

محاضرات في طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع



اعداد

د. آمال عبدالوهاب محمود

مدرس بقسم علم الاجتماع

العام الجامعي

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قَالَ تَعَالَى: أَعُوذُ بِاللّٰهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ ﴿ يَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا
خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ أَتَقْوَىٰ ۗ إِنَّ اللّٰهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿ الحجرات: ١٣

- ١٨

بيانات الكتاب

الكلية: الآداب

الفرقة: الرابعة

التخصص: علم الاجتماع

العام الجامعي:

عدد الصفحات:

المحتوي

مقدمة

الفصل الاول: الخدمة الاجتماعية

الفصل الثاني: المجتمع وطريقة تنظيم المجتمع.

الفصل الثالث: تنمية المجتمع وتنظيمه

الفصل الرابع: التخطيط الاجتماعي

الفصل الخامس: القيادة وتنظيم المجتمع

الفصل السادس: العمل التطوعي وطريقة تنظيم المجتمع

المراجع:

مقدمة:

يرغب كل مجتمع في تنظيم نفسه واستغلال موارده المتاحة لأقصى حد ممكن ولكن هناك عوامل كثيرة تعيق عملية التنظيم. كما أن وجود أي تنظيم مجتمعي لا يعني بأي حالٍ من الأحوال فعالية هذا التنظيم فقد سعى الكثير من الناس لإنشاء تنظيمات محلية وعلى الرغم من عضويتها الكبيرة إلا أنها لا تتمتع بأي نوع من المشاركة الفاعلة في تنمية مجتمعاتها المحلية. وفي ضوء هذا فإن الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع تركز على جهود الأخصائيين الاجتماعيين والممارسين افي مجالات التنمية المختلفة، في ضوء نماذج للممارسة مستمدة من الاطار الثقافي والاجتماعي لطبيعة مجتمع التدخل المهني، فطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية تهتم بتمكين المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه وترتيب هذه الاحتياجات والأهداف حسب اهميتها ثم إذكاء الثقة والرغبة في العمل، ومن ثم القيام بالعمل لتلبية هذه الحاجات وتحقيق الأهداف.

تعتبر طريقة تنظيم المجتمع إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية، والتي تخدم قضايا المجتمع المحلي في المقام الأول لتصل من خلال ذلك إلى تنمية المجتمع ككل، وهي في ذلك تتعامل مع مؤسسات وقيادات المجتمع، وتتعامل مع فئات قوية لها إرادة وطموحات، كما أنها فئات ليست في موقف ضعف ولكنها تمتلك الموارد والإمكانات التي قد تسهل أو تعقد من العمل المهني للأخصائي الاجتماعي لذلك كان لابد من الإعداد المتميز لمن يتخصص في هذه الطريقة لكي يتمكن من العمل مع المجتمع المهني ويقوم

بإعداد الدورات التدريبية الخاصة بالقيادات الشعبية للقيام بالمسؤوليات المطلوبة لتنمية المجتمع بالإضافة إلى الإلمام بالتراث النظري والإطار المعرفي للعلوم المرتبطة بالخدمة الاجتماعية لكي يتمكن من تفسير العوامل المؤثرة على المجتمع وعلى عمل المنظم الاجتماعي، والانطلاق بفاعلية إلى خدمة قضايا المجتمع على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. وهذا هو ما يحاول المساعدة فيه.

الفصل الاول

الخدمة الاجتماعية

Social service

ظهرت مهنة الخدمة الاجتماعية كضرورة حتمية؛ لعلاج المشكلات الاجتماعية التي تواجه الأفراد، والجماعات، والمجتمعات بسبب التغيرات الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية، والتكنولوجية التي شهدتها ولا زالت تشهدها المجتمعات الإنسانية على مر العصور. وقد تتابعت طرق الخدمة الاجتماعية في الظهور بدءاً بخدمة الفرد، ثم خدمة الجماعة، أخيراً تنظيم المجتمع

الخدمة الاجتماعية هي منهج مؤسسي منظم يقوم من أجل وقاية الناس من المشكلات الاجتماعية ومساعدتهم علي حل ما يعترضهم من مشكلات؛ ومن أجل دعم إمكانات الناس لأداء مهامهم الاجتماعية.

فهي مهنة تمارس لتحقيق خدمات إنسانية وهي نوع من الممارسة العلمية والفنية *practice Technical, scientific* تمارس بالضرورة في إطار نظام اجتماعي متكامل معترف به وهو نظام الرعاية الاجتماعية *.Social Welfare.*

ولقد كان اهتمام علم الاجتماع منذ نشأته منصباً علي المجتمعات الكبيرة المحلية ، بل وبدراسة الأمم ككل، ودراسة المدن والاقاليم والمنظمات الكبيرة ، وايضاً دراسة المشكلات الاجتماعية، والتغير الاجتماعي الواسع النطاق، وقد اهتدي الانسان عبر مسيرته الطويلة إلي أساليب منظمة للتعامل مع المشكلة حيث يخضعها للدراسة والبحث والتشخيص، مجدداً سبب المشكلة أو أسبابها بدقة ، ومحددات أنواع العلاج لها علي ضوء ما توصل إليه من سبقة،

وما يمكن أن يتوصل إليه من معلومات ونظريات وعلوم ، فيتم العلاج للمشكلة بشكل سريع وبأقل تكلفة ممكنة وهذا هو ما نسميه اليوم بالأسلوب العلمي في علاج المشكلات، وكلما كان حجم المعلومات كبيراً وكلما كانت هذه المعلومات والعلوم علي درجة من الدقة والتحديد وقابلة للتعميم كلما كان استخدامها ميسورا لعلاج المشكلة.

أولاً: - نشأة الخدمة الاجتماعية Social service

ارتبط قيام الخدمة الاجتماعية بصورة منظمة في الولايات المتحدة الأمريكية بإنشاء الجمعية القومية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين، وتعتبر البداية الحقيقية للمهنة في سنة ١٨٩٨م عندما نظم أول برنامج للتدريب عدد من المتطوعين في جمعية تنظيم الإحسان بمدينة نيويورك، وقد تحول البرنامج بعد ذلك كي يصبح أول مدرسة للخدمة الاجتماعية بجامعة Columbia بولاية نيويورك، مع ذلك الحين بدأت مدارس الخدمة الاجتماعية في الظهور، وعملت علي تحديد برامجها وأهدافها الوظيفية ووقعت لنفسها شعار العمل تحت مسمى مهنة جديدة profession new .

وكرس روادها الأوائل جهودهم في الانشغال بالإصلاح الاجتماعي ومواجهة المشكلات الاجتماعية، ثم عملوا تدريجياً لتحرير أنفسهم من صفة النشاط الذي ارتبطوا به وهو العمل في المؤسسات الخيرية التطوعية وقبلوا المغامرة بالانفصال عن هذه التنظيمات معتمدين علي أنفسهم وعلي ما يدفعونه من اشتراكات مالية في مقابل العضوية - لتمويل الجمعية القومية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين.

ولم يكن هؤلاء في ذلك الوقت مجرد قيادات فعلية تعدت للعمل في برامج الرعاية الاجتماعية، بل كانوا بمثابة نخبة من المثقفين المدافعين عن الديمقراطية - المطالبين بالإصلاح الاجتماعي في بلدهم، وكرسوا وقتهم وجهدهم لتحسين وتطوير الخدمة الاجتماعية Social services التي يحتاجها المواطن لمواجهة العديد من الحاجات الاجتماعية المتزايدة ولمواجهة مشكلات التغيير الاجتماعي. مع ذلك الوقت، توجهت الجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين نحو الانشغال باهتمامات محددة تتمثل في تنظيم ممارسة الخدمة الاجتماعية، والاهتمام بالمشاكل الكبرى للرعاية الاجتماعية والعمل علي حماية أعضائها وتنمية وتدعيم اهتماماتهم المهنية.

وسرعان ما ظهرت الحاجة لاهتمامات علمية واجتماعية أخرى من بينها الاهتمام بالبحوث الاجتماعية والإدارة العلمية للمؤسسات الاجتماعية العاملة في مجالات الرعاية الاجتماعية وإصدار الكتاب السنوي للخدمة الاجتماعية ثم دائرة معارف العلوم الاجتماعية، والمطبوعات والدوريات العلمية، والمشاركة في الاهتمامات السياسية المتعلقة بالسياسة العامة والاجتماعية للدولة. وأصبح واضحاً أن هناك دوراً يمكن أن تلعبه تلك القيادات في مواجهة مشكلات الفقر في المجتمع الأمريكي، ومواجهة مشاكل وآثار الحرمان والتشرد التي صاحبت مراحل التحول الحضاري والصناعي في المجتمع.

وسعت الجمعية بعد ذلك لتحقيق مزيد من التقدم لأعضائها، فعملت علي تطوير المعارف والمعلومات من خلال دراسة المناهج والمقررات التي تقدمها مدارس الخدمة الاجتماعية ووقع شروط ممارستها - وعملت علي إتاحة فرص

العمل لأعضائها في مجالات وأنشطة الرعاية الاجتماعية وبرامجها، ثم ربطت نفسها بالاهتمامات العلمية الأكاديمية وخصوصاً في فروع المعارف السياسية والفلسفية وتبنت الدعوة من الأجل الوصول إلي تحسين معيشة غالبية سكان المجتمع نحو عالم أفضل، ثم بدأ التوسع في توظيف أعضاء الجمعية من الأخصائيين الاجتماعيين في مجالات وأنشطة العمل الاجتماعي المختلفة، سواء كانت حكومية أو تطوعي، فيدرالية أو محلية.

أما بالنسبة للخدمة الاجتماعية سنة ١٩٦٠م: تشير بعض الدراسات إلي أنه في سن ١٩٦٠ كان هناك ما لا يقل عن ١١٦٠٠٠ أخصائي اجتماعي يعملون في أجهزة الخدمات الاجتماعية المختلفة منهم ٧٣٥٥٠ (٦٥ %) يعملون في الأجهزة الحكومية الفيدرالية والحكومات المحلية للولايات المتحدة والهيئات المحلية الأخرى، كما كان هناك ٤٢٢٥٠ يعملون في أجهزة تطوعية سواء علي المستوى القومي أو المحليات.

إن تطور مهنة الخدمة الاجتماعية وانتشارها في أمريكا ارتبط أذا بالنمو المتزايد لأنشطة وجهود الرعاية الاجتماعية، وأهمها محاولة التعامل مع مظاهر البؤس والحرمان، ولذلك ارتبطت أصلاً بنظام جمعيات الإحسان واعتباراً من سنة ١٩١٠- بدأت بعض الجامعات الأمريكية في تنظيم برنامج تعليمي (مدته عامين دراسيين كاملين)، وسرعان ما ظهرت مدارس أخرى في مدن بوسطن - فيلادلفيا - شيكاغو - نيواورلينز وغيرها من كبرى المدن الأمريكية تشتغل بتعليم الخدمة الاجتماعية.

وانصرفت الاهتمامات الأولى إلى تعليم خدمة الفرد Case work والإدارة الاجتماعية والإشراف على ممارسة الخدمة الاجتماعية وحتى سنة ١٩١٥ ظل المشتغلون بالخدمة الاجتماعية يطالبون بالاعتراف بنشاطهم وممارساتهم كمهنة، وظلت الدعوة قائمة خلال السنوات التالية، منشغلة مجهود المدارس المختلفة حتى سنة ١٩٢٩، إلى أن بدأت المهنة في فرض وجودها من خلال مساهماتها في برامج الطيب الأحمر الذي كان يعمل منذ فترة الحرب العالمية الأولى وبدأ الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه المهنة في مجال الخدمة الاجتماعية الطبية والنفسية والعمل مع المحاربين القدامى وأسرهم.

من هذا العرض المختصر لنشأة وقيام الخدمة الاجتماعية نستطيع ان نقول إن البذور الأولى لمهنة الخدمة الاجتماعية قد ظهرت عن طريق الرعاية الاجتماعية ثم تطورت وأصبحت مهنة علمية وفنية في وجودها الأكاديمي وتطبيقاتها الميدانية في المجتمعات الغربية لما شهدته تلك المجتمعات من تغير وتطور ديناميكي انعكس على مجمل الأوضاع فيها . وتم استخدام الخدمة الاجتماعية في مجالات متعددة مباشرة وغير مباشرة لتساعد المهن الأخرى في أداء وظيفتها بكفاءة عالية. لقد استخدمت الخدمة الاجتماعية في مختلف المؤسسات والمنظمات الشعبية والمهنية وأسهمت تجارب الإنسان العديدة عبر السنين في تطور هذه المهنة ونضج طرائقها وتنوع أساليبها من خلال قيام الجماعات والمجتمعات الإنسانية بنشاطات الرعاية الاجتماعية وعبر مراحل تاريخية متعددة حيث اتخذ هذا التطور إشكالات وصوراً تنوعت باختلاف التطور الذي ظهرت فيه والمجتمعات التي مارسته. كما اعتمدت

الخدمة الاجتماعية على العلوم الاجتماعية الأخرى وما حققته من تقدم في تثبيت دعائمها العلمية والمهنية. وفي بداية نشأة الخدمة الاجتماعية كان هدفها تحسين المستوى المعاشي للمواطنين اقتصادياً وسياسياً دون تحقيق مكاسب أو أهداف شخصية للقائمين بها أو أشباع رغباتهم وميولهم بل تركزت على العمل لخدمة الصالح العام . " حيث ركزت الخدمة الاجتماعية في البلدان النامية على الأهداف التنموية بالدرجة الأولى بينما أعطت الدرجة الثانية للأهداف الوقائية ، وكانت الأهداف العلاجية في الدرجة الثالثة معتمدة في ذلك على الأسس العلمية في التخطيط والتنفيذ .

ثانياً: - مفهوم الخدمة الاجتماعية Social service

يمكن القول بان التعريف المانع الجامع يرجع الي الاختلاف الايديولوجي لمنظور وصفة هذه العلوم. فعملية وضع تعريف شامل ودقيق ومحدد من الصعوبة بمكان، بل انه أمر بالغ الصعوبة وذلك للأسباب الآتية:-

- صعوبة وضع تعريف بصفة عامة ، اذ أن اي تعريف لظاهرة أو حادثة أو عملية لا يمكن تحديدها بدقة.
- اختلاف وجهات النظر في التعاريف، اذ أن أي تعريف يعبر عن وجهة نظر قائلة سواء كان فرداً أو جماعة أو هيئة معينة.
- صغر حجم التعريف قد لا يسمح بأن يشتمل التعريف علي كل ما يجب أن يتضمنه.

١. تعريف الدكتور احمد كمال:

تعد طريقة علمية لخدمة الانسان ونظام اجتماعي يقوم بحل مشكلاته وتنمية قدراته ومعاونة النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمع للقيام بدورها وايجاد نظم اجتماعية يحتاجها المجتمع لتحقيق رفاهية أفراده

٢. تعريف آلين جونسون:

" مهنة تؤدي للناس كأفراد وجماعات لمساعدتهم علي خلق علاقات مرضية ليصلوا إلي مستويات للحياة تتماشى مع قدراتهم ورغباتهم في حدود أهداف المجتمع".

٣. تعريف كينث براي:

" تلك الجهود المنظمة التي تخصص وتستخدم لمساعدة الأفراد والجماعات ليحصلوا علي إشباع كامل لحاجاتهم عن طريق مؤسسات اجتماعية، وتسير هذه العمليات في حدود مجتمع مستقر".

٤. تعريف وليم هيدسون:

" هي نوع من الخدمة التي تعمل من جانب علي مساعدة الفرد أو جماعة الأسرة التي تعاني مشكلات لتتمكن من الوصول إلي مرحلة سوية ملائمة، وتعمل من جانب آخر علي أن تزيل العوائق والصعوبات التي تعرقل الأفراد علي ان يستثمروا اقصي قدراتهم

ويمكننا تعريف الخدمة الاجتماعية: " هي علم وفن تسعى إلي مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات، وتحسين أوضاعهم المعيشية والاجتماعية،

لمنحهم القدرة علي أداء أدوارهم ووظائفهم الاجتماعية بشكل طبيعي وتحقق لهم التكيف والاندماج مع مجتمعاتهم"

▪ الاسس التي تعين علي فهم مهنة الخدمة الاجتماعية:-

- الخدمة الاجتماعية مهنة تستند علي قاعدة علمية
- تمارس الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الاجتماعية الحكومية والأهلية والمؤسسات الأولية والثانوية
- للخدمة الاجتماعية دور وقائي وعلاجي وإمكانية التنبؤ بالمشكلة الاجتماعية قبل وقوعها، وكيفية مواجهتها.
- تسعى الخدمة الاجتماعية للاستفادة من كل الطاقات الموجودة في المجتمع والقادرة عي العطاء.
- يمارس الخدمة الاجتماعية أخصائيون اجتماعيون معدون لذلك إعداداً علمياً ومهنياً.
- تنتوع مجالات الخدمة الاجتماعية، مثل: (الأسرة ، والمدرسة ، والمصنع، والطفولة، والشيخوخة، والإدمان، والمرض النفسي والعقلي، والإعاقة والتأهيل المهني، والجريمة والانحراف، والتنمية الريفية....الخ)
- تعتمد الخدمة الاجتماعية علي التخطيط المنظم منذ بداية الدراسة حتي إنهاء العلاقة المهنية
- تسعى الخدمة الاجتماعية إلي التعاون مع كافة النظم والمؤسسات الاجتماعية الموجودة في المجتمع.

