

## المحاضرة الأولى: الإطار المفاهيمي للقيادة

- يهتم علم النفس الاجتماعي بظاهرة القيادة التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعة .
- علم الاجتماع هو الذي يهتم بظاهرة بناء السلطة.
- مجال ديناميات الجماعة يركز على عمليات تأثير وظائف ودافعية الجماعة على إنجاز أدوارها وأهدافها.
- علم الاجتماع التنظيمي السلوك التنظيمي في مجال الإدارة؛
- علم السياسة تحليل ظاهرة القيادة على مستوى المجتمع المحلي.
- القيادة وظيفة مهمة لصيانة الكيان الاجتماعي تتصدى لقوى التفكك الكامنة في السلوك الفردي لأعضاء الجماعة .
- وتنشأ ظاهرة القيادة من محاولة التأثير في سلوك باقي الجماعة بالاستجابة بالقبول
- يتحدد مدى القيادة ونطاقها بدينامية العلاقة بين القائد وتابعيه وأهداف عملية التفاعل بينهم.
- تحقق ظاهرة القيادة الأثر المضاعف لجهود
- يتم الوصول للأطراف عبر وسطاء (هم غالبا القادة المحليون) أكثر قربا لهم جغرافيا واجتماعيا.
- تعرف القيادة بشكل عام: التأثير والاستجابة بين أشخاص متميزين نحو إنجاز أهداف مشتركة .
- وتعرف القيادة أيضا: التأثير في وتوجيه سلوك باقي أفراد الجماعة.
- يقصد بالسلطة في مفهومها الاجتماعي: القدرة على التأثير في سلوك واتجاهات الآخرين
- أسس بناء السلطة الفردية (٦) :

١. سلطة الإثابة: التحكم في مكافأة الآخرين.
  ٢. سلطة الإكراه ( القدرة علي القهر والإلزام) : توقيع العقاب .
  ٣. السلطة الشرعية : التدرج الهرمي للسلطة.
  ٤. سلطة الخبرة : القدرة أو المهارة الفنية العالية .
  ٥. السلطة المرجعية : تقوم على أساس اجتذاب أو إعجاب شخص بآخر.
- مفهوم السلطة: إمكانية الحصول على معلومات حول أمور أو نشاطات معينة داخل المنظمة .

### الأنماط المختلفة لبناء السلطة (٤) :

١. البناء الهرمي : تنفيذ أفراد قاعدة الهرم قرارات أفراد في القمة يناسب للمجتمعات التقليدية والمجتمعات العريقة.
  ٢. بناء متعدد الأفراد : يتخذون القرارات بعد اتفاق آرائهم حولها يناسب المناطق الحضرية غالبا.
  ٣. بناء متعدد الجماعات : لكل نشاط بناء سلطة منفصل ومحدد.
  ٤. بناء حلقي أو دائري : لا يوجد بناء قوة متماسك ، ولا تدرج في السيطرة. يناسب المجتمعات العصرية.
- وهناك ملاحظتان يجدر ذكرهما بعد الانتهاء من عرض أشكال بناء السلطة:
١. لا يوجد نمط سلطة يناسب كل المجتمعات ، يختلف بناء السلطة من مجتمع إلى آخر .
  ٢. المجتمعات التي يصعب ملاحظة شكل بناء السلطة فيها يتم استخدام المناهج وأدوات البحث للتعرف على هذا البناء.
- المكونات الأساسية لظاهرة القيادة :
- ( موقف تفاعلي - قائد - أتباع - عملية اتصال)

**المحاضرة الثانية:****القيادة والقدرة على التأثير**

موقع ومكانة القائد رسمي أو غير رسمي تمنحه قدرة كبيرة على التأثير أكثر من أي عضو  
 أثبتت دراسة (ريتشارد هوفن ونورمان ماير) سنة ١٩٦٧ أن الفرد الذي يوضع في موقف قيادي سوف يحاول التأثير على  
 الجماعة ، وسوف تقبل الجماعة هذا التأثير .  
 والقيادة يمكن أن يكونوا رسميين أو غير رسميين  
 القادة الرسميون : أكثر وضوحاً .  
 القادة غير الرسميين : يكتسبون السلطة عند عدم توافر القيادة الرسمية ويظهر ما يسمى بفراغ السلطة .  
 الجماعات التي لها توجه ديمقراطي يلعب القادة أدوارهم بطريقة تشجع على تنمية الصف الثاني من القيادة لتحسين فعالية  
 الجماعة وزيادة المشاركة .  
 القادة الرسميين لهم أسماء عديدة منها : الرئيس والكابتن والمدير والعمدة والمشرع ، كما نجد أن المدرسين والمستشارين  
 والمحامين والأطباء ورجال الشرطة يعملون أيضاً كقادة في معظم الوقت .  
 ظهور القيادة:

تركز قدرة تأثير شخص واحد أو عدد قليل بين كل أعضاء الجماعة وهو ما يمكن أن يشار إليه بالبناء القيادي .  
 ما هي العوامل المؤثرة على ظهور هذه القيادة ؟

**شروطين ضروريين لظهور القائد:**

- ١ . مواقف أو ظروف معينة وهي ركيزة النظرية الموقفية .
- ٢ . سمات أو صفات أو خصائص معينة .

**أسس نظرية السمات:**

أولاً : ظهور القادة ومواقف الشدة ( الأزمات ) : المواقف التي يتوقف فيها تقدم الجماعة  
 ثانياً : ظهور القادة وعدم ثبات الجماعة: وجود المخاطر الداخلية والخارجية داخل أي جماعة  
 ثالثاً : ظهور القادة والرؤساء المقصرين: يظهر القادة الجدد على أثر فشل القدامى .  
 رابعاً : ظهور القادة والرغبات: يسعى القائد إلى تحقيق أهداف الجماعة ويأمل في ذات الوقت إرضاء رغباته .

أنماط ( أنواع ) القيادة : توجد ثلاثة أنماط رئيسية للقيادة هي:

(الديمقراطي ، الأوتوقراطي والفوضوي أو المتسبب) . وتتحدد وفقاً لكيفية ودرجة اتخاذ القرار .  
 ويمثل النمط الديمقراطي الأكثر مناسبة وملاءمة لعملية التنمية الاجتماعية في المجتمع المحلي .

**مراحل عملية اتخاذ القرار (٥) مراحل :**

- ١ . تحديد الهدف من القرار .
- ٢ . التشخيص .
- ٣ . وضع الحلول البديلة .
- ٤ . تقويم كل بديل من البدائل .
- ٥ . اتخاذ القرار

**متطلبات زيادة فاعلية القادة والجماعات في عملية اتخاذ القرار في عملية التنمية:**

- أ- تشجيع نمط القيادة الديمقراطية ودعم فعاليتها وتأثيرها .
- ب- وضوح البناء القيادي للجماعة .
- الاستقلالية : تعني مزيداً من العلاقات المتوازنة .

**الوظائف التي تميل ظاهرة القيادة - خاصة من خلال النهج الديمقراطي - لتحقيقها :**

١. وضع الأهداف . ٢. التأكيد على القيم . ٣. التحفيز . ٤. إدارة العمليات . ٥. توحيد الجهود .
٦. الثقة المتبادلة . ٧. إتاحة الفرصة للفهم والتعلم . ٨. خلق رمز لهوية الجماعة . ٩. تمثيل الجماعة . ١٠. التكيف .

**شروط ظهور القيادة:**

١. وجود جماعة .
  ٢. وجود الهدف .
  ٣. مسؤولية يمكن توزيعها بين أعضاء الجماعة .
- القيادة : **عملية جماعية وليست فردية** ، ترتبط بمواقف اجتماعية في إطار تفاعل اجتماعي يحدث بين أعضاء جماعة اجتماعية ، سواء كانت منظمة رسمية أو غير رسمية .

**أهم الخصائص التي لا بد من توفر حد أدنى منها لقيام فرد ما بدوره القيادي في إطار جماعته ما يلي:**

١. الحيوية والقوام العام . ٢. الذكاء . ٣. التحمس . ٤. القدرة .
٥. التفاهم . ٦. مهارة التعامل . ٧. الحاجة إلى الإنجاز . ٨. القدرة علي التحفيز .
٩. الشجاعة في اتخاذ القرار . ١٠. التمتع بثقة الآخرين . ١١. قدرة اتخاذ القرار . ١٢. الثقة بالذات .
١٣. الرغبة في إثبات الذات . ١٤. المرونة .

