه المجتمع المحلي ؟

المحاضره الخامسه (مراحل عمليه تنميه المجتمع المحلي)

اولا : مواصفات الممارس التنموي ومهامه وأدواره :

كي يكون الممارس التنموي ناجحاً وفعالاً في العمل مع المجتمعات المحلية فمن الأفضل أن تتوفر فيه المواصفات التالية :

(أ) يملك مهارة التواصل مع الأفراد والمجتمعات والمؤسسات المحلية .

(ب) يحب العمل الطوعي والتضحية .

(ج) يتميز بروح المبادرة الذاتية .

(د) يكون محل ثقة ويحظى باحترام الآخرين .

(هـ) يملك الاستعداد الكامل للتعرف على مشاكل المجتمعات والفقراء ولديه التزام قوي بالعمل معهم .

(و) معرفة ثقافة ، لغة ولجهة المجتمعات التي يعمل معها .

(ز) أن يكون من أبناء المنطقة ولديه خبرة في التعامل مع الجهات المحلي .

٢- مهام وأدوار الممارس التنموي في تنظيم المجتمع :

عمليات تنظيم المجتمع تتطلب من الممارس التنموي القيام بجملة من المهام والأنشطة يمكن تلخيصها في الآتي :

(أ) الترويج لتكوين المجموعات والتنظيمات المجتمعية .

(ب) تشجيع المبادرين في المجتمع لتكوين المجموعات والتنظيمات المجتمعية .

(ج) تعريف أعضاء المجتمع بمتطلبات تكوين الجمعيات ومساعدتهم في الوصول إلى الجهات المعنية .

(د) المساعدة في وضع اللوائح والنظم الإدارية الخاصة بالتنظيم المجتمعي .

(هـ) المساعدة في تحديد المشكلات واقتراح الحلول وتبني برامج عمل .

(و) المساعدة في تخطيط وتنفيذ الأنشطة التنموية في المجتمع .

(ز) المساعدة في إجراء المسوح الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المستهدفة .

(ح) المساعدة في تقدير الاحتياجات التدريبية للأفراد والتنظيمات المجتمعية .

(ط) المساعدة في التواصل بين الجمعية وأعضاء المجتمع وكذلك بين الجمعية والجهات الداعمة .

وللقيام بهذه المهام يقوم الممارس التنموي بأربعة أدوار رئيسية :

١- منشط لأفراد المجتمع : يشارك الممارس التنموي بتنشيط المجتمع لتكوين تنظيمات مجتمعية .

٢- ناصح لأفراد المجتمع: يشارك الممارس التنموي في تحديد الموارد وتقييم وترتيب المشاكل واقتراح الحلول .

٣- مدرب بالمشاركة : يساعد الممارس التنموي في تحديد الاحتياجات التدريبية لأفراد المجتمع ومن ثم العمل على تلبية هذه الاحتياجات بتوفير التدريب اللازم بواسطة الممارس التنموي نفسه أو من خلال التنسيق مع الجهات الأخرى .

٤- وسيط : هنا يكون الممارس التنموي حلقة وصل بين المجتمع والمؤسسات التنموية والمحلية .

ثانيا : المعايير المهنية للممارسة الاخلاقية :

١- القيم المهنية :

تلك القيم يجب أن يلتزم بها الممارس التنموي أثناء عمله في تنمية المجتمع المحلي :

(أ) الأمانة .

(ب) الولاء .

(ج) العدل والأنصاف .

(د) الشجاعة .

(هـ) الإرادة والاهتمام والرعاية .

(و) الاحترام .

(ي) التحمل .

(ط) الواجب .

(ظ) التعلم الدائم .

٢-المبادئ المهنية :

(أ) إن غرض تنمية المجتمع المحلي يتمثل في رفع مستويات المعيشة وتحسين نوعية الحماية

للمواطنين ككل .

(ب) تسعى تنمية المجتمع المحلي إلى بناء المبادرات حول القيم المشتركة والقضايا الحاسمة بعد تحديد القوى والضعف والفرص والتهديدات الحالية .

(ج) التغيير الايجابي يبدأ بخلاف رؤية مشتركة يمكن أن تتحول إلى واقع من خلال أفعال المواطنين مستخدمي الأهداف والأغراض وخطط العمل .

(د) تنمية المجتمع المحلي تشمل وتتضمن تنمية القادة بعيدا عن فروع الطبقة والنوع والعرق والثقافة والخطوط الثقافية والدينية .

(هـ) تنمية المجتمع المحلي أكثر من برامج خدمة اجتماعية وبناء .

إنها مبادرة شاملة لتحسين كل جوانب الاعتماد المتبادل للمجتمع المحلي :

البنية التحتية الإنسانية ، البنية التحتية الاجتماعية ، البنية التحتية الاقتصادية ، البنية التحتية الطبيعية .

(و) تنمية المجتمع المحلي تتضمن بناء إجماع للبحث عن أفضل الحلول لمشكلات المجتمع أكثر من منفعة سياسية أو شعبية لبضعة مواطنين .

(ز) تنمية المجتمع المحلي موجهة مباشرة نحو زيادة قدرات قادة المجتمع المحلي من أجل حل المشكلات وتحرك المواطنين من التبعية نحو الاعتماد المتبادل .

(ح) القيادة في مبادرات تنمية المجتمع المحلي تكون مشتركة لذلك يجب أن يشجع المسؤولية والالتزام عبر قاعدة عريضة من السكان .

(ط) قادة التنمية يعملوا لنقل مجتمعاتهم المحلية نحو الأحسن ويتلوهم الآخريين لعمل هذا .

(ي) تنمية المجتمع المحلي عملية تعليمية لمساعدة المواطنين لفهم الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية للحلول المختلفة .

(ك) تنمية المجتمع المحلي تركز على العمل الذي يحسن المجتمعات المحلية من خلال التعلم التحولي داخل الأداء .

(ل) تنمية المجتمع تتضمن مبادرات تنمية اقتصادية للمساعدة على جلب فرص توظيف ومهن وعمل عالي الجودة للمواطنين .

(م) المبادرات الناجحة على مستوى المجتمع المحلي تضع الأساس للتحالفات والتعاون الإقليمي الموجه نحو حل المشكلات المشتركة .

٣. المعايير الأخلاقية :

من المعايير الأخلاقية التي تبناها مجلس تنمية المجتمع المحلي ما يلي :

(أ) إقامة وتأسيس علاقة مهنية موضوعية مع المجتمع المحلي وممثله .

(ب) دائما يكون الأداء في أسلوب قانوني وأخلاقي .

(ج) يفصل فوراً من الأنشطة ، عندما تكون غير شرعية أو لا أخلاقية ويبلغ عن الأنشطة غير الشرعية السلطات الملزمة .

(د) يلتزم بالمبادئ المهنية .

(هـ) يحدد بوضوح المعرفة الشخصية بالتفصيل والخبرة والقدرات ونتائج الاستشارة السابقة عندما تطلب .

(و) يحدد بدقة ووضوح مجال العمل الذي يؤديه (ونتائجه المتوقعة) والأجر بالنسبة للعمل السابق قبل العمل في الاستشارة .

(ز) يتجنب تضارب المصالح والعلاقات الثنائية ، وخصوصاً التي يترتب عليها منفعة شخصية (خارج مجال العمل) على حساب المجتمع المحلي العملي وممثليه .

(ح) يفصل من الأنشطة التي قد تؤدي إلى افادة جماعة واحدة أو فرد بشكل لا أخلاقي وغير قانوني على حساب جماعة أو فرد آخر .

(ط) يلتزم بكل المبادئ والممارسات المهنية بخصوص اختيار وإدارة وتفسير وتقرير مقاييس تقييم المجتمع المحلي .

(ك) يحفظ الأسرار ويكشف المعلومات السرية فقط في الأوقات المناسبة وبالسلطة الصحيحة .

(ي) يصون السجلات السرية في موقع آمن ويستطيع الرجوع إليها في أي وقت .