ثالثاً: - أهداف مهنة الخدمة الاجتماعية

ما دامت الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية قد حددت أهدافها السياسية على أساس التدخل الوقائي العلاجي الأنمائي لتحسين الأداء الاجتماعي للإنسان والوصول به الى أفضل مستوى لتكيف وتحسين ظروف الحياة، " فإنه يصبح لهذه المهنة دورٌ بالغ الأهمية في الإسهام في أعداد أبناء المجتمع والتخطيط لبرامج رعاية الشباب ، بما يتناسب مع ظروف المجتمع وأهدافه وإمكاناته " . أن التطور الذي حصل للخدمة الاجتماعية كان نتيجة تطور العلوم الاجتماعية حيث أصبحت علماً وفناً لها فلسفتها ومبادئها وطرقها الخاصة بها، " وتعد الخدمة الاجتماعية مهنة علمية قابلة للتغير والتطوير والتوطين حسب المراحل الانتقالية التي تمر بها المجتمعات . فالخدمة الاجتماعية بمساراتها وتوجهاتها عمليات تعتمد على تقدم معلومات ومعارف علمية عن تقدم لهم الخدمة ثم مهارات متخصصة للعاملين مع هؤلاء "

وتهدف الخدمة الاجتماعية الي رفاهية الانسان وخلق المواطن الصالح القادر علي العطاء ودفع عجلة الانتاج، فنقوم بمساعدته علي مواجهة مشكلاته التي تعوق أداء دوره الاجتماعي بل تتعدي ذلك الي دورها الوقائي والتنموي ونستطيع في هذا الصدد عرض هذه الاهداف كالتالي:

(١) أهداف وقائية:

تركز الخدمة الاجتماعية بشكل كبير علي الجانب الوقائي، فهي تعمل علي توفير كل السبل الكفيلة لوقاية الأفراد من الوقوع في المشكلات، وتعينهم علي أداء أدوارهم الاجتماعية والتكيف مع بيئاتهم الاجتماعية، ولتحقيق ذلك فهي تعمل علي:

- المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد
- نشر الوعي بين الناس من خلال المحاضرات والندوات، ووسائل الإعلام والدورات التدريبية.
- اجراء الدراسات والمسوح الاجتماعية للتعرف علي المشكلات الاجتماعية وأسبابها ، وسبل علاجها.
- إحداث التغييرات المرغوب فيها علي صعيد الأفراد والجماعات والمجتمعات
- مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات علي استثمار الطاقات والإمكانيات المتوفرة لديهم لصالحهم
- احداث تغييرات في النظم الاجتماعية القائمة لإيجاد حل لمشكلات المجتمع.
- التعاون مع مؤسسات المجتمع الأخرى بهدف الوقاية من الوقوع كفريسة لمشكلات المجتمع.

(٢) اهداف علاجية:

- تركز الخدمة الاجتماعية علي إعادة تأهيل الفرد، الجماعة، والمجتمع لاستعادة قدراتهم للقياد بالأدوار المأمولة منهم. وفي سبيل ذلك تعمل علي:
- دراسة مشكلات الأفراد، والجماعات، والمجتمعات وتشخيصها، ووضع الخطط العلاجية المناسبة.
- تقديم المساعدات المادية والعينية إلي المحتاجين لمواجهة ظروفهم الطارئة.

- التركيز علي برامج التأهيل النفسي، والاجتماعي، والجسدي،
والمهني، بهدف استثمار طاقات الأفراد في تنمية المجتمع وتحسين
أحوالهم.

- انشاء مراكز علاجية ابوائية أو نهائية.

(٣) أهداف تنموية:

لا تقف الخدمة الاجتماعية عند حدي الوقاية والعلاج، بل تسعى
لتحقيق تنمية الفرد، والجماعة والمجتمع. وذلك من خلال إتباع الأساليب
الآتية:

- المساهمة في رسم السياسات الاجتماعية في المجتمع
- ايجاد صيغ تنموية تعترف بالتنمية الاجتماعية كركيزة أساسية ألي جانب
التنمية الاقتصادية
- تنمية الشعور بالمسؤولية المجتمعية بين الناس، وتشجيعهم علي العمل
بروح الفريق والعمل التطوعي.
- الاهتمام بالتنمية الريفية والحضرية، وتحقيق التوازن بين احتياجات السكان
وموارد المجتمع.
- رفع المستوي الوعي بين الناس بمشكلات المجتمع وضرورة السعي لحلها.

رابعاً: - مبادئ الخدمة الاجتماعية

تتصف مبادئ الخدمة الاجتماعية بالدينامية بمعنى انه يجب استخدام المبادئ كوحدة متكاملة عند الممارسة؛ حيث ان مجرد معرفة المبادئ لا يكفي لاكتساب المهارة في العمل المهني ، ولكن المهارة تكمن في طريقة استخدام هذه المبادئ في المواقف المناسبة لها . واهم هذه المبادئ ما يلي:-

١. مبدأ التقبل:

التقبل: هو اتجاه عاطفي يصدر عن الأخصائي الاجتماعي نحو العميل وتقبله علي ما هو عليه، وليس كما يجب أن يكون.

ومن صور التقبل: الاحترام، التسامح، وتقدير المشاعر، وتجنب النقد، والرغبة في المساعدة. فهذا من شأنه المساهمة في تعزيز الثقة بين الأخصائي الاجتماعي والعميل . وتأسيس علاقة مهنية ناجحة ومميزة.

٢. مبدأ السرية:

السرية: هي حماية مقصودة لأسرار العملاء، وتجنب نشرها بين الناس، وتطبيق مبدأ السرية يساهم في توفير أجواء الثقة والطمأنينة في نفس العميل. لذلك يجب علي الأخصائي الاجتماعي التأكيد علي هذا المبدأ وإبراز أهميته منذ اللقاء الاول مع العميل . ولضمان سرية المعلومات يجب أن يحفظ الأخصائي الاجتماعي ملفات العملاء في خزانات خاصة تكون بعيدة عن متناول الآخرين والعبث بها.

٣. مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير:

ويعني ترك الحرية للفرد، أو الجماعة، أو المجتمع لتوجيه ذاته نحو الاهداف العامة والخاصة التي يراها في صالحه، ويمنح هذا الحق في حدود دين المجتمع وثقافته.

٤. مبدأ العلاقة المهنية:

وتعني هي حالة من الارتباط العاطفي والعقلي الهادف بين الأخصائي الاجتماعي والعميل، لها وقت بداية ونهاية. أي مؤقتة- تستند علي الحقائق العلمية، ومهارات الاخصائي الاجتماعي، ولا تتأثر بظاهر السلوك أو المعتقد".

٥. مبدأ النقد الذاتي:

ويهدف الي التعرف علي مدي تحقيق البرنامج العلاجي لأهدافه، ويساعد الأخصائي الاجتماعي والعميل في التعرف علي ما تم التوصل إليه وإنجازه خلال عملية المساعدة.

٦. مبدأ المشاركة:

اي ضرورة مشاركة أطراف أخري في دراسة المشكلة ووضع الحلول لها.

خامساً: - وظائف الخدمة الاجتماعية.

أن الخدمة الاجتماعية تهدف إلى تغيير النظام الاجتماعي، وفيها تقع مسؤوليات ووظائف الخدمة الاجتماعية في مجال عمليات وعلاج سوء التكيف والانحرافات الاجتماعية والصحية الآتية:-

- المرض النفسي والعقلي والصرع.
- الضعف العقلي.
- العاهات الجسمية والتأهيل المهني.
- مرض الدرن.
- اجرام الكبار وانحراف الاحداث.
- عوز الاطفال واهمالهم.
- الهجرة والتهجير بسبب العدوان والاصلاح.
- الشيخوخة والعجز الكلي.
- التعطل.
- المرض العادى والمؤقت.
- مشاكل الطفولة في المدرسة وغيرها.
- مشاكل العمل والعلاقات الانسانية في الصناعة.
- مشاكل سوء التكيف في القوات المسلحة.
- مشاكل سوء التكيف في الأسرة.

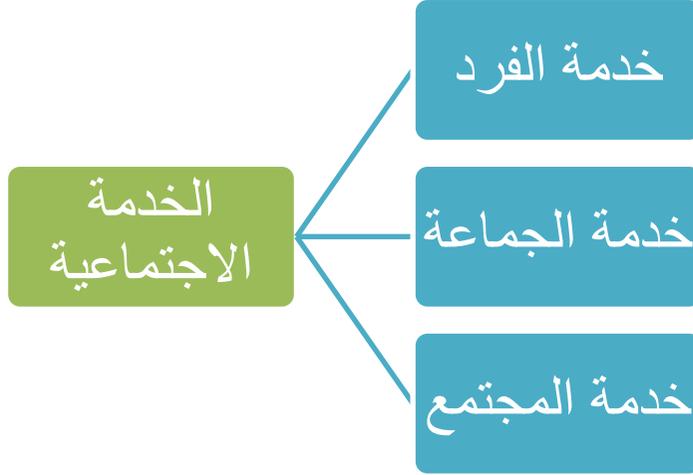
سادساً: - مجالات الخدمة الاجتماعية

تقدم الخدمات الاجتماعية لأفراد المجتمع من هيئات حكومية وأخرى أهلية. فالخدمات الاجتماعية التي تقدمها " الهيئات الحكومية تكون بصورة مباشرة مقدمة من وزارات العمل والشؤون الاجتماعية والتربية والتعليم والصحة ورعاية الشباب والعدل وفي السجون والجيش والمحاكم ولجميع أبناء المجتمع بدون تفریق بينهم كلٌ حسب احتياجاته، اما الهيئات الأهلية فتقوم بتقديم الخدمات الاجتماعية ضمن منطقة معينة أو محافظة معينة أو على مستوى الدولة وهذه الهيئات قد تكون ذات صفة دينية وبعضها يخدم افراد طائفة أو شريحة معينة أو افراد مهنة معينة "

اما من ناحية التمويل فأن الهيئات الحكومية تعتمد على ميزانية الدولة ، إما الهيئات الأهلية فلها طرق عدة في التمويل الاجتماعي فمنها ما يعتمد على الاعانات الحكومية ومنها ما يعتمد على الهبات والتبرعات الأهلية والمتطوعين من افراد الشعب وهناك " تمويل آخر يعتمد على تراخيص جمع المال من جهات مختلفة في الحفلات السينمائية والمسرحية والرياضية واليانصيب والطابع وصناديق جمع المال "

وتعتمد الخدمات الاجتماعية المقدمة سواء كانت في مؤسسات حكومية او أهلية من مساعدة العائلات و الأطفال والشباب والشيوخ في جميع المؤسسات الاجتماعية سواء كانت في مجال خدمة الفرد أو فن خدمة الجماعة أو فن تنسيق المجتمع وتنظيمه وكذلك بالنسبة للإدارة لأهميتها في كل مؤسسة مهما صغرت سواء كانت في الحي او الإقليم او على مستوى الدولة ، دون الاهتمام

بكونها أهلية أو حكومية . فالخدمة الاجتماعية عموماً تقدم خدماتها في مجالات عديدة منها:-



شكل رقم (١) يوضح طرق الخدمة الاجتماعية

١- على مستوى الأفراد

حيث تعمل على تكيف الفرد مع المجتمع الذي يعيش فيه سواء كان بمفرده او في ميدان العمل او العائلة او الأصدقاء او البيئة التي يعيش فيها . ويعبر سيد أبو بكر وزملاؤه عن هذا المجال بالقول أن "الأخصائي الاجتماعي عندما يتعامل مع فرد يستخدم معه طريقة خدمة الأفراد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع وهكذا بالنسبة له عندما يتعامل مع جماعة ومع مجتمع فهو يستعين بالطرق الأخرى في نفس الوقت "

٢- على مستوى الجماعات

تعمل الخدمة الاجتماعية على تكيف العمال والتوفيق فيما بينهم والتوافق مع أصحاب العمل وجعلهم يشعرون بالرضا النفسي والاجتماعي وهذا

بدوره له تأثيره في زيادة الإنتاج والتوافق مع المجتمع الذي يعيشون فيه . وكذلك الحال في محيط الأندية الاجتماعية ومنظمات الشباب والمؤسسات الاجتماعية حيث يكون للخدمة الاجتماعية دور بارز في نمو شخصية الأفراد وشغل أوقات فراغهم بطريقة ايجابية تزيد من خبراتهم ويكون لهم دور فعال في مجتمعهم ، كما تلعب دوراً في المدارس حيث تسعى الى علاج المشاكل التي يعاني منها الطلبة سواء كانت فردية أو نفسية أو اجتماعية والعمل على غرس روح المحبة والتعاون التي تساعد في تعزيز النمو النفسي والاجتماعي السليم للطلبة . ويؤكد احمد كمال أحمد وآخرون " ان المواقف الاجتماعية في المجتمع هي التي تظهر الحاجة الى الطريقة التي يجب استخدامها .. ومهما كانت الطريقة المستخدمة فأن الأخصائي الاجتماعي يقوم حتى في خدمة الفرد بالاتصال بمؤسسات وهيئات أخرى " . ومجتمعنا في ظروفه الحالية في أمس الحاجة الى الكثير من الممارسين المهنيين الذين يعملون في مجالات الخدمة الاجتماعية ولهم القدرة على توظيف طرقها التوظيف الأمثل من اجل خدمة الفرد والجماعة والمجتمع لتأمين حياة افضل وخصوصاً للفئات الهشة في المجتمع .

٣- على مستوى المجتمعات

تعمل الخدمة الاجتماعية على تنظيم وتنسيق الخدمات الاجتماعية التي تؤدي في المجتمع سواء كان مجتمعاً حضرياً أو ريفياً من أجل رفع المستوى الاجتماعي للأفراد وإيقاظ الوعي والشعور بالمسؤولية للتخطيط وتنفيذ جميع البرامج الاجتماعية مستخدماً كل الأساليب والطرق الفنية في ذلك . وهنا تبدو مجالات الخدمة الاجتماعية متعددة ومتنوعة ولكن غرضها واحد وهدفها

هو مساعدة الآخرين وحل مشكلاتهم في كل الظروف والأحوال ، وبذلك تعد طرق الخدمة الاجتماعية الثلاث متكاملة وهذا ما تتميز به الخدمة الاجتماعية من غيرها من المهن الأخرى وهي أحداث التغيير الاجتماعي المقصود. ويشبه محمد نجيب توفيق " الخدمة الاجتماعية براحة اليد أصابعها طرقها المهنية " . ويؤكد آخرون " التكامل المهني بين طرق الخدمة الاجتماعية " ، ويرى البعض ان "الخدمة الاجتماعية هي وجوه متعددة لجوهر واحد ، ويلعب الأخصائي الاجتماعي دوراً محورياً في عمليات تنظيم المجتمع ، إذ يتركز دوره في "فن تنظيمه من خلال تعامله مع الأفراد من القادة وغيرهم ومع الجماعات في شكل لجان ومجالس إدارة .

خاتمة:

الخدمة الاجتماعية هي تقديم الخدمات لمساعدة الأفراد أما بمفردهم أو ضمن الجماعة لكي يستطيعوا أن يتكيفوا مع الصعوبات الاجتماعية والنفسية في الوقت الحاضر أو بالمستقبل والتي تقف أمام مساهمتهم بمجهود ودور فعال في المجتمع . وتكون " هذه الخدمة محددة من قبل المؤسسة التي تقوم بها من ناحية والأخصائي الاجتماعي من ناحية أخرى من حيث مقدراته التي يقوم بها من اجل تنمية قدرات الأفراد وخلق الظروف الملائمة " . فإذن تعمل الخدمة الاجتماعية على مساعدة الأفراد والجماعات وحل المشكلات التي تحيط بهم ومساعدتهم على التكيف ضمن المحيط الاجتماعي من اجل أداء وظائفهم في المجتمع على اكمل وجه وتؤمن لهم الحاجات الضرورية التي لها اثر في حياتهم .

ويمكن تعريف الخدمة الاجتماعية علي أساس الطرق التي تستخدمها في العمل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات وتقصد بها طريقة خدمة الفرد، خدمة الجماعة، وتنظيم المجتمع، ومن هنا يمكن النظر الي الخدمة الاجتماعية في ارتباطها وتكاملها بالتعبير عن أوجه حياة الانسان داخل المجتمع .

تدريبات عملية

س اجب عن الاسئلة التالية :-

١. تكلم عن نشأة الخدمة الاجتماعية؟
٢. اذكر ماهية الخدمة الاجتماعية؟
٣. أذكر أهداف مهنة الخدمة الاجتماعية؟
٤. ما هي مبادئ الخدمة الاجتماعية مع الشرح؟
٥. تكلم عن وظائف الخدمة الاجتماعية؟
٦. اذكر مجالات الخدمة الاجتماعية؟

الفصل الثاني

المجتمع وطريقة تنظيم المجتمع

Society and Community

Organization

ان الوظيفة الأساسية لاي مجتمع هي اشباع احتياجات افراده عن طريق التنظيمات الاجتماعية الموجودة به غير امن الملاحظ ان هنالك زياده كبيره في احتياجات على الموارد مما يؤدي إلى قصور التنظيمات الاجتماعية في أداء وظائفها على الوجه الاكمل والى ظهور مشكلات مجتمعيه ان لا مجتمعات تحاول زيادة كفاءة تنظيمها ومقابلها ما يظهر من مشكلات عن طريق اجزاء تعديلات في هذه التنظيمات او ايجاد تنظيمات جديده غير ان استمرار التغيير الاجتماعي يؤدي إلى عدم توازن بين الاحتياجات والموارد ومن يحتاج كل مجتمع إلى تعديل مستمر في تنظيماته الاجتماعية إلى انشاء تنظيمات جديده وتظهر طريقة تنظيم المجتمع كأداة فعالة لمساعدة المجتمعات على سد الوان القصور والثغرات الموجودة في تنظيماتها الاجتماعية

وتعتبر طريقة تنظيم المجتمع إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية، والتي تخدم قضايا المجتمع المحلي في المقام الأول لتصل من خلال ذلك إلى تنمية المجتمع ككل، وهي في ذلك تتعامل مع مؤسسات وقيادات المجتمع، وتتعامل مع فئات قوية لها إرادة وطموحات، كما أنها فئات ليست في موقف ضعف ولكنها تمتلك الموارد والإمكانات التي قد تسهل أو تعقد من العمل المهني للأخصائي الاجتماعي لذلك كان لابد من الإعداد المتميز لمن يتخصص في هذه الطريقة لكي يتمكن من العمل مع المجتمع.