**المحاضرة الثالثة:****القيادة وعلاقتها بالإدارة والتنمية المحلية****القيادة والإدارة:****يرى البعض في إطار النظرة التقليدية لوظائف الإدارة :**

أن القيادة تمثل جزءا من مهام الإدارة التي تعني عملية توجيه الأشخاص ( الجوانب الإنسانية )  
البيئة ( الجوانب الفنية والتنظيمية ... الخ )

في حين تقتصر القيادة على عملية توجيه الأشخاص باتباع أساليب معينة لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة .

**المدير يقوم بأداء عدد من الوظائف تشمل:**

(التخطيط والتنظيم والاتصال والسيطرة على الأفراد ومتابعة أداء المهام وتوظيف التكنولوجيا وإدارة رأس المال) .

**أما القائد فيؤدي بعض هذه الوظائف مما يتصل بالجوانب الإنسانية ويدخل فيها التنسيق بين الأفراد وتوجيههم**  
وعلى ذلك تكون الإدارة أعم وأن القيادة واحدة من وظائف الإدارة .

**القيادة وعلاقتها بالتنمية المحلية:**

**من الوظائف الأساسية لظاهرة القيادة:** ضبط سلوك الجماعة وتوجيه جهودها لنفاذ احتمالات الصراع ومواجهة والآثار السلبية في حال حدوثها .

دور الأساس للقائد في ظروف المجتمع الريفي: **المساعدة على تنمية المجتمع بإحداث تغييرات مرغوبة فيه قد تتضمن تغييرات قيمية وسلوكية.**

**النظرة لعملية القيادة ينبغي أن تكون مرحلية بمعنى تجزئة الدور والأهداف إلى أجزاء متتابعة ومرحلية ، تبدأ**  
**بكسب ثقة الأهالي والمجتمع وتحقيق الانتماء له ، ومن خلال هذا الانتماء يتحقق اكتساب القائد للقدرة على التأثير في**  
**أفراد المجتمع في مرحلة تالية ولكن في اتجاه التغيير .**

من أحد مبادئ تنمية المجتمع هو إبعاد القائد عن المجتمع الذي يعمل فيه بين فترة وأخرى حتى لا يقع في خطأ الاندماج الكامل في حياة المجتمع والانصياح الكامل لنظامه ، ومن ثم إغفاله للهدف الأساسي من دوره.

### المحاضرة الرابعة: نظريات القيادة

تصنيفات للنظريات أو الأنماط الأساسية المختلفة لتفسير عملية القيادة:

#### التصنيف الأول :

تميل النظريات الأولى إلى التركيز على خصائص وسمات وسلوكيات القيادات الناجحة. تميل النظريات الأخيرة إلى الأخذ في الاعتبار دور الأتباع وطبيعة الإطار الذي تمارس فيه القيادة. تتركز هذه النظريات: على الرؤية الفردية للقائد ، وذلك على الرغم من وجود مدرسة فكرية تركز على القيادة الموزعة: التي لا تتركز في شخص واحد .

ومنشأ المدرسة الفكرية هو (علوم الاجتماع وعلم النفس والسياسة) وليس علم الإدارة. وتنتظر المدرسة الفكرية ( أي التي تركز على القيادة الموزعة ) إلى القيادة كعملية تنتشر داخل المنظمة أكثر من كونها تتركز فقط في القائد المعين رسمياً . وطبقاً لهذه المدرسة فإن التركيز ينتقل من تنمية أو تطوير القادة إلى تنمية وتطوير منظمات قائدة تتميز بالمسئولية الجمعية عن القيادة. ويمكن تلخيص نظريات المدرسة الفكرية فيما يلي: (٧) نظريات

١. نظريات الرجل العظيم : القادة هم أشخاص استثنائيون ، يولدون ولديهم صفات فطرية تؤهلهم للقيادة.

وكان استخدام مصطلح الرجل مقصوداً حتى أواخر القرن العشرين على أساس أن القيادة كانت تنظر إليها باعتبارها مفهوماً عسكرياً غريباً وخاصاً بالذكور . وأدى ذلك إلى نشوء النظرية التالية الخاصة بالسمات.

٢. نظريات السمات : الخصائص التي تصف الفضائل والصفات الإيجابية التي يمكن أن يوصف بها الشخص.
٣. النظريات السلوكية: تركز على سلوك القادة .
٤. القيادة الموقفية: تتحدد بالموقف الذي تمارس فيه .
٥. نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة: وهذه النظرية تعديل للقيادة الموقفية وتركز على المواقف الأفضل أو الأنسب.
٦. النظرية التبادلية : وتركز على أهمية العلاقة بين القائد والأتباع.
٧. النظرية التحولية أو الانتقالية : وهو التغير ودور القيادة في تكوين رؤية وتنفيذ الانتقال أو التحول للأداء المنظمي.