ثالثاً : معوقات عملية تنمية المجتمع المحلي :

يقصد بالمعوقات مجموعة العوامل السلبية التي تجتمع معاً وتحول دون تحقيق أهداف عملية تنمية المجتمع المحلي ومنها :

(أ) القيم الاجتماعية الجامدة والمختلفة كالانعزالية والتواكل على الغير وعدم تقديس قيمة العمل والخوف من الجديد وعدم تقدير قيمة الوقت .. الخ .

(ب) الأمية، حيث أن للتعليم دور هام في ابتكار وتنفيذ خطط وبرامج ومشروعات تنمية المجتمع المحلي .

(ج) معوقات إدارية ومنها صعوبات التنسيق بين الأجهزة القائمة على تنمية المجتمع المحلي وعدم وجود القيادات المهنية والشعبية الكفاءة العالية ، والتعقيدات الروتينية ... الخ .

- (د) التركيز على المصلحة الشخصية والأغراض الخاصة بدلاً من تركيز على المصلحة العامة سواء من المواطنين أو القائمين على تنمية المجتمع المحلي .
- (هـ) قلى موارد وإمكانيات المجتمعات المحلية سواء كانت موارد بشرية أو مادية أو تنظيمية أو تكنولوجية.
- (و) تجاهل المشاركة الشعبية أو ضعفها .
- (ز) المثالية في تحقيق الأهداف .

(ح) إهمال مفهوم العملية في تنمية المجتمع المحلي يؤدي إلى وجود حالة من قصر النظر بمعنى أنه ما أن يتم انجاز مهمة معينة فإن ذلك يفسر على أن المشروع قد اكتمل في حين أنه في الحقيقة يكون من المشروعات المستمرة أو الدائمة .

وأنه مع عدم التركيز على بناء قدرات المجتمع وعدم تحقيق الحكم الذاتي فإن كل ما تم إحداثه من التغيرات سوف تتلاطم بمجرد مغادرة أخصائيو التغيير بالمجتمع المحلي .

وهذا ما يحدث بالنسبة للمشروعات الممولة من الجهات الأجنبية حيث يكتفي فقط ببعض المؤثرات التي بدأت في الظهور مثل إنشاء شبكة الصرف الصحي بإحدى القرى ... أو الإنارة وسعادة الأهالي بها ، إلا أن أعداد الأهالي للمحافظة عليها ... والعمل على صيانتها ... كل هذا لا يهتمون به وتكون النتيجة هي فشل هذا المشروع بعد فترة .

(ط) سوء التخطيط وعدم التكامل في خطط وبرامج ومشروعات تنمية المجتمع المحلي .

رابعا : رؤية مقترحة للتغلب على معوقات تنمية المجتمع المحلي :

يقترح دونالد : Donald . F بعض النقاط من خلالها يمكن مواجهة معوقات تنمية المجتمع المحلي وهي :

- (أ) البدء بالاحتياجات الفعلية المحسوسة لسكان المجتمع والتي يعطونها أولوية قصوى في حياتهم .
- (ب) توفير المعلومات للمشاركين أثناء اشتراكهم ومساهماتهم الفعلية للمساعدة على تغيير اتجاهاتهم السلبية التي تعرقل المشاركة والبدء في تكوين اتجاهات إيجابية .
- (ج) يجب أن ترتبط تنمية المجتمع المحلي بالتنمية الاقتصادية قد يبدو أن التنمية الاقتصادية ليست كل شيء ولكن ما لم تساهم تنمية المجتمع المحلي وبشكل واضح في إحداث التنمية الاقتصادية فإنه سيكون من الصعب إعطاء وزن كبير لتنمية المجتمع المحلي في خطط التنمية القومية في المستقبل .
- (د) يجب أن تشجع تنمية المجتمع المحلي أنواعاً معينة من البرامج والمنظمات على المستوى المحلي فهي تستطيع أن تقدم إسهاماً كبيراً في المساعدة في بناء المؤسسات المحلية التي يمكن أن تقوم بدور هام في تنمية الناس في المجتمع المحلي .
- (هـ) ينبغي أن تزداد الرابطة بين تنمية المجتمع المحلي وبين التنمية الإقليمية فليس في الإمكان مثلاً توفير مدرسة ثانوية أو مستشفى لكل قرية بدون تحسين المواصلات ويكون من الأفضل إيجاد خدمات تكفي مدينة صغيرة وما حولها .

وبشكل عام توجد قواعد أساسية لتنمية المجتمع يمكن الاعتماد عليها للتغلب على معوقات تنمية المجتمع المحلي ، ويمكن إيجازها في النقاط التالية :

١- التغيرات المعنوية وتوعية المواطنين وتحفيزهم وتغيير رؤيتهم وإيمانهم بالنهوض بالمجتمع حيث لا تقل في أهميتها عن التغيرات المادية .

(حيث أن التغيير في اتجاهات الناس وميولهم يعد أكثر أهمية من مجرد تحقيق النجاح المادي في المشروعات والبرامج المنفذة) .

٢- **الاعتماد على القيادة المحلية :** ويقصد بالقيادة هنا صفوة أبناء المجتمع المحلي الذين يحوزون ثقة الناس ويقومون بمساندة الناس وحل مشاكلهم والذين يلقون التقدير والاحترام والمحبة من باقي أبناء المجتمع .
وهؤلاء القادة هم أقوى المؤثرين في اتجاهات مواطني المجتمع المحلي على اعتبار أنهم القوة الأساسية للتنمية .

٣- **زيادة الاعتماد على الشباب والتركيز على المرأة :** حيث أن الشباب هم أكثر الفئات استعداداً لتقبل التغيير باعتبارهم في مرحلة تغير بيولوجي بالإضافة إلى أنه لم تثبت في وجدانهم قيم المجتمع وتقاليد وأعرافه المتوارثة مثل كبار السن .

وبالتالي فإن القيم الجديدة لا تلقى في نفوسهم المقاومة التي يمكن أن تلقاها لدى الأكبر سناً الذين أصبحت القيم الاجتماعية السائدة لديهم جزءاً من كيانهم مما يدفعهم للدفاع والتصدي ضد محاولات التغيير .

أما المرأة فهي نصف المجتمع ومربية أجياله والمسئولة عن رعاية الأسرة وتنظيم معيشتها وغالباً ما تعتمد عليها الكثير من الأنشطة والأعمال خاصة في غالبية المجتمعات الريفية وبالتالي يجب الاهتمام بها مع ضرورة أن يشملها التغيير التنموي في المجتمع .

٤- **تشجيع مساندة المنظمات الأهلية والعمل على تكامل أنشطتها :** فالمفروض أن تقوم بوظائف ومهام تعبر عن احتياجات حقيقية للمجتمع المحلي ومن ثم فبرامج التنمية لا بد وأن تلقى دعماً ومساندة مثل هذه المنظمات وليس معارضتها أو منافستها أو إعاقتها بالقوانين والإجراءات والتطبيق بل يجب أن تسعى جهود التنمية المخططة بما يحقق الانسجام والتجانس بين هذه المنظمات ونهضة المجتمع .

٥- **التخطيط لمشروعات وبرامج التنمية :** ويتطلب هذا التخطيط اختياراً جيداً لطبيعة المشروعات والبرامج التنموية بحيث يتحقق فيها نواحي مختلفة من أهمها أن تكون تلك البرامج .

❖ مراعاة احتياجات ومشكلات المجتمع المحلي .

❖ الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاجتماعية والثقافية .

❖ أن تكون متعددة الأغراض .

❖ أن تكون متعددة الأساليب .

❖ أن تكون موجهة لجميع فئات المجتمع .

❖ توافر التمويل اللازم .

❖ قوية البداية .

❖ مساندة الحكومة وإزالة العراقيل المختلفة لممارسة الأنشطة .

❖ الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة .

❖ التصنيع والزراعة والإنتاج وتوفير .

❖ فرص العمل وتبني سياسية تنموية ذات اتجاه داخلي .

