

مراجعة القيادة وتنمية المجتمعات المحلية

د/ الحبيب كشيدة الدرويش

محاضرة ١

١- علم يهتم بظاهرة **القيادة** التي تتعلق بسلوك الفرد داخل الجماعة :

- علم النفس
- علم النفس الاجتماعي
- علم الاجتماع
- البيولوجيا

٢- علم يهتم بظاهرة **بناء السلطة** التي تتعلق بالعلاقات بني الأفراد والجماعات في سياق عملية التفاعل الاجتماعي خاصة على مستوى المجتمع المحلي والمجتمع العام :

- علم النفس
- علم النفس الاجتماعي
- علم الاجتماع
- البيولوجيا

٣- من التطبيقات العملية التي تهتم بالقيادة :

- مجال ديناميات الجماعة
- علم الاجتماع التنظيمي
- علم السياسة
- كل ما سبق

٤- يركز علي العمليات التي يمكن من خلالها التأثير علي وظائف الجماعة والدافعية لدى أعضائها نحو إنجاز أدوارهم من جانب وأهداف الجماعة من جانب آخر :

- مجال ديناميات الجماعة
- علم الاجتماع التنظيمي
- علم السياسة
- كل ما سبق

٥- يهتم علم الاجتماع التنظيمي بظاهرة القيادة تحت عنوان :

- مرجعيات السلوك
- السلوك التنظيمي

- السلوك الإداري
- لا شيء مما سبق

٦- يتم فيها التركيز على الكيفية والعملية التي يقوم من خلالها مجموعات من الناس باتخاذ القرارات على المستوى الجمعي سواء الجماعة أو المجتمع :

- علم الاجتماع
- علم السياسة
- علم النفس
- السلوك التنظيمي

٧- تتكون السياسة من علاقات اجتماعية تتمركز حول :

- الاجتماع
- السلطة (القوة)
- العلاقات
- النمو

٨- عندما يتم تحليل ظاهرة القيادة على مستوى المجتمع المحلي تصبح علاقة علم السياسة وثيقة مع :

- علم التخطيط
- علم الاجتماع
- علم النفس
- الخدمة الاجتماعية

٩- عملية القيادة تعتبر :

- حاجة نفسية
- حاجة اجتماعية
- حاجة غير أساسية
- لا شيء مما سبق

١٠- القيادة حاجة اجتماعية تظهر لتحقيق وظيفة مهمة لأي جماعة وهي :

- صيانة الكيان الاجتماعي للجماعة
- تفسير السلوك الإنساني
- تقييم أوضاع المجتمع
- كل ما سبق

١١- قوة تتصدى لقوى التفكك الكامنة في السلوك الفردي لأعضاء الجماعة :

- السياسة

- القيادة
- التخطيط
- التنمية

١٢- ظاهرة تنشأ عندما تقابل محاولات فرد أو أكثر من أعضاء الجماعة للتأثير في سلوك باقي أعضائها بالاستجابة بالقبول لتلك المحاولات من قبل باقي أعضاء الجماعة تحت ظروف محدّدة :

- السياسة
- القيادة
- التخطيط
- التنمية

١٣- يتحدّد مدى ونطاق القيادة من خلال :

- دينامية العلاقة بين القائد وتابعيه
- سياق عملية التفاعل بين القائد و تابعيه
- أهداف عملية التفاعل بين القائد و تابعيه
- كل ما سبق

١٤- تحقق ظاهرة القيادة الأثر المضاعف لجهود التنمية خاصة من حيث الوقت، والجهد والتكلفة في سياق:

- عمليات الاتصال
- عمليات التفاوض
- عمليات اتخاذ القرار ودعم المشاركة
- كل ما سبق

١٥- يتم الوصول إلى الأثر المضاعف لجهود التنمية من خلال تواصل مع عناصر المجتمع :

- وكلاء التنمية
- القادة المثاليون
- القادة المحليون
- كل ما سبق

١٦- ينجح القادة المحليون دائما في التواصل مع عناصر المجتمع و التفاوض معهم و يرجع ذلك إلى :

- حسن التدريب
- القرب الجغرافي والاجتماعي
- حصولهم على مستوى تعليم أعلى

- كل ما سبق

١٧- عملية تفاعل يتم في سياقها المبادرة من أطراف معينة وتبادل محاولات التأثير والاستجابة بين أشخاص متميزين في قدراتهم في هذا الشأن موجهة نحو إنجاز هدف أو أهداف مشتركة :

- السياسة
- القيادة
- التخطيط
- التنمية

١٨- العملية التي يحاول فيها فرد أو أكثر التأثير في وتوجيه سلوك باقي أفراد الجماعة نحو فعل اجتماعي معين يترتب عليه تحقيق إشباعات لحاجات جماعية أو فردية :

- السياسة
- القيادة
- التخطيط
- التنمية

١٩- يقصد بالسلطة في مفهومها الاجتماعي:

- القدرة التي يحوزها فرد أو جماعة على التأثير في سلوك واتجاهات الآخرين
- التحكم في مكافأة الآخرين
- القدرة على توقيع العقاب على الآخرين
- العملية التي يحاول فيها فرد أو أكثر التأثير في وتوجيه سلوك باقي أفراد الجماعة

٢٠- من أسس بناء السلطة الفردية:

- سلطة الإثابة
- سلطة الإكبار
- السلطة الشرعية
- سلطة الخبرة
- السلطة المرجعية
- سلطة المعلومات
- كل ما سبق

٢١- عند دراسة القيادة لا بد من تناول مفاهيم السلطة والنفوذ والخضوع والتبعية في إطار :

- الموقف التفاعلي
- السياق العام للبيئة الاجتماعية

- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٢٢- سلطة تستند على التحكّم في مكافأة الآخرين واستخدام هذه المكافآت بهدف تحقيق الامتثال لتوجيهات أو طلبات المدير :

- سلطة الإثابة
- سلطة الإجبار
- السلطة الشرعية
- سلطة الخبرة

٢٣- سلطة تُستمدّ من القدرة على توقيع العقاب على الآخرين لعدم الامتثال لتوجيهات وطلبات الرئيس :

- سلطة الإثابة
- سلطة الإجبار
- السلطة الشرعية
- سلطة الخبرة

٢٤- السلطة التي يستمدّها الفرد من موقعه في بناء المنظمة أو التدرّج الهرمي للسلطة في المنظمة :

- سلطة الإثابة
- سلطة الإجبار
- السلطة الشرعية
- سلطة الخبرة

٢٥- يتم هذا النوع من السلطة بإقرارها من قبل الإدارة العليا أو باستخدام مسميات أو ألقاب مثل مدير، مشرف :

- سلطة الإثابة
- سلطة الإجبار
- السلطة الشرعية
- سلطة الخبرة

٢٦- سلطة تستند على القدرة الخاصة أو المهارة الفنية العالية أو المعرفة التي يلمّ بها الفرد :

- سلطة الإثابة
- سلطة الإجبار
- السلطة الشرعية
- سلطة الخبرة

٢٧- سلطة تقوم على أساس اجتذاب شخص لشخص آخر أو إعجاب شخص بآخر

:

- سلطة الإثابة
- سلطة الإجبار
- السلطة المرجعية
- السلطة الشرعية

٢٨- تستند السلطة المرجعية على :

- اجتذاب شخص لشخص آخر أو إعجاب شخص بآخر
- الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوي
- القدرة الخاصة أو المهارة الفنية العالية أو المعرفة التي يلم بها الفرد
- ١ و ٢

٢٩- سلطة تتضمن الإمكانية أو الفرصة المتاحة للأشخاص للحصول على

معلومات حول أمور أو نشاطات معينة داخل المنظمة و لا ترتبط بموقع الفرد ووظيفته :

- سلطة الإثابة
- سلطة المعلومات
- السلطة المرجعية
- السلطة الشرعية

٣٠- من أنماط بناء السلطة يتشكّل من فرد واحد أو عدد محدود من الأفراد في القمة، وعدد كبير من الأفراد في قاعدة الهرم يقومون بتنفيذ القرارات التي يتخذها الفرد أو الأفراد الذين يقعون في قمة البناء :

- البناء متعدد الأفراد
- البناء الهرمي
- البناء الحلقي أو الدائري
- بناء متعدد الجماعات

٣١- بناء السلطة هرمي الشكل يناسب :

- المجتمعات التقليدية
- المناطق الحضرية
- المجتمعات العريقة
- المجتمعات العصرية

٣٢- من أنماط بناء السلطة تنتهي خطوط السلطة في يد مجموعة كبيرة نسبيا من

الأفراد الذين يتخذون القرارات بعد اتفاق آرائهم حولها :

- البناء متعدد الأفراد
- البناء الهرمي
- البناء الحلقي أو الدائري
- بناء متعدد الجماعات

٣٣- بناء السلطة متعدد الأفراد الشكل يناسب :

- المجتمعات التقليدية
- المناطق الحضرية
- المجتمعات العربية
- المجتمعات العصرية

٣٤- من أنماط السلطة يوجد لكل نشاط من أنشطة المجتمع بناء سلطة منفصل ومحدد :

- البناء متعدد الأفراد
- البناء الهرمي
- البناء الحلقي أو الدائري
- بناء متعدد الجماعات

٣٥- في بناء السلطة متعدد الجماعات يغلب أن يكون الانفصال في أنشطة المجتمع راجعاً لـ :

- أسباب ذات بعد تاريخي
- أسباب تتعلق بتوجه يستبعد خلق فرص احتمال تركيز القوة والسلطة في مجموعة واحدة تحتل قمة بناء السلطة
- أسباب نفسية
- ١ و ٢

٣٦- من أنماط السلطة لا يوجد فيه بناء قوة متماسك و لا يوجد تدرج في السيطرة في القطاعات المختلفة من المجتمع :

- البناء متعدد الأفراد
- البناء الهرمي
- البناء الحلقي أو الدائري
- بناء متعدد الجماعات

٣٧- بناء السلطة الحلقي أو الدائري يناسب :

- المجتمعات التقليدية

- المناطق الحضرية
- المجتمعات العربية
- المجتمعات العصرية

٣٨- أي العبارات التالية صحيحة :

- بناء السلطة الهرمي يناسب كل المجتمعات
- ليس هناك نمط أو شكل واحد من أشكال السلطة يناسب كل المجتمعات
- هناك بعض المجتمعات التي يصعب ملاحظة شكل بناء السلطة فيها بشكل مباشر
- ٢ و ٣

٣٩- من العناصر الأساسية لظاهرة القيادة :

- موقف تفاعلي
- قائد
- أتباع
- عملية اتصال
- كل ما سبق

محاضرة ٢

٤٠- الموقع أو المكانة التي يشغلها تمنحه قدرة كبيرة على التأثير أكثر مما يفعل

موقع أو مكانة أي عضو آخر في الجماعة :

- أعضاء الجماعة
- القائد الرسمي أو الغير رسمي
- القائد الرسمي
- القائد التقليدي

٤١- أثبتت الدراسة التي أجريت ١٩٦٧ أنّ الفرد الذي يوضع في موقف قيادي

سوف يحاول التأثير على الجماعة وسوف تقبل الجماعة في المقابل لنفسها أن تتأثر بمحاولاته تلك و ذلك حسب رأي :

- رينشارد هوفمان
- لوكاس
- نورمان ميرج
- ١ و ٣

٤٢- من خلال الدراسات اتضح أن سيطرة القادة على الجماعة وتحكمهم في

المناقشات :

- أمر ترفضه الجماعة

- أمر مقبول من قبل الجماعة
- أمر ليس للجماعة رأي فيه
- لا شيء مما سبق

٤٣- يتميز القادة بأنهم أكثر وضوحاً، ويصبح سلوك الجماعة أوتوماتيكياً مشيراً إلى اتجاهاتهم ومحاولاتهم في التأثير :

- القادة المحليون
- القادة الرسميون
- القادة الغير رسميين
- القادة التقليديين

٤٤- يكتسبون السلطة عند عدم توافر القيادة الرسمية ويظهر ما يسمى بفراغ السلطة :

- القادة المحليون
- القادة الرسميون
- القادة الغير رسميين
- القادة التقليديين

٤٥- القادة يلعبون أدوارهم بطريقة تشجع على تنمية الصف الثاني من القيادة بين الأعضاء الآخرين في الجماعة في :

- الجماعات البدائية
- الجماعات المركزية
- الجماعات التي لها توجه ديمقراطي
- الجماعات الغير رسمية

٤٦- وسيلة لتحسين فعالية الجماعة ومعنوياتها وزيادة المشاركة :

- حصر الرأي في رأي القائد
- تنمية الصف الثاني من القيادة بين أعضاء الجماعة
- الحفاظ على مكتسبات الجماعة
- ١ و ٢

٤٧- القادة الرسميون لهم أسماء عديدة منها:

- الرئيس
- الكابتن
- المدير
- العمدة
- المشرع

- كل ما سبق

٤٨- نجد أنّ يعملون كقادة في معظم الوقت :

- المدرسين

- المستشارين والمحامين

- الأطباء

- رجال الشرطة

- كل ما سبق

٤٩- إنّ القدرة الواضحة على التأثير في جماعة ما تميل عادة إلى أن تتضح

وتتركز في :

- شخص واحد

- عدد قليل من الأشخاص

- كل الجماعة

- ١ و ٢

٥٠- القدرة الواضحة على التأثير في جماعة ما تميل عادة إلى أن تتضح وتتركز

في عدد قليل من الأشخاص و يكون ذلك حقيقيا كلما :

- كانت الجماعة أكثر حداثة

- كانت الجماعة أكثر ديمقراطية

- كانت الجماعة أقدم وأكثر استقرارا

- كل ما سبق

٥١- تركيز القيادة داخل أية جماعة يقصد به :

- ظهور القيادة

- البناء القيادي

- اللون القيادي

- القيادة الرسمية

٥٢- أنّ ظهور القائد يتأثر بعدة عوامل منها :

- طبيعة الجماعة وتركيبها

- المواقف أو الظروف التي تمرّ بها الجماعة

- الأهداف والمطالب التي تسعى لتحقيقها الجماعة

- أفكار الجماعة وقيمها واتجاهاتها وأنشطتها

- كل ما سبق

٥٣- هناك شرطين ضروريين لظهور القائد منها :

- مواقف أو ظروف معينة تمرّ بها الجماعة
- سمات أو صفات أو خصائص معينة تتوفر لدى فرد أو مجموعة محدودة من الأفراد، تؤهلهم للدور القيادي
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٥٤- من شروط ظهور القائد مواقف أو ظروف معينة تمرّ بها الجماعة وهذه هي ركيزة :