**المحاضرة الخامسة:****نظريات القيادة (٢)****التصنيف الثاني:**

نظريات القيادة يمكن تمييزها على أساس السؤال الذي تجيب عليه كل نظرية وهي (٨) نظريات:

أولاً : نظرية الرجل العظيم أو نظرية السمات: ----- ما هو القائد؟ أو كيف يكون القائد؟

تجيب من خلال تحديد السمات والقدرات تبدأ بكلمة " القائد ...." للتعريف به، ثم تذكر صفاته مثل :

(خادم ، كاريزمي ، على خلق ، يأخذ زمام المبادرة ، يظهر التميز ، ذو توجه نحو الهدف ، ملهم .....الخ).

مشكلتها في: تحديد الخصائص التي تميز القادة عن غير القادة.

ثانياً : نظريات الإدارة (الإشراف):

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

تهتم: بالأداء التنظيمي أو أداء الجماعة.

ثالثاً : نظريات العلاقة:

وتجيب على السؤال من خلال تعريف القيادة كعلاقة بين الناس الذين يشتركون في الرغبات والحاجات وتحقيق الأهداف .

رابعاً: نظريات القيادة كعملية:

تفاعل ديناميكي: بين المتباينون والمنظمون.

تفهم القيادة كعملية على أنها: (مبددة) ولا يمكن التحكم فيها بواسطة القائد . ويكون القائد رمزاً أكثر من كونه منتجاً.

تتركز المشكلة في: التمييز بين مفهوم القيادة ومفاهيم أخرى مثل (الإدارة، والإشراف، وإدارة الدولة، والأمر) .

خامساً : النظريات السلوكية:

تحاول سد الكثير من الثغرات: في نظريات السمات من خلال التركيز على سلوك القادة أكثر من التركيز على صفاتهم وخصائصهم.

أغلب النظريات السلوكية مثل (نظرية المديرين X والمديرين Y ونظرية الشبكة الإدارية) تحاول الإجابة على السؤال :

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

سادساً : نظريات القيادة بالمشاركة:

توصي بأساليب القيادة: التي تشرك الناس في عملية القيادة.

وتقترح : أن للقائد الحق في منح أو منع أي شخص تابع أن يكون له دور في عملية القيادة .

سابعاً : نظريات القيادة الموقفية :

ترى أن القيادة تتحدد : بالموقف الذي تُمارس من خلاله ،

وتقترح : وجود أساليب مختلفة للقيادة تتطلبها المستويات المختلفة في نفس المنظمة.

ثامناً : نظريات القيادة المشروطة:

وهي تعمل على تنقيح النموذج الموقفي من خلال التركيز على تحدد الأسلوب الأكثر مناسبة للقيادة.

**خصائص القادة الناجحين:**

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

**مهارات القادة الناجحين :**

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

**المحاضرة السادسة:****دور القيادة في تنمية المجتمع المحلي :**

**المجتمع :** يعرف المجتمع بأنه " الإطار العام الذي يحدد العلاقات بين الأفراد ."

**المجتمع** عبارة عن: **الهيكل العام للعلاقات الاجتماعية.**

تمثيل الأخصائي الاجتماعي ( كفاعل أو قائد محلي ) يساعده على حل المشكلات الفردية والجماعية.

**مفهوم المجتمع المحلي:**

يتكون المجتمع: من عدد من المجتمعات المحلية

**تعريف المجتمع المحلي:** بأنه مجموعة من الأفراد يعيشون في منطقة جغرافية وشعورهم بالانتماء إلى مجتمعهم واضح وبارز.

**والمجتمع المحلي جزءا:** من المجتمع الشامل

**المجتمع الشامل :** هو المجتمع الحاضن لمجتمعات محلية متعددة ومتباينة من حيث:

**شروط وجودها (الجغرافيا) ---- تفاعل أفرادها ومجموعاتها مع الشروط المادية (التاريخ والثقافة).**

**شروط المجتمع المحلي:**

١. المكان.
٢. المشاركة في النشاط الجمعي.
٣. القواعد المنظمة للسلوك والعلاقات المتبادلة.
٤. الولاء والشعور بالانتماء وبأنهم جزء من كيانه.
٥. العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع المحلي

**المجتمعات المحلية :** لا تكون مستكفية بذاتها بل في تواصل دائم مع المجتمع الشامل الذي تنتمي له وهو ما يميزها عن (المجتمعات البدائية والمجتمعات الفلاحية والمجتمعات التقليدية).