تنظيم المجتمع (Community Organization) هي عملية يتم تنظيمها من قبل مجموعة من الأشخاص، لاتخاذ تدابير للتأثير على السياسات أو الثقافة المحيطة بها، بحيث تجمع الناس لمعالجة القضايا التي تهمهم، ويقومون بوضع خطط لتحديد كيف يمكن تحسين أداء منطقتهم، وعادة ما يكون لديهم هيكل أو قواعد، أو كيان

قانوني محدد، وقد تكون في بعض الأحيان مجرد جمعية غير رسمية، كما أنها عملية مخططة لتفعيل المجتمع لاستخدام هيكله الاجتماعية، وأية موارد متاحة لتحقيق أهداف المجتمع التي يحددها ممثلو المجتمع، وقد تم استخدام عملية تنظيم المجتمع على نطاق واسع في البلدان المتقدمة والبلدان النامية، بهدف مساعدة المجتمعات على إدراك ومعالجة المشاكل الصحية والاجتماعية المحلية.

أولاً: - مفهوم المجتمع ومستوياته.

ظهرت كلمة مجتمع في القرن الخامس عشر، وهي كلمة لاتينية الأصل، ويُعدّ امتلاك اهتمام أو ثقافة مشتركة إحدى السمات الرئيسية المميّزة للمجتمع، ووفقاً لعالم الاجتماع ريتشارد جنكينز، فإنّ هناك عدداً من القضايا التي يعالجها مصطلح المجتمع والتي تواجه الناس، وهي:

✚ كيفية تفكير الناس وماهيّة الطرق التي يتبادلون بها المعلومات فيما بينهم.

✚ ماهيّة الظروف التي تتحكّم في سلوك الفرد، والتي تحتاج إلى دراسة مجموعة لا دراسة أفراد.

✚ الحالة الإنسانية، والتي يجب أن تتجاوز دليل الحواس الشخصية؛ وذلك لأنّ جوانب حياة الفرد مرتبطة بجوانب المجتمع الذي يعيش فيه.

و المجتمع هو مجموعة من الناس التي تشكل النظام نصف المغلق والتي تشكل شبكة العلاقات بين الناس، المعنى العادي للمجتمع يشير إلى مجموعة من الناس تعيش سوية في شكل منظّم وضمن جماعة منظمة. والمجتمعات أساس ترتكز عليه دراسة علوم الاجتماعيات. وهو مجموعة من الأفراد تعيش في موقع معين ترتبط فيما بينها بعلاقات ثقافية واجتماعية، يسعى كل واحد منهم لتحقيق المصالح

والاحتياجات. وإلى حد ما هو متعاون، فمن الممكن أن يُتيح المجتمع لأعضائه الاستفادة بطرق قد لا تكون ممكنة على مستوى الأفراد، وكلا الفوائد سواء منها الاجتماعية والفردية قد تكون مميزة وفي بعض الحالات قد تمتد لتغطي جزءاً كبيراً من المجتمع.

- المجتمع لغة واصطلاحاً -

المجتمع في اللغة هو مصطلح مشتق من الفعل جَمَعَ، وهي عكس كلمة فرق، كما أنّها مُشتقة على وزن مُفْتَعَل، وتعني مكان الاجتماع، والمعنى الذي يقصد بهذه الكلمة هو جماعة من الناس، وهذا رد على من يعتقد أنّها كلمة خاطئة ويقول إنّها ينبغي استخدام كلمة جماعة بدلاً منها، ويُسمّى العلم الذي يُعنى بدراسة المجتمع من جميع نواحيه بعلم الاجتماع، والمجتمع لغة كما جاء في معجم المعاني الجامع هو عبارة عن فئة من الناس تشكّل مجموعة تعتمد على بعضها البعض، يعيشون مع بعضهم، وترابطهم روابط ومصالح مشتركة وتحكمهم عادات وتقاليد وقوانين واحدة.

وهناك عدة تعريفات للمجتمع من المنظور السياسي، والمنظور الاجتماعي، والمنظور النفسي وغيرها، ويمكن تعريفه اصطلاحاً على أنّه عدد كبير من الأفراد المستقرّين الذين تجمعهم روابط اجتماعية ومصالح مشتركة ترافقها أنظمة تهدف إلى ضبط سلوكهم ويكونون تحت رعاية السلطة والمجتمع هو مجموعة من الأشخاص الأحياء، وليس مجموعة من الأفكار فحسب، وهؤلاء الأشخاص مكتفون بذاتهم، ومستمرّون في البقاء، ويتنوّعون بين ذكور وإناث، وقد وُصف المجتمع من قبل علماء الاجتماع على أنّه أكبر جماعة يمكن أن ينتمي إليها الأفراد، وله القدرة على التكيف بذاته، وأن يكون مكتفياً بحيث يستمر إلى اللانهاية، ويُعتبر من الصعب أن تُرسم حدود

معينة وثابتة لأيّ مجتمع معين؛ حيث إنّ هذه الحدود تتغيّر وتختلف باختلاف الأحوال، وحسب الغرض المراد من تحديدها.

يُعرف المجتمع بأنه نسيج اجتماعي من صنع الإنسان، ويتكوّن من مجموعة من النّظم والقوانين التي تُحدّد المعايير الاجتماعية التي تترتّب على أفراد هذا المجتمع، بالإضافة إلى ذلك يَعمد المجتمع على أفراده ل يبقى متماسكاً، فمن دون الأفراد تنهار المجتمعات وتتعهد، ويتأثر الفرد بالمجتمع كما يتأثر المجتمع بالفرد، فعلى سبيل المثال إذا كان المجتمع يعاني من تفشّي ظاهرة البطالة، وارتفاع مستوى الجريمة، واكتظاظ الطلبة في المدارس، فسوف يتأثر أفراد هذا المجتمع سلباً نتيجةً لهذه العوامل.

هو مجموعة من الأفراد والجماعات تعيش في موقع جغرافي واحد وترتبط بينها علاقات اجتماعية وثقافية ودينية، ومن ذلك نجد أن العناصر التي تكوّن المجتمع تتمثل في:

١. إدراك أفراد المجتمع وشعورهم بأنهم يكوّنون وحدة واحدة.
٢. نطاق جغرافي يجمع أفراد المجتمع وجماعته.
٣. وجود نظام يسمح لأعضاء المجتمع بالتعبير عن آرائهم.
٤. تمكّن المجتمع من إشباع الاحتياجات الأساسية لأفراده إلى حد ما.
٥. وجود سلوكيات اجتماعية داخله مثل التعاون، التكافل والصراع.
٦. بناء اجتماعي خاص به.

ونجد أن هناك أربعة معاني وراء استخدام كلمة المجتمع ويمكننا وصف تلك المعاني بأنها وقائع اجتماعية. والتي يمكن إبرازها فيما يلي:-

(أ) المجتمع المحلي الصغير Community ويتخلله العديد من جوانب الحياة المشتركة.

(ب) مجموعة من الناس لديهم حياة مشتركة، إلا أنهم لا يعيشون في نفس الجيرة أو المجتمع المحلي الصغير.

(ت) المحلية مع الكبر مع وجود قليل من الجوانب المتعلقة بالحياة المشتركة

(ث) العملية Process وتمثل التفاعل والعلاقات المتبادلة.

ومن هنا نجد ان لفظة مجتمع تعني، مجموعة من الناس في مكان معين، لها مشكلات وأهداف وثقافة مشتركة... وإذا حاولنا أن نفسر هذا التعريف فإننا نبدأ بكلمة " مجموعة من الناس" فالمعروف ان الإنسان كائن اجتماعي بطبيعته ، بمعنى انه اينما وجد الإنسان يسعى مع غيره إلي تكون مجتمعات بشرية معينه، ولا يقتصر الأمر علي أن هذه المجتمعات شأنها شان التجمعات الحيوانية، بل هناك ما يميز التجمعات البشرية عن غيرها من التجمعات الأخرى وهو سعي التجمع البشري علي التطور والتمدين والرقى او ما يسمى بالإبداع والاختراع، بحيث لا يكون مجتمعا ما صورة طبق الاصل من مجتمع آخر

- المحددات والمقومات الأساسية للمجتمع في إطار الممارسة.

(١) الحدود الجغرافية: وقد يعبر عن هذا بالمكان أو الارض، او المساحة أو غير ذلك. والمجتمع لن يوجد في فراغ، وانما علي مساحة من الارض وطبيعة المكان تؤثر في المجتمع بمثل ما تتأثر به (أرض صحراوية- جليدية- زراعية- غنية بالبترول والمعادن...)

(٢) مجموعات من الناس لها أهداف ومصالح مشتركة: فهم يحاولون معاً اشباع احتياجاتهم الأساسية، غير انهم قد لا يتفقون علي أهدافهم ومصالحهم المشتركة، وقد يتفقوا عليها ولكنهم يختلفون علي وسائل تحقيقها.

(٣) الاعتماد المتبادل بين جماعات المجتمع وأفراده وبين المجتمع والمجتمعات الأخرى: ان تعدد وتنوع حاجات الإنسان وكذلك طول فترة طفولته يجعلان من المستحيل علي أي فرد أو جماعة أو عدد محدود من الجماعات ان تشبع هذه الاحتياجات بمفردها، ومن هنا كان ذلك سبب وهدف التجمع الإنساني. ولقد ترتب علي ذلك ان أصبح من الضروري اعتماد مختلف جماعات المجتمع علي بعضها البعض، واعتماد المجتمعات المختلفة علي بعضها البعض كذلك.

(٤) التفاعل الاجتماعي بين جماعات المجتمع: يؤدي تفاعل تلك الجماعات الي بروز القادة وتجديد الادوار الاجتماعية للجماعات بما يؤدي إلي بروز القادة وتجديد الأدوار الاجتماعية للجماعات والأفراد، مما يعكس مدي تعاونهم وتماسكهم أو تنازعهم وتفككهم، ومما يمكنهم من تكوين تنظيماتهم ومؤسساتهم التي يتحركون من خلالها لإشباع احتياجاتهم الأساسية.

(٥) العلاقات الاجتماعية: وهي أنماط التفاعل الثابتة والمستمرة نسبياً والمطرده التي تحكمها المعايير والقيم علي النحو السابق توضيحه.

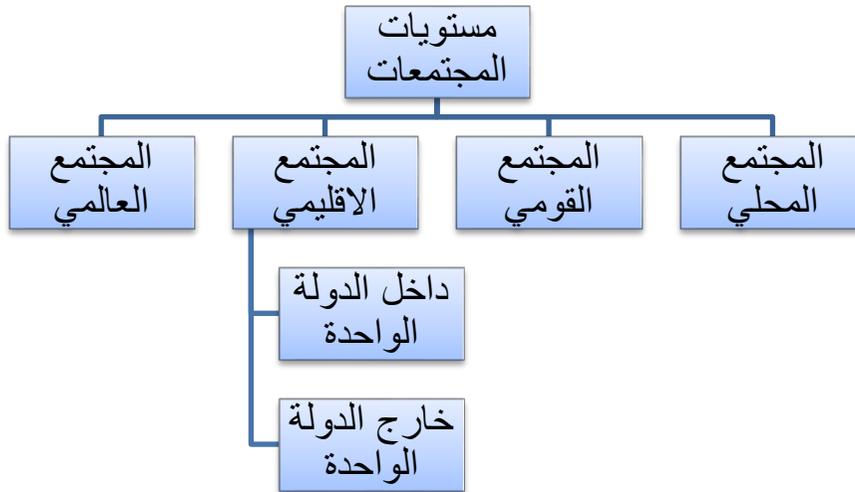
(٦) النظم الاجتماعية: لا يوجد مجتمع بدون أن تكون الأسرة هي خليته الأولي، أو بدون قيادة (حكومة ونظام سياسي) أو بدون نظام ديني أو تعليمي او اقتصادي

(٧) الشعور بالانتماء والولاء للمجتمع: أنه يجعل من المجتمع وحدة واحدة متماسكة

- أهمية المجتمع للأفراد:

يُعتبر التواصل بين الأفراد في النسيج الاجتماعي من أهمّ العوامل المؤثرة على الصّحة النفسيّة، فمن دون مجتمع وعلاقات اجتماعيّة ينهار الإنسان جسدياً ومعنويّاً، حيث يبدأ الإنسان منذ صغره عادةً بتكوين علاقات اجتماعيّة أولها مع أمّه، ثمّ أسرته والمجتمع، ويرتبط بقاء الإنسان على قيد الحياة بقدرته على التعايش الاجتماعي كما تُثبت الأبحاث.

مستويات المجتمعات: هناك اربعة مستويات للمجتمع وهي:



شكل (٢) يوضح مستويات المجتمعات

١. مستوى المجتمع المحلي Community:

يعتبر المجتمع المحلي وحدة العمل الأساسية في تنظيم المجتمع وان كان العمل يمتد الي غيره من المجتمعات والتنظيمات.

كما يشير الي بناء اجتماعي معين ذو علاقات تتميز بالتشابه في التكوين والقوة في نسيج العلاقات التي يغلب عليها طابع المواجهة والصفة الشخصية، وتتميز كذلك سيادة التقاليد والقيم المحلية في السلوك وبدرجة عالية من الضبط الاجتماعي.

٢. المستوى القومي National

ويمثله المجتمع الكبير بمحلياته ومدنه وأقاليمه، كما يمثله المجتمع الكبير بثقافته الواحدة وآماله وتراثه، وهذا لا يمنع ان تكون هناك اختلافات في العادات والتقاليد وبعض النظم بين وحدات المجتمع القومي، ولكن تراثه واحد وتاريخه المشترك واحد وآماله واحدة.

٣. المستوى الاقليمي Regional:

يشمل مجموعة من المدن الكبيرة والمجتمعات المحلية ، ومن هنا يتطلب النظر الي طبيعة كل اقليم ومشكلاته وحاجاته وعاداته وتقاليده إذ ان التجانس بين أجزاء الإقليم طبيعياً واجتماعياً أمر ضروري بقدر الامكان.

وهذا المستوى قد يشير إلي إحدى الحالتين التاليتين:-

(أ) مستوى داخل الدولة الواحدة: وبهذا يكون تحت المستوى القومي مباشرة، اي بعد المستوى المحلي، فلقد صدر قانون جمهوري منذ عام ١٩٧٧م بتقسيم محافظات الدولة إلي أقاليم اقتصادية تهيئة لتطبيق التخطيط الاقليمي.

(ب) **مستوي خارج الدولة الواحدة:** ويكون بعد المستوي القومي، وهو يشمل مجموعة من الدول تعاني من مشكلة معينة أو تكون لها نفس الحاجة، وتكون مرتبطة مع بعضها البعض بحدود جغرافية يسهل للأجهزة المختصة مزاوله نشاطها

٤) المستوى العالمي International

يشمل عدد كبير من الدول وهنا لا يشترط أن يتعامل الجهاز مع كل دول العالم حتي يكون ذلك المستوى العالمي فمن الطبيعي ان هناك مشكلات تعاني منها كل دول العالم ومشكلات أخرى تعاني منها غالبية الدول

ثانياً: -التطور التاريخي لطريقة تنظيم المجتمع:

لقد كان من نتائج ظهور حركة الإصلاح الاجتماعي في القرن التاسع عشر تشكيل الهيئات الاجتماعية وزيادة نشاط المؤسسات الاجتماعية. لذلك كان لا بد من التنسيق بينها . وتعد جمعية تنظيم الاحسان التي أقيمت في لندن عام ١٨٩٦م هي أول من قامت بالتنسيق بين الجمعيات، حيث قامت بإعداد سجل رسمي يدون فيه بيانات المستفيدين من المساعدات المالية من الهيئات المختلفة، ثم العمل علي سن تشريع يلزم جمعيات الإحسان بالتسجيل وإخضاعها إلي الرقابة الإدارية والمالية. ثم أنشئت الاتحادات التي تتكون من هيئة مركزية تضم مندوبين عن الهيئات التي تعمل في ميدان واحد . وهذه تختلف عن مجلس المنظمة الذي يتكون من مندوبين عن مختلف الهيئات العاملة في مختلف الميادين سواء كانت حكومية أو أهلية. بعدها حاول المتخصصون الاستفادة من نتائج الأبحاث الاجتماعية، فساهمت في ظهور طريقة تنظيم المجتمع عام ١٩٤٦م، وفي عام ١٩٥٤م استقرت كإحدى طرق الخدمة

الاجتماعية. وقد اختلفت مسمياتها فتارة سميت تنسيق المجتمع وثانية سميت تنظيم المجتمع وثالثة سميت تنمية المجتمع.

وقد برز مفهوم تنظيم المجتمع من الناحية النظرية في مؤلفات " إدوارد ليند مان" التي أظهرت اهتماماً بالقيادات المحلية وبالذور الذي يمكن أن يلعبه المنظم الاجتماعي، ويعتبر عام ١٩٤٦م، هو العام الذي شهد الاعتراف الكامل بطريقة تنظيم المجتمع كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تستند الي فلسفتها الخاصة بها وتتماشي مع مبادئها وأخلاقيات مهنتها.