- النظرية الطبيعية
- النظرية الموقفية
- نظرية السمات
- كل ما سبق

٥٥- من شروط ظهور القائد توفر سمات أو صفات أو خصائص معينة تتوفر لدى فرد أو مجموعة محدودة من الأفراد، تؤهلهم للدور القيادي وهذه أسس :

- النظرية الطبيعية
- النظرية الموقفية
- نظرية السمات
- كل ما سبق

٥٦- القيادة تعتبر عملية :

- فردية
- جماعية
- فردية و جماعية
- لا شيء مما سبق

٥٧- ترتبط القيادة بمواقف اجتماعية في إطار تفاعل اجتماعي يحدث بين أعضاء جماعة اجتماعية في :

- منظمة عامة
- منظمة رسمية
- منظمة غير رسمية
- ٢ و ٣

٥٨- إن ظهور القائد يبدو مطلوباً في بعض المواقف مثل :

- توقف تقدم الجماعة نحو أهدافها أو تعرضها لعقبات في طريقها إلى تحقيق هذه الأهداف

- عندما تهدد أمن الجماعة مخاوف معينة أو يلفها غموض لا تدرك معه بوضوح أي الخطوات ينبغي عليها أن تخطوها لبلوغ الهدف أو لتقادي الخطر
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٥٩- يعتبر فرصة رئيسية لظهور قيادة جديدة :

- ظهور الجماعة البديلة
- وجود المخاطر الداخلية والخارجية داخل أي جماعة
- استقرار الجماعة
- ٢ و ٣

٦٠- أوضحت دراسات سابقة أنه في ... من الجماعات التي يخفق قادتها في أداء وظائف القيادة ظهر قائد جديد من هذه الجماعات لإنجاز هذه الوظائف :

- ٣٥%
- ٨٣%
- ٥٠%
- ٤٥%

٦١- نسبة الجماعات التي أنجز فيها قادتها وظائف القيادة بفاعلية :

- ٤٤%
- ٦٧%
- ٣٩%
- ٧٨%

٦٢- الفرق بين القائد وغيره من أعضاء الجماعة هو:

- إحساسه بمشاكل جماعته
- حرصه على توازن القوى
- قوة وإلحاح بعض الرغبات لديه عن غيره
- كل ما سبق

٦٣- من الرغبات التي لا يشبعها إلا الدور القيادي :

- الرغبة في السلطة
- الرغبة في الشهرة
- المكسب المادي
- كل ما سبق

٦٤- من الأنماط الرئيسية للقيادة :

- النمط الديمقراطي
- النمط الأوتوقراطي
- النمط الفوضوي أو المتسيب
- كل ما سبق

٦٥- تتحدد أنماط القيادة وفقاً لـ :

- الكيفية التي يساهم فيها القادة في عملية اتخاذ القرار في أي موقف جماعي
- الدرجة التي يساهم فيها القادة في عملية اتخاذ القرار في أي موقف جماعي
- الدرجة و الكيفية التي يساهم فيها الجماعة في عملية اتخاذ القرار في أي موقف جماعي
- كل ما سبق

٦٦- يمثل الشكل الأكثر مناسبة وملامحة لعملية التنمية الاجتماعية في المجتمعات المحلية :

- النمط الديمقراطي
- النمط الأوتوقراطي
- النمط الفوضوي أو المتسيب
- كل ما سبق

٦٧- إسهام القائد في النمط الديمقراطي ينصبّ على :

- تنشيط عملية التفاعل بين أفراد الجماعة في الموقف التفاعلي
- الحفاظ على الانسياب الحرّ لعملية التفاعل بين كلّ العناصر المشتركة فيه
- مساعدة الجماعة على الاختيار الصحيح للقرار من بين البدائل المطروحة
- كل ما سبق

٦٨- نمط يساعد الجماعة في المجتمع المحلي على تنمية قدرات أفرادها في مواجهة المواقف المختلفة و زيادة مهاراتهم في كافة مراحل عملية اتخاذ القرار :

- النمط الديمقراطي
- النمط الأوتوقراطي
- النمط الفوضوي أو المتسيب
- كل ما سبق

٦٩- النمط الديمقراطي يساعد الجماعة في المجتمع المحلي على تنمية قدرات أفرادها في مواجهة المواقف المختلفة و زيادة مهاراتهم في كافة مراحل عملية اتخاذ القرار من خلال عدة مراحل تتضمن :

- تحديد الهدف
- التشخيص

- وضع الحلول البديلة
- تقويم كل بديل من البدائل
- اتخاذ القرار
- كل ما سبق

٧٠- النتيجة المطلوب الوصول إليها والتي تحتاج اتخاذ قرار ما :

- تحديد الهدف
- التشخيص
- وضع الحلول البديلة
- اتخاذ القرار

٧١- يتم بالتعرف على الأبعاد المختلفة للموقف الذي يمثل مشكلة جماعية وما يتطلبه ذلك من جمع بيانات متعلقة بالموقف وتنظيمها وربطها بعضها البعض بشكل ذي معنى ودلالة :

- تحديد الهدف
- التشخيص
- وضع الحلول البديلة
- اتخاذ القرار

٧٢- وضع تصور لكل التصرفات والأفعال الممكنة التي تتسم بالإبداع والجدة في ظل القواعد والأسس السائدة لحل المشكلة :

- تحديد الهدف
- التشخيص
- وضع الحلول البديلة
- اتخاذ القرار

٧٣- تحديد مزايا وعيوب كل بديل والمقارنة بينهما في ضوء تحقيق الهدف المنشود بالإضافة لآثار الأخرى غير المباشرة له:

- تحديد الهدف
- تقويم الحلول البديلة
- وضع الحلول البديلة
- اتخاذ القرار

٧٤- عملية اختيار والموافقة على تبني البديل الأنسب :

- تحديد الهدف
- التشخيص
- وضع الحلول البديلة

- اتخاذ القرار

٧٥- إن زيادة فاعلية القادة والجماعات في عملية اتخاذ القرار بمراحلها المختلفة في عملية التنمية يتطلب عدة جوانب أهمها:

- تشجيع نمط القيادة الديمقراطية ودعم فعاليتها وتأثيرها
- مراعاة أن القيادة عملية جماعية وليست فردية
- مراعاة أن القيادة عملية فردية
- ١ و ٢

٧٦- يتم تشجيع نمط القيادة الديمقراطية و دعم فعاليتها و تأثيرها من خلال :

- اكتشاف القادة الذين يميلون للنمط الديمقراطي
- صقل مهارات القادة من خلال التدريب المناسب
- دعم الدور القيادي للنمط الديمقراطي ومكانتهم داخل الجماعة
- كل ما سبق

٧٧- تتطلب الأنشطة التنموية تطبيق النهج :

- الحضاري
- الديمقراطي
- الهرمي
- التقليدي

٧٨- النمط 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 :

- الحضاري
- الديمقراطي
- الهرمي
- التقليدي

٧٩- الاستقلالية في النمط الديمقراطي للقيادة مرادفة لـ:

- الانعزال
- الانفصال
- مزيداً من العلاقات المتوازنة مع الآخرين
- لا شيء مما سبق

٨٠- من الوظائف التي تميل ظاهرة القيادة خاصة من خلال النهج الديمقراطي لتحقيقها من أجل رفع فرص تحسين أداء الجماعة وصيانة استقرارها :

- وضع أهداف الجماعة في صورة رسالة لها
- التأكيد على قيم مهمة للجماعة وإعادة خلقها
- تحفيز آخرين لصالح الأهداف الجماعية
- إدارة العمليات التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف الجماعية
- توحيد الجهود في سياق التعددية والتنوع
- خلق مناخ مناسب للثقة المتبادلة
- إتاحة الفرصة للفهم والتعلم
- خلق رمز لهوية الجماعة
- تمثيل اهتمامات الجماعة أمام الأطراف الخارجية
- تحديث وتكيف التنظيم مع العالم المتغير
- كل ما سبق

٨١- من شروط ظهور الجماعة :

- وجود جماعة، أي فردين أو أكثر في حالة تفاعل
- وجود مهمة مشتركة أو نشاط يهدف لتحقيق غاية تحقق منفعة بدرجة أو أخرى لكل أعضاء الجماعة
- مسؤولية يمكن توزيعها بين أعضاء الجماعة
- كل ما سبق

٨٢- من أهم الخصائص التي لا بد من توفر حد أدنى منها لقيام فرد ما بدوره

القيادي في إطار جماعته :

- الحيوية الطبيعية والهيكل والقوام العام
- الذكاء والفعل الموجه بناء على حكم عقلائي
- التحمس لقبول المسؤولية
- القدرة على أداء المهام
- التفاهم مع الأتباع واستيعاب الاحتياجات التي تخصهم
- مهارة التعامل مع الآخرين
- الحاجة إلى الإنجاز
- القدرة على تحفيز الناس
- الشجاعة في اتخاذ القرار
- التمتع بثقة الآخرين
- قدرة اتخاذ القرار
- الثقة بالذات
- الرغبة في إثبات الذات
- المرونة والقدرة على التواءم والتكيف
- كل ما سبق

محاضرة ٣

٨٣- أصحاب يرون أن القيادة تمثل جزءا من مهام الإدارة :

- النظرة العامة
- النظرة التقليدية
- النظرة الحديثة
- النظرة الإدارية

٨٤- عملية توجيه الأشخاص (الجوانب الإنسانية)، والبيئة (الجوانب الفنية والتنظيمية) بغية الوصول إلى نتائج أكثر فعالية في مواقف العمل أو الإنتاج الصناعي أو غيرها :

- الإدارة
- التوجيه
- القيادة
- التنظيم

٨٥- عملية توجيه الأشخاص بإتباع أساليب معينة لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة :

- الإدارة
- التوجيه
- القيادة
- التنظيم

٨٦- من الوظائف التي يقوم بها المدير :

- التخطيط
- التنظيم
- الاتصال
- السيطرة على الأفراد
- متابعة أداء المهام
- توظيف التكنولوجيا
- إدارة رأس المال
- كل ما سبق

٨٧- من الوظائف التي يقوم بها القائد في عملية الإدارة :

- التخطيط
- التنسيق بين الأفراد وتوجيههم
- حث الأفراد على بذل الجهد وتنشيط دافعيتهم لإنجاز المهام

- إدارة رأس المال

- ٨٨- أي العبارات التالية صحيحة :

- القيادة أعم من الإدارة
- القيادة تشمل الجوانب الإنسانية و البيئية
- القيادة واحدة من وظائف الإدارة
- لا شيء مما سبق

- ٨٩- تعني أنه يوجد نزوع للأفراد الذين يلعبون الأدوار القيادية في موقف ما أن

يلعبوها أيضا في المواقف الأخرى:

- توجيه القيادة
- نقل القيادة
- الإدارة
- التنظيم الإداري

- ٩٠- يوجد نزوع للأفراد الذين يلعبون الأدوار القيادية في موقف ما أن يلعبوها

أيضا في المواقف الأخرى و يكون هذا النزوع :

- أقوى في المواقف المتشابهة
- يوجد حتى عندما تكون المواقف غير متشابهة
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

- ٩١- عندما يدخل الأفراد في جماعة جديدة، يبدوون في أداء أدوار مألوفة لهم،

ويتفاعلون مع الآخرين بطريقة :

- قيادية
- شبه قيادية
- جماعية
- فردية

- ٩٢- تستهدف برامج ومشروعات التنمية المحلية إحداث تغييرات في مسار

الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المحلي :

- سطحية
- بنائية
- وظيفية
- ٢ و ٣

٩٣- تستهدف برامج ومشروعات التنمية المحلية إحداث تغييرات قد تكون بنائية أو وظيفية في مسار الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المحلي من أجل :

- الحصول على الأمن و السلام في زوايا المجتمع
- التخلص من أوضاع غير مرغوب فيها كال فقر والبطالة والأمية
- الحصول على مستوى عالي من الرفاهية
- كل ما سبق

٩٤- يتطلب مشاركة أعلى من أفراد المجتمع المحلي :

- نظام القيادة
- نقل القيادة
- التغيير و التنمية المحلية
- ١ و ٢

٩٥- إنّ التغيير الذي يحدث في أي مجتمع محلي عادةً ما يواجه بـ :

- استسلام
- قبول
- مقاومة
- ترقية

٩٦- حتى يتم الاستجابة لأي تغيير في المجتمع المحلي بشكل إيجابي وتتحقق الاستفادة من نتائجه يجب :

- أن ينفذ بقوانين إلزامية
- أن يصبح مقبولا من الجماعة
- أن يصبح مرفوضاً من الجماعة
- لا شيء مما سبق

٩٧- المستهدفين بالتنمية في المجتمع المحلي يشكلون عادة :

- مجموعات متشابهة
- مجموعات متجانسة
- مجموعة واحدة متوافقة
- مجموعات لا تتسم بالضرورة بالتجانس أو التوافق في احتياجاتهم

٩٨- المستهدفين بالتنمية في المجتمع المحلي يشكلون عادة مجموعات لا تتسم

بالتجانس أو التوافق مما يستدعي :

- تمثيل الغالبية في البناء القيادي
- تمثيل الجميع بشكل متوازن في البناء القيادي

- تمثيل الأقلية في البناء القيادي
- ١ و ٣

٩٩- لضمان فاعلية البناء القيادي في توجيه السلوك والفعل الجماعي في مسار

يحقق أهداف المشروع أو النشاط التنموي في المجتمع المحلي يجب :

- تمثيل الجماعات بشكل متوازن في البناء القيادي
- تعظيم الاستفادة من ظاهرة القيادة في التنمية المحلية
- البحث عن البناء القيادي في السياق المحلي و تفعيله في كل مجالات النشاط
- التنموي على أساس وظيفي
- مراعاة ديناميات العلاقة بين القادة أنفسهم
- كل ما سبق

١٠٠- ينجم عن التغيير في المجتمع المحلي عادة تعديلات في :

- شكل نظام العمل
- شكل نظام الجزاءات
- شكل الصراع الإقليمي
- شكل البناء الإستراتيجي

١٠١- تنشأ فرص للصراع عند عملية التنمية المحلية تستنفذ جزءا من جهد

الجماعة تجاه التغيير و ذلك ناتج من التعديلات في :

- شكل نظام العمل
- شكل نظام الجزاءات
- شكل الصراع الإقليمي
- شكل البناء الإستراتيجي

