

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 التغيير 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 ، ملهمالخ).

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 تمارس 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 بال**موارد 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 كليا وعاما يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد وتقوية انتمائهم لمجتمعهم .

أوجه التغيير في عملية التنمية المحلية: متداخلة ومترابطة عضويا ، 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: أمرا حاسما 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 وفقا للإمكانيات.

المرحلة التنفيذية: وتهدف لترجمة الخطة إلى واقع عملي.

وتتناول المرحلة التنفيذية العمليات التالية:

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

**المحاضرة التاسعة والعاشره:
مجالات تنمية المجتمع المحلي:**

غاية تنمية المجتمع المحلي: هي إحداث تغيير شامل في حياة المجتمع.

وقد يكون هذا التغيير ماديا (رفع المستوى الاقتصادي) أو معنويا (تغيير اتجاهات الأفراد) .

تسعى مشروعات التنمية: لإحداث التقدم.

مجالات تنمية المجتمع المحلي :

المجالات الاقتصادية:

- النشاط الزراعي.
- تنمية الثروة الحيوانية.
- تكوين رأي عام تعاوني وإنشاء وتنشيط الجمعيات التعاونية.
- حصر وتطوير وإنشاء الصناعات التقليدية.

المجالات الثقافية:

- مكافحة الأمية وتعليم الكبار .
- إنشاء المكتبات ونشر الثقافة العامة.

المجالات الصحية:

- تحسين البيئة الصحية ومكافحة الأمراض المعدية .
- رعاية الأمومة والطفولة.
- توفير الرعاية الصحية.

المجالات الاجتماعية:

- تنظيم المجتمع المحلي.
- تشجيع القيادات المحلية وتطويرها.
- القيام بالمشروعات الاجتماعية.
- إجراء البحوث الاجتماعية.
- تنظيم شؤون الشباب.

مجالات النشاط النسائي:

- التعليم والتدريب.
- إنشاء التنظيمات النسائية وتشجيعها.
- إدماج المرأة في عمليات التنمية.

مجالات الخدمة العامة:

- فتح الطرق الفرعية والشوارع وتعبيدها وإنارتها .
- إنشاء المرافق العامة وصيانتها .
- تحسين المشهد العام للمنطقة.

السمات والمهارات القيادية في مجال تنمية المجتمع المحلي: يمكن تحسينها من خلال التدريب.

سمات ومهارات القيادية في مجال تنمية المجتمع المحلي (خمسة) :

أولاً: السمات والمهارات الاتصالية: تمكن القائد من تسهيل التفاعل بين الأفراد والجماعات. وهي ثلاث سمات ومهارات:

١. مهارة الاستماع. ٢. مهارة الاتصال الشفاهي. ٣. الاتصال الشخصي بالآخرين.

ثانياً: السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية:

- القدرات والمهارات والخبرات الفنية في المجالات الزراعية الأساسية والحديثة .
- المهارات التي تغطي جوانب الحياة أو الثقافة الريفية.

ثالثاً: السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية: عددها (٣)

١. مهارة اتخاذ القرار: وتشمل القدرة على تحليل واختيار البديل الأنسب والأفضل.
٢. مهارات التنسيق: وتشمل القدرة على منع الازدواج أو التضارب وتنمية وتشجيع علاقات العمل.
٣. مهارات إدارة الصراع: إدراك مصادر التضارب والصراعات والوقاية منها و تحقيق التناغم والانسجام.

رابعاً: مهارات إدارة الذات:

قدرة القائد الريفي : على السيطرة والتحكم في شؤون حياته والتقليل من مشاعر القدرية والانتكالية بين الأفراد .

وتستند القدرة على إدارة الذات إلى المهارات التالية:

١. مهارات إدارة الوقت: وتشمل القدرة على توزيع الوقت وتحديد الأولويات.
٢. مهارات تنمية القوة الشخصية : الطاقة والنشاط والعمل تحت الضغوط المختلفة والاستجابة الإيجابية للنقد.
٣. مهارات تحليل المشكلات وحلها: القدرة على طرح الأسئلة للتعرف على المشكلة وتشخيصها وتمييزها والمساهمة في حلها.
٤. مهارات التعلم: المعرفة والخبرة في معالجة المشكلات المختلفة ومعرفة المستجدات والتقنيات التي تساعد في النهوض.