❖ كفالة الحقوق الإنسانية المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

اسئلة المحاضره الخامسة

السؤال الاول : ((تواجه عملية تنمية المجتمع المحلي بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها))

اشرح العبارة السابقة بالتفصيل في ضوء مايلي :

أ- اشرح المعوقات التي تواجه عملية تنمية المجتمع المحلي ؟

ب- سبل التغلب على المعوقات التي تواجه عملية تنمية المجتمع المحلي ؟

المحاضره السادسه (مفهوم القيادة والمفاهيم المرتبطه بها)

أن القيادة عموماً قديمة قدم المجتمع البشري نفسه، وتمتد جذورها إلى الوقت الذي بدأ فيه التفاعل الاجتماعي، وتوزيع العلم بين الأفراد والجماعات وأنصارهم، في تنظيمات ونظم اجتماعية متعددة، ومن الحكمة الإلهية أن الأفراد في أية جماعة عادة ما ينقسمون إلى فئتين: فئة مسيطرة تصلح للقيادة والتوجيه، وفئة تابعة يكون منهم التابعون وأعضاء الجماعة الذين لا تستطيع الجماعة أن تحيا أو تتقدم أو تحقق أهدافها بدون وجود هذه القيادة .

وتستطيع القيادة أن تفعل المعجزات، وأن تحقق الكثير من النفع في أشق الظروف وأحلك الساعات، إنها تستطيع أن تحقق الوحدة والنماسك وغازرة الإنتاج، كما أنها تعبئ الجهود وتجند الصفوف وتبث روح العزم والرغبة في العمل وسط العاملين معها. وسوف نتناول في هذه الورقة العلمية الانماط القيادية والنظريات المختلفة والتي تؤثر على سلوك الانسان وتعامله مع الاخرين في حياته العملية .

اولا : مفهوم القيادة والمفاهيم المرتبطه هبها :

القيادة ظاهرة تبدو في مختلف ميادين الحياة والعمل، والمجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعسكرية والتربوية وغيرها .

وان أي مجتمع أو جماعة بحاجة إلى قيادة ، فلأسرة قيادتها وللمدرسة قيادتها وكذلك المؤسسات السياسية والاقتصادية والخدمية والنوادي الرياضية وأي عمل آخر .

يمكن تعريف القيادة بانها قدرة وفاعلية وبراعة القائد بمساعدة النخبة :

على تحديد الأهداف وترتيبها تصاعدياً حسب اولوياتها واختيار الوسائل الملائمة لتحقيق هذه الاهداف بما يتفق مع القدرات الحقيقية للمجتمع وادراك الابعاد المختلفة للمواقف التي تواجهه، وتشخيص المشاكل التي تصاحبها، واتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة المشكلات والازمات التي تفرزها هذه المواقف ويتم ذلك كله في اطار تفاعل تحكمه القيم والمبادئ العليا للمجتمع " .

ان القيادة هي عملية إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة.

وتتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في الاتجاه السليم، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم .

ووفقاً لما قاله المفكرين فإن المديرين يفعلون الأشياء بطريقة صحيحة ولكن القادة يفعلون الأشياء الصحيحة.

وتتجه التعريفات لوصف هذه الظاهرة إما باعتبارها عملية **Process** أو نشاط **Activity** أو من خلال تمييز شخصية القائد في الموقف التفاعلي ، سواء بطبيعة الأفعال التي تصدر عنه أو السمات الفردية لشخصيته .

ويبدو بالتالي أن السلوك القيادي للفرد يرتبط بتوفير عدد من السمات المميزة لشخصية الفرد وهو ما يشير إلى أن هذا الدور ليس من قبيل الأدوار المفروضة غالباً إلا في حالات نادرة - وإنما هو دور مكتسب يتطلب خبرة معينة ، يمكن تلقيها سواء من خلال الممارسة كما قد ينفي ذلك ضرورة توفر حد أدنى من المقومات الأساسية غير المكتسبة - والموروثة غالباً - لدى الفرد للقيام بالدور القيادي .

وتتعدد تعريفات القيادة وفقاً لتلك الاتجاهات على النحو التالي :

يعرف هيمنان القيادة بأنها العملية التي يستطيع فرد ما بواسطتها أن يوجه أو يرشد أو يؤثر أو يتحكم في الأفكار والمشاعر أو سلوك الآخرين "وهي عملية تتضمن بالتالي محاولات من قبل فرد ما للتأثير في الآخرين فإذا أثمرت هذه المحاولات في قبول الآخرين لتأثيره ظهر الدور القيادي للفرد وإلا فإنها في دائرة عملية التفاعل الاجتماعي ولا شك أن أساس حدوث تلك العملية هو ذلك التمايز الناجم عن عملية توزيع القوة بين أفراد الجماعة و التي تخص البعض بالقدرة على التأثير والبعض الآخر بقوة أقل ومن ثم قبولهم لهذا التأثير إذا ما أتفق مع حاجاتهم وأهدافهم" .

ويعرف تيد القيادة بأنها "النشاط الذي يؤثر في الآخرين لجعلهم يتعاونون من أجل تحقيق هدف مشترك يرغبون في تحقيقه" ويبدو من هذا التعريف التركيز على طبيعة القيادة من حيث هي نشاط مميز .

حيث أن هدف هذا النشاط هو التأثير على سلوك أعضاء الجماعة لتجميع جهودهم في اتجاه الغايات المشتركة ، والتي تحدد وفق رغباتهم وحاجاتهم ويأتي في سياق هذا الإطار من التعريفات ما ذكرته جيننجس **Jennings** عن القيادة .

باعتبارها " طريقة التفاعل مع الآخرين والتي يتم بها دفعهم في اتجاهات يبدو أنها مرغوبة من قبلهم"

برغم أنهم قد يكونوا يعملون قليلاً من أجل الوصول إلى هذه الاتجاهات (فالتركيز هنا ينصب) على أنشطة التفاعل التي تبلور وجهات مرغوبة لنشاط أعضاء الجماعة لم يكن ليبلغوها بدون هذا النشاط فالقيادة إذن نشاط يتم في إطار تفاعلي .

وينتمي إلى النمط الثالث تعريف وايتهد الذي يجري فيه النظر للقائد على أنه " الشخص المختار من قبل باقي أعضاء الجماعة باعتباره من يملك القدرة والاستعداد على معاونتهم في عمل ما يرغبون بالفعل في عمله" ومن الواضح أن هذا التعريف يركز على ذلك التمييز لدى القائد من حيث توفر القدرة - بما يعينه ذلك من معارف ومهارات - وكذا الاستعداد لمعاونة باقي أفراد الجماعة ، بما يشير إليه ذلك من عواطف ومشاعر تتعلق بالحماس لقضايا تهم الجماعة والرغبة في الحفاظ على تماسكها وتطورها .

وبوجه عام القيادة Leadership هي القدرة على تحريك الجماعة نحو أهداف محددة ، والتأثير في نشاط الأفراد والجماعات ، وتنسيق ذلك النشاط لتحقيق هدف لمصلحة الجماعة ويتم ذلك عن طريق التعاون في رسم الخطة ، وتوزيع المسؤوليات بحسب الكفاءات والإمكانيات المتاحة لتنفيذها .

وخلاصة الأمر نتفق مع القول بأن جوهر القيادة يتمثل في توافر القدرة على التأثير في الآخرين وأن القيادة ليست حكرًا ولا ترتبط بشخص معين أو نشاط قيادي يقوم بممارسته شخص ما داخل الجماعة أو التنظيم .

وهناك عدد من المفاهيم المرتبطة بمفهوم القيادة ، والتي من الضروري توضيح الفروق بينها وبين مفهوم القيادة :

١- القيادة والإدارة :

الحديث عن القيادة قديم منذ قدم التاريخ ، بينما الحديث عن الإدارة لم يبدأ إلا في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر ، ومع ذلك فالقيادة فرع من علم الإدارة :

(أ) تركز الإدارة على أربع عمليات رئيسية هي: التخطيط ، التنظيم ، التوجيه والإشراف ، الرقابة ، وترتكز القيادة على ثلاثة عمليات رئيسية هي: تحديد الاتجاه والرؤية ، حشد القوى تحت هذه الرؤية، التحفيز وشحن الهم.

(ب) القيادة تركز على العاطفة بينما الإدارة تركز على المنطق .

(ت) تهتم القيادة بالكليات " اختيار العمل الصحيح" بينما تهتم الإدارة بالجزئيات والتفاصيل "اختيار الطريقة الصحيحة للعمل".