ثالثاً: - مفهوم تنظيم المجتمع

تنظيم المجتمع هي طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية التي يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون والمتطوعون من الشعب المتعاونون معهم، لتنظيم الجهود المشتركة حكومية أو أهلية، وفي مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التي يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية، وفقاً لخطط مرسومة وفي حدود السياسة الاجتماعية للمجتمع.

تنظيم المجتمع هو شكل من أشكال القيادة الذي يمكن تحويل موارد مجموعة أو قاعدة مجتمعية ما إلى القدرة على احداث التغيير. فيستند التنظيم على توظيف وتدريب وتطوير القيادة وخلق قيادات جديدة. باختصار، التنظيم يدور حول منح الأشخاص (القاعدة المجتمعية) القدرة (القصة والاستراتيجية) على احداث التغيير .

يعرف "ولسون، كونوفر" تنظيم المجتمع هو محاولة استثمار الموارد المتاحة لمواجهة المشكلات الناجمة عن عدم إشباع الاحتياجات الاجتماعية والبيولوجية

والنفسية لأفراد وجماعات المجتمع، وتعديل تلك الموارد إذا كانت قد فشلت في أن تسائر الاحتياجات الحالية، وتكوين موارد جديدة إذا تطلب الأمر ذلك.

أما "ميري روس" يعرف تنظيم المجتمع أنها العملية التي يتمكن بها المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه وترتيب هذه الحاجات والأهداف حسب أهميتها، ثم إنكفاء الثقة والرغبة في العمل والوقوف على الموارد الداخلية والخارجية التي تتصل بهذه الحاجات والأهداف، ثم القيام بعمل بشأنها، وعن هذه الطريقة تمتد وتنمو روح التعاون والتضامن في المجتمع.

ويعرف "عبد المنعم شوقي" تنظيم المجتمع بأنه العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة الأحداث تطور وتنظيم اجتماعي واقتصادي للناس وبيئاتهم، سواء كانوا في مجتمعات محلية أو إقليمية أو قومية، بالاعتماد على المجهودات الحكومية والأهلية المنسقة على أن تكتسب كل منها قدرة أكبر على مواجهة مشكلات المجتمع نتيجة لهذه العمليات.

أما "أحمد كمال أحمد" يعرف تنظيم المجتمع علي أنه طريقة يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون والمتطوعون من الشعب المتعاونون معهم، لتنظيم الجهود المشتركة حكومية أو أهلية، وفي مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التي يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية، وفقاً لخطط مرسومة وفي حدود السياسة الاجتماعية للمجتمع

تعريف هدي بدران: "تمثل احدي طرق الخدمة الاجتماعية التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي للتأثير في القرارات المجتمعية التي تتخذ علي جميع المستويات

، وتنفيذ برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بحيث يؤدي هذا إلى تقوية الترابط بين أهل المجتمع الواحد وبين المجتمع المحلي والمجتمع الأكبر

تعريف إيرون ساندر: ان تنظيم المجتمع هو عملية محددة يتمثل الهدف منها في تغيير السلوك الخاص بسكان المجتمع وتحريك قدراتهم ومساعدتهم علي النمو وتحسين الذات.

رابعاً:- خصائص تنظيم المجتمع:

ان تنظيم المجتمع هو محاولة استثمار الموارد المتاحة الناجمة عن عدم إشباع الاحتياجات الاجتماعية والبيولوجية والنفسية لأفراد وجماعات المجتمع، وتعديل تلك الموارد إذا كانت قد فشلت في أن تسيطر الاحتياجات الحالية، وتكوين موارد جديدة إذا تطلب الأمر ذلك. ويمكن ان نوجز أهم خصائصها كما يلي:-

١. طريقة تنظيم المجتمع هي إحدى طرق الخدمة الاجتماعية يمارسها أخصائون اجتماعيون.

٢. تسعى طريقة تنظيم المجتمع للتأثير علي قرارات المجتمع لتمكين السكان من مواجهة مشكلات مجتمعهم. مستعينة في ذلك بالخبراء من كافة التخصصات والمجالات.

٣. مشاركة المواطنين والأفراد هي الاساس في تقديم الخدمات المجتمعية و الاجتماعية

٤. تمارس طريقة تنظيم المجتمع من خلال أجهزة متخصصة.

٥. تستخدم طريقة تنظيم المجتمع موارد المجتمع لمواجهة احتياجات سكانه.

٦. تسعي طريقة تنظيم المجتمع موارد المجتمع لتنمية روح التعاون بين أفراد المجتمع.

٧. طريقة تنظيم المجتمع لها مستويات جغرافية ووظيفية.

٨. تسير طريقة تنظيم المجتمع وفق خطة محددة يحكمها ايدولوجية وثقافة المجتمع.

٩. يرتبط تنظيم المجتمع المحلي بالخطة التنموية الشاملة للمجتمع ككل.

١٠. ضرورة إشراك سكان المجتمع في تقييم البرامج المقدمة لخدمة المجتمع.

خامساً: - أهداف تنظيم المجتمع

هناك هدف عام يتفق عليه المتخصصين في تنظيم المجتمع وهو: تحسين حال المجتمع أي المساهمة في العمل علي احداث التغيير المقصود لصالح الجماهير وتحسين مستواها الاقتصادي والاجتماعي. ويمكن حصر أهداف تنظيم المجتمع فيما يلي:-

١. أهداف تنسيقية:

ويقصد بها المساعدة في التنسيق بين مختلف الهيئات سواء ما كان منها أهلياً أو حكومياً ، وكذلك مختلف الفئات والمستويات وذلك لضمان عدم التكرار في الخدمات أو التدخل بين جهات الاختصاص.

٢. أهداف متعلقة بالتخطيط:

نتيجة انتشار الكساد الاقتصادي في أمريكا استدعي تدخل الدولة في مجال الرعاية الاجتماعية ، وأنشاء مؤسسات علي المستوي القوي لمواجهة المشكلات وكان الهدف من إنشائها الموائمة بين احتياجات السكان وموارد المجتمع.

وتعتمد علي المساعدة في دراسة المجتمع لتحديد احتياجاته وموارد المختلفة وترتيب هذه الاحتياجات حسب أهميتها تمهيداً لدعم خطة الاصلاح، ويتضح منها دور كل فئة من فئات المجتمع.

٣. أهداف متعلقة بعملية التنظيم:

تأثرت طريقة تنظيم المجتمع بأسلوب تنمية المجتمع، وهذا راجع لتجارب الأمم المتحدة الناجحة في هذا المجال في فترة (١٩٥٢-١٩٥٥م). حيث أصبحت طريقة تنظيم المجتمع تركز علي العمليات أكثر من اهتمامها بتحقيق أهداف مادية ملموسة وسريعة.

٤. اهداف تدعيمية:

ويقصد بها تشجيع المواطنين والحكومة علي القيام بخدمات جديدة يحتاجها المجتمع أو بذل الجهود لرفع مستوى الخدمات التي تؤدي عن طريق الهيئات الحكومية أو الاهلية أو تطويرها

سادساً: - مبادئ تنظيم المجتمع

المبدأ عبارة عن قاعدة أساسية لها صفة العمومية، يصل إليها الإنسان عن طريق الخبرة والمعرفة والمنطق أو باستعمال الطرق العلمية كالتجريب والقياس. ومن أهم المبادئ التي يلتزم بها العاملون في تنظيم المجتمع هي:-

١. مبدأ التقبل:

تقبل المجتمع علي ما هو عليه بمشكلاته، وقيمه، وعاداته وتقاليده، وثقافته. فهذا يساعد علي تعميق جسور الثقة بين الأخصائي الاجتماعي وأفراد المجتمع.

٢. مبدأ الاستثارة:

لتحقيق التغيير الاجتماعي المنشود يجب استثارة السكان حول مشكلات المجتمع وقضايا التنمية الاجتماعية؛ لخلق حالة من عدم الرضا عن الواقع الاجتماعي القائم الذي يعد مصدر قلق لهم.

٣. مبدأ المشاركة:

لن يتحقق تنظيم المجتمع ما لم يتم تحفيز أفراده علي المشاركة في تغيير الواقع الاجتماعي سواء بالكلمة ، أو الفعل، أو المال. بحيث لا تقتصر المشاركة علي فئة اجتماعية دون غيرها. وكل فرد يشارك حسب إمكانياته واستطاعته. حيث تعود المشاركة بالفائدة علي الفرد، ومن فوائدها:

- إكساب المواطنين الخبرة لمواجهة مشكلات المجتمع.
- التدريب علي الممارسة الديمقراطية، ومنح المواطنين حرية التعبير.

- تحفيز المواطنين للحفاظ علي المكتسبات التي حققوها.
 - تنمية روح القيادة والمبادرة لدي المواطنين.
 - تنمية الإحساس بالملكية العامة في المجتمع والمحافظة عليها.
٤. مبدأ حق تقرير المصير:

يجب أن يقرر سكان المجتمع بأنفسهم مصيرهم ، ويتخذوا القرارات التي يرونها مناسبة. ويجب ألا يهمل الأخصائي هذا الحق بما لا يتعارض مع سياسة المجتمع العامة.

٥. مبدأ الموضوعية:

أن يتناول الأخصائي الاجتماعي مشكلات المجتمع بشكل موضوعي دون تحيز، والابتعاد عن المصالح الشخصية، أو الحزبية، أو المذهبية، والمناطقية. وهذا لا يكون إلا بإتباع الأساليب العلمية في تحديد المشكلة، واختيار آليات معالجتها.

٦. مبدأ الاعتماد علي الجهود الذاتية:

اي الاستفادة من كل موارد المجتمع مادية كانت أو بشرية لمواجهة مشكلات المجتمع الناجمة عن عمليات التغير الاجتماعي، لذلك يجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي عارفاً بتلك الموارد ، وكيفية توظيفها جيداً للمساهمة في حل مشكلات المجتمع.

٧. مبدأ الاستمرارية:

اي يواصل المنظم عمله للاستمرار في الحركة الإعلانية والتقدم المطرد فيبتكر دائماً مثيرات جديدة تحفظ علي المواصلة في العمل والتقدم بالإضافة إلي توفر

نجاح المجتمع فالمجتمع يدفع إلي تحقيق المزيد من النجاح وتحقيق الطموح يدفع إلي طموح جديد.

٨. مبدأ الرجوع إلي الخبراء:

ان طريق تنظيم المجتمع تتعامل مع المجتمع بكل جوانبه وفي كل مجالاته ، لذا ظهرت أهمية الاستعانة بالخبراء المختصين كرجال التعليم والصحة

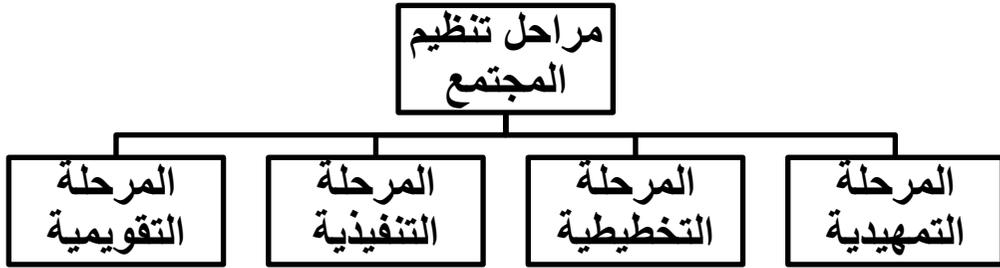
٩. مبدأ العلاقة المهنية:

ومن خلاله لا يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يقوم بدوره ما لم يفلح في أقامه علاقة مهنية مميزة مع أفراد المجتمع قوامها الاحترام المتبادل والثقة.

١٠. مبدأ التقييم:

ويتم تقييم جميع عناصر المشروع (الخبراء، والقيادات، والموارد، والخطط، والبرامج). ويجب أن يشارك أفراد المجتمع في عملية التقييم.

سابعاً: - مراحل وخطوات تنظيم المجتمع



شكل رقم (٣) يوضح مراحل تنظيم المجتمع

وتعني بمراحل العمل بطريقة تنظيم المجتمع تلك الخطوات المرتبة والمترابطة التي تهدف إلى تحقيق هدف معين وفق منهج علمي تحكمه مبادئ وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، وتساعد علي تحقيقه مهارة ودور الأخصائي الاجتماعي ومن خلال منظمة أو مؤسسة معينة ومجتمع له احتياجاته ومشكلاته الاجتماعية.

(١) المرحلة التمهيديّة

وتهدف الي تعرف اخصائي تنظيم المجتمع علي المجتمع الذي يعمل معه وتعريف أهالي المجتمع به ورسالته ودورهم في العمل معه خاصة وأن تنظيم المجتمع يقوم علي اساس اشتراك المواطنين في كافة المراحل والعمليات المختلفة كما تتضمن هذه المرحلة تكوين جهاز يستطيع تحمل مسؤوليات العمل في تنظيم المجتمع خاصة

إذا كان المجتمع يفتقر إلى هذا الجهاز هذا بالإضافة إلى أن الأخصائي الاجتماعي في حاجة إلى كسب ثقة أهالي المجتمع. وتتضمن هذه المرحلة مجموعة من الخطوات:

- الوصول للناس وشرح الموضوع لهم
- العمل على اكتساب ثقة الاهالي
- التعرف المبدئي على المجتمع.
- بناء الجهاز الرئيسي
- اختيار المشروع الأول لاختيار الجهاز

٢) المرحلة التخطيطية:

وفيها تدخل خطوات تنظيم المجتمع في دورها الايجابي لإحداث التغيير الاجتماعي المقصود وتشمل هذه المرحلة على عدد من الخطوات:-

- الدراسة: وفيها تجري دراسة علمية منظمة لمشكلات المجتمع واحتياجاته من ناحية وإمكانياته وموارد من ناحية أخرى، وينبغي أن تكون الدراسة متعمقة حتى تكون فكرة كاملة عن المشكلات والاحتياجات القائمة.
- التشخيص: وذلك تعيين مدى الاحتياجات وتوفر الإمكانيات والرغبة والاستعداد لدى أهالي المجتمع لمواجهة الاحتياجات وحل المشكلات بما يسهم في أحداث التغيير المجتمعي المرغوب.
- وضع الخطة: حيث يتم الموازنة بين الموارد والاحتياجات ووضع أولوية للمشكلات الأكثر إلحاحاً ، وتحديد الأهداف التي تستطيع الخطة تحقيقها في ضوء الإمكانيات والموارد المتاحة واختيار الأساليب التي تناسب وتحقيق أهداف الخطة ووضع برنامج زمني لإنجاز هذه الأهداف.

٣) المرحلة التنفيذية

وتعتبر هذه المرحلة من المراحل الهامة إذا لا قيمة لأية قرارات لا تنتهي هذه القرارات إلي تنفيذ فعلي، فالرغبة في التغيير لا يعني بالضرورة أن هذا التغيير قد حدث بالفعل. وتتضمن هذه المرحلة عدة خطوات:

- ترجمة الخطة الي برنامج يمكن تنفيذها.
- استشارة سكان المجتمع للمشاركة الايجابية في عمليات التغيير والعمل علي تعديل اتجاهات بعض الجماعات التي يقاوم عمليات التغيير في المجتمع.
- توزيع المسؤوليات علي جماعات المجتمع بحيث تكون هذه المسؤوليات محددة واضحة حتي لا تتداخل مع مسؤوليات الآخرين.
- تنظيم برامج تدريبية للأفراد أو الجماعات التي تشترك في عملية التنفيذ حتي يكون مستوي الأداء أفضل.

٤) مرحلة التقييم:

ويقصد به تحديد النتائج والآثار التي ترتبت علي المشروعات التي قام بها المجتمع ومقارنة تلك النتائج بالأهداف الأصلية التي كان ينتظر تحقيقها، ونتيجة لهذه المقارنة يتحدد مدي التطابق بين النتائج والأهداف المتوقعة أو مدي البعد بينها، كما ينبغي أن يكشف التقييم عن الأسباب أو العوامل التي ساعدت علي تحقيق الأهداف أو تلك التي ساعدت علي تحقيق الأهداف أو تلك التي عطلت تحقيقها، ولكي يؤدي التقييم نتائج يمكن الاعتماد عليها ينبغي أن يتوفر:

- تسجيل لكافة المراحل السابقة بما يتضمن من خطوات حيث يتوفر لدي القائمين علي التقييم كافة البيانات التي يمكن الاعتماد عليها.

- من المستحسن أن يستعين الأخصائي الاجتماعي بالخبراء في تقييم المشروعات والبرامج
- ان يعتمد التقييم علي أساس استخدام الاسلوب العلمي في قياس النتائج
- أن يتوفر امام القائمين علي التقييم تقارير المتابعة لكل مرحلة من المراحل السابقة.

ثامناً: - عمليات تنظيم المجتمع.

- (١) **الدراسة الاجتماعية:** يتم دراسة جميع مكونات المجتمع من حيث: عدد السكان، والتوزيع العمري، والحالة التعليمية، والعادات والتقاليد الاجتماعية، والموارد المتوفرة، والتنظيمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والقيادات الرسمية والشعبية، وخبرات المجتمع في مواجهة مشكلاته.
- (٢) **إقامة علاقة مهنية:** تفيد العلاقة المهنية في فتح قنوات اتصال للأخصائي الاجتماعي مع قيادات المجتمع المحلي وهيئاته.
- (٣) **جمع وتحليل البيانات:** بعد دراسة المجتمع وتحديد مشكلاته وترتيبها حسب الأهمية والأولوية، يأتي دور تحليل البيانات لمواجهة تلك الاحتياجات بهدف رسم الخطط، ووضع البرامج.
- (٤) **خلق موارد جديدة:** يكون ذلك بالتعرف علي موارد المجتمع وتحديد لها لمواجهة احتياجاته وهذا يتطلب زيادة فعالية هيئات المجتمع أو توفير هيئات جديدة.
- (٥) **التنفيذ:** يأتي التنفيذ في ضوء توفير البدائل المتعددة، واختيار المناسب منها والاتفاق علي تنفيذ المشروع.
- (٦) **التقييم:** بهدف التقييم إلي التعرف علي ما تم إنجازه وقام المشروع من أجله.