خامساً: مهارات إدارة التحديث والابتكار:

وتشمل الفهم الواضح والتطبيق السليم لأساليب المبادأة والمبادرة وإدارة التحول من الأوضاع الحالية إلى أوضاع أفضل .

وتستند هذه القدرات على توفر المهارات التالية:

١. مهارة الابتكار : القدرة على ابتكار أو تقديم الحلول للمشاكل وتحليل المواقف المتغيرة باستمرار .
٢. مهارة قبول المخاطرة المحسوبة: تقييم البدائل واختيار الأفضل مع توقع الآثار السلبية لها والتحكم فيها.
٣. مهارة بناء المفاهيم : تجميع المعلومات والتأكد من مصداقيتها وتطبيقها على المواقف لحل المشاكل وتحقيق الأهداف.
٤. مهارة استشراف المستقبل : توقع الأوضاع والمشاكل المحتملة وتطوير وجهات النظر المقترحة لحلها.

المحاضرة الحادية عشر: الأساليب القيادية من وجهة نظر العلوم الإنسانية:

القيادة وفق النظريات السلوكية: تقوم على افتراضين أساسيين وهما :

القادة (لا يولدون قادة --- بل----- يمكن صناعتهم أو إعدادهم)

تستند القيادة الناجحة: إلى السلوك الذي يمكن تحديده وتعلمه.

لا تسعى النظريات السلوكية: إلى البحث عن السمات أو القدرات التي يولد بها الفرد ، ولكنها تبحث عما يقوم به القادة فعلا. أمثلة للنظريات السلوكية :

أ - نظرية الدور: تستند إلى أربعة افتراضات أساسية وهي:

١. يطور الناس أدوارهم بالتعلم الاجتماعي والقراءة .
 ٢. يكون الناس توقعات حول الأدوار التي سوف يقومون بها وسوف يقوم الآخرون بها .
 ٣. يقوم الناس بتشجيع الآخرين بطريقة دقيقة وبارعة لكي يتصرفوا في إطار توقعات الأدوار التي كونوها لهم .
 ٤. سوف يتصرف الناس في إطار الأدوار التي تنبؤها.
- يمكن لتوقعات الدور لقائد ما: أن تتباين من أفكار محددة جداً إلى أفكار عامة تمكن القائد من تحديد أسلوبه الخاص وانخفاض أو خلط هذه التوقعات يؤدي إلى صراع الدور.

ب - نظرية ماك جريجور عن المديرين (س) والمديرين (ص) :

يلخص " ماك جريجور " مجموعتين متضادتين من الافتراضات التي وضعها المديرين في الصناعة .

فالمديرون من النمط (س) يعتقدون :

١. بأن كراهية العمل تعتبر صفة أصيلة لدى الإنسان لذلك يتجنب القيام بهذا العمل.
٢. نتيجة لهذه الصفة يجب قهر أغلبية الناس والتحكم فيهم وتوجيههم أو تهديدهم بالعقاب لإجبارهم على بذل الجهد الكافي لإنجاز الأهداف التنظيمية.
٣. أن الإنسان أو الشخص العادي يفضل التوجيه ، ويتفادى تحمل المسؤولية ، كما أن طموحه قليل نسبياً ، ويرغب في تحقيق الأمن قبل كل شيء.

أما المديرين من النمط (ص) فيعتقدون :

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

ج - الشبكة الإدارية لـ " بلاك " و "موتون":

تركز هذه النظرية على توجه المديرين نحو مهمة (الإنتاج)، من ناحية والعاملين (الأفراد) من الناحية المقابلة ، كما تركز أيضاً على اهتمامات المديرين بتوليفات مختلفة من هاتين الناحيتين ؛ ويعني ذلك أن القادة

قد يهتمون بأبنائهم من ناحية كما يتوجب عليهم أيضاً أن يهتموا بالعمل الذي يجب إنجازه من ناحية أخرى
والسؤال هو: ما هو كم الاهتمام الذي يوجهه القادة لناحية أو لأخرى؟ .