١٠٢- نظام توزيع المزايا العينية أو غير العينية من جانب والجزاءات السلبية من

جانب آخر :

- نظام العمل
- نظام الجزاءات
- الصراع الإقليمي
- البناء الإستراتيجي

١٠٣- يتبنى نظام الجزاءات في المجتمع المحلي :

- القادة
- المشرعون
- التنمويون
- كل ما سبق

١٠٤- السيطرة على ظروف الصراع يتطلب جهدا خاصا لضبط سلوك الجماعة ومواجهة الآثار السلبية له وهو الأمر الذي يشكل واحدا من الوظائف الأساسية لظاهرة :

- التنمية
- التغيير
- القيادة
- التشريع

١٠٥- القائد في مشروع تنموي يكون :

- تأثيره محدودا بسياق إطار تفاعلي معين دون الآخر
- يمتد تأثيره ليشمل أكثر من مجال أو موقف
- يكون عاما على مستوى كل المجالات
- كل ما سبق

١٠٦- يتأثر نجاح القائمين على قيادة جماعة ما في سياق نشاط أو مشروع معين بقدرتهم علي :

- وضع تقديرات للصعوبات المحتملة في كل موقف يتعلق بإدارة النشاط
- توجيه الفعل الجماعي نحو هدف معين وفق مسار تطور تنفيذ النشاط
- التخطيط لاتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة المواقف عند حدوثها
- كل ما سبق

١٠٧- يتطلب الاختيار ما بين عدد من البدائل التي عادة ما يكون لبعضها أثارا إيجابية من جانب وأخرى سلبية من جانب آخر وفق حسابات للمكاسب والخسائر من منظور الجماعة :

- وضع تقديرات للصعوبات المحتملة في كل موقف يتعلق بإدارة النشاط
- توجيه الفعل الجماعي نحو هدف معين وفق مسار تطور تنفيذ النشاط
- التخطيط لاتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة المواقف عند حدوثها
- كل ما سبق

١٠٨- المفاضلة ما بين البدائل في سياق مشروع معين لجماعة ما خياراً:

- للقائد أو القادة
- للجماعة يوجهها إليه القائد
- للجماعة فقط
- للتنمويين

١٠٩- القائد في ظروف المجتمع الريفي لا بدّ وأن يقع في :

- موقف موحد
- موقف جماعي
- موقف متناقض
- لا شيء مما سبق

١١٠- الدور الأساسي للقائد في المجتمع المحلي :

- اكتساب ثقة أفراد المجتمع والارتباط بهم
- تبني قيم أفراد المجتمع وأنماط السلوك السائدة فيه
- المساعدة على تنمية المجتمع بإحداث تغييرات مرغوبة
- كل ما سبق

١١١- المجتمع الأكثر حاجة للتغيير :

- المجتمع الحضري
- المجتمع الريفي
- المجتمع البدوي
- كل ما سبق

١١٢- التعارض أو التناقض الذي يبدو في موقف القائد المحلي إذا كانت النظرة

لدوره متغيرة في إطار زمني محدد :

- حقيقي
- غير حقيقي
- مكتسب
- متوازن

١١٣- النظرة لعملية القيادة ينبغي أن تكون :

- شاملة
- مرحلية
- نظرية
- كل ما سبق

١١٤- حتى لا يقع القائد في خطأ الاندماج الكامل في حياة المجتمع والانصياع الكامل

لنظامه ومن ثم إغفاله للهدف الأساسي من دوره فإن أحد مبادئ تنمية المجتمع هو :

- الاهتمام بمصالح القائد مع من حوله في المجتمع المحلي
- إبعاد القائد عن المجتمع الذي يعمل فيه بين فترة وأخرى
- تقريب وجهات النظر بين القادة و الجماعة
- كل ما سبق

محاضرة ٤

- ١١٥- التصنيف الأول في مجال القيادة يستند إلى عدة نظريات مثل :
- نظريات الرجل العظيم
 - نظرية السمات
 - النظرية الانتقالية
 - كل ما سبق
- ١١٦- نظريات تميل إلى التركيز على خصائص وسمات وسلوكيات القيادات الناجحة :
- نظريات الرجل العظيم
 - نظرية السمات
 - النظرية الانتقالية
 - كل ما سبق
- ١١٧- نظريات تميل إلى الأخذ في الاعتبار دور الأتباع وطبيعة الإطار الذي تمارس فيه القيادة :
- النظرية السلوكية
 - القيادة الموقفية
 - نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة
 - النظرية التبادلية
 - النظرية التحولية أو الانتقالية
 - كل ما سبق
- ١١٨- نظريات تركز على الرؤية الفردية للقائد :
- نظريات الرجل العظيم
 - نظرية السمات
 - النظرية الانتقالية
 - كل ما سبق
- ١١٩- المدرسة الفكرية التي تركز على القيادة الموزعة تلقى تقديراً متزايداً ومنشأها :
- علوم الاجتماع
 - علم النفس
 - علم السياسة
 - علم الإدارة

١٢٠- المدرسة التي تركز على القيادة الموزعة تنظر إلى القيادة كـ :

- عملية تنتشر داخل المنظمة
- عملية تتركز فقط في القائد المعين رسمياً
- عملية فردية موحدة
- لا شيء مما سبق

١٢١- في المدرسة التي تركز على القيادة الموزعة التركيز ينتقل إلى :

- تنمية أو تطوير القادة
- تنمية وتطوير منظمات قائمة تتميز بالمسؤولية الجمعية القيادة
- تنمية و تطوير سمات القادة
- كل ما سبق

١٢٢- نظرية تتأسس على الاعتقاد بأن القادة هم أشخاص استثنائيون يولدون

ولديهم صفات فطرية تؤهلهم للقيادة :

- نظريات الرجل العظيم
- نظرية السمات
- النظرية الانتقالية
- نظرية القيادة الموزعة

١٢٣- كان استخدام مصطلح الرجل مقصوداً في نظرية الرجل العظيم حتى أواخر

القرن العشرين على أساس أن القيادة كان ينظر إليها باعتبارها :

- مفهوماً عسكرياً غربياً
- مفهوماً خاصاً بالذكور
- مفهوماً عصرياً متكاملًا
- ١ و ٢

١٢٤- نظرية ترى أنه يوجد عدد كبير من الخصائص الفعلية أو الواقعية والتي

تصف الفضائل والصفات الإيجابية التي يمكن أن يوصف بها الشخص :

- نظريات الرجل العظيم
- نظرية السمات
- النظرية الانتقالية
- نظرية القيادة الموزعة

١٢٥- تركّز النظرية السلوكية على :

- صفات الأتباع
- ما يقوم به القادة فعلاً
- الخصائص التي يتصفون بها القادة

- كل ما سبق

١٢٦- نظرية يتم من خلالها ملاحظة أنماط مختلفة من السلوك ويتم تصنيفها في فئات على أنها أساليب للقيادة :

- النظرية السلوكية

- نظرية الرجل العظيم

- نظرية السمات

- لا شيء مما سبق

١٢٧- القيادة وفقاً لهذه النظرية تتحدد بالموقف الذي تمارس فيه :

- نظرية الرجل العظيم

- القيادة الموقفية

- نظرية السمات

- نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة

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

- نظرية الرجل العظيم

- القيادة الموقفية

- نظرية السمات

- نظرية القيادة المشروطة أو المحتملة

١٢٩- نظرية تركز على أهمية العلاقة بين القائد والأتباع حيث تؤكد على الفوائد المتبادلة التي تترتب على شكل من أشكال التعاقد أو الاتفاق والذي من خلاله يقوم القائد بتوفير ما يعتبره الأتباع تقديراً أو اعترافاً أو مكافأة لهم، كمقابل لولائهم أو التزامهم أو تعهدهم :

- النظرية التبادلية

- النظرية التحويلية أو الانتقالية

- القيادة الموقفية

- كل ما سبق

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

- النظرية التبادلية

- النظرية التحويلية أو الانتقالية

- القيادة الموقفية

- كل ما سبق

محاضرة ٥

١٣١- التصنيف الثاني في نظريات القيادة الذي يفترض وجود ... أنماط أساسية

للقيادة :

- ٦
- ٧
- ٨
- ١١

١٣٢- التصنيف الثاني في نظريات القيادة الذي يفترض وجود ثمانية أنماط أساسية

للقيادة يمكن تمييزها على أساس :

- سمات النظرية
- الموقف الذي تشرحه النظرية
- السؤال الذي تجيب عليه كل نظرية
- كل ما سبق

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

:

- نظرية السمات
- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة
- نظريات الإشراف

١٣٤- نظريات تجيب على سؤال ما هو القائد ؟ من خلال تحديد السمات،

والخصائص، والقدرات، والأنماط السلوكية، أو المهارات التي يتصف بها أو يمكن

للقائد إظهارها بوضوح :

- نظرية السمات
- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة
- نظريات الإشراف

١٣٥- عندما تقدم نظرية تعريفا للقائد فإنها تبدأ بكلمة " القائد"، ثم تذكر

قائمة من الصفات مثل: خادم ، كاريزمي ، على خلق ، يأخذ زمام المبادرة ،

يظهر التميز ، ذو توجه نحو الهدف - ، ملهم ، متصل ، يحترم ذاته بطريقة

إيجابية يمكن الآخرين :

- نظرية السمات

- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة
- نظريات الإشراف

١٣٦- مشكلة هذه النظريات دائما في تحديد الخصائص التي تميز القادة عن الأشخاص الذين يتصفون بنفس الخصائص ولكنهم غير قادة :

- نظرية السمات
- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة
- نظريات الإشراف

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

- نظرية السمات
- النظريات السلوكية
- نظريات الإدارة (الإشراف)
- نظرية الرجل العظيم

١٣٨- تهتم هذه النظريات بصفة أساسية بالأداء التنظيمي أو أداء الجماعة :

- نظرية السمات
- النظريات السلوكية
- نظريات الإدارة (الإشراف)
- نظرية الرجل العظيم

١٣٩- تجيب هذه النظريات على سؤال من القائد من خلال تعريف القيادة كعلاقة بين الناس الذين يشتركون معاً في الرغبات والحاجات ويكافحون من أجل تحقيق أهداف مشتركة :

- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة
- نظرية العلاقة
- نظرية القيادة كعملية

١٤٠- تعرّف القيادة كعملية تفاعل ديناميكي بين الناس الذين يتباينون في أخلاقياتهم والذين ينظمون أنفسهم ويتوحدون من أجل حلّ مشاكل اجتماعية محددة أو من أجل إحداث تغيير اجتماعي تطوري وعام :

- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة

- نظرية العلاقة
- نظرية القيادة كعملية

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

- نظرية العلاقة
- نظرية القيادة المشروطة
- النظريات السلوكية
- نظرية السمات

١٤٢- عملية تفهم على أنها مبدّدة ولا يمكن التحكم فيها بواسطة القائد:

- نظرية الرجل العظيم
- نظريات الإدارة
- نظرية العلاقة
- نظرية القيادة كعملية

١٤٣- يكون القائد في نظرية القيادة كعملية :

- رمزاً لما يرغبه كل شخص
- صاحب سمات محددة
- منتجاً لنواتج أو مخرجات معينة
- لا شيء مما سبق

١٤٤- تتركز المشكلة الأساسية في دراسات القيادة في التمييز بين مفهوم القيادة ومفاهيم أخرى مثل :

- الإدارة
- الإشراف
- إدارة الدولة
- كل ما سبق

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

- نظرية القيادة المشروطة
- نظريات الإدارة
- نظرية العلاقة
- النظريات السلوكية

١٤٦- من أمثلة النظريات السلوكية :

- نظرية المديرين X والمديرين Y
- نظرية الشبكة الإدارية
- ١ و ٢
- نظرية الجمهور العام

١٤٧- نظرية تحاول الإجابة على السؤال: ما هي الأساليب المختلفة للقيادة؟ وما هي درجة فعالية هذه الأساليب؟ :

- نظرية القيادة المشروطة
- نظريات الإدارة
- نظرية العلاقة
- النظريات السلوكية

١٤٨- من خصائص القادة الناجحين :

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

١٤٩- من مهارات القادة الناجحين :

- الذكاء
- مهارة تطوير المفاهيم
- الإبداع/ الابتكار
- الدبلوماسية واللباقة
- الطلاقة اللفظية
- المعرفة بمهمة الجماعة

- التنظيم (القدرة الإدارية)
- الاستمالة/ الإقناع
- المهارة الاجتماعية
- كل ما سبق

١٥٠- توصل خلال دراسته للقائد الناجح و القائد الفاشل إلى أربع سمات أساسية
ينجح بها القادة أو يفشلون بدونها :

- لاتي مور
- ماكايل
- لومباردو
- ٢ و ٣

١٥١- توصل "مأكايل" و "لومباردو" في دراستهما لكل من القائد الناجح والقائد
الفاشل، إلى أربع سمات أساسية ينجح بها القادة، أو يفشلون في أن يكونوا قادة عام
:

- 1990
- 1983
- 1324
- 1960

١٥٢- توصل "مأكايل" و "لومباردو" في دراستهما لكل من القائد الناجح والقائد
الفاشل، إلى أربع سمات أساسية ينجح بها القادة، أو يفشلون في أن يكونوا قادة عام
:

- الثبات الانفعالي
- الاعتراف بالخطأ
- مهارات شخصية جيدة
- قدرات عقلية وفكرية واسعة
- كل ما سبق

١٥٣- الهدوء ورباطة الجأش وتشمل الهدوء، والثقة بالنفس، وإمكانية التنبؤ أو
توقع سلوكه خاصة عندما يكون تحت ضغط :

- الثبات الانفعالي
- مهارات شخصية جديدة
- قدرات عقلية و فكرية واسعة
- كل ما سبق

١٥٤- تشمل الإقرار بالأخطاء أكثر من بذل الجهد لتغطية هذه الأخطاء :

- الثبات الانفعالي
- مهارات شخصية جديدة
- الاعتراف بالخطأ
- كل ما سبق

١٥٥- تشمل القدرة على الاتصال بالآخرين وحثهم دون اللجوء لأساليب قهرية أو سلبية :

- الثبات الانفعالي
- مهارات شخصية جديدة
- قدرات عقلية و فكرية واسعة
- كل ما سبق

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

- الثبات الانفعالي
- مهارات شخصية جديدة
- قدرات عقلية و فكرية واسعة
- كل ما سبق

١٥٧- نظريات توصي بأساليب القيادة التي تشرك الناس الآخرين في عملية القيادة:

- نظرية القيادة المشروطة
- نظرية القيادة بالمشاركة
- نظرية السمات
- نظرية القيادة كعملية

١٥٨- نظرية تقترح بأن القائد يحتفظ بالحق في منح أو منع أي شخص تابع أن يكون له دور في عملية القيادة :

- نظرية القيادة المشروطة
- نظرية القيادة بالمشاركة
- نظرية السمات
- نظرية القيادة كعملية

١٥٩- ترى هذه النظرية أن القيادة تتحدد بالموقف الذي تُمارس من خلاله :

- نظرية القيادة المشروطة
- نظرية القيادة الموقفية
- نظرية السمات
- نظرية القيادة كعملية

١٦٠- نظرية تقترح أن هناك احتمالاً لوجود أساليب مختلفة للقيادة تتطلبها المستويات المختلفة في نفس المنظمة :

- نظرية القيادة المشروطة
- نظرية القيادة الموقفية
- نظرية السمات
- نظرية القيادة كعملية

محاضرة ٦

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

- المجتمع
- الجماعة
- القيادة
- نقل القيادة

١٦٢- الهيكل العام لمجموعة علاقات اجتماعية تنشأ بين الأفراد وهم متعايشون في وحدات أو مجموعات اجتماعية :

- المجتمع
- الجماعة
- القيادة
- نقل القيادة

١٦٣- النسيج للعلاقات الاجتماعية التي تتواجد فيما بين وضمن المجموعات الاجتماعية :

- المجتمع
- الجماعة
- القيادة
- نقل القيادة

١٦٤- إن تمثّل الأخصائي الاجتماعي كفاعل أو قائد محلي لواقع المجتمع يساعده دون شكّ على حلّ :

- المشكلات الفردية
- المشكلات الجماعية
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

١٦٥- الإطار العام الذي يتحرك فيه المتدخل الاجتماعي في تعامله مع الجمهور :

- رغبات الأفراد
- تصورات المجتمع
- المعرفة الاجتماعية العلمية
- كل ما سبق

١٦٦- يتكون من عدد من المجتمعات المحلية :

- المجتمع
- القيادة
- المجتمع المحلي
- المجتمع الريفي

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

- المجتمع
- القيادة
- المجتمع المحلي
- المجتمع الريفي

١٦٨- المجتمع المحلي جزءاً من المجتمع الشامل الذي يُنظر إليه على أنه مجتمع حاضن لمجتمعات محلية متعددة ومتباينة من حيث :

- شروط وجودها (الجغرافيا)
- نتائج تفاعل أفرادها ومجموعاتها مع الشروط المادية
- ولاءها للمجتمع المحلي
- ١ و ٢

١٦٩- نتائج تفاعل الأفراد و المجموعات مع الشروط المادية :

- الجغرافيا
- علم النفس
- التاريخ والثقافة
- القيادة

١٧٠- إن تعريف المجتمع المحلي يشير إلى وجود شروط يجب أن تتوفر فيه والتي منها:

- المكان المحدد النطاق والمعالم

- الاشتراك الفعلي في جميع وجوه النشاط الجمعي باعتبارها أطر وإنتاجات تفاعل الأفراد والمجموعات
- يجب أن تقوم فيه نظم وأوضاع اجتماعية وهيئات ومؤسسات تحمل سمات خصوصية
- الشعور المشترك والولاء للمجتمع المحلي من قبل أعضائه
- علاقات الفرد الاجتماعية أو معظمها تحصل داخل المجتمع المحلي
- كل ما سبق

١٧١- مجتمعات في تواصل دائم مع المجتمع الشامل الذي تنتمي له :

- المجتمعات البدائية
- المجتمعات الفلاحية
- المجتمعات التقليدية
- المجتمعات المحلية

١٧٢- كلمة مرادفة للتنظيم الاجتماعي أو على الأقل لكل التنظيمات الاجتماعية الأصغر حجما من المجتمع الأكبر :

- مجتمع
- جماعة
- قيادة
- مجتمع ريفي

١٧٣- يشير مصطلح المجتمع المحلي إلى أسماء مختلفة كـ :

- القرية
- العزبة
- الضيعة
- البلدة أو المدينة
- كل ما سبق

١٧٤- عبارة عن الأماكن التي يقيم بها الناس، ويكسبون منها أرزاقهم، ويربون أبناءهم، ويقومون بمعظم أنشطتهم المعيشية :

- المجتمع
- القيادة
- المجتمع المحلي
- المجتمع الريفي

١٧٥- يمكن إيجاز معظم التعاريف السوسيولوجية للمجتمع المحلي في العناصر الأربعة أو المكونات الرئيسية و التي منها :

- مجموعة من الأشخاص
- منطقة جغرافية
- تفاعل اجتماعي
- روابط مشتركة (العادات و التقاليد)
- كل ما سبق

١٧٦- ما يتكون من أشخاص متفاعلين اجتماعيا مع بعضهم البعض وفي منطقة جغرافية محددة وتجمعهم روابط مشتركة وهذه المشاركات في الأنشطة التنموية لها أهم صور وأنماط المشاركات المجتمعية :

- المجتمع
- القيادة
- المجتمع المحلي
- المجتمع الريفي

١٧٧- يمثل العنصر الديموغرافي أو السكاني من المجتمع المحلي :

- مجموعة من الأشخاص
- منطقة جغرافية
- تفاعل اجتماعي
- روابط مشتركة

١٧٨- تمثل العنصر المكاني من المجتمع المحلي :

- مجموعة من الأشخاص
- منطقة جغرافية
- تفاعل اجتماعي
- روابط مشتركة

١٧٩- يمثل العنصر السوسولوجي أو الاجتماعي للمجتمع المحلي :

- مجموعة من الأشخاص
- منطقة جغرافية
- تفاعل اجتماعي
- روابط مشتركة

١٨٠- يمثل العنصر السيكولوجي الثقافي للمجتمع المحلي :

- مجموعة من الأشخاص
- منطقة جغرافية
- تفاعل اجتماعي
- روابط مشتركة

١٨١- يُعتَبَرُ وفقاً لنظام الإقامة من أشهر التصنيفات وأكثرها شيوعاً، من حيث نظام الإقامة في المناطق حول العالم :

- تصنيف المجتمعات البدوية
- تصنيف المجتمعات المحلية الريفية
- تصنيف المجتمعات المحلية الحضرية
- كل ما سبق

١٨٢- يوجد نظامان رئيسيان لنظام الإقامة في المجتمعات المحلية الريفية :

- نظام الإقامة في قرى عادية
- نظام الإقامة في مزارع متناثرة
- نظام القرية الخطية
- نظام القرية عبر الطريق

١٨٣- يوجد نظامان فرعيان لنظام الإقامة في المجتمعات المحلية الريفية :

- نظام الإقامة في قرى عادية
- نظام الإقامة في مزارع متناثرة
- نظام القرية الخطية
- نظام القرية عبر الطريق

١٨٤- ترجع مشاركة الناس في أنشطة التنمية المحلية بدافع أنها أعمال :

- يتم استثمارها بأشياء تفيدهم
- تفيد مجتمعهم و من أجل النهوض به
- من أجل الصالح العام
- كل ما سبق

محاضرة ٧

١٨٥- تنظيم اجتماعي يكون أعضاؤه معروفين ومحددون من قبل بعضهم بعضاً

بشكل شخصي :

- المجتمع
- المجتمع المحلي
- الجماعة
- القيادة

١٨٦- تصنيف مميز يضم ظواهر متعددة كرابطة الصداقة وجماعة العمل،

الجيران، الفريق الرياضي :

- المجتمع
- المجتمع المحلي
- الجماعة
- القيادة

١٨٧- نظام ينتج التماسك والانتظام الداخلي عن الروابط الشخصية التي تربط بين أعضاءه :

- المجتمع
- المجتمع المحلي
- الجماعة
- القيادة

١٨٨- بيئة خصبة لتوفير القوى الكامنة التي يمكن استشارتها وتوجيهها بطريقة علمية مقصودة لتوفير مناخ يكتسب الأفراد من خلاله السلوك الاجتماعي الذي يساعدهم على القيام بأدوارهم الاجتماعية بفعالية :

- المجتمع
- المجتمع المحلي
- الجماعة
- القيادة

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

- الجماعة الأولية
- الجماعة الثانوية
- الجماعة النظامية
- الجماعة الحديثة

١٩٠- تمتاز الجماعات الأولية بعدد من الصفات منها :

- صغر الحجم
- طابع العلاقات الاجتماعية هو الطابع التقليدي المبني على الود والحنان والعاطفة
- طبيعة الاتصالات مباشرة أو وجهًا لوجه
- أغلب أعضاء المجموعة الأولية يعرفون بعضهم البعض
- يتواجد الأعضاء مع بعضهم داخل الجماعات الأولية لفترة طويلة
- الأدوار التي يؤديها الأفراد عادة ما تكون عامة
- قلّة الروتين وقلّة أسلوب التعامل الرسمي
- القرارات التي تتخذ تكون مبنية على الأسلوب التقليدي لا العلمي المعتمد على تحليل الحقائق المحيطة بالظاهرة مدار التحليل

- أهداف المجموعة تظهر تلقائيا
- كل ما سبق

١٩١- طابع العلاقات الاجتماعية في الجماعة الأولية هو :

- الطابع الرسمي
- الطابع النظامي
- الطابع التقليدي
- الطابع العلمي

١٩٢- طبيعة الاتصالات في الجماعة الأولية :

- مباشرة
- غير مباشرة
- داخلية
- مؤقتة

١٩٣- الأدوار التي يؤديها الأفراد في الجماعة الأولية عادة ما تكون :

- خاصة
- محددة
- عامة
- لا شيء مما سبق

١٩٤- القرارات التي تتخذ في الجماعة الأولية تكون مبنية على :

- الأسلوب التقليدي
- الأسلوب العلمي
- الأسلوب الإنساني
- لا شيء مما سبق

١٩٥- الأسلوب المعتمد على تحليل الحقائق المحيطة بالظاهرة مدار التحليل :

- الأسلوب التقليدي
- الأسلوب العلمي
- الأسلوب الإنساني
- لا شيء مما سبق

١٩٦- توجد أهداف الجماعة الأولية بصورة تقليدية أشبه بالوراثة نتيجة لاحتلال

المجموعة موقعا معينا في المجتمع و مثال ذلك :

- جماعة الأصدقاء
- جماعة العائلة

- جماعة العمل
- جماعة الزملاء

١٩٧- التراكيب الاجتماعية التي تسعى لتحقيق أهدافها المتخصصة عادة عن طريق

علاقات اجتماعية ثانوية :

- الجماعات الأولية
- الجماعات الثانوية
- الجماعات النظامية
- الجماعات المؤقتة

١٩٨- الجماعات الثانوية تبني قراراتها على :

- الأسلوب التقليدي
- الأسلوب العلمي
- الأسلوب الإنساني
- لا شيء مما سبق

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

- الجماعات الأولية
- الجماعات الثانوية
- الجماعات النظامية
- الجماعات المؤقتة

٢٠٠- المجموعة التي ينقصها معظم أو كلّ المقومات أو عناصر المجموعة النظامية

:

- الجماعات اللانظامية
- الجماعات الثانوية
- الجماعات النظامية
- الجماعات المؤقتة

٢٠١- تلك التنظيمات سواء كانت أولية أو ثانوية :

- الجماعات الأولية
- الجماعات الداخلية
- الجماعات الخارجية
- الجماعات المؤقتة

٢٠٢- التنظيمات التي لا يكون شعورنا تجاهها بأنها أولية أو ثانوية :

- الجماعات الأولية
- الجماعات الداخلية
- الجماعات الخارجية
- الجماعات المؤقتة

٢٠٣- إنَّ شعورنا تجاه هو اللامبالاة، التنافس، التجنب أو التصادم في بعض الأحيان :

- الجماعات الأولية
- الجماعات الداخلية
- الجماعات الخارجية
- الجماعات المؤقتة

٢٠٤- إنَّ كَوْنُ المجموعة داخلية أو خارجية لفرد أو مجموعة أخرى مسألة :

- عامة
- محددة
- نسبية
- متناقضة

٢٠٥- تلك الجماعات التي تبقى العلاقات الاجتماعية قائمة بين أفرادها بصورة دائمة كالعائلة :

- الجماعات الأولية
- الجماعات الدائمة
- الجماعات الخارجية
- الجماعات المؤقتة

٢٠٦- تلك الجماعات التي تنتهي العلاقات بينها بمجرد التوصل إلى هدفها كالمستمعين أو الجماهير :

- الجماعات الأولية
- الجماعات الداخلية
- الجماعات الخارجية
- الجماعات المؤقتة

٢٠٧- تلك الجماعات التي يكون طابع العلاقات الاجتماعية فيها أوليا لا رسميا (ريفيا) :

- الجماعات الداخلية
- الجماعات الريفية
- الجماعات الخارجية

- الجماعات الحضرية

٢٠٨- تلك الجماعات التي تمتاز بالتخصّص وتعقد العلاقات والرسميات إضافة إلى العلاقات غير المباشرة التي تحكم المؤسسات جزءا كبيرا منها :

- الجماعات الداخلية
- الجماعات الريفية
- الجماعات الخارجية
- الجماعات الحضرية

٢٠٩- تلك الجماعات التي ينتسب إليها الأعضاء تلقائيا أو اختياريا وبدافع ذاتي أو شخصي :

- المجتمعات الطوعية
- المجتمعات الإجبارية
- الجماعات الريفية
- الجماعات الحضرية

٢١٠- تلك الجماعات التي تكون عضوية الفرد بها إجبارية شاء أم أبى، كانتساب الشخص أو وجوده في العائلة :

- المجتمعات الطوعية
- المجتمعات الإجبارية
- الجماعات الريفية
- الجماعات الحضرية

٢١١- كلّ المقومات المتوفرة في المجتمع وتتمثل في فرص يمكن استغلالها لإحداث التنمية بذلك المجتمع :

- الموارد البشرية
- الموارد التنموية
- نقل القيادة
- منهجية التمكين

٢١٢- تقسّم الموارد التنموية إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

- الموارد البشرية
- الموارد الطبيعية
- الموارد المجتمعية
- كل ما سبق

٢١٣- البشر وما يملكونه من موارد وتشمل العدد، الفئات العمرية، النوع، الأموال، المعارف، المهارات، الخبرات :

- الموارد البشرية
- الموارد الطبيعية
- الموارد المجتمعية
- كل ما سبق

٢١٤- الأرض وما بداخلها، وما عليها وما فوقها من المعادن، الصخور، التربة، الغابات، المراعي، موارد المياه، المناخ، التضاريس، الحيوانات البرية، الأسماك :