تاسعاً: - وسائل تنظيم المجتمع:

١. الايضاح: يكون من خلال الاتصال بمؤسسات المجتمع المختلفة، وهذا يتوقف علي مهارة الأخصائي الاجتماعي في تنظيم العلاقات العامة.
٢. الاستشارات الفنية: تشمل الميزانيات، ورسم الخطط، وإثارة وعي الناس بمشكلات المجتمع.
٣. المفاوضات: تكون من خلال اتصال الأخصائي الاجتماعي بأفراد المجتمع مع مراعاة اختيار أسلوب الاتصال المناسب، وكيفية المناقشة، وإثارة الاهتمام.
٤. الندوات والاجتماعات: تهدف لمناقشة مشكلات المجتمع، وبيان أسبابها، ومخاطرها، وسبل مواجهتها لتكوين رأي عام محلي يسمح بمشاركة الأفراد والجماعات في رسم الخطط والتنفيذ.
٥. اللجان: تعد أداة رئيسية في تنظيم المجتمع، ويتم تشكيل اللجان إما لدراسة موضوع محدد، أو تقديم استشارة . وقد تكون مؤقتة أو دائمة. ويختلف عدد أعضاء اللجان حسب المسؤوليات المكلفة بها.
٦. الادارة: تهتم بوضع نظام إشرافي إداري لتوضيح الميزانية، وبنود النفقات.
٧. العمل الجماعي: يفيد في بذل الجهود المشتركة لإيجاد حلول لمشكلات المجتمع.
٨. التسجيل: قد يكون يومياً، أو دورياً ويكون بأسلوب علمي.

عاشراً: - أجهزة تنظيم المجتمع

- (١) أجهزة أساسية: أقيمت خصيصاً لأغراض التنسيق بين الأجهزة العاملة في المجتمع مثل الاتحاد العام للجمعيات الخيرية.
- (٢) أجهزة ثانوية: لم تقم لأغراض تنظيم المجتمع، إنما يستطيع الأخصائي الاجتماعي استثمارها لصالح برامج تنمية المجتمع المحلي ومشروعاته؟
- (٣) أجهزة معاونة: أقيمت لتقديم الدعم المادي والمعنوي لبرامج تنظيم المجتمع ومشروعاته. مثل مراكز الابحاث العلمية، ومركز التطوع.

الحادي عشر: - مجالات تنظيم المجتمع:

١. المجال الزراعي والتنمية الزراعية:

أهم الخدمات التي يمكن أن تقدم في هذا المجال:

- تطوير أساليب الزراعة من حيث إنشاء حقول زراعية هدفها الإرشاد والمساعدة العلمية والعملية.
- استخدام الأساليب الحديثة في جميع مراحل الزراعة.
- تحفيز الأهالي علي تبني زراعة محاصيل جديدة.
- تشجيع المزارعين علي استخدام أساليب الري الحديثة.
- طرح أساليب جديدة لتنمية الثروة الحيوانية.
- تشجيع الأهالي علي تكوين الجمعيات التعاونية الزراعية.
- تحفيز الأهالي علي تعلم الحرف والصناعات الريفية اليدوية من خلال توفير المواد الخام اللازمة لهم.

- تشجيع الأهالي لتعلم مهارات التصنيع الزراعي سواء للاستهلاك المنزلي أو التسويق

٢. المجال التعاوني:

يمكن الاستفادة من حركة التعاون في المجالات الآتية:

- القطاع الزراعي: يزود المزارعين بالمعدات والأدوات اللازمة لعملهم وتسويق منتجاتهم.
- القطاع الاجتماعي: يقدم الخدمات الاجتماعية كالرعاية الطبية، ودور الحضانة، ورياض الأطفال، والمدارس.
- القطاع التجاري: يزود الأعضاء بالسلع الاستهلاكية بأسعار معتدلة وتوفير أصناف جديدة.

٣. المجال الصحي:

ينحصر دور الممارس المهني في هذا المجال في الجوانب الآتية:

- تحفيز الأهالي علي الإقبال علي برامج الوقاية من خلال أخذ اللقاحات والتطعيمات المضادة للأمراض.
- تحفيز الأهالي للمشاركة في حملات النظافة العامة، والحفاظ علي نظافة المياه، وتصريف الفضلات، وردم المستنقعات كونها مكان مساعد علي نشر الأمراض والأوبئة.
- تشجيع الأهالي علي استخدام المبيدات الحشرية المقاومة للحشرات.
- المتابعة مع الأهالي لإقامة عيادات ومراكز صحية.
- تحفيز الأهالي علي استخدام الإضاءة والتهوية الصحية اللازمة في بيوتهم.

- تحفيز الأمهات علي تعلم أساليب التغذية الصحيحة.
- تحفيز النساء للإقبال علي برامج تنظيم الأسرة.

الثاني عشر: دور المنظم الاجتماعي:

يعمل المنظم الاجتماعي في اية مجتمع من المجتمعات علي تحقيق أهداف طريقة تنظيم المجتمع، وذلك بإجراء أي من البحوث والدراسات التي تساعده في وضع الخطط المناسبة لتقديم الخدمات المنوطة بطريقة تنظيم المجتمع التي يمثلها هو شخصياً، وذلك بالعمل علي رفع قدرة أفراد المجتمع في مواجهة مشكلاتهم وزيادة كفاءتهم بالتدريب المتجدد والعمل علي دعم التعاون والتنسيق فيما بين الهيئات المختلفة ومن اهم أدواره بصفة عامة:-

١. الإيمان بقيمة الفرد وكرامته.
٢. الإيمان بالفردية سواء بين الأفراد أو المجتمعات أو الجماعات .
٣. الإيمان بحق الفرد بممارسة حريته في حدود القيم المجتمعية.
٤. حق الفرد في تقرير مسيره مع عدم الإدراج بحقوق الغير.
٥. تؤمن الخدمة الاجتماعية بالعدالة الاجتماعية بين جنس وآخر او بين ديانة وأخرى.
٦. تؤمن بالحب والتسامح.
٧. تؤمن ان الانسان هو الطاقة الفريدة في أحداث التغيير الاجتماعي ومن أجل رفايته.
٨. المساعدة على تأدية الادوار الاجتماعية التي تعوق القيام بها مثل دور رب الاسرة في الانتاج والعمل.

خاتمة

إن هدف تنظيم المجتمع هو تحسين حالة المجتمعات ومساعدتها علي إشباع احتياجات المواطنين أو التي يمكن تيسيرها الي اقصي درجة ممكنة وايجاد الحلول لمشكلاتهم في حدود الموارد المتاحة وبدون تمييز بين الجماعات المختلفة ويمكن القول بأن الهدف العام هو المساهمة في العمل علي إحداث التغيير المقصود لصالح الجماهير وتحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي.

وقد عملت طريقة تنظيم المجتمع علي إيجاد التضامن ونشر التعاون وإحلال التفاعل الاجتماعي الايجابي وغرس القيم الديمقراطية علي أسس علمية سليمة، والعمل علي تحقيق الشعور بالمسئولية الاجتماعية، وتأكيد المشاركة الشعبية، فضلاً عن العمل علي غرس الشعور بالانتماء والولاء، التي هي أساس التقدم والتنمية في أية مجمع من المجتمعات.

تدريبات عملية

س اجب عن الاسئلة الآتية:-

- عرف المجتمع واذكر مستوياته مع الشرح؟
- تكلم عن التطور التاريخي لطريقة تنظيم المجتمع؟
- اذكر ماهية تنظيم المجتمع؟ واهدافها؟ وخصائصها؟ ومبادئها؟
- تكلم عن مراحل وخطوات تنظيم المجتمع؟
- اذكر عمليات تنظيم المجتمع؟
- ما هي وسائل تنظيم المجتمع مع التوضيح؟.
- وضح اجهزة تنظيم المجتمع؟
- تكلم عن مجالات تنظيم المجتمع؟
- ناقش معي ادوار المنظم الاجتماعي؟

الفصل الثالث

تنمية المجتمع وتنظيمه

**Community development and
organization**

تشكل المجتمعات حلقات متصلة بعضها ببعض، تأخذ منها وتعطيها، تعاديا وتهادنها، تسيطر عليها أو تنطوي تحتها أو تتألف معها، فتحدث درجات متفاوتة من التأثير والتأثر. ونتيجة لهذه الدوافع الداخلية، والقوي الخارجية، تتغير المجتمعات بطبيعتها... أي ان نواة المجتمع وتنظيمه موجودة ولسنا بحاجة إلي خلقها ، وهكذا فالعاملون في أي مجتمع لا يبدأون شيئاً لم يبدأ ولكنهم يساعدون بطرقهم وأساليبهم علي خلق الجو المناسب الذي يعطي الفرصة لهذه القوة الديناميكية لكي تتفاعل وتنشط للصالح المشترك.

لقد اختلفت آراء مفكرو تنظيم المجتمع فهناك ثلاث اتجاهات مختلفة وهي:-

(١) الاتجاه الاول:-

يري أصحابه أن تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع شيئاً واحداً، ولهذا يطلق علي طريقة تنظيم المجتمع مصطلح " تنمية المجتمع وتنظيمه" او " تنظيم المجتمع وتنميته"

(٢) الاتجاه الثاني:-

وهو اتجاه يري ان تنظيم المجتمع تخصص لمهنة الخدمة الاجتماعية وأن تنمية المجتمع تخصص آخر يجمع بين عدد من المهن، ومن ثم فهما مختلفين.

٣) الاتجاه الثالث:-

ويري أنصار هذا الاتجاه، أن تنمية المجتمع جزء من طريقة تنظيم المجتمع، سواء كان ذلك في مجتمعات حضرية أو مجتمعات ريفية، مجتمعات متقدمة أو مجتمعات نامية.

أولاً:- مفهوم تنمية المجتمع:

التنمية كعملية ، قديمة قدم الإنسان نفسه ولكنها - كعلم - بدأت منذ الرواد السوسيولوجيين الأوربيين الذين حاولوا وصف وتشخيص انعكاسات قيام الثورتين (الصناعية والفرنسية)، علي مجتمعاتهم وأبرزها القضاء علي النظام الإقطاعي وبزوغ النظام الرأسمالي.

ويتحدد مفهوم التنمية انطلاقاً من الواقع الاجتماعي الذي تهدف التنمية إلي تغييره أو تطويره وفق نماذج مجتمعية أخرى حققت قدراً أكبر ونوعية أرقى من الحياة الاجتماعية، فالتنمية هي عملية معقدة ومتشابكة، تجمع بين عناصر اجتماعية متنوعة قد تصل إلي حدود التناقض أو تقترب من حد التجانس.

"مجموعة من القيم والممارسات التي تلعب دوراً خاصاً في التغلب على الفقر والعوز، وربط أواصر المجتمع على المستوى الشعبي وتعميق الديمقراطية. وهناك تخصص تنمية المجتمع تعرفه المعايير المهنية الوطنية ومجموعة من النظريات والخبرات التي تعود إلى أفضل جزء في القرن. وهناك مواطنون نشطون يستخدمون تقنيات تنمية المجتمع من منطلق تطوعي، وهناك أيضاً تخصصات أخرى ووكالات تستخدم منهج تنمية المجتمع أو جوانب منه.

ويقصد به العملية التي يمكن عن طريقها تنسيق وتوحيد جهود الأفراد والهيئات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية في المجتمعات المحلية، وجعل المجتمعات جزءاً متكاملأ في حياة الدولة، وكذلك مساعدة هذه المجتمعات لتسهم إسهاماً فعالاً في التقدم القومي.

كما تعني حركة الغرض منها تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع علي أساس من المشاركة الإيجابية، وبناء علي مبادرة المجتمع إذا أمكن.

كما هي الجهود المنظمة لتحسين ظروف الحياة في المجتمع، وذلك بتشجيع المواطنين لي مساعدة أنفسهم وتعاونهم مع بعضهم، ومع تقديم المعونة الفنية اللازمة عن طريق المنظمات الحكومية والأهلية.

وهي عملية تستهدف تحسين الظروف المعيشية في مجتمع من المجتمعات باستخدام برنامج موحد.

والخلاصة : أن التأكيد علي تنمية المجتمع كمفهوم، هو تأكيد علي تربية وإعداد المواطن الصالح أكثر منه تأكيد علي عامل التغيير نفسه، فالتربية ضرورية للوصول إلي التغيير الحقيقي للأفراد وبالتالي للمجتمع، فالأهمية هنا مرتبطة بالفرد من حيث كيفية تحويلة إلي عضو مشارك وفعال في مجتمع ديمقراطي، أكثر من ارتباطها ببناء المدارس أو المصانع، أو انشاء التنظيمات الجديدة.

ثانياً: - قيم تنمية المجتمع.

ان تنمية المجتمع، تعد انعكاساً للحراك الاجتماعي من خلال المشاركة الشعبية، والتي تعتبر من أهم ركائز التنمية المحلية، والتي تعتمد عليها اعتماداً كبيراً، إلا أنها قد تتعثر بعض الشيء أي المشاركة بالإدارة البيروقراطية، فضلاً عن اعتراضات أهالي المجتمع المحلي علي بعض برامج ومشروعات التنمية المحلية ومناهضة التنظيمات القائمة في المجتمع وبناءات القوي، والوقوف في وجه التغييرات وبكل إصرار.

ومن أهم قيم تنمية المجتمع...:-

- احترام كرامة الفرد والإيمان بقدرته علي النهوض بالمجتمع.
- إشراك أفراد المجتمع المحلي في تصميم البرامج التنموية الرامية للنهوض بالمجتمع.
- استخدام المنهج العلمي في حل مشكلات المجتمع، والبحث عن الحلول المناسبة والواقعية.
- الاستفادة من موارد المجتمع المحلية (البشرية والمادية) من اجل تحسين المستوي المعيشي لأفراد المجتمع.
- وضع سياسة تنموية قابلة للتطبيق وفق الأسس العلمية، بعيداً عن الارتجال والعشوائية.
- الاعتماد علي التعاون بين أفراد المجتمع المحلي لتنفيذ الخطة التنموية
- استخدام مبدأ التدرج في التغيير.
- الاعتماد علي القيادات المحلية الواعية للأخذ بزمام المبادرة للنهوض بالمجتمع.
- أن تكون الخطة التنموية نابعة من احتياجات المجتمع المحلي.

- أن تكون الخطة التنموية مرنة وقابلة للتعديل.

ثالثاً: - أساليب تنمية المجتمع

تسعى تنمية المجتمع إلى تمكين الأفراد والجماعات بإكسابهم المهارات التي يحتاجونها لإحداث تأثير في مجتمعاتهم. وعادةً ما تنشأ تلك المهارات بتشكيل جماعات اجتماعية كبيرة تعمل على تنفيذ أجندة عامة. ويجب أن يعي العاملون في تنمية المجتمع كيف يتعاملون مع الأفراد وكيف يؤثرون في الحالات المجتمعية في سياق المؤسسات الاجتماعية.... هناك عدد هائل من المسميات الوظيفية للعاملين في تنمية المجتمع ومن بين أصحاب الأعمال الذي يعملون لديهم السلطات العامة والمنظمات التطوعية أو غير الحكومية التي تمولها الدولة أو الهيئات المستقلة المانحة. ومنذ السبعينيات من القرن العشرين، تم أيضاً تعديل كلمة "مجتمع" في العديد من الوظائف والمهن الأخرى بدءاً من الشرطة والعاملين في الصحة إلى المصممين والمهندسين المعماريين الذين يعملون مع الجماعات الأكثر حرماناً والمجتمعات والذين تأثروا بمناهج تنمية المجتمع. ومن أهم أساليب تنمية المجتمع:-

١. تشكيل الإدارة وتزويدها بالإمكانيات والمعدات الفنية، والمالية، والإدارية اللازمة.

٢. تدريب العاملين في مجال تنمية المجتمع علي مختلف المستويات بالتنسيق مع كافة الجهات ذات الاهتمام.

٣. استغلال الموارد والإمكانيات المتوفرة في المجتمع التي من شأنها المساهمة في تنمية المجتمع.

٤. رفع الكفاءة الإنتاجية من خلال التوجيه والتدريب المهني.

رابعاً: - أهداف تنمية المجتمع.

"تجمع تنمية المجتمع ما بين كونها مهنة "مثل عامل تنمية المجتمع في السلطات المحلية) وطريقة للتعامل مع المجتمعات. غرضها الأساسي إقامة مجتمعات على أسس العدالة والمساواة والاحترام المتبادل، وتتطوي تنمية المجتمع على تغيير العلاقات بين الأفراد العاديين والأفراد في مناصب السلطة، بحيث يمكن لكل شخص أن يدلوا بدلوه في المشكلات التي تؤثر على حياتهم. وتنطلق تنمية المجتمع من مبدأ أن كل مجتمع يمتلك ثروة من المعرفة والخبرات التي إن استخدمت بطرق مبتكرة، يمكن توجيهها في قنوات من العمل الجمعي لتحقيق أهداف المجتمع المرجوة.