وتتمثل التوليفات المختلفة في خمسة أساليب ، وهي:

١. أسلوب الإدارة السلبية: لا يتم بذل إلا أقل الجهد لإنجاز العمل أو المهمة ، مما يجعل هذا الأسلوب مدخلا كسولا ، بصفة أساسية ويتجنب القيام بالعمل بقدر الإمكان.
٢. أسلوب الإدارة العملية المدعنة للسلطة: اهتمام أكبر على تنفيذ المهمة، واهتمام قليل بالناس . يتركز على تحقيق الكفاءة بما قد يتضمنه ذلك من استبعاد الأفراد كلما كان ذلك ضرورياً أو ممكناً.
٣. أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي): اهتمام عالي بالناس وتركيز قليل لإنجاز المهمة ، يؤدي إلى التشكيك في هذا الإنجاز.
٤. أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة): ويتميز هذا الأسلوب بدرجة قليلة من التوازن بين الاهتمام بكل من الناس وإنجاز المهمة.
٥. أسلوب إدارة الفريق: وفي هذا الأسلوب يتم الاستفادة من مختلف الأنماط الإدارية حيث يلتزم الناس بإنجاز المهمة ، كما يلتزم القائد نحو الناس بنفس قدر التزامه نحو المهمة.

ويفترض " بلاك " و " موتون " :

أن أسلوب " إدارة الفريق " والتي تمثل اهتماماً وتوجهاً عالياً نحو كل من المهمة (الإنتاج)
والعاملين (الأفراد) هي نمط السلوك القيادي الأكثر فعالية.

القيادة بالمشاركة: تستند إلى خمسة افتراضات أساسية وهي:

١. الاندماج في اتخاذ القرار يساهم في تحسين فهم القضايا.
 ٢. يكون الأفراد أكثر التزاماً بالقرارات التي ساهموا في اتخاذها.
 ٣. يكون الناس أقل تنافساً وأكثر تعاوناً عندما يعملون معا لتنفيذ أهداف مشتركة .
 ٤. عندما يتخذ الأفراد القرار معا ، يزداد الالتزام الاجتماعي و يزداد التزامهم نحو القرار .
 ٥. القرار الذي يتخذه أفراد متعددون يكون أفضل من القرار الذي يتخذه شخص واحد بمفرده.
- ويسعى القائد الذي يستخدم أسلوب القيادة بالمشاركة: إلى إدماج وإشراك أفراد آخرين في عملية اتخاذ القرارات .

القيادة الموقفية:

تستند هذه النظرية إلى الافتراض بأن التصرف الأفضل الذي يقوم به القائد يعتمد على عوامل موقفيه متنوعة.
وفي أسلوب القيادة الموقفية: عندما تكون هناك حاجة لاتخاذ قرار ، فإن القائد الفعال لا يتبع أسلوباً واحداً .
ويمكن تحديد ستة متغيرات تؤثر في القيادة الموقفية:

١. جهود الأتباع: والتي تتأثر بالدفع والمجهود الفعلي الذي يقوم به الأتباع .
٢. قدرات الأتباع ووضوح الدور: حيث يعرف الأتباع ما يفعلونه كما يعرفون كيف يفعلونه .
٣. تنظيم العمل: ويعني ببيان العمل واستخدام المصادر والاستفادة منها .
٤. التعاون والتماسك: ويعني تعاون الجماعة وتماسكها أثناء العمل الجماعي .
٥. الموارد والدعم: وتعني توفر الأدوات والموارد والبشر ، الخ .
٦. التنسيق الخارجي: الحاجة إلى التعاون مع الجماعات الأخرى.

المحاضرة الثانية عشر: إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي:**ميررات إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي:**

- تعتبر محورا للاتصالات ومصدراً للرأي والنصائح.
- القدرة على التأثير (خاصة أنهم يشكلون جزءاً مهماً من فئة المتبنين الأوائل).
- تمثل جماعات مرجعية.
- أهمية دورهم باعتبارهم الفئة الأولى (بعد المبتكرين).
- إضافة الشرعية لأنهم يمثلون بنيان القوة في المجتمع المحلي.
- مصدراً موثقاً فيه للمعلومات والخبرات.
- تيسير الاتصالات بالريفيين.
- وسيلة ربط وكلاء التغيير (المرشد الزراعي أو أخصائي التنمية الريفية) بالأفراد والجماعات الريفية .
- الاعتماد عليهم كمساعد وشبيه لوكيل التغيير.

ويرى بعض الباحثين مثل (ساندمان وفاندرن بيرق) (١٩٩٥) :

الفلسفة القديمة (الفلسفة الضمنية): تفترض أن القيادة تعتمد على أفراد تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحل المشاكل وتحقيق الأهداف ، وهذه النظرة " البطولية " للقيادة تستند غالباً إلى رؤية تتسم **بالعجز** فيما يتعلق بالناس .
بناء على ما سبق (الفلسفة القديمة للقيادة) نشأت فلسفة جديدة للقيادة وهي (قيادة ما بعد البطولة) وهي تستند إلى " تحول الفلسفة من القاعدة إلى القمة " تدعمها المشاركة في القوة ، وبناء المجتمع المحلي .