(ث) يشتركان في تحديد الهدف وخلق الجو المناسب لتحقيقه ، ثم التأكد من إنجاز المطلوب وفق معايير وأسس معينة.

وهناك من يرى أنه : كما أن ثمة تداخلاً كبيراً بين القيادة والإدارة وثمة اختلافات بينهما أيضاً ومن هذه الاختلافات نلاحظ أن القيادة تكون نتيجة تفاعل بين القائد والجماعة وينبثق نفوذها تلقائياً من دون أن يُنصَّ عليه، ويحدد بإجراءات معينة أما الإدارة فهي تفرض من قبل هيئة رسمية ولذلك فهي تعمل في إطار الرسميات ، وتكون السلطات فيها مخولة من قبل التشريعات واللوائح الناظمة .

٢- القيادة والرئاسة :

يمكن التمييز بين كلا من مفهوم القيادة ومفهوم الرئاسة من خلال ما يلي :

(أ) القيادة : هي اعتراف تلقائي من جانب الأفراد بمساهمة الشخص في تحقيق أهداف الجماعة ، بينما الرئاسة تقوم نتيجة نظام .

(ب) القيادة : تحدد الجماعة الهدف ، بينما يتم اختيار الهدف في الرئاسة طبقاً لمصالح الرئيس .

(ج) القيادة : السلطة مستمدة من داخل الجماعة ، في حين تستمد السلطة في الرئاسة من خارج الجماعة .

(د) القيادة : تتضمن قوة المشاعر والعمل المشترك ، في حين أن المشاعر المشتركة قليلة والعمل المشترك ضئيل في الرئاسة لتحقيق الهدف .

(هـ) القيادة : فيها تقارب اجتماعي كبير يستخدم كوسيلة لتحقيق مصالح الجماعة ، بينما في حالة الرئاسة يظهر التباعد الاجتماعي الكبير بين الرئيس والجماعة ، حيث غالباً ما ترغم الجماعة على تحقيق مصالحه.

ويميز جيد Jead بين مفهومي القيادة والرئاسة :

فبالرغم من التداخل الحاصل بين هذين المفهومين إلا أن هناك فرقاً بينهما فالقيادة تتبع طوعاً من الجماعة ، وقد لا تكون الرئاسة كذلك والقيادة تعمل في ظروف عادية وغير رسمية وغير روتينية ، أما الرئاسة فتعمل ضمن شروط رسمية ومنتظمة وقد تلقى الرئاسة بالقيادة وبذلك يمكن للفرد أن يجمع بينهما في آن واحد غير أنه ليس من الضروري أن يكون كل رئيس قائداً وإنما يصبح الرئيس قائداً إذا أمكنه اكتساب النفوذ القيادي من خلال تفاعله مع الجماعة كما أن القائد قد يصبح رئيساً إذا ما حصل على منصب رسمي في الجماعة التي يقودها .

للقيادة مجموعة من العناصر :

- وجود قائد قادر وفاعل وبارع وقادر على الاقتناع
- لدية قدرة في تحديد الاهداف وترتيبها وفق الاولوية

- وجود فريق عمل يسمى النخبة يساعد القائد في اداء مهامه
- اختيار الوسائل الملائمة لتحقيق الاهداف بما ينسجم مع القدرات والإمكانيات الحقيقية
- تعريف دقيق للمواقف التي تواجه القائد
- اتخاذ قرارات لمواجهة تلك المواقف وحل الاشكاليات المصاحبة لها
- قيم وقواعد ومبادئ عليا تنظم عملية ممارسة القيادة

ويمكن القول أن هناك العديد من الأسباب التي تدعو إلى وجود القائد منها :

- ١- أهمية العمل الجماعي ونتائجه الجيدة مقارنة بالجهد الفردي من حيث التفاعل والتعامل والتفاهم المشترك بين القائد والعاملين معه .
- ٢- التأثير الإيجابي من حيث تشجيع وتحفيز ودفع العاملين لبذل أقصى جهد ممكن والاستمرار في الأداء المتميز .
- ٣- توجيه أداء العاملين نحو الإنجاز والنتائج وتشجيع الإبداع والابتكار في العمل.
- ٤ - يستطيع القائد التغيير نحو الأفضل بما يطبق ما لديه من أفكار وأساليب عمل جديد .

ثانيا : نظريات القيادة :

لقد شغلت ظاهرة القيادة تفكير المختصين والباحثين منذ القدم وقاموا ببحوث ودراسات كثيرة بغية التعرف على طبيعتها وخصائصها وقد أسفرت عن نتائج مختلفة حيث ساهم تطور الفكر الإداري في تطوير نظريات القيادة التي حاولت تحديد أهداف القيادة وخصائص القائد الإداري الناجح والأعمال التي يجب عليه القيام بها فقد بدأت مساهمات المفكرين والكتاب في نظريات القيادة مع بداية ظهور الفكر الإداري وقد مرت نظريات القيادة بتطورات عديدة تبعاً للتطورات العامة في الفكر الإداري ولذلك تعددت النظريات والنماذج التي توصل إليها العلماء حول نظريات القيادة .

ونستعرض فيما يلي أبرز النظريات التي تناولت القائد والقيادة

١- نظرية الرجل العظيم :

سادت نظرية الرجل العظيم في مجال القيادة في أواخر القرن الثامن عشر الميلادي تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بأن التغييرات الجوهرية التي طرأت على حياة المجتمعات الإنسانية إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب فذة وأن هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في أناس كثيرين على مر التاريخ ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتمتعون به من قدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها .

وتفترض هذه النظرية أن التغييرات في الحياة الجماعية والاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية ، وقد سادت في هذه الفترة تصورات المفكرين والفلاسفة للقدرات الشخصية الفذة للقيادة وما خصوهم به من قدرات أسطورية خارقة تفوق كثيراً ما يتصف به الإنسان العادي كالقدررة على معرفة ما يجري في عقول الآخرين واستقراء المستقبل .

أي أن القائد في نظرهم إنسان فائق القدرات والطاقات ، وكثيراً ما كانت تنسج حوله وحول سلوكه ومهاراته وقدراته حتى يتحقق ما يمكن أن نسميه "مفهوم القائد الأسطوري" في علاقات القادة مع الأتباع .

البعض يقبلها كحقيقة مطلقة والبعض الآخر يقبلها في ظل ظروف معينة .

إلا أن هذه النظرية تعمل على بناء نظام يعتمد على الفرد ، ولا يترك مجالاً ومكاناً للجماعة بل يشجعها على السلبية .

فالمطلوب منها هو الطاعة والخضوع ، والعناصر التابعة للقائد يتم اختيارهم بناء على عنصر الولاء قبل الكفاءة .

ومن أهم عيوبها :

- ❖ لا يوجد احترام كامل لكل أفراد الجماعة.
- ❖ لا توجد معارضة أو حوار .
- ❖ قد يكون الزعيم مخلصاً أو غير مخلص.
- ❖ قد يتصرف تصرفات بطولية تهدف إلى مجد نفسه ، تضر تابعيه وتسيء إليهم.
- ❖ لا تعطي هذه النظرية مكاناً للقدرات الفردية.
- ❖ إن البطل يضم حوله المخلصين للعمل .

٢- نظريه السمات :

تقوم النظرية على أن الفرد الذي يملك مجموعة من الصفات الشخصية مثل :

(الذكاء والدهاء والحزم والقدرة على التعاون والحماس والشجاعة والمبادأة والقدوة الحسنة، والمهارة اللغوية والتقدير والمسئولية والإنجاز والقدرة على التكيف، مراعاته للعلاقات الانسانية، يعتبر قائداً حيث إنه غالباً ما تكون هذه السمات ذات جذور عميقة في نفسه ولا يمكن اكتسابها في فترة وجيزة من التدريب والإعداد وعادة ما تتأثر سمات الشخصية بنمط الثقافة السائد في المجتمع حيث تركز هذه النظرية على الخصائص التي يتمتع بها القائد والمميزات التي يتميز بها عن غيره من الأفراد حيث تم تحديد مجموعة من السمات التي ينبغي توافرها بالقائد .