**كلمة جماعة:** مرادفة للتنظيم الاجتماعي.

**ويشير مصطلح المجتمع المحلي إلى أسماء مختلفة:** (كالقرية أو العزبة أو الضيعة أو البلدة أو المدينة... إلخ) .

**فالمجتمع المحلي عبارة:** عن الأماكن التي يقيم بها الناس ويكسبون منها أرزاقهم ويربون أبناءهم ويقومون بمعظم أنشطتهم المعيشية.

**التعاريف السوسولوجية للمجتمع المحلي الأربعة أو المكونات الرئيسية:**

١. مجموعة من الأشخاص---ويمثل العنصر الديموغرافي أو السكاني .
٢. منطقة جغرافية --- وتمثل العنصر المكاني .
٣. تفاعل اجتماعي ---- ويمثل العنصر السوسولوجي أو الاجتماعي.
٤. روابط مشتركة ---- ويمثل العنصر السيكولوجي الثقافي .

**أنواع المجتمعات المحلية الريفية:**

يعتبر تصنيف المجتمعات المحلية الريفية وفقا لنظام الإقامة من أشهر التصنيفات وأكثرها شيوعاً ،  
نظام الإقامة في المناطق حول العالم نظامان رئيسيان وهما:

١. نظام الإقامة في قرى عادية .
٢. نظام الإقامة في مزارع متناثرة ويتفرع منها نظامان آخران وهما:  
\*نظام القرية الخطية ----- \* نظام القرية عبر الطريق.

**المحاضرة السابعة:****أنواع الجماعات الموارد والمناهج التنموية:**

**الجماعة:** تنظيم اجتماعي يكون أعضاؤه معروفين ومحددين من قبل بعضهم بعضا بشكل شخصي .  
**الجماعة كتصنيف مميز تضم ظواهر متعددة:** ك(رابطة الصداقة ، وجماعة العمل ، الجيران ، الفريق الرياضي)  
ينتج التماسك والانتظام الداخلي: عن الروابط الشخصية.  
**الجماعة:** بيئة خصبة لتوفير القوى الكامنة.

**أنواع الجماعات :****الجماعات الأولية والجماعات الثانوية:**

**المجموعة الأولية:** يتعاملون مع بعضهم للوصول لأهدافهم.

**صفات الجماعات الأولية:**

١. صغر الحجم.
٢. طابع العلاقات الاجتماعية تقليدي.
٣. الاتصالات مباشرة أو وجها لوجه .
٤. يعرفون بعضهم البعض .
٥. يتواجدون مع بعضهم لفترة طويلة .
٦. الأدوار عامة .
٧. قلة الروتين والتعامل الرسمي .
٨. اسلوب اتخاذ القرارات تقليدي لا علمي.
٩. أهدافها تلقائية.

**الجماعات الثانوية:** تراكيب اجتماعية تسعى لتحقيق أهدافها عن طريق علاقات اجتماعية ثانوية.

**تبنى قراراتها على الأسلوب العلمي** تتخذ صفات معاكسة لصفات الجماعات الأولية.

**الجماعات النظامية والجماعات اللانظامية:**

**الجماعات النظامية:** لها اسم أو عنوان ومقر للعمل ووقت محدد يلتقي فيه الأعضاء.

**المجموعة اللانظامية:** المجموعة التي ينقصها معظم أو كل مقومات أو عناصر المجموعة النظامية.

**الجماعات الداخلية والجماعات الخارجية :**

**الجماعات الداخلية:** التنظيمات سواء كانت أولية أو ثانوية.

**الجماعات الخارجية:** يكون شعورنا اتجاهها هو اللامبالاة ، التنافس ، التجنب أو التصادم في بعض الأحيان.

**الجماعات الدائمة والجماعات المؤقتة:**

**الجماعات الدائمة:** تبقى العلاقات الاجتماعية قائمة بصورة دائمة-- كالعائلة.

**الجماعات المؤقتة:** تنتهي العلاقات بمجرد التوصل إلى الهدف --كالمستمعين أو الجمهرة ( الزمرة ) أو الدهماء.

**الجماعات الريفية والجماعات الحضرية:**

الجماعات الريفية: علاقاتها أوليا لا رسميا ( ريفيا ).