ويرى الباحثان: أن تنمية القيادة للقرن الواحد والعشرين هي عملية كلية، فهي تتركز في الجماعات أو المنظمات ، أكثر من تركيزها في الأفراد ، وهي بالأحرى ، تركز على الجماعة قلباً وعقلاً وروحاً وطاقة.
وفقاً لهذه الفلسفة الجديدة: فقد انتقلت القيادة من قيادة تركز على (الفرد) إلى قيادة (جمعية).

وتستند الفلسفة الجديدة إلى سبع قيم أساسية للفعل وهي:

- ١- تطوير رؤية جماعية. ٢- القيادة معاً. ٣- التعلم معاً. ٤- بناء المجتمع المحلي.
- ٥- تنمية الطاقة. ٦- الفعل أو التصرف معاً. ٧- الاتصال.

وفقاً لهذه النظرة الجديدة يمكن تعريف قيادة المجتمع المحلي على: أنها " تلك التي تتضمن التأثير والقوة وتوفير مدخلات لعملية اتخاذ القرارات العامة في واحد أو أكثر من مجالات الأنشطة."

كما ينظر إلى الاستعانة بالقيادة والمؤثرين في المجتمع المحلي كأحد استراتيجيات تغيير هذه المجتمعات.

وأحد أمثلة تطبيق هذه الاستراتيجية: عندما يلجأ أحد المرشدين الزراعيين إلى دراسة الأشخاص ذوي التأثير الذين يمكنهم

المحاضرة الثالثة عشر: خطوات إدماج القادة المحليين والاستفادة منهم:

أولاً: تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة:

الحاجات التعليمية . العوامل السكانية . البناء المؤسسي . نظام القيم . بناء الطبقات الاجتماعية . البنيان الاقتصادي

ثانياً: تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة:

(S) وتعني أن الهدف بسيط مصاغ بلغة سهلة . (T) الهدف يكون محدداً بفترة زمنية معينة .

(A) قابل للإنجاز والتحقق . (R) هدف واقعي بمعنى أنه موضوعي وليس خيالي .

(M) قابل للقياس، بمعنى أنه يمكن التعرف على درجة تحقيقه بالسهولة المناسبة .

ثالثاً: اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة :

باستخدام **المداخل المختلفة لتحديد القادة** والتي تم تناولها.

الأشخاص المؤثرين في المجتمع المحلي: القادة الملهمون شاغلو مراكز القوة أو من يضيفون الشرعية.

رابعاً: الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة:

- فهم الواقع الحالي . - معرفة التاريخ السياسي والاقتصادي للمجتمع المحلي . - فهم كيفية التخطيط الاستراتيجي .

- مهارات بناء التحالفات . - القدرة على تحديد وتنمية وتمكين القادة الآخرين . - معرفة استخدام وسائل الإعلام .

- الالتزام والتعهد بالتحريب والاحتفال بالانتصارات والإنجازات (الكبيرة والصغيرة).

ويرى بعض الباحثين أنه يمكن لبرامج تنمية القيادة أن تعمل **كوكيل تغيير** في مجال تنمية المجتمع . ومن الأمثلة

الناجحة لمثل هذه البرامج " برنامج **BOLD** أو تنمية الفرص من خلال تنمية القيادة "

وقد تم تصميم هذا البرنامج: بواسطة **برنامج الإرشاد التعاوني** بالجامعة الجنوبية، **(باتون روج)** ، ولاية **لويزيانا الأمريكية**.

ويتركز هذا البرنامج حول:

• جذب وتعليم قادة المجتمع المحلي . • زيادة الوعي . • زيادة المشاركة .

• توفير الفرص التعليمية . • توسيع الجهود المشتركة والتعاونية بين الجماعات غير التقليدية .

خامساً: تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف:

ولا بد أن تتضمن خطة العمل إجابة واضحة ومحددة للأسئلة التالية :

من سوف يقوم بماذا ؟ --- وأين يتم هذا النشاط ؟ ---- وكيفية إجراء النشاط ؟

سادساً: تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف) :

تتم تحت إشراف **غير مباشر** من **أخصائي تنمية المجتمع** ، **للتأكد من تحقيق مبدئين مهمين وهما :**

١ . التزام القائد ومن يعاونه بتنفيذ الخطة.