ويمكن أن نقول :اهتمت هذه النظرية بدراسة مميزات القادة من النواحي الجسمية أو العقلية أو سمات الشخصية ، وتقوم هذه النظرية على أن القائد يولد قائداً ، وأنه لا يمكن لشخص لا يملك صفات القائد أن يصبح قائداً ، فإضافة إلى صفات متميزة مثل الذكاء والشجاعة والقدرة على التوجيه ،

فإن من صفات القائد: التمسك بالقيم الأخلاقية والثبات وحسن التصرف وقوة الإرادة وقوة التأثير والتضحية ودمائة الخلق والتكامل.

ولكن هذه النظرية أخفقت في الإجابة عن بعض التساؤلات المهمة مثلاً: هل يمكن تحديد هذه الصفات ربما كانت موروثه فهل تنحصر القيادة في أسر معينة عبر التاريخ؟

ومن أهم عيوبها :

- (أ) تعتمد النظرية على الصفات لا على قدرة الشخص على أن يتعامل مع الجماعة ولا قبول الجماعة له.
- (ب) تفتقر علمياً إلى المساندة التطبيقية لتحقيقها بنجاح.

٣- النظرية الموقفية :

تشير النظرية الموقفية الى أن اختيار القائد بناء على العوامل الخارجية وليس على أساس صفاته الشخصية وحدها وإنما ترتبط بتفاعل القائد مع موقف معين.

فلسفة النظرية أن المواقف هي التي تبرز القادة وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية باختلاف المواقف التي تواجههم ولذلك فإن الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية هي القادرة على إيجاد القادة ونجاحهم

فعلى سبيل المثال قد يصلح الفرد لقيادة الجماعة في وقت الحرب، ويفشل في قيادتها في وقت السلم.

وعلى ذلك فإن النمط القيادي الفعال يختلف باختلاف الموقف، فالقائد الفعال يجب أن يدرس الموقف بجميع عناصره منها :

❖ الوقوف على قدرات وخبرات العاملين .

❖ تحليل توقعات العاملين من الأعمال التي يؤدونها.

❖ دراسة المناخ العام السائد في المنظمة .

وتقوم هذه النظرية على أن القيادة هي نتيجة مباشرة للتفاعل بين أفراد الجماعة في مواقف معينة ، وليست نتيجة لسمات محددة في شخص ما وطبقاً لهذه النظرية يقرر سيسيل Cecil أن القيادة لا ترتبط كلياً بالشخص القائد ، بل ترتبط بالعلاقات الوظيفية functional relationship بينه وبين أعضاء الجماعة .

ويقرر وليم وجنكنز William & Jenkins أن الموقف هو الذي يحدد القائد ؛ لأن الموقف يحدد المعايير التي تتطلبها العناصر المكونة له ؛ فتبحث الجماعة عن الشخص الذي تنطبق عليه تلك المعايير أكثر من غيره ليصبح هو القائد .

وحسب هذه النظرية لا يوجد قائد إلا من مرور بتجربة تظهر شخصيته وقدرته على القيادة ، فالقيادة هنا ظاهرة من مظاهر التفاعل بين الأفراد. وتقوم هذه النظرية على مرتكزات هما:

➤ كمية التوجه (السلوك العلمي)

➤ العون الاجتماعي العاطفي (سلوك العلاقات).

ولكن الواقع يشير إلى صعوبة تطبيق هذه النظرية كما هي ، لأن القيادة يصعب أن تكون وفقاً تماماً على المواقف والظروف بل لابد من أن تكون هناك صفات شخصية ومبادرات قيادته تتوافر لدى بعض الأفراد ولا تتوافر لدى الآخرين .

ومن أهم عيوبها :

□ القيادة هنا نتيجة ثواب.

□ تعتمد على البيئة والظروف.

□ القائد لا يظهر ما لم تظهر المواقف التي تدفعه إلى الظهور.

□ إن نجاح شخص في موقف ما قد يفشل في موقف آخر ، وقد لا ينجح في نفس الموقف إن تكرر.

٤- النظرية التفاعلية / الأسلوب الانتقائي للقيادة :

يطلق على هذه النظرية (التوافقية) تقوم هذه النظرية على فكرة أن القيادة عملية تفاعلية بين الجوانب الشخصية والظروف الخارجية.

وتمزج بين الصفات الوراثية والصفات المكتسبة من البيئة وعلية تتحدد خصائص النظرية التفاعلية من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية :

✓ السمات الشخصية للقائد

✓ العناصر المختلف للموقف

✓ أدراك متطلبات وخصائص الجماعة التي يقودها

وتعطي النظرية التفاعلية أهمية كبيرة لإدراك القائد لنفسه ، وإدراك الآخرين له ، وإدراكه للآخرين ، والقيادة حسب هذه النظرية تتوقف على الشخصية وعلى الموقف وعلى الوظائف التفاعل بينها جميعاً .

فالقيادة ظاهرة دينامية من الظواهر السيكولوجية الاجتماعية بمعنى أنها ظاهرة دانية التغير يصعب الإمساك بها وليس من شك في أنه يترتب على تغير حاجات الجماعة تغير في الصفات اللازمة للقائد وعلى ذلك فكثيراً ما يتحتم استبدال القائد بغيره وفي هذا ما يكشف عن طابع التغير الذي يميز ظاهرة القيادة .

وتقوم هذه النظرية على فكرة التفاعل بين المتغيرات التي نادت بها النظريات الأخرى ، فهي تأخذ في الحسبان السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً .

كما تقوم هذه النظرية على إرادة التابعين وانتقاد رأي أغليبيتهم في السير وراء شخص معين بذاته ، وهي تعتبر عنصراً هاماً في توضيح صورة القيادة المؤثرة والفعالة .

ثالثاً : أنماط القيادة والنمط المناسب لبرامج تنمية المجتمعات المحلية :

توجد أربعة أنماط رئيسية للقيادة ، وتحدد تلك الأنماط وفقاً للكيفية والدرجة التي يساهم فيها القادة في عملية اتخاذ القرار في أي موقف جماعي وهذه الأنماط هي :

١- القائد الأوتوقراطي : ويعرف بأسماء متعددة أبرزها الاستبدادي وهذا النوع من القادة يقود الآخرين بمفهوم الرئاسة حيث يتفرد بالسلطة فيصدر الأوامر للتابعين له لتنفيذها و هو لا يهتم بالتعرف على اتجاهات الآخرين و الناقدين له بل عادة ما يصف هؤلاء بالخيانة و العداء .

تدور القيادة الأوتوقراطية حول محور واحد وهو إخضاع كل الأمور في التنظيم لسلطة القائد الذي يقود المنظمة، فهو يبلغ المرؤوسين بالأوامر وعليهم السمع والطاعة دون مناقشتهم ويستخدم أسلوب التحفيز السلبي غالباً .

٢- القائد الفوضوي أو المتسبب : يميل إلى عكس ما سبق ذكره (قيادة عدم التدخل) فهو يترك الأمور للمرؤوسين دون أي توجيه أو رقابة بل يتركهم يحددون الأهداف ويتخذون القرارات وتتميز جماعة هذا القائد بالتفكك والضعف لأن المسؤوليات غير محدودة .

يعتبر هذا النمط نموذج مفرط للنمط الديمقراطية، ويقوم القائد فيه بعمل ما يلي :

١- يفقد القائد مقومات القيادة الفعالة نظراً لتخليه عن المسؤولية في اتخاذ القرارات .

٢- يقوم القائد بتوصيل المعلومات الى افراد مجموعته ويترك لهم الحرية في التعرف دون أي تدخل منه.

٣- يمنح القائد اكبر قدر من التحرر والحرية الكاملة للأعضاء في اتخاذ القرار دون أن يساهم مساهمة فعالة.

٤- ينحصر الاتصال بين القائد والأعضاء في أضيق نطاق ممكن.

٥- لا تحترم الجماعة قائدها إيماناً من أفرادها بان شخصية القائد ضعيفة

٣- القائد البيروقراطي : و هو قائد يعمل في ظل سياسة معينة ، يعتمد فيها على التركيز والاهتمام بالشكل عند التنفيذ على حساب كفاءة المحتوى أو المضمون .