ويعمل المشتغلون في تنمية المجتمع إلى جانب الشعوب في المجتمعات للمساعدة في إقامة علاقات مع شخصيات بارزة ومع المنظمات من أجل التعرف على الهموم العامة. فهم يخلقون الفرص أمام المجتمع لتعلم مهارات جديدة، ويساعد المشتغلون في تنمية المجتمع على تعزيز الاندماج الاجتماعي والمساواة من خلال تمكين الأفراد من العمل معاً، ومن أهم أهدافها: -

(١) أهداف تخطيطية:

١. دراسة المجتمع؛ لتحديد احتياجاته وموارده المتوفرة.
٢. وضع سياسة عامة لإصلاح المجتمع
٣. ترتيب احتياجات المجتمع حسب أهميتها.
٤. تقسيم خطة إصلاح المجتمع إلى مراحل زمنية، وبين المهام الوظيفية المطلوبة في كل مرحلة.

٢) أهداف تنسيقية:

١. التنسيق بين جهود الجهات الأهلية لتصل إلي مختلف المستويات الجغرافية.
٢. التنسيق بين الجهود الحكومية لتصل إلي مختلف المستويات الجغرافية
٣. التنسيق بين الجهود الحكومية والأهلية لتصل إلي مختلف المستويات الجغرافية.

٣) أهداف تدعيمية:

١. تدعيم الهيئات المحلية التي تخدم المجتمع من خلال الإعانات المادية المشروطة ، والمساعدات الفنية.
٢. المساعدة في رفع مستوى الخدمات الأهلية والحكومية من خلال تشجيع برامج التدريب، وعقد المؤتمرات، وإعداد الدراسات والمنشورات.

٤) أهداف خاصة بالمجتمع ككل:

١. تشجيع الحكومة والمواطنين لتقديم خدمات جديدة يحتاجها المجتمع.
٢. رفع الوعي الاجتماعي لدي أفراد المجتمع للمساهمة في عملية التنمية. الاجتماعية من خلال المحاضرات، الندوات، والبرامج الإذاعية والتلفزيونية.

خامساً: العلاقة بين تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع

كلا منهما يسعيان بتمكين أفراد المجتمع وجماعاته من الحياة الحرة الكريمة وذلك لأن كليهما يطبق حق تقرير المصير داخل الاطار العام للمجتمع فضلاً عن تأكيدهما علي المساعدة الذاتية.. وهناك مجموعة من المحددات التي توضح التداخل الواضح بين تنمية المجتمع وتنظيمه وهي:-

- ١) النظرة الواقعية الي تنمية المجتمع تتضمن أنها مجموعة من محاولات العمل التعليمية والصحية والزراعية والاجتماعية والثقافية والعمرانية والاقتصادية.
- ٢) تنشيط عدة مهن وتخصصات علمية في مجالات كالتربية والطب والصحة العامة والهندسة... الخ وتتضافر فيما بينها لتحقيق تنمية المجتمع.
- ٣) من اجل تحقيق التكامل بين عناصر التنمية فإن الأمر يحتاج إلي تخصيص يتسق مع تلك العناصر، حتي يحدث التكامل بالفعل بين مختلف المهن والتخصصات العاملة في مجالات تنمية المجتمع.

وقد اتضح ان تنظيم المجتمع كتخصص علمي قد فرض نفسة في إطار الواقع علي جميع التخصصات العاملة في مجالات تنمية المجتمع ، ولا عني بذلك ، ان طريقة تنظيم المجتمع كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية، تركز علي هدف التعامل مع التنظيمات الاجتماعية، أكثر مما تركز علي التنمية- كما يعتقد البعض- ولكن التعامل يتم مع المنظمات الاجتماعية المحلية، وذلك بغرض تحقيق التنمية ومن أجلها ، كما أن تنظيم المجتمع كطريقة تؤدي خدمات مباشرة للمجتمعات المحلية، إما بمشاركة سكان المجتمع المحلي أنفسهم أو بالاتصال بمصادر خارجية من مجتمعات آخري مجاورة.

سادساً: اوجه التشابه بين تنمية المجتمع وتنظيمه

أن تنمية المجتمع جزء من طريقة المجتمع ، سواء كان ذلك في مجتمعات حضرية أو مجتمعات ريفية، مجتمعات متقدمة أو مجتمعات نامية ، ويدلل علي ذلك بما ورد في أنسكلوبيديا الخدمة الاجتماعية ١٩٧٠م وما أعلنه "جاك روثمان" ان طريقة تنظيم المجتمع يمكن ان تنقسم الي:-

- تنمية المجتمع المحلي وتشمل تنسيق وتدعيم وتنمية المجتمع .
- التخطيط الاجتماعي علي المستوي القومي بما في ذلك رسم السياسة الاجتماعية.
- العمل الاجتماعي- وسوف يأتي في موضع لاحق توضيح شامل له

راي الدكتور أحمد كمال ان اوجه التشابه تلك ما يلي:

- ان كلاً من تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع يستخدمان عملية التخطيط الاجتماعي للوصول الي الاهداف المنشودة.
- كلاهما يعتمدان علي القيادات والعمل علي تمكينها من أخذ أدوارها في العمل علي تحقيق الأهداف ، ويدخل في ذلك اكتشاف القيادات وتدريبهم ومعاونتهم لخدمة مجتمعهم.
- انهما يستخدمان إستراتيجيات وتكتيكات متقاربة ومتطابقة في احيان
- يستخدمان وسائل الاتصال المناسبة
- كلاهما يعتمدان علي العلاقات الإنسانية وخلق جو للتعاون الإيجابي بين قطاعات المجتمع.
- الاثنان يعتمدان علي حسن استخدام جميع الموارد المتاحة والميسرة لتحقيق الأهداف
- يستخدمان عمليات التغيير الاجتماعي ويلتزمان بالأسلوب العلمي في ذلك ويتقاربان في الخطوات والقيم والمبادئ المستخدمة فيها.

سابعاً: أوجه الاختلاف بين تنمية المجتمع وتنظيمه.

(١) المفهومين من حيث النشأة:

ان تنظيم المجتمع قد نشأ في مجتمع صناعي هو الولايات المتحدة الأمريكية ومنه انتشر إلى بلاد العالم الأخرى، بينما في الواقع انبثق مفهوم تنمية المجتمع في دولة بريطانيا؛ وتشير الدلائل التاريخية الي ان مفهوم تنمية المجتمع ولد عام ١٩٤٨م في مؤتمر كمبردج الذي نظمه المكتب البريطاني للمستعمرات لبحث وسائل إدارة المستعمرات البريطانية بإفريقيا . وقد اعتبر هذا المؤتمر تنمية المجتمع حركة اجتماعية، لتحسين ظروف المجتمعات المحلية بمشاركة فعلية من جانب السكان.

(٢) المفهومين من حيث بؤرة الاهتمام:

تهتم طريقة تنظيم المجتمع بالعمل مع مؤسسات الرعاية الاجتماعية بغرض إيجاد التنسيق والتكامل فيما بينها ، في حين أن تنمية المجتمع تهتم أساساً بالخدمات المباشرة

ويري البعض أن طريقة تنظيم المجتمع تهتم بالعلاقات بين اجهزة الرعاية الاجتماعية القائمة بالمجتمع، في حين ان تنمية المجتمع تركز علي العمل مع الجماعات الرسمية قليلة التنظيم كي تكتسب تلقائية في ممارسة أنشطة ذات تأثير إيجابي علي حياة المجتمع الذي توجد فيه

٣) المفهومين من حيث التعامل مع موقف النزاع

أن تنمية المجتمع تتعامل مع مواقف يسودها التعاون فقط، متجنباً النزاع ونتائجه ، إلا ان طريقة تنظيم المجتمع منذ نشأتها وهي تتعامل مع مواقف النزاع في الولايات المتحدة الامريكية في الستينات.

ومن هنا نجد أن طريقة تنظيم المجتمع تصر علي التعامل دائماً وباستمرار مع مواقف النزاع، ولو انها تدخلت مهنياً فعليها ان تعمل علي إيجاد المواقف المتسمة بالنزاع ولكنها في الواقع طريقة تحاول هي الأخرى تجنب النزاع بيد أنها قد تجد نفسها مضطرة الي التعامل معه.

٤) المفهومين من حيث منهاج العمل

نجد ان طريقة تنظيم المجتمع "بنائية" بمعنى انها تحافظ علي الأنظمة القائمة بالمجتمع والتنسيق فقط فيما بينها، في حين أن تنمية المجتمع "وظيفية" بمعنى أنها تستثير وتستحث سكان المجتمع في عملية موجهة تعتمد علي إدراك السكان انفسهم ، لما يتعرض له مجتمعهم من مشكلات واحتياجات، وبالتالي تستخدم تلك العملية، البناءات القائمة في المجتمع حتي تتولد فيها تنظيمات جديدة وانظمة لمقابلة احتياجات السكان.

٥) المفهومين من حيث شمول الأهداف.

يري البعض ان أهداف تنمية المجتمع أكثر شمولاً من أهداف تنظيم المجتمع، حيث ان تنمية المجتمع تعطي إهتماماً أكبر للمسائل الاقتصادية، ومن ثم فهي تقابل احتياجات المجتمعات الفقيرة عن طريق تنظيم المجتمع، كما ان تنمية المجتمع تعطي

اهمية أكبر لمشكلات المجتمع كوحدة واحدة، أي انها تتعامل مع مشكلات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية

ثامنا: - معوقات تنمية المجتمع

■ المعوقات الاجتماعية:

- (١) ارتفاع معدلات الكثافة السكانية بما لا يتوافق مع موارد المجتمع، بالإضافة إلي خلل في التركيب السكاني، كزيادة شريحة الإناث، أو الاطفال، أو الشيوخ علي شريحة الشباب. مما يعني ارتفاع نسبة المعالين في المجتمع.
- (٢) سوء التوزيع السكاني في المجتمع ، حيث يكون الكثافة السكانية في مناطق مقابل تدنيها في مناطق أخرى.
- (٣) التفاوت في التنمية الاجتماعية بين منطقة وأخرى، كالاهتمام بالمناطق الحضرية علي حساب المناطق الريفية والنائية.
- (٤) ارتفاع معدلات الأمية، والجهل، والفقر.
- (٥) سوء الخدمات الصحية والتغذية المقدمة لأفراد المجتمع ، مما ساهم في ارتفاع معدلات انتشار الأمراض والأوبئة في المجتمع، لاسيما في المناطق المهمشة.
- (٦) انتشار ظاهرة عمالة الأطفال في سن مبكرة ، وفي اعمال مشية وقاسية لا تتماشى مع أعمارهم، مع عدم توفير الضمان الاجتماعي لهم
- (٧) انتشار ثقافة الاستهلاك المترف باعتباره مظهراً من مظاهر التفاخر الاجتماعي ، مقابل تدني المساهمة في عملية الإنتاج والتنمية الاجتماعية.
- (٨) سوء استثمار وقت الفراغ في أعمال مفيدة للفرد أو المجتمع.
- (٩) انتشار العادات والتقاليد الخاطئة المشجعة علي القيم السلبية التي تسهم في اعاقا عملية تنمية المجتمع

(١٠) التنوع اللغوي في المجتمع ،لاسيما في المجتمعات المتعددة القوميات والإثنيات .

■ **المعوقات الاقتصادية:**

- (١) انتشار البطالة بمعدلات عالية لاسيما في صفوف الجامعيين
- (٢) ضعف البناء الصناعي
- (٣) ضعف البناء الزراعي
- (٤) التبعية الاقتصادية للخارج
- (٥) سيادة نمط الإنتاج الواحد
- (٦) ضعف الموارد في المجتمع مع عدم استغلالها بشكل افضل
- (٧) نقص رأس المال
- (٨) انخفاض مستوي دخل الفرد من الناتج العام، وتدني مستوي معيشته

■ **ثالثاً:- المعوقات الإدارية:**

(١) سوء إدارة المنشآت وعدم كفاءة الجهاز الإداري الحكومي

(٢) عدم واقعية الأهداف

■ **رابعاً: المعوقات السياسية**

(١) التبعية السياسية

(٢) عدم الاستقرار السياسي.

خاتمة.

أن تنظيم المجتمع أعم وأشمل من تنمية المجتمع، وعلي ذلك تعتبر تنمية المجتمع بمثابة مدخل أو مجال في نطاق تنظيم المجتمع خاصة إذا ما نظرنا الي أن تنظيم المجتمع كطريقة ورعاية، والي تنمية المجتمع علي انها مجالات عمل فقط، وبذلك يمكن تحديد العلاقة بينهما علي نحو واضح ويتم إزالة أي خلط فيما بينهما.

كما ان عملية التنمية والتنظيم تتناول كل أنواع القطاعات الاجتماعية منها والاقتصادية، سواء حكومية كانت ام أهلية، أو أكانت مجتمعات ريفية أو حضرية. بل أنها تمتد في الواقع الي المجتمعات الخاصة . كما انه لا يمكن الوصول الي نمو متكامل في أي مجتمع إلا إذا كانت هناك فلسفة إصلاحية متكاملة للمجتمع تربط وتتسق جميع البرامج والمناهج سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية. اما الاسلوب الانتهازي يؤدي بطبيعته الي التضارب والتداخل بين العمليات من ناحية والي ترك فجوات دون معالجة من ناحية أخرى.

تدريبات عملية

س اجب عن الاسئلة التالية:-

- اذكر ماهية تنمية المجتمع وقيمها وأساليبها وأهدافها؟
- وضح العلاقة بين تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع؟
- وضح اوجه التشابه والاختلاف بين تنمية المجتمع وتنظيمه؟
- تكلم عن معوقات تنمية المجتمع؟

الفصل الرابع

التخطيط الاجتماعي

social planning

منذ أن ظهر علم الاجتماع في أواخر القرن التاسع عشر، كرست جهوده من أجل دراسة مشكلات المجتمع الحديث، تلك المشكلات التي تزايدت بصورة مضطربة وتتفاقم بمرور الوقت. وتتوجه الأنظار دائماً إلى دراسات علم الاجتماع ونتائجها وأهم التوصيات والمقترحات، التي تتعلق بنوعية المشاكل والقضايا المجتمعية وكيفية حلها ووضع الخطط العلمية لدراستها، ومعرفة أسباب تفاقمها وانعكاساتها علي كل من الفرد والأسرة والمجتمع المحلي والقومي والمجتمع العالمي بالطبع، أن جهود علماء الاجتماع لا يمكن أن تظهر قيمتها العلمية التطبيقية دون الرجوع الي نتائج الدراسات والبحوث التي يجريها المتخصصين في مجالات العلوم الاجتماعية والطبيعية في نفس الوقت.

ولقد اصبحت قضية التخطيط تشغل اهتمامات علم الاجتماع كغيرهم من العلوم الاجتماعية، مثل الاقتصاد والسياسة ، كما ارتبطت تحليلات علماء الاجتماع عند دراستهم العلمية لعملية التخطيط بدراسة واقع المجتمعات النامية ، التي تحتاج إلي سياسات اجتماعية واستراتيجية تنموية ، تهدف وتعمل علي التخطيط من أجل التقدم والتطور .

أولاً: - نشأة التخطيط وتطوره.

أهتم الإنسان منذ فجر التاريخ بتنظيم الكثير من جوانب حياته لمواجهة مستقبل حياته أو إعداده لمواجهة أزمات قد تمر به أو لمواجهة نضال أو حرب سيخوضها ضد حيوانات مفترسة أو ضد إنسان آخر، لذلك استخدم الإنسان منذ بداياته أساليب مختلفة للتنبؤ بالمستقبل ووضع خططاً لمواجهة، وقد تطور التخطيط مع تطور ونمو ذكاء

الإنسان وتولدت قدرته على التخطيط حينما تطور من مرحلة الفطرة والغريزة إلى المرحلة السلوكية الحرة نتيجة التجارب والمواقف التي تعرض لها.

أول من أدخل لفظ التخطيط في تعريفه للنشاط القائم في المجتمع هو الاقتصادي النمساوي (كريستان شوينهيدر) عام ١٩١٠م وقد أخذ الاصطلاح شكلاً تطبيقياً فنياً في الإدارة العسكرية الألمانية إبان الحرب العالمية الأولى، وكان التخطيط قد عُرف كمنهج علمي في بدايات القرن العشرين وتم تطبيقه بادئ الأمر في الدول الاشتراكية.

واشتهر مصطلح التخطيط في دول العالم بعد استخدامه من قبل الاتحاد السوفيتي عام ١٩٢٨م، عندما لجأت إليه بعد قيام ثورة أكتوبر عام ١٩١٧م بتنفيذ الخطة الخمسية الأولى، وبذلك تم نقل المجتمع من النمط الزراعي إلى النمط الصناعي ومن ثم استخدم التخطيط لتحقيق التنمية الشاملة.

سارعت كثير من الدول الرأسمالية إلى الأخذ بهذا المنهج بعد الحرب العالمية الثانية، بعد أن حاربت فلسفة التخطيط الشامل، ولكنها آمنت بأهميته بعد أن حلت بها الأزمة الاقتصادية عام ١٩٣٠م، وكانت الدول الغربية قد أخذت بمنهج التخطيط في بادئ الأمر بصور مختلفة وأقتصر وقتئذ على علاج مشاكل محدودة في قطاعات بعينها.