٢ . توفر المرونة خلال المراحل المختلفة لتنفيذ الأنشطة الواردة بخطة العمل .

سابعاً: قياس وتقدير الآثار والنتائج :

لقياس مدى أو درجة نجاح أو فشل القائد في تنفيذ المهمة التي كلف بها . **وهناك العديد من المؤشرات** منها ما يلي:

- اختفاء أعراض المشكلة .

- الانخفاض عدد الأفراد الذين يعانون من المشكلة بالمجتمع المحلي .

- تحسن الأوضاع والظروف .

- زيادة درجة مشاركة الأهالي .

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

- **التقويم وإعادة النظر :**

يتم مراجعة جميع الخطوات السابقة للتوصل إلى تقدير نهائي عن درجة نجاح إدماج القادة في برامج وأنشطة ومشروعات التنمية الريفية في المجتمع المحلي . وتفيد هذه المراجعة في تحديد نقاط الضعف أو جوانب الفشل في تنفيذ المهمة القيادية بما يؤدي إلى تعديل الخطوات المستقبلية عند إسناد مهمة أخرى لنفس القائد أو قادة آخرين.

المحاضرة الرابعة عشر: مراجعة عامة

- ❖ **القيادة حاجة اجتماعية** تظهر لتحقيق وظيفة مهمة لأي جماعة .
- ❖ **تعرف القيادة بشكل عام** بأنها عملية تفاعل يتم في سياقها المبادرة من أطراف معينة وتبادل محاولات التأثير والاستجابة بين أشخاص .
- ❖ **يقصد بالسلطة** في مفهومها الاجتماعي تلك القدرة التي يحوزها فرد أو جماعة على التأثير .
- ❖ **أسس بناء السلطة الفردية** (سلطة الإثابة ، سلطة الإيجار ، السلطة الشرعية ، سلطة الخبرة ، السلطة المرجعية ، سلطة المعلومات) .
- ❖ **الأنماط المختلفة لبناء السلطة** (البناء الهرمي ، بناء متعدد الأفراد ، بناء متعدد الجماعات ، بناء حلقي أو دائري) .
- ❖ **المكونات الأساسية لظاهرة القيادة** (موقف تفاعلي ، قائد ، أتباع ، عملية اتصال) .
- ❖ **يوجد ثلاثة أنماط رئيسية للقيادة هي :** الديمقراطي ، الأوتوقراطي ، والفوضوي .
- ❖ **مراحل عملية اتخاذ القرار :** (تحديد الهدف ، التشخيص ، وضع الحلول البديلة ، تقويم كل بديل من البدائل ، اتخاذ القرار) .
- ❖ **المدير يقوم بأداء عدد من الوظائف تشمل :**
- (التخطيط ، التنظيم ، الاتصال ، السيطرة على الأفراد ، متابعة أداء المهام ، توظيف التكنولوجيا وإدارة رأس المال) .
- ❖ **القائد يؤدي بعض الوظائف المتصلة بالجوانب الإنسانية :**
- (التنسيق بين الأفراد ، توجيههم ، حثهم على بذل الجهد ، تنشيط دافعيتهم لإنجاز المهام)
- ❖ **تستهدف برامج ومشروعات التنمية المحلية :** إحداث تغييرات قد تكون (بنائية و/ أو وظيفية) في مسار الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المحلي من أجل التخلص من أو ضاع غير مرغوب فيها كالفقر والبطالة والأمية وانخفاض مستوى الوعي .
- ❖ **ضرورة تفعيل البناء القيادي في السياق المحلي** في كل مجالات النشاط التنموي على أساس وظيفي .
- ❖ **هناك العديد من التصنيفات للنظريات أو الأنماط الأساسية المختلفة لتفسير عملية القيادة :**
- ❖ تبدأ من نظريات الرجل العظيم والسمات وصولاً إلى النظرية الانتقالية في التصنيف الأول (محاضرة ٤) .
- ❖ تبدأ من نظرية الرجل العظيم أو نظرية السمات وصولاً إلى نظريات القيادة المشروطة في التصنيف الثاني (محاضرة ٥) .
- ❖ **مفهوم المجتمع المحلي :** وجود شروط يجب أن تتوفر فيه نلخصها في ما يلي :
- مجموعة من الأشخاص ويمثل العنصر الديموغرافي أو السكاني .
- منطقة جغرافية ، وتمثل العنصر المكاني .
- تفاعل اجتماعي ، ويمثل العنصر السوسولوجي أو الاجتماعي .
- روابط مشتركة ويمثل العنصر السيكولوجي الثقافي ، كالعادات والتقاليد والقيم والعقائد والأمانى والأهداف .