يدفع التابعين للعمل لتحقيق أهدافه و يحاول الظهور بمكانة خاصة مميزة عن الآخرين ، و يتهرب من المسؤولية و يوزع العمل على الآخرين .

٤- القائد الديموقراطي : يعتمد على أساليب الإقناع و المناقشة أو الاستشهاد بالحقائق ، ومن أهم صفاته الاهتمام بأراء الآخرين ، ويلعب دوراً فعالاً في تنمية الأفكار، وهو غالباً يظهر على أنه أحد أفراد الجماعة ويعيش الواقع و يفسر الأمور بصورة صحيحة .

ولا يستطيع تحقيق أهدافه ما لم يتوفر حد أدنى من الوعي لدى التابعين.

وتتطلب الأنشطة التنموية تطبيق النهج الديمقراطي تحديداً فهو الذي يمكن من خلاله رفع الثقة في الذات ومن ثم الاعتماد المتزايد على الذات ، بما يحقق مزيداً من الاستقلالية والتخلص من التبعية ، دون أن يتعارض ذلك مع الاندماج في النسيج الاجتماعي الأشمل

فالاستقلالية ليست مرادفاً للانعزال أو الانفصال ، وإنما هي تعني مزيداً من العلاقات المتوازنة مع الآخرين والتي تقوم على الاندماج الفعال في الكيانات الاجتماعية الأشمل

فضلاً عن المشاركة الفعالة والشاملة من المستوى المحلي إلى المستويات الأعلى ، دون أن يفقد الكيان الأصغر ذاتيته أو إدراكه لخصوصيته

وهو ما ينظر إليه في علوم الإدارة على أنه لا مركزية الإدارة واتخاذ القرار .

اسئلة المحاضره السادسة

السؤال الاول : (القيادة ظاهره تبدو في مختلف ميادين الحياة والعمل) اشرحي العبارة السابقه بالتفصيل في ضوء فهمك للمقصود بمفهوم القيادة مع توضيح الفرق بين القيادة والرئاسة ؟

المحاضره السابعة (مقومات القيادة الفعاله)

اولا : مقومات القيادة الفعاله :

على الرغم من أن القادة يتميزون عادة بصفات شخصية معينة كالذكاء، الدافعية ، والطموح ، والثقة بالنفس ، والمبادأة ، والإقناع والابتكار والالتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرارات والمرونة والتوافق ... الخ

وهذه كلها صفات ضرورية فقد ظل من الصعوبة بمكان تحديد صفات بعينها أو قيمة بخواص محددة أو سمات يجب أن تتوافر في القادة في كل زمان ومكان وموقف كما يتعذر اختيار القادة على أساس توافر كل الصفات التي يتعذر حصرها والتي يندر أن تجتمع كلها في شخص واحد بدرجة عالية .

وإزاء هذه الصعوبات تم تحديد بعض المهارات المكتسبة والضرورية التي يجب أن يعمل القائد على اكتسابها لكي تتوافر له مقومات القيادة الفعالة وهذه المهارات هي :

1/ المهارة السياسية أو الفكرية :

وهي تتعلق بمعرفة القائد بالبيئة السياسية والاجتماعية التي يعمل في حدودها ، وتتضمن قدرة القائد على التوفيق وتحقيق التوازن بين الاتجاهات والضغوط المختلفة الموجودة بالمجتمع ، كما تعنى أيضاً المهارة في التخطيط بحذر وروية لضمان نجاح المشاريع والخطط العامة على ضوء القيم والمبادئ والمعتقدات السائدة في المجتمع .

2/ المهارة الإنسانية :

أي معرفة القائد للجماعة التي يقودها ، وتتضمن قدرة القائد على التعامل مع الأفراد والجماعات ، وهي صفة ضرورية تميز سلوك القائد عند اتصاله مع الأفراد والجماعات وتعامله معهم ، وتستلزم هذه المهارة توافر الفهم المتبادل بين القائد وأفراد جماعته ، والقدرة على التأثير فيهم كي يقوموا بانجاز واجباتهم ومهامهم بصدق وأمانة وإخلاص وتفاني لتحقيق الأهداف المنشودة للجماعة .

وهذه المهارة تستلزم أن يقوم القائد بما يلي :

- ❖ - أن يكون قدوة حسنة في تصرفاته وسلوكه .
- ❖ - يحسن معاملة أفراد جماعته ويهتم بشئونهم وأن يكون عادلاً في معاملته معهم .
- ❖ - أن يستشيرهم ويحترم آرائهم .
- ❖ - أن يدرّبهم على القيام بمسئولياتهم .
- ❖ - أن يثق في قدراتهم فيفوض لهم بعضاً من صلاحياته .
- ❖ - أن يراقبهم ويحاسبهم على أداء الأمانة .

٣/ المهارة الفنية :

أي معرفة القائد لطبيعة العمل الذي يقوم به ، ويقصد بالمهارة الفنية للقائد تلك المعرفة المتخصصة لفرع من فروع العلم والمقدرة على الأداء الجيد في حدود التخصص ، وسهولة استخدام الأدوات المتاحة ، والقائد الذي يجيد حقل تخصصه يصبح قدوة للجماعة ويكون مرجعاً لهم في شئونهم ، وبذلك ينال ثقتهم واحترامهم ، كما أن المعرفة الفنية تتيح للقادة التمكين من تخطيط العمل وتوزيعه على الجماعة ثم مراقبة أداء الجماعة للتأكد من تنفيذ الخطة وتحقيق الأهداف المرسومة .

- القائد الناجح يخرج أفضل ما في فريقه يفجر طاقاتهم .
- القائد الناجح لديه ثقة بالنفس و قدرة على الاقناع .
- القائد الناجح يستطيع ان يحقق انجازات مميزة في العمل .
- القائد الناجح يستطيع ان يطوّر من شخصيته و من العاملين معه .
- القائد الناجح يبذل في عمله و يدير الفريق بنجاح ونظام و عدالة .
- القائد الناجح يتمتع بقدر عال من المرونة و يتكيف مع الظروف المحيطة بسلاسة .
- القائد الناجح يكون محبوباً في بيئة عمله و قادراً على التأثير في أعضاء الفريق .
- القائد الناجح يتقن فن الاصغاء و الحوار مع الآخرين .
- القائد الناجح لديه بعد نظر و قدرة على رؤية الافكار الجديدة .
- القائد الناجح يتمتع بالقدرة على التعامل مع المخاطر و تجاوزها بسهولة .

فيما يلي سنحاول العرض بشيء من التفصيل لأهم وظائف القائد والتي تحدد القائد الفعال :

١- القدرة على التخطيط :-

ان كل دقيقة نبذلها من وقتنا للتخطيط توفر أربع ساعات عند التنفيذ والتخطيط هو أحد وظائف الإدارة الرئيسية إضافة إلى التنظيم والتوجيه والرقابة ونعني به وضع مجموعة من الافتراضات حول الوضع في المستقبل ثم وضع خطة تبين الأهداف المطلوب الوصول إليها خلال فترة محددة مع تقدير الاحتياجات المادية والبشرية لتحقيق هذه الأهداف بفاعلية .

للتخطيط مجموعة من الفوائد :-

-الاستعداد للطوارئ..-

- رفع الكفاءة للعاملين بتحديد الوظائف والمسؤوليات.
- القدرة على التنظيم للموارد والإمكانات بوضعها في المكان الصحيح.

- الإحساس بروح الفريق والمشاركة بين العاملين..
- المساعدة على النمو والتطور للأفراد ولل فريق وغيرها من الفوائد .

معوقات التخطيط :

- ١- الجهل بأهمية التخطيط والحاجة إليه .
- ٢- الخوف من الإخفاق والفشل .
- ٣- عدم وجود الوقت الكافي للتخطيط .
- ٤- الحاجة إلى موارد مالية ومادية لوضع الخطط ومن ثم تنفيذها .
- ٥- التعود على عدم التخطيط فهم يقولون: إنا وجدنا آباءنا على أمة .
- ٦- الخوف من تبعات التخطيط بالتكليف بأعمال جديدة مما يستدعي مقاومة التغيير .