أما بالنسبة للتخطيط في المملكة العربية السعودية: ارتبطت البدايات الأولى للتخطيط في المملكة باهتمام المسؤولين التنمية الاقتصادية في ١٣٧٨هـ، حيث أنشئت لجنة لهذا الغرض، ومن ثم تم استقدام (بعثة البنك الدولي للإنشاء والتعمير) بناءً على طلب اللجنة عام ١٣٧٩هـ، أي بعد عام من إنشاء اللجنة، وذلك لدراسة الأوضاع

وتقديم التوصيات لتحقيق التنمية الاقتصادية، وقد أوصت اللجنة بإنشاء (جهاز مركزي للتخطيط) ليتولى مسؤولية دراسة وتخطيط ومتابعة المشاريع الإنمائية في المملكة، وبناءً على ذلك تم إنشاء (المجلس الأعلى للتخطيط) عام ١٣٨٠هـ، وفي عام ١٣٨٤هـ أنشئت (الهيئة المركزية للتخطيط) لتحل محل المجلس، وقد قامت الهيئة بإعداد الخطة الخمسية الأولى عام ١٣٩٠هـ، وفي عام ١٣٩٥ هـ تم تحويل الهيئة إلى وزارة لتستكمل مسيرة التنمية من خلال وضع الخطط التنموية وفق احتياجات البلاد.

ثانياً: - ماهية التخطيط الاجتماعي

الواقع الاجتماعي هو نقطة البدء في عملية التخطيط؛ لأنه ينطوي علي حصلة التطور التاريخي الطويل، الذي مر به المجتمع. وهذا التطور يتميز بالاستمرار والتواصل . وإذا كان التغيير هو القانون العام للحياة الإنسانية أو هو سنة الحياة؛ فإن الاستمرار والتواصل هما عنصرا الربط بين مراحل هذا التغيير؛ أي أن الحاضر قد تشكل من خلال الماضي وعبر أحداثه التاريخية، وفي الوقت ذاته يتضمن بذور المستقبل. ووسط ذلك كله يبرز التخطيط بوصفه محاولة علمية واعية للتعجيل بنضج العوامل الموضوعية، التي تدفع بعملية التغيير والتحول نحو غاياته المرتقبة، تلك الغايات التي تتمثل في تحقيق حياة أفضل لأبناء المجتمع.

وتعددت مفاهيم ومعاني التخطيط من قبل علماء الاجتماع والسياسة والاقتصاد ، وان كانت هذه المعاني تميز نوع من الاتفاق المشترك بين العلماء حول طبيعة التخطيط والمقصود به، وما يهدف إليه بصورة عامة ، ولقد ظهر الاهتمام بالتخطيط الاجتماعي SOCIAL PLANING في إطار معالجة علماء الاجتماع لمشكلات التخلف والسعي إلي طريق التقدم والتطور والتنمية المستهدفة ، كما جاء هذا الاهتمام

نتيجة تطور أساليب علم الاجتماع التي ترتبط بالنظريات السوسولوجية التي طرحها علماء الاجتماع من اجل احداث تنمية مخططة علي أسس علمية

لم يتم الاتفاق على تعريف محدد للتخطيط ويرجع ذلك لتعدد أنواع التخطيط وأهدافه ومستوياته، إضافة إلى أن التعريفات تختلف من طبيعة المجتمع وأيدلوجيته، كما أنه يعبر عن وجهة نظر واضعه التي تختلف تبعاً لاهتمامه وانتمائه وتخصصه.

يعرف التخطيط بشكل عام، بوصفه منهجاً يتضمن عدة إجراءات ، لتحقيق غايات أو أهداف مرغوب فيها ، والتخطيط الكفاء يعني اتخاذ قرارات رشيدة، في رسم السياسات المختلفة وتنفيذها، ويرى كارل مانها يم ان التخطيط هو اسلوب منظم للتفكير ، ويحاول ان يحيط بكل الأحداث الموجودة في موقف معين. فنحن نهتم بالظروف العامة بالبيئة والعمل والناس والحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والجمالية في المجتمع، والخطة الصالحة أو الكفوة هي التي تنجح في تحقيق التكامل، بين كل هذه الجوانب.

- تعريف جونار ميردال J.Mardal : هو عبارة عن برنامج أو مجموعة من البرامج الاستراتيجية الحكومية الوطنية في تطبيق نظام تدخل الدولة في القوي التي تتلاعب بالأسواق وتوجيهها بطريقة تسمح بدفع التطور الاجتماعي.

- تعريف أحمد كمال: تعبئة وتنسيق وتوجيه الموارد والطاقات والقوي البشرية والمعنوية والمادية والمالية والسياسية والإدارية المتاحة في المجتمع حاضراً ومستقبلاً، لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متفق عليها، بحيث تكون مترابطة ومحددة ومربوطة بإطار سياسي يؤمن به المجتمع، ويتم تحقيق ذلك ضمن فترة زمنية.

- تعريف شارل بتلهيم: انه نشاط اجتماعي، تحدد بواسطته الأهداف التي نسعي إلي تحقيقها في مجال الإنتاج والاستهلاك. وذلك بطريقة منسقة. مع وضع القوانين الاقتصادية وخواص التنمية الاجتماعية في الاعتبار، والسعي لتحقيق هذه الأهداف بصورة أفضل. أي أن التخطيط يقوم علي أسس ثلاثة، هي:-

✚ تحديد أهداف منسقة ووضع أولويات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

✚ تحديد الوسائل الملائمة لتحقيق هذه الأهداف.

✚ تفعيل تلك الوسائل تحقيقاً للأهداف المنشودة.

- تعريف عبدالباسط محمد حسن: يعد عمليات منظمة لإحداث تغييرات موجهة. ويتم ذلك من طريق حصر إمكانات المجتمع وتحديد مطالبة وتقدير حاجاته تقديراً استراتيجياً وديناميكياً، ووضع خطة شاملة ومتجددة، في الوقت نفسه، لتحقيق هذه المطالب والحاجات، خلال فترة زمنية معينة.

- تعريف جوزيف هايمز: يعد التخطيط عملية إرادية تفاعلية، تشتمل علي الاستقصاء والمناقشة والاتفاق والعمل للوصول إلي الظروف والعلاقات والقيم المرغوب فيها. أي ان التخطيط الاجتماعي أداة إرادية واعية للتغيير الاجتماعي، حتي لا تترك عمليات التغيير للتلقائية والمصادفة، بل نجعلها تخضع للضبط والتحكم حتي تسير الظواهر والنظم في طريق مرسوم ونحو غاية محددة.

ثالثاً:- أهمية التخطيط الاجتماعي

أصبح التخطيط إحدى السمات المميزة للعصر الحاضر، لذا يوصف العصر الحاضر في كثير من الكتابات العلمية بأنه عصر العلم وعصر التخطيط. وهذه التسميات ليست إلا انعكاساً موضوعياً وتعبيراً واقعياً عما تلقاه حركة التخطيط، القائمة علي الأسلوب العلمي من انتشار عالمي، واهتمام يتزايد يوماً بعد يوم.

فالتخطيط الكفاء أصبح هو الضمان الوحيد لتحقيق الأهداف الاجتماعية، التي تسعى البلاد النامية إلى تحقيقها. فأهداف التنمية الاجتماعية الشاملة تتضمن توافر فرص العمل للأعداد المتزايدة من السكان، وتقليل التفاوت في توزيع الثروة والدخل بين الأفراد، ورفع مستويات المعيشة، والتنسيق بين هذه المستويات في مختلف المناطق، بحيث يكون تقدمها بمعدل واحد بقدر الإمكان. إن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها بالوسائل التقليدية، أو بالاعتماد على الجهود الفردية، أو المنظمات الأهلية وحدها، بل لابد من التخطيط الشامل لتحقيقها.

وإتباع سياسة التخطيط ضرورية لإحداث التوازن، بين مختلف الميادين الاقتصادية والثقافية والصحية والترويحية والسياسية، حتي لا يختل التوازن العام لنمو المجتمع؛ وكذلك، لإحداث التكامل بين مختلف الوحدات الجغرافية، التي يتكون منها المجتمع حتي يكون تقدمها بمعدل واحد بقدر الإمكان، وبحيث يتسنى القضاء علي الثنائية الإقليمية، التي تتميز بها الدول النامية.

ويساعد التخطيط علي تضيق الفجوة التي تفصل بين الدول النامية والدول المتقدمة، وذلك باستخدام الموارد بأكبر قدر ممكن من الكفاية، حتي لا يحدث فيها تعطل أو سوء تقدير، وبالمساعدة علي تحقيق حياة أكثر رغداً للأجيال الحالية والمتعاقبة وإتاحة الفرص للمجتمعات النامية للتحرر والانطلاق، وبالتنسيق بين القرارات الاقتصادية المتباينة المتباعدة لتحقيق نمو عاجل وزيادة في الدخل القومي، وباستشعار مشاكل المجتمع وحسن استغلال الطاقات المادية والبشرية لمتاحة والطاقات المعطلة. خاصة في المجتمعات المحلية لعلاجها.

التخطيط أسلوب علمي يقدر ويحسب ويتنبأ ويعمل على تكييف ومواءمة الوسائل للوصول إلى الأهداف، وقد أصبح للتخطيط السليم في عالمنا المعاصر أهمية كبيرة وضرورية لتقدم الدول النامية للأسباب التالية :

- السبب الأول التخطيط ينظم البرامج والمشروعات في المجالات المختلفة، وينسق بينها.

- السبب الثاني : التخطيط هو الوسيلة التنظيمية لأداء برامج الرعاية الاجتماعية وتنفيذها والتنسيق بين الأجهزة والبرامج ذات العلاقة.

- السبب الثالث : التخطيط هو الوسيلة الفعالة لتنسيق الخدمات المطلوبة للمواطنين في كافة المجالات.

- السبب الرابع : يعتبر التخطيط أسلم اتجاه لتعبئة المصادر والقوى التي يمكن الاعتماد عليها في تنمية المجتمع.

- السبب الخامس : التخطيط هو الوسيلة الوحيدة التي تنتبأ بالمستقبل اعتماداً على الإحصاءات والبحوث واستقراء النتائج المتوقعة، لذلك فهو أسلوب علمي لمواجهة احتياجات المستقبل.

- السبب السادس : يعتبر التخطيط وسيلة لتحقيق تقدم سريع في حياة الأفراد والجماعات.

- السبب السابع : التخطيط وسيلة لحل المشكلات الناتجة عن التنمية، كما أنه يعمل على زيادة الإنتاج والاستثمارات.

ولقد أكد ميردال علي أهمية وجود التخطيط ووضع سياسات اجتماعية، تقوم علي لا مركزية التخطيط والبعد عن الأساليب التقليدية التي تركز علي مركزية التخطيط وصنع الاستراتيجيات التنموية.

رابعاً: - أهداف التخطيط الاجتماعي:

يعد التخطيط الاجتماعي أحد طرق الممارسة غير المباشرة للخدمة الاجتماعية والتي تتطلب العمل على مستوى الوحدات الكبرى من أجل تنفيذ السياسات الاجتماعية، فلأخصائي الاجتماعي أدواره المهنية التي يؤديها في عمليات التخطيط، كما أن هناك أسس ونماذج نظرية يستند عليها في رسم الخطط وتقويمها، وحتى في وضع وتحليل السياسات الاجتماعية، وفي هذا المقرر سنتعرف على مفهوم التخطيط الاجتماعي وعلاقته بالسياسة الاجتماعية والعلاقة بينها وبين مهنة الخدمة الاجتماعية

أن هدف التخطيط بصورة عامة يركز علي تحطيم الجمود الذي يعتبر من مظاهر التخلف والسعي عموماً من أجل حدوث تطور في النظام الاقتصادي والاجتماعي.

١. رسم الصورة الاجتماعية لعملية التغير الاجتماعي والاقتصادي معاً، وذلك من خلال تحديد التغيرات المقصودة في البنائين الاجتماعي والاقتصادي. فهي تشمل: (زياد الدخل القومي ، وطرق توزيعه، وسياسات محو الأمية، وتصميم الخدمات التعليمية، وربط التعليم بالتدريب بخطط التنمية ، وتهيئة المناخ الاجتماعي العام للتعامل مع خطط وبرامج التنمية الاجتماعية ، والقضاء علي البطالة، ورفع فرص التشغيل في الريف).

٢. توضيح الأساس الاجتماعي للتنمية الاقتصادية، وهذا يبدأ من تحليل الأوضاع الاجتماعي اللازمة لعملية التنمية. ويعد التعليم شرط أساسي لانطلاق التنمية؛ لأن مخرجات التعليم(رأس المال البشري) تسهم في كل قطاعات المجتمع.

٣. التصدي لمعوقات التنمية الاجتماعية.
٤. مواجهة المشكلات الاجتماعية التي تظهر بعد التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، كما حدث عقب الثورة الصناعية في الغرب.
٥. رسم سياسات تقلل الفجوة بين التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ومعالجة التخلف الحضاري. فهذه تحتاج إلي وقت طويل حتي يجني ثمارها.
٦. التنمية الشاملة والعمل علي ارتفاع مستوي المعيشة العامة للناس

وقد أكد ميردال علي ضرورة اشتراك الأهالي في عمليات التخطيط والاستعداد لحدوث التغير لأن عمليات التنمية الاقتصادية ، ومسئولية حدوثها لا يمكن أن يكون علي عاتق الحكومة أو الدولة بل ضرورة حدوث نوع من التعاون والمشاركة من قبل الذين توجه إليهم عمليات التخطيط ذاتها.

خامساً: - خصائص التخطيط الاجتماعي

١. يعتمد على الأسلوب والمنهج العلمي في وصوله للأهداف المنشودة.
٢. يتضمن فكرة العقد والتقيّد تجاه تحقيق الأهداف المنشودة.
٣. يركز على أساس نظري علمي وأساس تطبيقي تحلي.
٤. التخطيط عملية - اعتماد على مداخل وخطوات علمية الأحداث تنمية المجتمع .
٥. يأخذ خاصية الاستمرارية - تبدأ الخطة من حيث انتهت سابقتها.
٦. التخطيط يرتبط بالواقعية - مراعاة ظروف المجتمع.
٧. موجه نمو تحقيق تغيرات بنائية ووظيفية.

٨. يأخذ خاصية الموازنة بين:

- الأهداف

- الإمكانيات: مادية ، بشرية ، تنظيمية

- الفترة الزمنية : ١٠ سنوات، ٦- ١٠ سنوات، ٥ سنوات فأقل.

٩. تحقيق الأهداف بدرجة عالمية من الكفاءة، بأقل ما يمكن من الإمكانيات، وبأقل ما يمكن من الوقت.

١٠. التنبؤ بالمستقبل - دراسة الماضي والحاضر واستقراء المستقبل.

١١. التخطيط عملية إنسانية - التفكير والتدبير والتنظيم والتنسيق.

سادساً: - مبادئ التخطيط الاجتماعي:

يعتمد التخطيط علي المشاركة الحقيقية من قبل القيادات الموجودة في المجتمع، حيث تشارك مع المنظمات الاجتماعية في دراسة المجتمع وتحديد مشكلاته من أجل وضع أولوياتها، يشار إلى أنه لا بدّ أن يلتزم أسلوب التخطيط بمجموعة من المبادئ، كالواقعية، والشمول، والاتزان، والمرونة، والشمول في جوانب النموّ

المبدأ هو قاعدة أساسية تستخدم كدليل للعمل وعلية فإن مبادئ التخطيط تعتبر قواعد أساسية يستخدمها المخططون الاجتماعيون كدليل للعمل أثناء إجراء العملية التخطيطية . وفيما يلي عرض لمبادئ التخطيط:-

١. مبدأ الواقعية: يقصد بها التدقيق للواقع الحالي وليس التقدير للواقع في المستقبل. وهذا يشمل: حصر احتياجات المجتمع، والتي يمكن توفيرها. مع

الأخذ في الاعتبار ربطها بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية التي تحكم المجتمع

٢. مبدأ التكامل: أي يكون هناك تكامل في الخطط التي توضع علي المستوي القومي، بحيث تكون النتائج التي يتم التوصل لها مكملة لبعضها البعض، وتصب في نفس القناة(تنمية المجتمع)

٣. مبدأ المرونة: وتعني القدرة علي التحكم في مواجهة المعوقات التي يمكن أن تعيق عملية التنمية أثناء التنفيذ.

٤. مبدأ التنسيق: هذا المبدأ يجب مراعاته والأخذ به في كل مرحلة من مراحل تنفيذ الخطة فكلما زاد التنسيق كلما وفر فرص نجاح أكبر. ويكون التنسيق بين الوسائل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الخطة.

٥. مبدأ التوازن: يفيد التوازن في منع الخلل أثناء التنفيذ ، ويضمن سرعة ونجاح العمل.

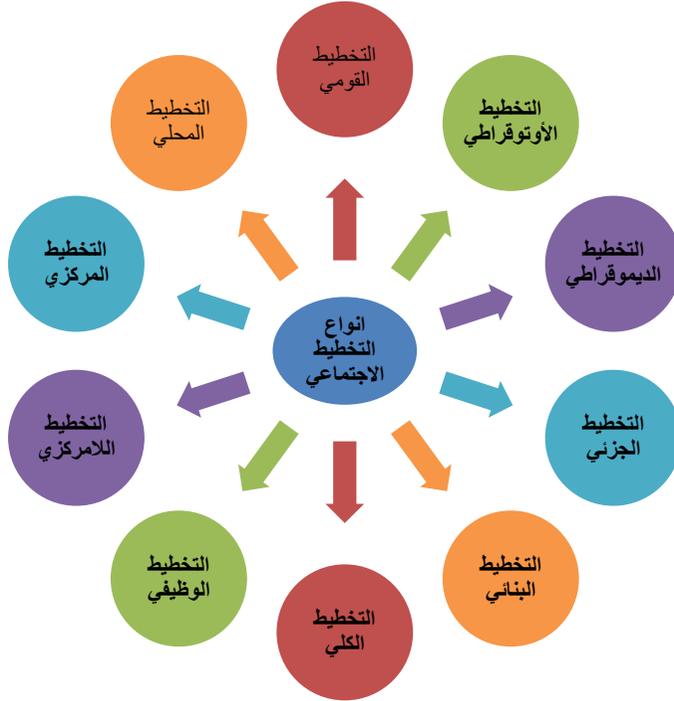
٦. مبدأ الشمول: أي وضع الخطط الشاملة، التي تتناول مختلف القطاعات الوظيفية في المجتمع، دون الإخلال بمبدأ التوازن الجغرافي، ومراعاة التوازن في التخطيط بين الاحتياجات والإمكانات والجانب الاجتماعي والاقتصادي وبين المستويات (القومي، الإقليمي، والمحلي)

٧. مبدأ الاستمرار والتجدد: بمعنى ألا تتفصل أية مرحلة من مراحل التخطيط عن بعضها بعضاً. فمرحلة الإعداد والتصميم لا تتفصل عن مرحلة التنفيذ، وهذه بدورها لا تتفصل عن مرحلة المتابعة والتقييم. وينبغي الربط بين هذه المراحل بطريقة عضوية، ضماناً لاستمرار العمل ووفائه بالغايات المنشودة.