الجماعات الحضرية: تعقد العلاقات والرسميات .

**الجماعات الطوعية والجماعات الإجبارية:**

الجماعات الطوعية: الاختيارية - الانتساب إليها تلقائيا أو اختياريا وبدافع ذاتي أو شخصي مثل نوادي الصيد.

الجماعات الإجبارية: إجبارية شاء أم أبى كالانتساب للعائلة.

المقصود بالموارد التنموية: هي كل المقومات المتوفرة في المجتمع.

**الموارد التنموية ثلاثة:**

١. الموارد البشرية.
٢. الموارد الطبيعية.
٣. الموارد المجتمعية.

**أنماط المناهج التنموية:****التنمية الفوقية:**

- التخطيط من خارج المجتمع المحلي
  - لا تتوفر فيه صفة الاستدامة
  - يتم تنفيذها دون مشاركة المجتمعات المستهدفة
  - ينهار بمجرد انقطاع الدعم.
- التنمية القاعدية: تقوم المجتمعات المحلية بالتخطيط والتنفيذ والإدارة ويمكن أن تكون بمساعدة الجهات الأخرى ، يملك فرصاً أكبر للنجاح والاستمرارية.

**منهجية التمكين:**

١. إعداد الخطط نابع من الاحتياجات الفعلية
٢. ترسيخ منهج التنمية القاعدية .
٣. الخطط أكثر واقعية
٤. إشراك أفراد المجتمع المحلي في كل المراحل
٥. المتابعة لإحساسهم بأن الخطط نابعة من احتياجاتهم ، وهي التي ستمكنهم من قوة مادية ومعنوية يستطيعون بواسطتها مجابهة الصعوبات والمشاكل وتجعلهم أقدر على حلها.

**المحاضرة الثامنة: تنمية المجتمع المحلي**

مفهوم تنمية المجتمع المحلي: عملية تغيير ارتقائي ، مخطط للنهوض الشامل والمتكامل لجميع نواحي الحياة فيه ، يقوم بها أبنائه بنهج ديمقراطي .

تقتضي التنمية المحلية: وضع خطة.

التنمية المحلية: عملية مصممة ومقصودة.

تنوحي التنمية المحلية: تغييرا ايجابيا كلياً وعماماً يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد وتقوية انتمائهم لمجتمعهم .

أوجه التغيير في عملية التنمية المحلية: متداخلة ومتراصة عضوياً ، تسعى للتطوير الشامل.

التغيير التنموي: يعتمد على المشاركة الشعبية .

**مراحل تنمية المجتمع المحلي:**

وضع الهدف: وهو حصر الموارد والإمكانيات وجمع المعلومات والحقائق التي يمكن استنباط المشكلات منها، لوضع الحلول المناسبة لحلها.

يعد الاتصال بأبناء المجتمع المحلي: أمراً حاسماً في جميع خطوات التنمية،

تبدأ عملية الاتصال: بطرح موضوع التنمية وتبادل الآراء بشأن الموارد والاحتياجات وأولوياتها وسبل تليبيتها.



**يتضمن هذا الاتصال إيضاح أمرين هما:**

١. ما سوف تقدمه برامج التنمية للمجتمع المحلي وإشعار أبنائه بالاطمئنان للقائمين على برامج تنميته ، واستنهاض همم الأفراد وخلق علاقة ودية معهم.
٢. ان الاشتغال بتنمية المجتمع المحلي يتطلب وجود تنظيم رئيسي يتولى القيام بعمليات التنمية وفي حالة عدم وجوده لابد من العمل على بنائه.

**المرحلة التخطيطية:** تهدف لترتيب الحاجات المهمة وأولويات المشكلات وفقاً للإمكانيات.

**المرحلة التنفيذية:** وتهدف لترجمة الخطة إلى واقع عملي.

**وتتناول المرحلة التنفيذية العمليات التالية:**

- اختيار الأجهزة وإشراك القادة المحليين وتدريبهم.
  - التوعية بأهمية هذا التغيير.
  - تأكيد مبدأ التعاون والتشاركية.
  - التشجيع على المشاركة.
  - الإشراف والمتابعة.
  - توفير المستلزمات.
  - التقييم الدوري.
- المرحلة التقويمية:** وتهدف على الوقوف على سير عملية التنفيذ ومواجهة الصعوبات ووضع الحلول وأثرها على المجتمع.