خطوات عملية التخطيط :

- ١- تحديد الرؤية .
 - ٢- تحديد الرسالة .
 - ٣- وضع اهداف .
 - ٤- اهداف اجرائية .
 - ٥- مراجعة الخطة و تقويمها .
- اهم خاصية يمكن ان تدعم التخطيط هو القدرة على الاتصال

٢- مهارات الاتصال :

يبالغ البعض بالقول إن الإدارة ما هي إلا مجموعة من الاتصالات ويستند هذا الرأي إلى نتائج الأبحاث التي أثبتت أن المدير يقضي ٨٠% من وقته في العمل بالاتصال فهو يستمع ويتحدث ويقرأ ويكتب المذكرات والتقارير .

وفي بحث آخر كانت النتيجة كما يلي :

- ٢٠% من وقت المدير أو الرئيس تنفق في اتصالات خارجية خاصة بالعمل .
- ٣٠% اتصالات بالمرؤوسين والمنفذين .
- ٤٠% اتصالات بالمستوى الإداري الأعلى .
- ١٠% تنفق في أداء أعمال فنية .

مفهوم الاتصال :

يشير الاتصال الى عملية انتقال المعلومات و الافكار و الاتجاهات و العواطف من شخص او جماعة الى شخص او جماعة اخري من خلال الرموز. و يوصف الاتصال بانه فعال حينما يكون المعني الذي يقصده المرسل "القائد" هو الذي يصل بالفعل الى المستقبل "مجموعة المقودين". و الاتصال هو اساس العمل داخل كافة التنظيمات .

و يري بعض العلماء ان الاتصال لا يشير الى مجرد نقل لفظي محدد و هادف للرسائل فقط بل ان مفهوم الاتصال يشير الي كل العمليات التي يؤثر الناس بمقتضاها على بعضهم البعض .

للاتصال اهمية كبيرة فيما يلي :

١. لتوجيه سلوك الأفراد اتجاه الأهداف المرغوبة .
٢. توفير البيانات والمعلومات ونقلها إلى مركز اتخاذ القرار .
٣. تقرب بين الأفكار والمفاهيم للعاملين وتوحد أنماط العمل .
٤. تنقل أفكار العاملين إلى مراكز اتخاذ القرارات .

عوامل تزيد من فاعلية الاتصال :

- الثقة في مصدر الرسالة .
- المعرفة والوعي الكامل لقيمة المعلومات والبيانات .
- لغة مفهومة .
- اختيار الوقت المناسب .

- استخدام المؤثرات الدالة .
- جذب الانتباه الكامل .
- التحدث بطريقة مشوقة .
- ضرب الأمثلة واستخدام وسائل الإيضاح .
- عدم التسرع في اتخاذ القرارات .
- اختيار المكان المناسب لإبلاغ المعلومات .
- تنظيم الأفكار قبل عرضها .
- الإنصات جيدا .

ثانيا : الخصائص الواجب توفرها في القائد الجيد :

يمكن تقسيم صفات وخصائص القادة إلى :

١- خصائص ذاتية "فطرية" : كالتفكير والتخطيط والإبداع والقدرة على التصور .

٢- مهارات إنسانية "اجتماعية" : كالعلاقات والاتصال والتحفيز.

٣- مهارات فنية "تخصصية" : كحل المشكلات واتخاذ القرارات.

حيث يشير إبراهيم الفقي إلى أن الصفات أو السمات الواجب توافرها في الشخصية القيادية هي :

١- التخطيط : الأبحاث تؤكد أن القائد يمضي ٨٠% من وقته في التخطيط، بينما ٢٠% في التنفيذ ، ولا يترك شيئا للصدفة .

٢- التنظيم : القائد يعمل في محيط منظم منضبط ، وهو يمتاز بالتنظيم بدءاً من وقته وأهدافه وأولوياته إلى تنظيم مكتبه وأوراقه .

٣- اتخاذ القرار : القيادة هي فن اتخاذ القرار ، القائد يصنع الحدث ولا ينتظر ما يحدث .

٤- الذكاء الاجتماعي : ما هو في تواصله مع الآخر، يعرف كيف يتحدث ويواصل رسالته للآخر ، كما أنه مستمع جيد ، ومحاور رائع .

٥- التفويض : يعرف كيف يفوض، ومتى يفوض ويعطي المهام للأشخاص القادرين على إنجازها.

٦- يمتلك رؤية ثاقبة : يرى ما لا يراه الآخرون ، يتقبل النقد الموجه إلى خيالاته ، وهو إلى يضع الخطط المبدعة الجديدة ، ويغرس الحماسة لهذه الأفكار الجديدة المبدعة في الآخرين .

٧- التحفيز : قادر على بث روح الحماسة والتحفيز في نفوس أتباعه ، يؤمن بقوة التحفيز في استنفار قدرات رجاله .

٨- الثقافة : غزير المعرفة ، على درجة عالية من العلم ، يطور من نفسه، ويرتقي بقدراته من خلال القراءة والدورات التدريبية والندوات .

٩- الثقة : لا يوجد قائد مزعزع الثقة ، ثقة القائد في قدراته ومبادئه - هي التي تعطيه القوة في السيطرة على المواقف والمشكلات .

١٠- الالتزام بالخطط : شديدة الالتزام بالخطط التي يضعها ، يعرف أن الوصول للغاية يستلزم جهد ووقت ، وأنه يجب الالتزام بالخطط حتى النهاية بلا يأس ولا استسلام .

١١- الالتزام الخلفي : وتعد هذه الصفة أحد أهم وأقوى خصائص القائد الناجح ، لاسيما في الرؤية الإسلامية، فالقائد لا يمكنه تحقيق مكاسب دنيوية أو سريعة على حساب مبادئه وقيمه ومعتقداته .

١٢- الذكاء العقلي : لا يشترط أن يكون القائد عبقرياً ، لكنه يجب أن يتمتع بالذكاء فوق المتوسط، يؤهله للتعامل مع المعلومات المختلفة والمشكلات الطارئة والمواقف الصعبة .

ويمكن تحديد أهم الخصائص الواجب توافرها في القيادات المحلية في :

- ❑ الاستعداد لتحمل المسؤولية .
- ❑ القدرة على اتخاذ قرارات سليمة .
- ❑ القدرة على التنظيم والتنسيق .
- ❑ الخبرات السابقة .
- ❑ الشعور باحتياجات أفراد مجموعته ووضع طموحاتها ومصالحها قبل طموحاته مصالحه الشخصية .
- ❑ القدرة على التحدث ومواجهة المسئولين باحتياجات مجموعته .
- ❑ القدرة على جمع أفراد المجموعة وتوحيد كلمتهم .
- ❑ أن يكون نشطاً وقادراً المجموعة ويعمل على حلها .
- ❑ أن يستمع لمشاكل أفراد المجموعة ويعمل على حلها
- ❑ أن يبذل كل جهد لخدمة مجموعته ومساعدتها .
- ❑ أن يكون أميناً ، صبوراً ومتواضعاً .
- ❑ أن يكون قدوة وذو سلوك قويم .

ثالثاً : اكتشاف وتدريب القيادات المحلية :

تمر عملية اكتشاف القيادات بست مراحل أساسية هي :

- ١- مرحلة التنقيب : تحديد مجموعة من الأشخاص ودراسة واقعه من كافة النواحي .
- ٢- مرحلة التجريب : وهي اختبار وتمحيص المجموعة المختارة في المرحلة السابقة ، بحيث تكون تحت المراقبة والملاحظة من خلال الممارسات اليومية والمواقف المختلفة ومن خلال اختبار القدرات الإنسانية والذهنية والفنية لديهم .
- ٣- مرحلة التقييم : تقييم فيها المجموعة بناء على معايير محددة سابقاً ، حيث يكتشف فيها جوانب القصور والتميز والتفاوت في القدرات .
- ٤- مرحلة التأهيل : يتضح مما سبق جوانب القصور والضعف في الشخصيات، وبناء عليه تحديد الاحتياجات التدريبية حسبما تقتضيه الحاجة العملية ويختار لهذه البرامج المدربين ذوي الخبرة والتجربة والإبداع .
- ٥- مرحلة التكليف : بعد التدريب والتأهيل يختار مجموعة منهم في مواقع قيادته متفاوتة المستوى والأهمية لفترات معينة لنضع على محك التجربة .