- ❖ الجماعات الأولية والجماعات الثانوية - الجماعات النظامية والجماعات اللانظامية - الجماعات الداخلية والجماعات الخارجية - الجماعات الدائمة والجماعات المؤقتة - الجماعات الريفية والجماعات الحضرية - الجماعات الطوعية (الاختيارية) والجماعات الإجبارية
- ❖ **مفهوم الموارد التنموية:**
- الموارد البشرية - الموارد الطبيعية - الموارد المجتمعية
- ❖ **مفهوم المناهج التنموية :** (التنمية الفوقية ، التنمية القاعدية ، منهجية التمكين).
- ❖ **مفهوم تنمية المجتمع المحلي:**
- عملية تغيير ارتقائي ، مخطط للنهوض الشامل والمتكامل لجميع نواحي الحياة فيه ، يقوم بها أبنائه بنهج ديمقراطي .
- ❖ **مراحل تنمية المجتمع المحلي :** يتطلب الاشتغال بتنمية المجتمع المحلي وجود **تنظيم رئيسي** يتولى القيام بعمليات هذه التنمية وتحقيق أهدافها خلال المراحل التخطيطية والتنسيقية والتنفيذية والتقويمية.
- ❖ **أهمية عملية الاتصال** في كل مرحلة من المراحل مجالات تنمية المجتمع المحلي
- ❖ **مجالات تنمية المجتمع المحلي:**
- إحداث التغيير ماديا (رفع المستوى الاقتصادي) أو معنويا (تغيير اتجاهات الأفراد) ويمكن أن تمس التنمية المحلية المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والصحية والعمرانية
- ❖ **السمات والمهارات القيادية في مجال تنمية المجتمع المحلي:**
- ١. السمات والمهارات الاتصالية (مهارة الاستماع ، مهارة الاتصال الشفاهي ، الاتصال الشخصي بالآخرين)
- ٢. السمات والمهارات والخبرات الفنية.
- ٣. السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية المحلية (مهارة اتخاذ القرار، مهارات التنسيق ، مهارات إدارة الصراع).
- ٤. مهارات إدارة الذات (مهارات إدارة الوقت ، مهارات تنمية القوة الشخصية ، مهارات تحليل المشكلات وحلها ، مهارات التعلم).
- ٥. مهارات إدارة التحديث والابتكار (مهارة الابتكار ، مهارة قبول المخاطرة المحسوبة ، مهارة بناء المفاهيم ،مهارة استشراف المستقبل).
- ❖ **الأساليب القيادية من وجهة نظر العلوم الإنسانية:**
- القيادة وفق النظريات السلوكية : (نظرية الدور ، نظرية ماك جريجور عن المديرين " س " ، والمديرين " ص " ، الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و"موتون")
- القيادة بالمشاركة .
- القيادة الموقفية (ستة متغيرات تؤثر في القيادة الموقفية).
- ❖ **ميراث إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي:**
- ١. القيادات المحلية تعتبر محورا للاتصالات.
- ٢. قدرة القيادات المحلية على التأثير .
- ٣. القيادات المحلية تمثل جماعات مرجعية.
- ٤. أهمية دور القيادات المحلية في نشر وتبني المبتكرات الحديثة.
- ٥. إضافة الشرعية إلى البرامج والمشروعات.

٦. القادة المحليون يمثلون عاملاً مساعداً في تيسير الاتصالات.
٧. استحالة قيام وكلاء التغيير (المرشد أو أخصائي التنمية) بالاتصال المباشر.
٨. إمكانية الاعتماد على القائد المحلي كمساعد وشبيه لوكيل التغيير المحترف:

❖ **خطوات إدماج القادة المحليين والاستفادة منهم:**

١. تعريف وتحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة.
٢. تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة.
٣. اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة.
٤. الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة.
٥. تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف.
٦. تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف).
٧. قياس وتقدير الآثار والنتائج.
٨. التقويم وإعادة النظر.

أسأل الله لي ولكم التوفيق

ولا أرجو منكم إلا الدعاء لي ولوالدي