- الموارد البشرية
- الموارد الطبيعية
- الموارد المجتمعية
- كل ما سبق

٢١٥- كل العوامل والأطر التي تحكم العلاقة بين الناس وبعضهم وتحكم علاقتهم بالموارد الأخرى وكيفية التعامل معها مثل المؤسسات المجتمعية، النظم واللوائح والقوانين، العادات والتقاليد، الأعراف، الثقافات المحلية:

- الموارد البشرية
- الموارد الطبيعية
- الموارد المجتمعية
- كل ما سبق

٢١٦- من أنماط المناهج التنموية :

- التنمية الفوقية
- التنمية القاعدية
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٢١٧- التنمية التي تخطط لها الهيئات والبرامج التنموية من خارج المجتمع المحلي ويتم تنفيذها دون مشاركة المجتمعات المستهدفة :

- التنمية الفوقية
- التنمية الحديثة
- التنمية القاعدية
- التنمية المستجارية

٢١٨- من أنواع التنمية لا تتوفر فيه صفة الاستدامة وغالباً ما ينهار بمجرد انقطاع الدعم والمساعدة المقدمة من الجهات خارج المجتمع المعين :

- التنمية الفوقية
- التنمية الحديثة
- التنمية القاعدية
- التنمية المستجارية

٢١٩- التنمية التي تخطط لها المجتمعات المحلية وتنفذها وتديرها بمجهوداتها الذاتية ويمكن أن تكون بمساعدة الجهات الأخرى:

- التنمية الفوقية
- التنمية الحديثة
- التنمية القاعدية
- التنمية المستجارية

٢٢٠- من أنواع التنمية يملك فرصاً أكبر للنجاح والاستمرارية :

- التنمية الفوقية
- التنمية الحديثة
- التنمية القاعدية
- التنمية المستجارية

٢٢١- يشمل منهجية التمكين على :

- إعداد خطط نابعة من الاحتياجات الفعلية
- ترسيخ منهج التنمية القاعدية
- تبني خطط أكثر واقعية
- المساهمة في بناء قدرات المجتمعات المحلية عن طريق إشراك أفراد المجتمع المحلي في كل المراحل ومتابعتها
- كل ما سبق

٢٢٢- منهج تنفيذه يمد بقوة مادية ومعنوية لمجابهة الصعوبات والمشاكل وتجعل

الجماعة أقدر على حلّها :

- منهج الاستمرارية
- منهجية التمكين
- منهج التصحيح
- كل ما سبق

محاضرة ٨

٢٢٣- عملية تغيير ارتقائي، مخطط للنهوض الشامل والمتكامل لجميع نواحي

الحياة فيه، يقوم بها أبنائه بنهج ديمقراطي :

- منهجية التمكين
- تنمية المجتمع المحلي
- القيادة
- المجتمع

٢٢٤- الانتقال أو التحول من وضع معين إلى وضع آخر، أو من حالة إلى أخرى :

- منهجية التمكين
- تنمية المجتمع المحلي
- القيادة
- المجتمع

٢٢٥- لأجل إحداث الانتقال أو التحول من خلال عملية تنمية المجتمع المحلي :

- توضع خطة أو برنامج متكامل ومحدد الأهداف المراد بلوغها
- يتم تهيئة الوسائل المادية والبشرية وتوفيرها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٢٢٦- يصبح الوضع الجديد للمجتمع أفضل من وضعه السابق، عن طريق إحداث تغيير إيجابي في طرائق التفكير والعمل والحياة لدى أفراد وجماعته واتخاذ الخطوات والإجراءات المناسبة لجعل حياته المادية والروحية والثقافية والفكرية أغنى وأقوى مما هي عليه :

- منهجية التمكين
- تنمية المجتمع المحلي
- القيادة
- المجتمع

٢٢٧- عملية مصممة ومقصودة من أجل مساعدة المجتمع على تحليل مشكلاته ومواجهتها وحلّها عن طريق فتح قنوات الاتصال والتفاعل لتبادل القضايا والمشاعر والآراء لتحسين الحياة عن طريق العمل الجماعي:

- القيادة
- التنمية المحلية
- المجتمع
- الجماعة الثانوية

٢٢٨- تتوخى تغييرا ايجابيا كليا وعاما يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد، وتقوية انتمائهم لمجتمعهم وتسخير طاقاتهم للمساهمة والعطاء والتجديد والتطوير لضمان استمرارية عملية التنمية :

- القيادة
- التنمية المحلية
- المجتمع
- الجماعة الثانوية

٢٢٩- أوجه التغيير في عملية التنمية المحلية :

- متداخلة ومترابطة عضويا
- تكمل عناصرها بعضها بعضا في منظومة كـلية
- تتناول جوانب الحياة كافة
- تقوم على المشاركة الشعبية المبنية على فلسفة تؤكد على الجهود الذاتية ومشاركة أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع المحلي في إدارة شؤونه
- كل ما سبق

٢٣٠- عملية التنمية المحلية تكمل عناصرها بعضها بعضا في منظومة كـلية تمتد كي تكون تنمية المجتمع المحلي متكاملة مع :

- التنمية العالمية
- التنمية الوطنية
- التنمية الخارجية
- كل ما سبق

٢٣١- التغيير التنموي يعتمد أساسا فكريا وتخطيطيا وتنفيذا على في إطار منظم يعبئ ويوظف الموارد المحلية المتاحة :

- المشاركة الخارجية
- المشاركة الشعبية
- الفردية
- ١ و ٢

٢٣٢- تقتضي التنمية المحلية إسناد الجهود والإمكانات المحلية أي مساندة جهود أفراد وجماعات المجتمع المحلي من خارج المجتمع المحلي (الحكومة، الجهات الداعمة) عن طريق :

- المساعدات الفنية
- الموارد المادية
- أشكال الدعم التي يعجز المجتمع المحلي عن توفيرها
- كل ما سبق

٢٣٣- تنطوي مراحل تنمية المجتمع المحلي على هدف وهو :

- حصر الموارد والإمكانات في المنطقة موضوع التنمية

- معرفة إمكانية استخدام الموارد في برامج التنمية
- جمع المعلومات والحقائق التي يمكن استنباط المشكلات منها
- تعرف العاملين في برامج التنمية على خصائص المجتمع المحلي وقادته ومؤسساته
- كل ما سبق

٢٣٤- يُعدّ الاتصال بأبناء المجتمع المحلي في كل خطوة من خطوات التنمية :

- أمرا غير واجبا
- أمرا حاسما
- أمرا ثانويا
- لا شيء مما سبق

٢٣٥- تبدأ عملية الاتصال بأبناء المجتمع المحلي عن طريق :

- توضيح المشكلات التي يمر بها المجتمع المحلي
- طرح موضوع التنمية وتبادل الآراء بشأن الموارد والاحتياجات وأولوياتها وسبل تلبية
- مقارنة المجتمع المحلي بما حوله من المجتمعات المختلفة
- لا شيء مما سبق

٢٣٦- يتضمن الاتصال بأبناء المجتمع المحلي أمرين هما :

- رؤية أفراد المجتمع المحلي لاحتياجاتهم ودورهم المتوقع في تلبية
- وجود تنظيم رئيسي يتولّى القيام بعمليات هذه التنمية وتحقيق أهدافها التخطيطية والتنسيقية والتنفيذية والتقويمية
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٢٣٧- الهدف من دعوة أبناء المجتمع المحلي إلى الإدلاء بآرائهم ومقترحاتهم

بخصوص البرامج المزمع القيام بها في مجال التنمية :

- استشفاف مدى تجاوبهم مع البرنامج المقترح
- بيان مدى استعدادهم للمشاركة في تنفيذ أنشطته
- العمل على تحفيز أبناء المجتمع المحلي
- كل ما سبق

٢٣٨- تهدف رؤية أفراد المجتمع المحلي لاحتياجاتهم ودورهم المتوقع في تلبية

إلى :

- إشعار أبناء المجتمع المحلي بالاطمئنان للقائمين على برامج تنميته
- استنهاض همم الأفراد
- خلق علاقة ودية معهم تسودها الثقة المتبادلة

- كل ما سبق

٢٣٩- نواة التنظيم الرئيسي لتنمية المجتمع تكون موجودة فعلا ومتمثلة بـ :

- مجلس إدارة التعاونية
- مجلس البلدية
- مجلس إدارة جمعية تنمية المجتمع
- كل ما سبق

٢٤٠- في حالة عدم وجود نواة للتنظيم الرئيسي لتنمية المجتمع :

- يلغى مشروع التنمية
- يتم بناء تنظيم يمثل الهيئات المشتغلة في المجتمع المحلي والأفراد بشكل عام
- تكوين مجالس بلدية
- كل ما سبق

٢٤١- المرحلة التخطيطية من مراحل التنمية المحلية يتم فيها :

- تنفيذ المرحلة التمهيديّة
- التعرف على الناس واكتساب ثقتهم وقبولهم
- تفهم الأوضاع القائمة والعادات والتقاليد والقيم السائدة
- ملاحظة بعض المشكلات الهامة
- توطيد العلاقة مع التنظيم الذي سوف يتم العمل معه
- كل ما سبق

٢٤٢- تستهدف المرحلة التخطيطية لعملية التنمية :

- تنفيذ الخطة المرسومة لتنمية المجتمع
- وضع خطة لتنمية المجتمع المحلي تحقق تطلعات أبنائه
- معالجة نقاط الضعف في عملية التنمية المحلية
- لا شيء مما سبق

٢٤٣- توضع الخطة بكافة تفصيلاتها الفنية وبرمجتها الزمنية، وتوزّع أدوارها على

المنظمات والأفراد للمشاركة في تنفيذها في :

- المرحلة التخطيطية
- المرحلة التقويمية
- المرحلة التنفيذية
- المرحلة النهائية

٢٤٤- تشمل هذه المرحلة بلورة قائمة متفق عليها لاحتياجات المجتمع المحلي

والمشكلات والمعوقات التي تواجه تنميته :

- المرحلة التخطيطية
- المرحلة التقويمية
- المرحلة التنفيذية
- المرحلة النهائية

٢٤٥- يتم ترتيب أولويات المشكلات في المرحلة التخطيطية لعملية التنمية يتم وفقا لـ :

- الإمكانات الذاتية المحلية
- الإمكانات الحكومية
- الإمكانات الخارجية
- كل ما سبق

٢٤٦- يتم ترتيب الحاجات في المرحلة التخطيطية لعملية التنمية حسب :

- القيمة المادية لها
- القيمة المعنوية لها
- أهميتها بنظر المجتمع المحلي
- الإمكانات الذاتية المحلية

٢٤٧- يتم تحديد طبيعة المشروعات التنموية التي يمكن اقتراحها للتغلب على المشكلات وفق:

- قيمتها
- أولوياتها
- حاجاتها
- لا شيء مما سبق

٢٤٨- تهدف المرحلة التنفيذية في عملية التنمية المحلية إلى:

- ترجمة خطة تنمية المجتمع المحلي ومشروعاتها إلى واقع عملي
- وضع خطة لتنمية المجتمع المحلي تحقق تطلعات أبنائه
- معالجة نقاط الضعف في عملية التنمية المحلية
- لا شيء مما سبق

٢٤٩- تتناول المرحلة التنفيذية العمليات :

- اختيار الأجهزة اللازمة والمناسبة لعملية التنفيذ والعمل على إشراك القادة المحليين وتدريبهم التدريب المناسب لأداء مسؤولياتهم في عملية التنفيذ
- تشجيع أبناء المجتمع المحلي على المشاركة الإيجابية والتعاون في التنفيذ ووضع المشروعات موضع التنفيذ الفعلي

- توفير كافة مستلزمات القيام بعملية التنفيذ للتمكن من تحقيق الأهداف الموضوعية وإحداث التغيير المنشود
- العمل على تثبيت التغيير الحاصل عن طريق توعية أعضاء المجتمع المحلي وتنويرهم
- الإشراف على عملية التنفيذ ومتابعة تحقيق الأهداف الموضوعية
- التقويم الدوري المنتظم للتأكد من سلامة عمليات التنفيذ
- كل ما سبق

٢٥٠- يجب أن يكون المبدأ العام الذي يحكم تنفيذ المشروعات المختلفة هو:

- تحقيق التعاون والتشاركية بين مختلف الأطراف المشتركة في عملية تنمية المجتمع المحلي
- تحقيق ذات المصلحة في نجاح مشروعات خطة التنمية من ناحية التمويل أو تقديم الخبرات الفنية أو تهيئة الظروف الملائمة للعمل
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٢٥١- تستهدف المرحلة التقويمية في عملية التنمية :

- ترجمة خطة تنمية المجتمع المحلي ومشروعاتها إلى واقع عملي
- وضع خطة لتنمية المجتمع المحلي تحقق تطلعات أبنائه
- ١ و ٢
- قياس وتقدير كمية ونوعية ما يُنجز من أهداف خطة تنمية المجتمع المحلي

٢٥٢- يجري في هذه المرحلة الوقوف على ما نُفذ، ومعرفة ما إذا كان التنفيذ يسير

طبقاً للخطة المرسومة، ومدى تحقيق المشروعات لأهدافها، وما هي الصعوبات التي اعترضت عملية التنفيذ ومسبباتها والحلول المناسبة لها، ونوع التغييرات التي طرأت على الناس والمجتمع المحلي نتيجة تنفيذ الخطة :

- المرحلة التخطيطية
- المرحلة التقويمية
- المرحلة التنفيذية
- لا شيء مما سبق

٢٥٣- يمكن أن تحقق المرحلة التقويمية أهدافاً أساسية مثل :

- تحديد الطريقة التي تنفذ بها الخطة
- تحديد ما إذا كان التنفيذ يحصل بالطريقة المتوقعة وبدرجة الكفاءة والجهد اللازمين لتحقيق أهداف الخطة
- تقدير آثار وتأثيرات الخطة على المجتمع المحلي
- كل ما سبق

٢٥٤- التركيز في المرحلة التقييمية على المنتج النهائي وهو :

- آثار الخطة
- تأثيرات الخطة
- الارتقاء بمستوى عملية تنمية المجتمع المحلي
- كل ما سبق

٢٥٥- يتم معرفة آثار الخطة في المرحلة التقييمية من خلال :

- المشاركة الشعبية في مجال التنمية
- الإشراف على عملية تنفيذ الخطة
- التعرف على نقاط القوة والضعف في الممارسات التنموية
- لا شيء مما سبق