٦- مرحلة التمكين : بعد أن تأخذ هذه العناصر فرصتها من حيث الممارسة والتجربة تتضح المعالم الأساسية للشخصية القيادية لكل واحد منهم ثم تفوض لهم المهام حسب قابليتهم لها ومناسبتها لهم .

وتتحدد منهجية إعداد وصناعة القيادات في :

١. اعتماد برامج ومناسبات خاصة لتدريب القادة وتعليم القيادة .
٢. توفير المناهج القيادية اللازمة .
٣. تشجيع النقاش والحوار من خلال مؤتمرات قيادية تعقد خصيصاً لهذا الأمر .
٤. إتاحة الفرصة للمشاركة في المواقع القيادية وتحمل المسؤولية والشعور بها عملياً .
٥. تطعيم بالعناصر الواحدة الجديرة .
٦. الصبر على القائد اليافع فإن المعاناة اليومية ونظرية التراكم كفيلتان بإكمال الصناعة وتحسين الصياغة .
٧. إلزام جميع المستويات القيادية بتحديد البدائل المؤهل .

وهناك مجموعة من الطرق لتدريب القيادات في مشروعات تنمية المجتمعات المحلية :

مثل :-

١/ المحاضرة : تعتبر المحاضرة واحدة من أقدم طرق التعليم والتدريب ، ورغم أن العددي من البحوث والدراسات التعليمية ، بالإضافة إلى الخبرات الشخصية ، توضح أن المحاضرة هي طريقة قليلة الكفاءة نسبياً في نقل المعرفة ، إلا أن الكثير من المعلمين والمدرسين يقضون من ٣٠ - ٦٠% من وقتهم في تقديم المحاضرات . ويرجع السبب في ذلك إلى أن المحاضرة تعتمد على المادة التعليمية ، و فلسفة التدريس للمعلم أو مركز التدريب وكذلك على الموقف التعليمي العام .

ولقد استخدمت المحاضرات الرسمية بصفة أساسية لزيادة المعرفة النظرية التي يجب اكتسابها قبل الممارسة أو قل جلسات التدريب بالمشاركة ، وعندما يكون هناك عدد كبير من المتدربين ، وعندما تكون المصادر قليلة أو نادرة ، وكذلك عندما تكون الساعات أو الوقت المتاح للتدريب قليل ، فإن المحاضرة قد تكون الطريقة الوحيدة . وهناك قدر من المحاضرات لايد أن يتضمنه أي مقرر دراسي أو تدريبي وذلك لتجديد أهداف المقرر أو التدريب وحفز المتدربين بالإضافة إلى توفير الشرح والتحليل الذي يرتبط بالتدريبات والتمرينات العملية .

٢/ مناقشات الجماعة الصغيرة : يمكن تعريف هذه الطريقة بأنها تبادل الأفكار والآراء ، وجها لوجه ، بين أعضاء جماعة صغيرة نسبياً (عادة من خمسة إلى عشرين) ، وهي تتضمن أكثر من المحادثة العشوائية التلقائية التي تحدث عندما تلتقي جماعات صغيرة ، ذلك أن لها مناهجاً وبناءً ، ولكنها في وسعها أن تظل غير مقيدة بالشكليات والرسميات ، و ديمقراطية ، بكل معنى الكلمة .

٣/ طريقة تمثيل الدور : وهي عبارة عن أسلوب تدريبي يفترض المشارك شخصية غير شخصيته هو ، وذلك لكي يتمكن من التوافق مع أو مسابرة مشكلات حقيقية أو مشكلات افتراضية في مجال العمل أو مجال الحياة . ويمكن استخدام هذا الأسلوب في أي موقف تدريبي ، وعند إتباع هذا الأسلوب يقوم المشاركون بالتصرف بالأنماط السلوكية التي يعتقدون أنها تميز الأدوار المحددة في المواقف الاجتماعية المختلفة .

وعلى سبيل المثال فقد يشارك اثنان من المتدربين في هذا الأسلوب بحيث يقوم أحدهما بتمثيل دور أخصائي التنمية الريفية والآخر بدور مزارع يواجه مشكلة معينة .

وعلى ذلك فهناك العديد من المتغيرات التي تصاحب هذا الأسلوب مثل الدور في حد ذاته ومتطلبات هذا الدور من حيث أنماط السلوك التي يقوم بها المشارك للقيام بهذا الدور وكذلك الموقف الاجتماعي المقدم إلى الشخص الذي يقوم بالدور .

بالإضافة إلى شخصية المشارك والتي تتحكم في طبيعة الأنماط السلوكية التي يقوم بها خلال تمثيل الدور ، وتتلخص الأهداف الأساسية لهذا الأسلوب في السماح للمتدرب بممارسة ردود الأفعال المختلفة خلال مواقف الصراع ومواقف الضغط . ومحاولة تقليد الواقع بهذه الطريقة تؤدي إلى استبعاد الكثير من المخاطر والمحاسبة المتضمنة في الموقف الحقيقية في الحياة الاحتفاظ في ذات الوقت بجوانب أخرى كثيرة من التفاعلات الاجتماعية .

وفي هذا الأسلوب يمكن مراقبة الأخطاء التي يقع فيها المشاركون كما يمكن تجربة الاستجابات المختلفة .

٤/ ورش العمل : لقد أصبحت حلقات التدريب (الاصطلاح المعروف بالورشة) طريقة مشهورة جداً ، ولكن اسم الورشة نفسه غالباً ما يساء استعماله . فلقد أطلق اسم الورشة على ضروب من الاجتماعات المخططة تخطيطياً كاملاً سابقاً والتي تتألف في معظمها من خطب وكلمات تلقي على الأسماع ، ولكي تسمى الورشة بحق ، فلا بد من وجود خصائص وملامح عديدة ، لا مناص من توافرها ، فالعمل الذي تتضمنه الورشة وتشمله ، ينبغي أن ينبثق ويتطور من كل الناس الحاضرين . ولا بد من جلسة تخطيطية يسهم فيها كل المشتركين من البداية ، وينبغي تخصيص كثير من الوقت ، لدورات عمل يعمل فيها كل الناس مع الآخرين في حل مشكلات تعنيهم وتمسهم ، وفي الختام ينبغي أن يكون هناك دائماً جلسة للتخليص والتقويم .

٥/ العصف الذهني : وهو أسلوب لإنتاج الأفكار الجديدة ، يتم من خلاله التعبير عن كل الأفكار دون النظر إلى قيمتها ، وفيه يتم تأجيل تقويم الأفكار حتى نهاية مرحلة الإنتاج ، ويتم كذلك فيه تشجيع استخدام فكرة شخص آخر من أجل مزيد من التفصيل "وينظر إلى هذه الطريقة على أنها نمط من تفاعل الجماعة الصغيرة .

يقصد بها تشجيع التقديم الحي الحر للأفكار على أساس غير مقيد ، أو بدون حدود بالقياس إلى إمكانية الإجراء أو التنفيذ ، إن طريقة القصف أو العصف الذهني (أو الزوبعة العقلية أو القارعة) تمكن الجماعة من وزن وتقدير الحلول البديلة للمشكلات دون أن تعوقها القيود التنظيمية أو المالية أو السنية أو حدود المهارات أو القدرات ، فكل الأفكار تقبل بلا تحد أو مقاومة ، إلا إذا تعارضت مع أي قواعد أساسية سبق وضعها . وهذه الطريقة وإن كانت غالباً غير مقيدة نسبياً ، إلا أنه من الممكن تحديدها بحيث تقتصر على مشكلة واحدة أو حلول لمشكلة واحدة مفردة ، وأحياناً تتبع جلسة زوبعة عقلية متخصصة لمشكلة ذات مجال واسع ، جلسة أخرى تخصص لناحية محددة من المشكلة .

اسئلة المحاضره السابعة

السؤال الاول : ((يجب أن يعمل القائد على اكتساب بعض المهارات الضرورية لكي تتوفر له مقومات القيادة الفعالة)) اشرح العبارة السابقة بالتفصيل في ضوء فهمك لمقومات قياده الفعاله ؟