محاضرة ٩

٢٥٦- إن غاية تنمية المجتمع المحلي هي :

- إحداث تغيير صناعي في المجتمع
- إحداث تغيير شامل في حياة المجتمع
- إحداث تغيير معنوي في المجتمع
- إحداث تغيير مادي في المجتمع

٢٥٧- من أشكال التغيير الشامل للمجتمع يهتم برفع المستوى الاقتصادي :

- التغيير المادي
- التغيير المعنوي
- التغيير القيادي
- التغيير البشري

٢٥٨- من أشكال التغيير الشامل في المجتمع يهتم بتغيير اتجاهات الأفراد :

- التغيير المادي
- التغيير المعنوي
- التغيير القيادي
- التغيير البشري

٢٥٩- تسعى مشروعات التنمية لإحداث التقدم للمجتمع :

- الاجتماعي
- الاقتصادي
- الثقافي

- الصحي
- العمراني
- كل ما سبق

٢٦٠- تشمل مشروعات التنمية في المجتمع الزراعي النشاط الزراعي من خلال :

- زيادة الإنتاج الزراعي عن طريق استخدام الوسائل الحديثة في الزراعة
- مقاومة الآفات الحشرية والأمراض النباتية
- إدخال زراعات جديدة
- التوسع في الزراعة
- تنمية الثروة الحيوانية عن طريق تحسين النسل وإدخال سلالات جديدة
- تغذية الحيوان وحمايته وعلاجه وتربية الدواجن والنحل
- التسويق الزراعي والإرشاد الزراعي
- تكوين رأي عام تعاوني وإنشاء جمعيات تعاونية وتنشيط الجمعيات التعاونية القائمة
- كل ما سبق

٢٦١- تهتم مشروعات التنمية في المجتمع الحلي بالصناعة من خلال :

- حصر الصناعات التقليدية القائمة ودراساتها
- تطوير الصناعات القائمة
- إنشاء صناعات جديدة
- تسويق المنتجات
- التدريب المهني
- كل ما سبق

٢٦٢- يجب أن تتعاون مشروعات التنمية مع المؤسسات التعليمية في المجالات الثقافية مثل :

- مكافحة الأمية وتعليم الكبار
- إنشاء المكتبات
- نشر الثقافة العامة عن طريق الندوات
- كل ما سبق

٢٦٣- من اهتمامات مشروعات التنمية في المجالات الصحية :

- تحسين البيئة والمرافق الصحية
- مكافحة الأمراض المعدية
- رعاية الأمومة والطفولة
- توفير الرعاية الصحية كالإسعاف والوقاية والعلاج وتحسين المساكن
- نشر الوعي الغذائي
- توفير المياه النقية للشرب

- التنقيف الصحي
- كل ما سبق

٢٦٤- من اهتمامات مشروعات التنمية في المجالات الاجتماعية تكون في:

- تنظيم المجتمع المحلي
- تشجيع القيادات المحلية وتطويرها
- القيام بالمشروعات الاجتماعية
- إجراء البحوث الاجتماعية
- تنظيم شؤون الشباب
- كل ما سبق

٢٦٥- من اهتمامات مشروعات التنمية في المجالات والنشاط النسائي :

- التعليم والتدريب للنساء
- إنشاء التنظيمات النسائية وتشجيعها
- إدماج المرأة في عمليات التنمية والاقتصاد والتدبير المنزلي والإرشاد الأسري
- وتربية الأطفال
- كل ما سبق

٢٦٦- من اهتمامات مشروعات التنمية في مجالات الخدمات العامة :

- فتح الطرق الفرعية والشوارع وتعبيدها وإنارتها
- إنشاء المرافق العامة وصيانتها
- تحسين المشهد العام للمنطقة
- كل ما سبق

٢٦٧- يستند التأثير الذي يمارسه القائد المحلي إلى :

- مجموعة من الضغوط الخارجية التي تبرز قائد ما
- مجموعة من السمات والمهارات التي يجب أن تتوفر في مَنْ تُسند إليه مهمة قيادية
- مجموعة من الدعائم المادية و المعنوية
- كل ما سبق

٢٦٨- يمكن تحسين وتنمية سمات القائد المحلي و مهاراته من خلال :

- التربية
- التدريب
- العمل
- التنسيق

٢٦٩- تتمثل سمات و مهارات القائد المحلي في :

- ست مجموعات
- خمس مجموعات
- عشر مجموعات
- سبع مجموعات

٢٧٠- تتمثل سمات و مهارات القائد المحلي في خمس مجموعات منها :

- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
- السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
- مهارات إدارة الذات
- مهارات إدارة التحديث والابتكار
- كل ما سبق

٢٧١- السمات والمهارات التي تمكّن القائد من تسهيل التفاعل بين الأفراد والجماعات بالشكل الذي يحقق أفضل انتقال وتبادل ومشاركة للأفكار والمعلومات والاتجاهات :

- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
- مهارات إدارة الذات
- مهارات إدارة التحديث والابتكار

٢٧٢- تتضمن السمات و المهارات الاتصالية للقائد في المجتمع المحلي أربع سمات ومهارات أساسية منها :

- مهارة الاستماع
- مهارة الاتصال الشفهي
- الاتصال الشخصي بالآخرين
- مهارة الاتصال الكتابي
- كل ما سبق

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

- مهارة الاستماع
- مهارة الاتصال الشفهي
- الاتصال الشخصي بالآخرين
- مهارة التخطيط

٢٧٤- مهارة تتضمن القدرة على عرض وتقديم الأفكار والمعلومات بطريقة لفظية واضحة وسليمة :

- مهارة الاستماع
- مهارة الاتصال الشفهي
- الاتصال الشخصي بالآخرين
- مهارة التخطيط

٢٧٥- مهارة تتضمن القدرة على التفاعل الجيد مع الأفراد من الفئات المختلفة :

- مهارة الاستماع
- مهارة الاتصال الشفهي
- الاتصال الشخصي بالآخرين
- مهارة التخطيط

٢٧٦- مهارة تتضمن القدرة على فهم احتياجات ودوافع الأشخاص الآخرين والتعاطف مع هذه الاحتياجات والدوافع والاستجابة الإيجابية لها :

- مهارة الاستماع
- مهارة الاتصال الشفهي
- الاتصال الشخصي بالآخرين
- مهارة التخطيط

٢٧٧- مهارة تتضمن كتابة المعلومات والأحداث باستخدام الرموز المكتوبة عن طريق صياغة بسيطة وواضحة للجمل والعبارات والفقرات التي تعبر بطريقة سليمة عن فكرة، أو معلومة، أو حدث :

- مهارة الاستماع
- مهارة الاتصال الشفهي
- الاتصال الشخصي بالآخرين
- مهارة الاتصال التحريري (الكتابي)

٢٧٨- مهارة تتضمن القدرات والمهارات والخبرات الفنية في المجالات الزراعية

الأساسية والحديثة والتي تمكن القائد من مساعدة المزارعين على اتخاذ قرارات

إنتاجية وتسويقية سليمة وفي الوقت المناسب :

- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
- السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
- مهارات إدارة الذات

- ٢٧٩- مهارة تغطي الأنشطة والممارسات في الحياة أو الثقافة الريفية والتي تمكن القائد من مساعدة الريفيين على التعامل الإيجابي مع الموارد الريفية وكذلك على حل المشاكل التي تواجههم أثناء ممارستهم للأنشطة الريفية المختلفة :
- السمات والمهارات الاتصالية
 - السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
 - السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
 - مهارات إدارة الذات

محاضرة ١٠

- ٢٨٠- سمات ومهارات تمكن القائد الريفي من المساهمة الإيجابية والفعالة في إنجاز أهداف البرامج والأنشطة المتعلقة بالجوانب المختلفة للتنمية :
- السمات والمهارات الاتصالية
 - السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
 - السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
 - مهارات إدارة الذات

- ٢٨١- مهارات تمكن من المشاركة الفعالة في إدارة وتوجيه المصادر والموارد المختلفة الطبيعية والبشرية لإشباع احتياجات الريفيين وتحقيق أهدافهم وتحسين مستوى وأسلوب إنتاجهم وحياتهم :
- السمات والمهارات الاتصالية
 - السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
 - السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
 - مهارات إدارة الذات

- ٢٨٢- من السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية :
- مهارة اتخاذ القرار
 - مهارات التنسيق
 - مهارات إدارة الصراع
 - كل ما سبق

- ٢٨٣- مهارة تشمل القدرة على تحليل واختيار البديل الأنسب والأفضل من بين البدائل العديدة المتاحة في ضوء الظروف والموارد والإمكانيات والمحددات الحالية والمتوقعة مستقبلا :
- مهارة اتخاذ القرار
 - مهارات التنسيق
 - مهارات إدارة الصراع

- كل ما سبق

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

- مهارة اتخاذ القرار

- مهارات التنسيق

- مهارات إدارة الصراع

- كل ما سبق

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

- مهارة اتخاذ القرار

- مهارات التنسيق

- مهارات إدارة الصراع

- كل ما سبق

٢٨٦- مهارة تتضمن القدرة على تنمية وتشجيع علاقات العمل التعاوني بين الجهات والمؤسسات المختلفة المشاركة في برامج وأنشطة التنمية الريفية:

- مهارة اتخاذ القرار

- مهارات التنسيق

- مهارات إدارة الصراع

- كل ما سبق

٢٨٧- القدرة على تنمية إسهام كافة الأطراف والجهات المعنية بالتنمية الريفية في تنفيذ وتقييم الأنشطة التنموية المختلفة بما يحقق أفضل إنجاز الأهداف جميع الجهات والمؤسسات المشاركة في هذه الأنشطة :

- مهارة اتخاذ القرار

- مهارات التنسيق

- مهارات إدارة الصراع

- كل ما سبق

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

- مهارة اتخاذ القرار
- مهارات التنسيق
- مهارات إدارة الصراع
- كل ما سبق

٢٨٩- مهارات تتضمن القدرة على اتخاذ الإجراءات والخطوات الضرورية الوقائية التي تؤدي إلى منع التضارب والصراع قبل حدوثه و الحد من آثاره وإزالته في حالة حدوثه :

- مهارة اتخاذ القرار
- مهارات التنسيق
- مهارات إدارة الصراع
- كل ما سبق

٢٩٠- القدرة على تحقيق التناغم والانسجام بني مصالح وأدوار العاملين في مؤسسات وأجهزة التنمية الريفية وبني مصالح واهتمامات الأفراد والجماعات وجماهير الريفيين :

- مهارة اتخاذ القرار
- مهارات التنسيق
- مهارات إدارة الصراع
- كل ما سبق

٢٩١- مهارة تشمل قدرة القائد الريفي على السيطرة والتحكم في شؤون حياته والأنشطة التي يقوم بها للمساهمة في برامج وأنشطة التنمية الريفية :

- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
- السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
- مهارات إدارة الذات

٢٩٢- مهارة تتضمن القدرة على التقليل ما أمكن من مشاعر وممارسات القدرية والاتكالية بين الأفراد :

- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية
- السمات والمهارات الخاصة بإدارة أنشطة وبرامج التنمية الريفية
- مهارات إدارة الذات

٢٩٣- تستند القدرة على إدارة الذات إلى المهارات :

- مهارة إدارة الوقت

- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم
- كل ما سبق

٢٩٤- مهارة تشمل القدرة على توزيع الوقت على الأنشطة والمهام المطلوبة بأعلى كفاءة ممكنة بما يحقق أفضل إنجاز الأهداف :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٢٩٥- القدرة على وضع وتحديد الأولويات في المهام والأنشطة التي يقوم بها القائد ومهارته في التوفيق وتحقيق التناغم والانسجام بين المهام والأنشطة الدورية والطارئة في العمل التنموي الريفي :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٢٩٦- مهارة تشمل القدرة على تنمية مستوى عال من الطاقة والنشاط والاحتفاظ بهذا المستوى :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٢٩٧- القدرة على توفير مستوى عال من الدافع للإنجاز :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٢٩٨- القدرة على العمل تحت الضغوط المختلفة، والقدرة على الاستجابة الإيجابية للنقد من الأفراد والجماعات الريفية أو الأطراف المختلفة المعنية بأنشطة وبرامج التنمية الريفية :

- مهارة إدارة الوقت

- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٢٩٩- مهارة تتضمن القدرة على طرح الأسئلة الصحيحة للتعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة وتشخيصها بدقة :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٣٠٠- القدرة على التمييز بين أعراض المشكلة والمشكلة ذاتها ثم ترتيب المشكلات وفقاً لأولوياتها :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٣٠١- مهارة تتضمن القدرة على المساهمة بالرأي والمعلومات والأفكار التي تكفل حل المشكلة :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٣٠٢- القدرة على توفير الآراء والمعلومات والأفكار من المصادر المختلفة التي تكفل حل مشكلة ما :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٣٠٣- القدرة على اكتساب المعرفة من خلال الخبرات اليومية في التعامل مع الآخرين وفي معالجة المشكلات المختلفة :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها

- مهارة التعلم

٣٠٤- القدرة على تحديث المعلومات والخبرات من خلال التعرف على أحدث المستجدات والتقنيات التي تساعد في النهوض بالإنتاج والتسويق وفي تحسين الحياة الريفية :

- مهارة إدارة الوقت
- مهارة تنمية القوة الشخصية
- مهارة تحليل المشكلات و حلها
- مهارة التعلم

٣٠٥- مهارات تشمل القدرة على الفهم الواضح والتطبيق السليم لأساليب المبادأة والمبادرة لمتطلبات وإجراءات وعمليات التحديث والتغيير :

- مهارات إدارة الذات
- مهارات إدارة التحديث والابتكار
- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية

٣٠٦- مهارات تشمل القدرة على إدارة التحول من الأوضاع الحالية إلى أوضاع أفضل :

- مهارات إدارة الذات
- مهارات إدارة التحديث والابتكار
- السمات والمهارات الاتصالية
- السمات والمهارات والخبرات الفنية في الزراعة والحياة الريفية

٣٠٧- تستند مهارات إدارة التحديث و الابتكار على توفر المهارات :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل
- كل ما سبق

٣٠٨- القدرة على ابتكار أو تقديم حلول جديدة للمشاكل المزمنة أو المشاكل الطارئة التي يعاني منها الأفراد والجماعات في المجتمع الريفي:

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣٠٩- القدرة على التوافق مع المواقف والأوضاع الجديدة المرتبطة بالتغيير:

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣١٠- القدرة على التحليل وإعادة النظر والمراجعة للأدوار والمهام الحالية

استجابة للظروف والمواقف التي تتغير باستمرار :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣١١- مهارة التقييم المنطقي والعقلاني للبدائل المختلفة المتاحة لحل المشاكل وتحقيق الأهداف، والإقدام على تنفيذ البديل الأفضل مع توقع الآثار السلبية المحتملة والقدرة على التحكم في هذه الآثار السلبية :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣١٢- مهارة تجميع المعلومات المرتبطة ببعضها من المصادر المختلفة والتأكد من مصداقية هذه المعلومات ثم وضعها في إطار عام من خلال فهم العلاقات والتكامل بينها :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣١٣- تطبيق المعلومات المجمعة على المواقف الحالية أو المتوقعة بهدف حل

المشاكل وتحقيق الأهداف :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣١٤- القدرة على تطوير رؤى مستقبلية وتوقع الأوضاع والمشاكل المحتملة وتطوير وجهات النظر المقترحة لمواجهة هذه المشاكل :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

٣١٥- المساعدة في توفير المصادر وتسهيل إجراءات حل المشاكل وتحقيق الأهداف في المستقبل :

- مهارة الابتكار
- مهارة قبول المخاطرة المحسوبة
- مهارة بناء المفاهيم
- مهارة استشراف المستقبل

محاضرة ١١

٣١٦- تقوم هذه النظريات على افتراض أن القادة لا يولدون قادة بل يمكن صناعتهم أو إعدادهم :

- نظرية السمات
- نظرية الرجل العظيم
- النظريات السلوكية
- كل ما سبق

٣١٧- نظرية ترى أن القيادة الناجحة تستند إلى السلوك الذي يمكن تحديده وتعلمه :

- نظرية السمات
- نظرية الرجل العظيم
- النظريات السلوكية
- كل ما سبق

٣١٨- تسعى النظريات السلوكية عند بحثها عن القادة إلى :

- البحث عن السمات التي يولد بها الفرد
- البحث عن القدرات التي يولد بها الفرد
- البحث عما يقوم به القادة فعلا
- كل ما سبق

٣١٩- من أمثلة النظريات السلوكية :

- نظرية الدور

- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- القيادة بالمشاركة
- القيادة الموقفية
- كل ما سبق

٣٢٠- نظرية من مبادئها أن يطور الناس أدواراً لأنفسهم وللآخرين بناءً على التعلم الاجتماعي والقراءة :

- نظرية الدور
- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- القيادة بالمشاركة

٣٢١- نظرية من مبادئها أن يكون الناس توقعات حول الأدوار التي سوف يقومون بها وسوف يقوم الآخرون بها :

- نظرية الدور
- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- القيادة بالمشاركة

٣٢٢- نظرية من مبادئها أن يقوم الناس بتشجيع الآخرين بطريقة دقيقة وبارعة لكي يتصرفوا في إطار توقعات الأدوار التي كونوها لهم :

- نظرية الدور
- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- القيادة بالمشاركة

٣٢٣- نظرية من مبادئها سوف يتصرف الناس في إطار الأدوار التي تبنيها :

- نظرية الدور
- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- القيادة بالمشاركة

٣٢٤- عندما تكون التوقعات منخفضة أو مختلطة في نظرية الدور يؤدي ذلك إلى :

- قلة التنسيق
- ظهور السمات
- المشاركة

- صراع الدور

٣٢٥- يلخص بأن هناك مجموعتين متضادتين من الافتراضات التي وضعها المدبرون في الصناعة :

- سالي فيلد

- ماك جريجور

- بلاك

- موتون

٣٢٦- يرون بأن كراهية العمل تعتبر صفة أصيلة لدى الإنسان أو الشخص العادي ولذلك فإنه يتجنب القيام بهذا العمل كلما أمكنه ذلك :

- المدبرون من النمط (ص)

- المدبرون من النمط (س)

- ١ و ٢

- لا شيء مما سبق

٣٢٧- يرون أنه يجب قهر أغلبية الناس، والتحكم فيهم، وتوجيههم، أو تهديدهم بالعقاب لإجبارهم على بذل الجهد الكافي لإنجاز الأهداف التنظيمية :

- المدبرون من النمط (ص)

- المدبرون من النمط (س)

- ١ و ٢

- لا شيء مما سبق

٣٢٨- يفضل التوجيه ويرغب في تفادي تحمّل المسؤولية و طموحه قليل نسبياً ويرغب في تحقيق الأمن قبل كل شيء :

- المدبرون من النمط (ص)

- المدبرون من النمط (س)

- الأشخاص العاديون

- لا شيء مما سبق

٣٢٩- يعتقدون بأن القيام بالمجهود العضلي أو العقلي في العمل هو عملية طبيعية كاللعب أو الراحة :

- المدبرون من النمط (ص)

- المدبرون من النمط (س)

- الأشخاص العاديون

- لا شيء مما سبق

٣٣٠- يرون أنّ الإنسان أو الشخص العادي، تحت الظروف الصحيحة، يتعلم ليس فقط أن يتقبل المسؤولية بل أن يبحث عنها :

- المديرون من النمط (ص)
- المديرون من النمط (س)
- الأشخاص العاديون
- لا شيء مما سبق

٣٣١- يرون بأن الناس سوف يمارسون التوجيه الذاتي والضبط الذاتي لإنجاز الأهداف التي يلتزمون بها :

- المديرون من النمط (ص)
- المديرون من النمط (س)
- الأشخاص العاديون
- لا شيء مما سبق

٣٣٢- يرون بأن القدرة على ممارسة مستوى عال نسبياً من التخيل، والبراعة، والإبداع والابتكار في حل المشاكل التنظيمية هي قدرة تنتشر انتشاراً واسعاً بين الناس ولا تنحصر في قطاع ضيق منهم :

- المديرون من النمط (ص)
- المديرون من النمط (س)
- الأشخاص العاديون
- لا شيء مما سبق

٣٣٣- يرون أن الإمكانيات العقلية (الذكائية) للإنسان أو الشخص العادي تستخدم جزئياً تحت ظروف الحياة الصناعية الحديثة فقط :

- المديرون من النمط (ص)
- المديرون من النمط (س)
- الأشخاص العاديون
- لا شيء مما سبق

٣٣٤- بناءً على نظرية ماك جريجور فإن المدير الذي يتبع النمط "س" سوف يفضل أن يستخدم أسلوباً :

- قيادياً تشاركياً
- قيادياً أوتوقراطياً
- قيادياً نمطياً
- قيادياً متساهلاً

٣٣٥- بناءً على نظرية ماك جريجور فإن المدير الذي يتبع النمط "ص" سوف يفضل أن يستخدم أسلوباً :

- قيادياً تشاركياً
- قيادياً أوتوقراطياً
- قيادياً نمطياً
- قيادياً متساهلاً

٣٣٦- تركز هذه النظرية على توجه المديرين نحو المهمة (الإنتاج والعاملين (الأفراد) :

- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- نظرية الدور
- القيادة بالمشاركة

٣٣٧- نظرية تركز على اهتمامات المديرين بتوليفات مختلفة من ناحية المهمة (الإنتاج) و العاملين (الأفراد) :

- نظرية ماك جريجور عن المديرين "س"، و المديرين "ص"
- الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون"
- نظرية الدور
- القيادة بالمشاركة

٣٣٨- تعتمد نظرية الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون" على ... أساليب :

- ست
- خمس
- أربع
- ثلاث

٣٣٩- تعتمد نظرية الشبكة الإدارية لـ "بلاك" و "موتون" على خمسة أساليب منها :

- أسلوب الإدارة السلبيّة
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)
- أسلوب إدارة الفريق
- كل ما سبق

٣٤٠- أسلوب لا يتم بذل إلا أقل الجهد لإنجاز العمل أو المهمة فيه :

- أسلوب الإدارة السلبيية
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤١- من أساليب نظرية الشبكة الإدارية يعتبر مدخلا كسولا بصفة أساسية ويتجنب القيام بالعمل بقدر الإمكان :

- أسلوب الإدارة السلبيية
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤٢- من أساليب نظرية الشبكة الإدارية ينصب الاهتمام الأكبر فيه على تنفيذ المهمة واهتمام قليل بالناس :

- أسلوب الإدارة السلبيية
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤٣- من أساليب نظرية الشبكة الإدارية يركز على تحقيق الكفاءة بما قد يتضمنه ذلك من استبعاد الأفراد كلما كان ذلك ضرورياً أو ممكناً :

- أسلوب الإدارة السلبيية
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤٤- من أساليب نظرية الشبكة الإدارية ينصب الاهتمام فيه على الناس حيث يسود جو من الزمالة والأسلوب الودي :

- أسلوب الإدارة السلبيية
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤٥- من أساليب نظرية الشبكة الإدارية يتميز بدرجة قليلة من التوازن بين الاهتمام بكل من الناس وإنجاز المهمة :

- أسلوب الإدارة السلبيية
- أسلوب الإدارة العملية المذعنة للسلطة

- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤٦- من أساليب نظرية الشبكة الإدارية يتم الاستفادة فيه من مختلف الأنماط الإدارية حيث يلتزم الناس بإنجاز المهمة، كما يلتزم القائد نحو الناس بنفس قدر التزامه نحو المهمة :

- أسلوب الإدارة السلبية
- أسلوب إدارة الفريق
- أسلوب الإدارة الاجتماعية (إدارة النادي)
- أسلوب إدارة منتصف الطريق أو الإدارة الوسطية (الإدارة المتأرجحة)

٣٤٧- يفترض أن أسلوب "إدارة الفريق" هي نمط السلوك القيادي الأكثر فعالية :

- سالي فيلد
- ماك جريجور
- بلاك
- موتون

٣٤٨- تستند نظرية القيادة بالمشاركة إلى خمسة افتراضات أساسية منها :

- يساهم الاندماج في اتخاذ القرار في تحسين فهم القضايا من جانب الأفراد الذين يتوجب عليهم تنفيذ القرارات
- يكون الأفراد أكثر التزاماً وتعهداً بتنفيذ التصرفات والإجراءات أو الأفعال المرتبطة بالقرارات التي ساهموا في اتخاذها
- يكون الناس أقل تنافساً وأكثر تعاوناً عندما يعملون معاً لتنفيذ أهداف مشتركة
- عندما يتخذ الأفراد القرار معاً، يزداد الالتزام الاجتماعي لكل واحد منهم تجاه الآخرين وبالتالي يزداد التزامهم نحو القرار
- القرار الذي يتخذه أفراد متعددون يكون أفضل من القرار الذي يتخذه شخص واحد بمفرده
- كل ما سبق

٣٤٩- يسعى القائد الذي يستخدم أسلوب إلى إدماج وإشراك أفراد آخرين في

عملية اتخاذ القرارات وذلك بدلا من أن يتخذ بمفرده قراراً أوتوقراطياً (فردياً) :

- نظرية الدور
- القيادة بالمشاركة
- القيادة الموقفية
- نظرية السمات

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

- نظرية الدور
- القيادة بالمشاركة
- القيادة الموقفية
- نظرية السمات

٣٥١- في أسلوب القيادة الموقفية عندما تكون هناك حاجة لاتخاذ قرار فإن القائد الفعال :

- يتبع أسلوب واحد
- لا يتبع أسلوباً واحداً
- لا يهتم بالإنتاج
- لا يهتم بالعاملون

٣٥٢- يمكن تحديد ستة متغيرات تؤثر في القيادة الموقفية منها :

- جهود الأتباع
- قدرات الأتباع
- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك
- الموارد و الدعم
- التنسيق الخارجي
- كل ما سبق

٣٥٣- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية تتأثر بالدفع والمجهود الفعلي الذي يقوم به الأتباع :

- جهود الأتباع
- قدرات الأتباع
- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك

٣٥٤- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية حيث يعرف فيها الأتباع ما يفعلونه كما يعرفون كيف يفعلونه :

- جهود الأتباع
- قدرات الأتباع
- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك

٣٥٥- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية تعني ببيان العمل واستخدام المصادر والاستفادة منها :

- جهود الأتباع
- قدرات الأتباع
- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك

٣٥٦- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية يعني تعاون الجماعة وتماسكها أثناء العمل الجماعي :

- جهود الأتباع
- قدرات الأتباع
- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك

٣٥٧- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية تعني توفر الأدوات، والموارد، والبشر:

- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك
- الموارد و الدعم
- التنسيق الخارجي

٣٥٨- من المتغيرات التي تؤثر في القيادة الموقفية تركز على الحاجة إلى التعاون مع الجماعات الأخرى :

- تنظيم العمل
- التعاون و التماسك
- الموارد و الدعم
- التنسيق الخارجي

محاضرة ١٢

٣٥٩- يمثل إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي أحد الضرورات الملحة في الوقت الحالي وفي المستقبل نظرا للمبررات :

- القيادات المحلية تعتبر محورا للاتصالات ومصدراً للرأي والنصائح لأغلبية الريفيين في الموضوعات المختلفة التي تتطلب قرارات محددة
- قدرة القيادات المحلية على التأثير في الريفيين في مراحل التبني للمبتكرات الحديثة
- القيادات المحلية تمثل جماعات مرجعية للأفراد الريفيين

- أهمية دور القيادات المحلية في نشر وتبني المبتكرات الحديثة في الزراعة والحياة الريفية
- إضافة الشرعية إلى البرامج والمشروعات في جهود الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية
- القادة المحليون المؤثرون يتمتعون بمصداقية كبيرة تؤهلهم لأن يكونوا مصدرًا موثوقًا فيه للمعلومات والخبرات التي يحتاجها المزارعون والريفيون
- القادة المحليون يمثلون عاملاً مساعداً في تيسير الاتصالات بالريفيين ومساعدتهم على القيام بالأنشطة المختلفة التي تؤدي إلى اتخاذ قرارات حكيمة تتعلق بكيفية إدارة الموارد الطبيعية المتاحة لهم
- استحالة قيام وكلاء التغيير بالاتصال المباشر بكل الأفراد والجماعات الريفية
- إمكانية الاعتماد على القائد المحلي كمساعد وشبيه لوكيل التغيير المحترف
- كل ما سبق

٣٦٠- من أمثلة وكلاء التغيير في المجتمع المحلي الريفي :

- العمال
- المرشد الزراعي
- أخصائي التنمية الريفية
- القائد المحلي

٣٦١- من أفضل الوسائل لربط وكلاء التغيير بالأفراد والجماعات الريفية :

- القيادة المحلية
- الجماعة العامة
- المرشد الزراعي
- لا شيء مما سبق

٣٦٢- أن العمليات الاتصالية المختلفة في المجتمع المحلي تتم على شكل :

- راسي
- عمودي
- حلقات
- ١ و ٢

٣٦٣- القيادات المحلية لها القدرة على التأثير في الريفيين في مراحل التبني للمبتكرات الحديثة وخاصة في مرحلتين :

- الانتشار
- التصور
- الاهتمام والتقييم
- التجربة

٣٦٤- لهم الأهمية في نشر وتبني المبتكرات الحديثة في الزراعة والحياة الريفية باعتبارهم الفئة الأولى (بعد المبتكرين) التي تتبنى المبتكر:

- القيادة المحلية
- الجماعة العامة
- المرشد الزراعي
- لا شيء مما سبق

٣٦٥- يرى بعض الباحثين أن فلسفة القيادة التي استندت إليها برامج تنمية القيادة في الماضي لم تعد كافية للتعامل مع المشاكل المعقدة التي تعاني منها المجتمعات المحلية والمنظمات في الوقت الحالي :

- بلومار
- ساندمان و فاندبرج
- ماك جريجور
- مومن

٣٦٦- تفترض فلسفتهم أن القيادة تعتمد على أفراد تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحلّ المشاكل وتحقيق الأهداف :

- برامج تنمية القيادة في الماضي
- برامج تنمية القيادة في الحاضر
- النظرة الجديدة لتنمية القيادة
- ١ و ٢

٣٦٧- تفترض أن القيادة تعتمد على أفراد تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحلّ المشاكل وتحقيق الأهداف:

- الفلسفة القديمة للقيادة
- الفلسفة الحديثة للقيادة
- الفلسفة الحديثة للتنمية
- ١ و ٢

٣٦٨- النظرة "البطولية" للقيادة تستند غالباً إلى رؤية :

- تتسم بالمرونة في العمل
- تتسم بالعجز فيما يتعلق بالناس
- تتسم بالتركيز
- تتسم بقلّة التحديد

٣٦٩- تحول القيادة من القاعدة إلى القمة تدعمها المشاركة في القوة وبناء المجتمع

المحلي :

- الفلسفة القديمة للقيادة
- الفلسفة الجديدة للقيادة
- نظرة القيادة ما بعد البطولة
- ٢ و ٣

٣٧٠- يرى أن تنمية القيادة للقرن الواحد والعشرين هي عملية كلية فهي تتركز في

الجماعات أو المنظمات، أكثر من تركزها في الأفراد :

- بلومار
- ساندلمان و فاندبرج
- ماك جريجور
- موتمن

٣٧١- وفقا للفلسفة الجديدة أصبحت القيادة :

- تركز على الفرد
- قيادة جمعية
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٣٧٢- تستند الفلسفة الجديدة لتنمية القيادة إلى سبع قيم أساسية للفعل منها :

- تطوير رؤية جماعية
- القيادة معًا
- التعلم معًا
- بناء المجتمع المحلي
- تنمية الطاقة
- الفعل أو التصرف معًا
- الاتصال
- كل ما سبق

٣٧٣- من خلال الفلسفة الجديدة لتنمية القيادة يتم تحسين الاتصال من خلال :

- التدريب على إجراء الحوار
- الاستماع من أجل الفهم
- الحرص على تكوين اتجاهات تتسم بسعة الأفق والعقل المفتوح
- تكوين أو اكتشاف الأساس أو الأرضية المشتركة بين الأفراد والجماعات المتعددة والمتنوعة والمختلفة
- كل ما سبق

٣٧٤- قدرة الجماعة على التنمية، أو الحصول على الموارد الضرورية لتحقيق أهداف التنمية :

- المعرفة
- الطاقة الجمعية
- التخطيط
- الاتجاهات

٣٧٥- تنمية القيادة الفعالة تعتمد على التي توفر المادة الضرورية لتطوير الرؤية وتوجيه الفعل :

- التنمية
- المعرفة
- التخطيط
- كل ما سبق

٣٧٦- وفقا للنظرة الجديدة لتنمية القيادة في المجتمع المحلي يمكن تعريفها :

- تملك مهارات الاتصال الداخلي و الخارجي
- تعتمد على أفراد تتوفر لديهم القدرة على الإلهام والتأثير في الآخرين لحلّ المشاكل وتحقيق الأهداف
- تلك التي تتضمن التأثير، والقوة، وتوفير مدخلات لعملية اتخاذ القرارات العامة في واحد أو أكثر من مجالات الأنشطة
- لا شيء مما سبق

٣٧٧- يتم الاستعانة بالقيادة والمؤثرين في المجتمع المحلي كأحد استراتيجيات تغيير هذه المجتمعات في :

- الفلسفة القديمة للقيادة
- الفلسفة الجديدة للقيادة
- نظرة القيادة ما بعد البطولة
- ٢ و ٣

٣٧٨- من استراتيجيات الاستعانة بالقيادة والمؤثرين في المجتمع المحلي :

- التعرف على من هم القادة والأشخاص ذوو التأثير في المجتمع المحلي
- فهم الكيفية التي يؤثرون بها على عملية اتخاذ القرارات
- بناء علاقة حميمية مبنية على الصداقة والمودة معهم
- كل ما سبق

٣٧٩- ما يساعد المرشد الزراعي في زيادة فاعلية محاولات إحداث التغيير

الاجتماعي أن يلجأ إلى :

- فهم كيفية التعرف على الأشخاص المؤثرين في المجتمع المحلي (القادة)
- التعرف على الأشخاص الذين يجب استشارتهم أو إدماجهم في عملية تخطيط وتنفيذ البرامج الجديدة للتغيير
- فهم ديناميات عملية اتخاذ القرارات في المكان أو الموقع الذي يتوقع أن ينفذ به البرنامج الجديد
- كل ما سبق

محاضرة ١٣

٣٨٠- في هذه المرحلة يتم إجراء دراسة وتحليل عميق للموقف في المجتمع المحلي من خلال جمع البيانات والمؤشرات والحقائق المتعلقة بالجوانب المختلفة للمهمة القيادية :

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

٣٨١- يلزم في مرحلة تعريف و تحديد المشكلة أو الحاجة أو المهمة :

- التأكد من صدق وصحة البيانات والأرقام والمؤشرات التي نقوم بجمعها
- استخدام جميع المصادر المتاحة للبيانات
- يفضل الاعتماد على المصادر والوثائق الحديثة
- كل ما سبق

٣٨٢- إنَّ البيانات والمؤشرات التي نجم عنها عن الموقف في هذه المرحلة تكون على درجة عالية من الأهمية حيث توفر صورة كاملة للموقف في المجتمع المحلي :

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

٣٨٣- تشمل مرحلة تعريف و تحديد المشكلة الموضوعات التي يفضل تغطيتها

بالدراسة والتحليل مثل :

- الحاجات التعليمية
- العوامل السكانية
- البناء المؤسسي

- نظام القيم
- بناء الطبقات الاجتماعية
- البنيان الاقتصادي
- كل ما سبق

٣٨٤- يتم خلال هذه المرحلة تحديد الأوضاع أو الحالات التي نرغب في تحقيقها أو الوصول إليها :

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

٣٨٥- عند تحديد الأهداف لا بدّ من مراعاة اختيار وصياغة الأهداف بحيث تكون:

- أهداف غريبة
- أهداف ذكية
- أهداف بعيدة المدى
- أهداف طبقية

٣٨٦- المقصود بكون الأهداف ذكية :

- الهدف بسيط مصاغ بلغة سهلة
- قابل للقياس
- قابل للإنجاز والتحقيق
- هدف واقعي موضوعي وليس خياليا
- الهدف يكون محدداً بفترة زمنية معينة
- كل ما سبق

٣٨٧- يتم اختيار القائد المناسب للمهمة أو الهدف من بين القادة المحليين الذين يتم

تحديدهم باستخدام المداخل المختلفة لتحديد القادة من خلال مرحلة :

- تحديد واختيار الأهداف أو البدائل الممكنة والمناسبة لحل المشكلة وإنجاز المهمة
- اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة
- الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة
- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف

٣٨٨- يمكن تعريف الأشخاص المؤثرين في المجتمع المحلي والمعروفين بأنهم :

- القادة الملهمون
- شاغلو مراكز القوة
- من يضيفون الشرعية

- كل ما سبق

٣٨٩- لكي يؤدي قادة المجتمع المحلي وظائفهم بطريقة جيدة فإنهم يحتاجون إلى

المهارات والمعارف المرتبطة بالمجتمع المحلي مثل :

- فهم الواقع الحالي في المجتمع المحلي وتوقع البيانات التي تدعم هذا الفهم
- معرفة بالتاريخ السياسي والاقتصادي للمجتمع المحلي
- فهم كيفية التخطيط الإستراتيجي
- مهارات بناء التحالفات مع الجماعات الأخرى
- القدرة على تحديد، وتنمية، وتمكين القادة الآخرين
- معرفة بالاستخدام الفعال لوسائل الإعلام الجماهيري
- الالتزام والتعهد بالترحيب والاحتفال بالانتصارات والإنجازات (الكبيرة والصغيرة)
- كل ما سبق

٣٩٠- من أمثلة برامج تنمية القيادة التي تعمل كوكيل تغيير في مجال تنمية

المجتمع :

- برنامج حافز
- برنامج BOLD
- برنامج غراس
- لا شيء مما سبق

٣٩١- تم تصميم برنامج BOLD بواسطة :

- برنامج الأمم المتحدة في نيويورك
- برنامج الإرشاد التعاوني بالجامعة الجنوبية، باتون روج، ولاية لويزيانا الأمريكية
- برنامج الإرشاد المجتمعي بجامعة هارفارد شرق لند
- كل ما سبق

٣٩٢- يتركز برنامج BOLD حول:

- جذب وتعليم قادة المجتمع المحلي الذين لا يشاركون في برامج التدريب التقليدية
- زيادة الوعي لدى كل فرد منهم بأهمية ديناميكية الجماعة
- زيادة مشاركتهم في التحسينات وحل المشاكل المرتبطة بالمجتمع المحلي
- توفير الفرص التعليمية للأفراد المقيمين في المجتمعات المحلية الذين يرغبون في إحداث التغيير في مجتمعاتهم
- توسيع الجهود المشتركة والتعاونية بين الجماعات غير التقليدية
- كل ما سبق

٣٩٣- يتم تحديد الأهداف التفصيلية للمهمة القيادية وبيان الطرق والوسائل التي

تكفل إنجاز هذه الأهداف في مرحلة :

- اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة
- الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة
- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف
- تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣٩٤- يتم تحديد الأماكن والمواعيد، و الأشخاص أو الجماعات القائمة على تنفيذ

الجهود والأنشطة المختلفة المرتبطة بتحقيق أهداف المهمة القيادية في مرحلة :

- اختيار القائد / القادة المناسبين للهدف والمهمة
- الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة
- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف
- تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

٣٩٥- لا بد أن تتضمن خطة العمل لعملية تنمية المجتمع إجابة واضحة ومحددة لكل

الأسئلة المتعلقة بالجوانب المختلفة للمهمة القيادية المحددة مثل :

- مَنْ؟ سوف يقوم بماذا؟
- وأين يتم هذا النشاط ؟
- ما كيفية إجراء النشاط ؟
- كل ما سبق

٣٩٦- يتم تنفيذ أو القيام بالأنشطة والجهود التي تضمنتها خطط العمل المتفق عليها

تحت إشراف غير مباشر من أخصائي تنمية المجتمع في مرحلة :

- الدفع وبناء القدرات والتدريب للقادة على أداء المهمة
- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف
- تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)
- قياس وتقدير الآثار والنتائج

٣٩٧- يتم تنفيذ أو القيام بالأنشطة والجهود التي تضمنتها خطط العمل المتفق عليها

لتنمية المجتمع المحلي تحت إشراف غير مباشر من :

- القائد الغير مباشر
- أخصائي تنمية المجتمع
- المشرف الاجتماعي
- المنتج الزراعي

٣٩٨- يتم تنفيذ أو القيام بالأنشطة والجهود التي تضمنتها خطط العمل المتفق

عليها لتنمية المجتمع المحلي تحت إشراف غير مباشر من أخصائي تنمية المجتمع

من أجل التأكد من :

- التزام القائد ومن يعاونه بتنفيذ جميع الأنشطة التي وردت بخطة العمل في المواعيد المحددة
- توفر قدر مناسب من المرونة بخطة العمل من خلال إجراء التعديل أو التغيير المناسب في أحد تفاصيل النشاط الوارد بالخطة عند حدوث أي تغييرات طارئة وغير متوقعة
- ١ و ٢
- لا شيء مما سبق

٣٩٩- يتم قياس النتائج التي تترتب على تنفيذ خطة العمل لتنمية المجتمع المحلي باستخدام المؤشرات المناسبة لقياس مدى أو درجة نجاح أو فشل القائد في تنفيذ المهمة التي كلف بها :

- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف
- تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)
- قياس وتقدير الآثار والنتائج
- التقويم وإعادة النظر

٤٠٠- هناك العديد من المؤشرات التي يمكن استخدامها لقياس مدى نجاح أو فشل القائد في تنفيذ المهمة التي كلف بها مثل :

- اختفاء أعراض المشكلة التي يعاني منها المجتمع المحلي
- الانخفاض الواضح في عدد الأفراد الذين يعانون من المشكلة بالمجتمع المحلي
- تحسن الأوضاع والظروف ذات الصلة بالمشكلة
- زيادة درجة مشاركة الأهالي في المجتمع المحلي في الأنشطة المختلفة والجهود التي تم القيام بها في سبيل حل المشكلة
- زيادة درجة تعبئة وحشد المصادر المختلفة للمجتمع المحلي لحل مشاكله
- كل ما سبق

٤٠١- يتم مراجعة جميع الخطوات للتوصل إلى تقدير نهائي عن درجة نجاح إدماج القادة في برامج وأنشطة ومشروعات التنمية في المجتمع المحلي في مرحلة :

- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف
- تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)
- قياس وتقدير الآثار والنتائج
- التقويم وإعادة النظر

٤٠٢- مرحلة تفيدنا 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 :

- تطوير خطة للعمل لتنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف
- تنفيذ خطة العمل (تحت الإشراف)

- قياس وتقدير الآثار والنتائج
- التقويم وإعادة النظر

محاضرة ١٤

مراجعة عامة