٨. مبدأ التقديمية: ويهني مراعاة الالتزام بأن الخطة الثانية من حيث انتهت الاولي.

٩. مبدأ مراعاة الظروف الداخلية والخارجية: ويعني التعرف علي ظروف المجتمع داخلياً والعوامل المؤثرة عليه خارجياً ضماناً لنجاح عملية التخطيط.

سابعاً: - أنواع التخطيط الاجتماعي:



شكل رقم (٤) يوضح انواع التخطيط الاجتماعي

(١) **التخطيط البنائي:** يستهدف إحداث تغييرات في كل نظم المجتمع الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، الصحية، والتعليمية، والصناعية، والتجارية، والتربوية، والفكرية... الخ. وهذا يتطلب اتخاذ مجموعة من القرارات ذات الطابع السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي لضمان تحقيقها.

- (٢) **التخطيط الوظيفي**: يسعى لإحداث تغييرات كلية في النظم الاجتماعية والاقتصادية دون التطرق لإحداث تغييرات كلية في النظم الاجتماعية والاقتصادية، أو التعرض للمضمون الأيديولوجي للمجتمع .
- (٣) **التخطيط الكلي**: يشمل جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية.
- (٤) أما **التخطيط الجزئي**؛ أقرب إلي المشاريع في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، كالمشاريع الصحية والزراعية، والصناعية، والتعليمية.
- (٥) **التخطيط المركزي**: وفيها تكون جميع الإجراءات ومراحل التخطيط بيد السلطة المركزية، ومن اهم مميزاته؛ ضمان التنسيق بين الخطة الشاملة والخطة المحلية، ومعالجة كل المشكلات التي يعاني منها المجتمع.
- (٦) **التخطيط اللامركزي**: وفيها يقسم المهام التخطيطية إلي مسؤوليتين.

الاولي: هيئة التخطيط وتكون مركزية.

والثانية هيئة التنفيذ، وتتولاها مؤسسات تنفيذية.

- (٧) **التخطيط الديموقراطي**: يعتمد علي المشاركة الشعبية في إعداد الخطط وتنفيذها، ويسعى لنيل موافقة الأهالي علي كل بنود الخطة، مع الاسترشاد برأي أهل الاختصاص والفنيين
- (٨) **التخطيط الأوتوقراطي**: وفيها يتم وضع الخطة من خلال سلطة مركزية دون الرجوع إلي الاهالي أو استشارتهم.
- (٩) **التخطيط القومي**: ويقصد به إعداد خطة قومية شاملة تشمل جميع الوحدات الإدارية والقطاعات (الاجتماعية، والتربوية، والتعليمية، والثقافية، والصحية....)

١٠) التخطيط المحلي: ويهتم بقطاع معين في المجتمع، كأن يشمل المناطق الريفية أو النائية، وقد يكون جزء من الخطة الوطنية

ثامناً: المراحل الأساسية لعملية التخطيط الاجتماعي

العملية الأولى: الدراسة ووضع خطة.

١. الخطوة الأولى: جمع البيانات الأساسية عن المجتمع :

يقصد بها جمع البيانات الكاملة عن المجتمع وموارده المادية والبشرية والطبيعية سواء المستغل منها وغير المستغل، إضافة إلى تحديد احتياجات ومشكلات المجتمع. ويكون التخطيط أقرب إلى الدقة كلما كانت البيانات أكثر شمولاً وتشمل هذه المعلومات:

١. المتغيرات السكانية :

تتضمن تصنيف السكان حسب الجنس وحسب النشاط، وحسب الحالة العلمية وتصنيفهم حسب المهنة.

٢. تحديد الملامح الاجتماعية العامة للمجتمع :

وذلك بهدف تحديد الموارد والحاجات، ومن تلك الملامح : المناخ الثقافي العام، والبناء السياسي، والخدمات بأنواعها، والتدرج الاجتماعي.

٣. التعرف على العوامل التالية :

الموارد المالية، مستوى المعيشة، فرص السكان، القوة البشرية، المشاركة، البيئة، الموارد الاجتماعية.

٤ . دراسة العادات والتقاليد :

تساعد دراسة العادات والتقاليد على معرفة الميول والاتجاهات والرغبات لتقدير مدى استجابة الأهالي للخدمات، ويساعد ذلك المخطط الاجتماعي في اكتشاف القادة ذوي النفوذ في المجتمع.

٥ . التعرف على الاحتياجات والمشكلات :

ويمكن تحديد طبيعة الاحتياجات والمشكلات من خلال عمليات المسح الاجتماعي أو المقابلات الشخصية أو المشاهدة والملاحظة. وحتى يستفيد المسؤولون عن التخطيط من البيانات والإحصاءات لا بد من مراعاة الشروط الثلاثة التالية :

- الشمول : بمعنى أن تكون البيانات والإحصاءات شاملة لجميع فروع النشاط الاقتصادي والاجتماعي.
- الدقة : والمقصود بها الدقة في جمع وتبويب وعرض الإحصاءات.
- السرعة : والمقصود بها سرعة نشر البيانات والإحصاءات حتى لا تفقد قيمتها بعدم تطابقها مع الواقع.

٢ . الخطوة الثانية : تحديد الأهداف :

الأهداف في التخطيط تعني التغيير المقصود أو المطلوب. وهناك مقومات كثيرة تؤثر في تحديد الأهداف، مثل :

- المقومات السكانية : وهي التي تحدد عدد السكان ونوعهم وتحركاتهم وأعمارهم ونسبة العاملين والعاطلين وغيرها.

- المقومات الاقتصادية : وتعني حجم الاستثمارات والإنتاج والادخار .
- المقومات الاجتماعية : ويعنى بها تأثير سلوك واتجاهات الإنسان في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- المقومات الإدارية والتنظيمية : ويقصد بها التنظيمات السياسية والإدارية ونظام الحكم والتشريعات والقوانين وأثرها على تنفيذ الخطة وتحقيق أهدافها.
- المقومات الثقافية والدينية والحضارية للمجتمع : وهذه المقومات متصلة ببعضها ومتفاعلة والتخطيط الاجتماعي يتصل بعوامل التغير الاجتماعي والاقتصادي والحضاري في المجتمع.

عند تحديد الأهداف يجب مراعاة المعايير التالية :

- ١ . أن تكون واقعية ومعقولة.
- ٢ . أن ترتبط وتتفق مع حاجات ومطالب البيئة.
- ٣ . أن يكون الهدف ملموساً ومحسوساً من سكان المجتمع.
- ٤ . يفضل أن يكون الهدف ليس بالسهولة التي تجعل أفراد المجتمع تستهين به، أو صعباً بالدرجة التي تعجزهم عن تحقيقه.
- ٥ . يجب أن يكون الهدف متفقاً مع الأهداف العامة في المجتمع.

٣ . الخطوة الثالثة : اقتراح المشروعات وتحديد الأولويات :

يعتبر تحديد الأولويات من أهم العمليات التي يهتم بها المخططون ويتم وضع الأولوية للمشكلات المجتمعية الأكثر إلحاحاً تبعاً للمعايير التالية :

١ . درجة حدة المشكلة.

٢ . مدى تأثير المشكلة على العلاقات الاجتماعية (خطورة المشكلة).

٣ . مدى إحساس الناس بالمشكلة (الوعي بالمشكلة).

٤ . مدى استعداد سكان المجتمع للعمل على حل المشكلة (المشاركة).

٥ . مدى توفر الإمكانيات والموارد اللازمة لحل المشكلة.

٦ . الوقت الذي يستلزمه حل المشكلة.

٤ . الخطوة الرابعة : وضع الخطة :

يطلق عليها أحياناً مرحلة التخطيط ويراعى في الخطة أن يكون هناك أكثر من اقتراح لحل المشكلة وعلى لجنة التخطيط أن تختار الحل المناسب وأن تضع في الاعتبار كل الاختيارات، كما عليها أن تحرص على مبدأ المشاركة في إصدار القرار حتى لا يحدث تضارب، كما لا بد من اختيار الأساليب التي تناسب وتحقق أهداف الخطة. وعلى المخطط الاجتماعي أن يراعى في هذه الخطوة ما يلي :

١ . اختيار مجموعة من الطرق الملائمة لنوع التدخل المهني.

٢ . تحديد البرامج والمشروعات الملائمة لمواجهة المشكلة.

٣ . تحديد المنظمات والجماعات التي ستشارك في حل المشكلة.

٤ . تخطيط الأنماط التبادلية التي تربط بين الاستراتيجيات والبرامج.

٥ . وضع الإطار العام لبرامج الخدمات في نطاق الخطة العامة والخطط السنوية، بحيث يكون الإطار شاملاً لنواحي النشاط على المستوى المحلي متمشياً مع متطلبات التنمية على المستوى الإقليمي والوطني.

العملية الثانية : عملية التنفيذ (المرحلة التنفيذية)

يقصد بعملية التنفيذ ترجمة الخطة إلى برامج يمكن تنفيذها، ويفضل في هذه المرحلة أن توكل عملية التنفيذ إلى أجهزة تنفيذية مستقلة عن أجهزة التخطيط، كما يجب ضرورة فهم خطة العمل قبل التنفيذ حتى نضمن لها النجاح.

ويحتاج تنفيذ الخطة بصورة إيجابية إلى :

١ . دراسة إجراءات تنفيذ الخطة على المستويات وفي القطاعات المختلفة.

٢ . تحديد أولويات تنفيذ المشروعات التي تتضمنها الخطة.

٣ . عدم التجاوز في مرحلة التنفيذ عن التكلفة المادية المحددة.

٤ . تحديد المشروعات التي تنفذها الأجهزة المركزية والأجهزة المحلية.

٥ . مراعاة علاقة المشروع المنفذ بالمشروعات التي نُفذت في الخطط السابقة.

٦ . توافر الموارد المالية والبشرية والتنظيمية اللازمة لنجاح التنفيذ.

التكتيكات التي يستخدمها المخطط للتدخل في عملية التنفيذ :

١ . تنظيم سكان المجتمع ويتضمن طريقة استثارة وتعبئة سكان المجتمع والقادة لحل المشكلة.

٢ . التنظيم بين المؤسسات بهدف تدعيم العلاقات فيما بينها لمواجهة المشكلة.

٣ . تدعيم المؤسسات بالعمل على تنمية جهودها الإدارية والإشرافية مع إشراك العملاء في النشاطات المتعلقة بحل المشكلة.

العقبات التي تقف في سبيل التنفيذ :

١ . قلة الموارد المادية المخصصة للبرامج الاجتماعية.

٢ . نقص الكفاءة المهنية لدى بعض المخططين.

٣ . تمسك بعض المهنيين ببعض القيم التي تعرقل التنفيذ.

٤ . قصور التنظيمات المجتمعية عن تحقيق أهداف المجتمع.

وعلى المخطط في هذه العملية أن يعمل على :

١ . استثارة رغبة سكان المجتمع لإحداث التغيير.

٢ . إحداث التغيير.

٣ . تثبيت التغيير واستمراره.

العملية الثالثة : عملية المتابعة والتقييم :

تعرف المتابعة بأنها عملية تهدف إلى التعرف على مدى تقدم تنفيذ الخطة للتأكد من أنها تسير في الطريق المرسوم لها، وبالطرق المتفق عليها.

وعمليات المتابعة ليست مراقبة فقط بل تساهم في تحسين التنفيذ ويتم فيها التوجيه وأحيانا تعديل الخطة.

وتتم عمليات المتابعة بوسائل متعددة منها المؤتمرات، وإجراء البحوث والقيام بالاستفتاءات والزيارات الميدانية وكتابة التقارير واستيفاء سجلات المتابعة التي تقوم بها بعض أجهزة التنفيذ.

أما التقييم فيهدف إلى قياس مدى نجاح أو فشل الخطة في تحقيق الأهداف المحددة.

وتتضح أهمية التقييم في :

- ١ . التأكد من نجاح البرامج في تحقيق أهدافها سواء في التخطيط أو التنفيذ.
 - ٢ . تحديد نقاط الضعف في العمل وكيفية التغلب عليها.
 - ٣ . معرفة الظروف والأسباب التي ساعدت على تحقيق الأهداف أو حالت دون تحقيقها.
 - ٤ . تعديل التوقيت الزمني إذا لزم الأمر.
 - ٥ . معرفة النتائج ومقارنتها بالمستويات الموضوعية بالتقييم.
 - ٦ . إضافة توصيات مساعدة للخطط التالية.
- ولكي تكون عملية التقييم ذات فائدة طبقاً للهدف المحدد يجب مراعاة الأسس التالية :
- ١ . يجب تحديد أهداف وموضع التقييم، المنهج والإجراءات، والأشخاص الذين سيتولون عملية التقييم.
 - ٢ . أن ينتج التقييم إلى قياس الموضوع المراد قياسه لإصدار الحكم عليه بدقة.

٣ . أن يكون التقييم بنائياً وعلاجياً.

٤ . أن يقوم التقييم على أسس علمية بحيث تتوافر فيه صفات الصدق والثبات والموضوعية.

٥ . أن يرتبط التقييم بالأهداف ويتسق معها، وأن يكون شاملاً لكافة الجوانب.

٦ . أن يتم بصفة مستمرة.

- أنواع التقييم :

المدة : يومي / شهري / نصف سنوي

المدى : جزئي / عام / مرحلي / نهائي بعد الانتهاء من المشروع وتحقيق الهدف.

الدقة : تقديري / تقرير (وضع بيانات رقمية أو نسب مئوية / تقارير وصفية)

ويجب أن يكون هناك تقييم نهائي للخطة يشتمل على ناحيتين هما :

١ . مدى تحقيق الأهداف الجزئية.

٢ . مدى تحقيق الهدف العام الذي حدد.

وعمليات التقييم تعترضها أحياناً بعض الصعوبات الناتجة عن مدى صحة البيانات التي تعطى لأجهزة التقييم، وإلى تداخل عوامل فشل الخطة وصعوبة تحديد هذه العوامل أحياناً، إلى جانب عوامل أخرى كالإهمال والجهل وكذلك فقدان الثقة والتعاون بين الأجهزة المسؤولة عن التقييم الجزئي أو الكلي وبين الأجهزة التنفيذية على مختلف المستويات.

- الشروط الواجب توافرها لنجاح عمليات التخطيط

١. أن تؤدي إلى الوضوح الكامل لوضع الخطة أمام جميع الأجهزة وتحديد دور كل جهاز ومسؤوليته.
٢. أن تتحول الخطة الشاملة في أهدافها الاقتصادية والاجتماعية إلى برامج تفصيلية تكون في متناول أيدي الأجهزة المنفذة لتحقيق الأهداف المجتمعية.
٣. أن ترتبط برامج الخدمات كماً ونوعاً بحدود زمنية وفي حدود التكلفة المحددة لها.
٤. يجب أن تصل أهداف وسياسة الخطة إلى جميع العاملين في كافة المجالات.
٥. ضبط مسار التنفيذ نحو تحقيق الأهداف.

خاتمة:

والمعروف أن لكل دولة سياستها الاجتماعية، التي تحدد أهدافها العامة في مجالات العمل الاجتماعي. وتستمد هذه السياسة وجودها ومفاهيمها واتجاهاتها من أيديولوجية الدولة، وعاداتها وتقاليدها، وأسلوب حياتها، ودرجة تطورها. ويرتبط التخطيط الاجتماعي بهذه السياسة، ويقوم بترجمة مدلولاتها وأهدافها ترجمة عملية في صورة مشروعات وبرامج، تهدف إلى تحقيق ما ترمي إليه هذه السياسة من غايات وأهداف.

ويختلف التخطيط عن التوجيه. فقد يكون التوجيه في صورة قانون يصدر، أو قواعد تُتبع في قطاع من القطاعات الأساسية في المجتمع. وقد لا يتطلب تحديد الوسائل والغايات خلال فترة زمنية معينة. أما التخطيط، فهو مرحلة عليا من مراحل التوجيه؛ لأنه يشمل جميع قطاعات المجتمع. خاصة في التخطيط القومي الشامل. ويُشترط فيه توضيح الغايات، التي ينشدها المجتمع والوسائل الكفيلة بتحقيق تلك الغايات، خلال فترة زمنية محددة ومعروفة. ومما لا شك فيه أن تحديد الوسائل والغايات، والارتباط بخطة معينة ذات توقيت محدد، من شأنه أن يؤدي إلى تحديد مسؤوليات كل مشترك في عملية التنفيذ، ما يدفع بكل القوى للانطلاق نحو تحقيق الأهداف المقصودة. أما ترك الأمور لمحض الصدفة، أو للتنفيذ التلقائي، فيؤدي في الواقع إلى التباطؤ والتراخي ما قد يعوق الوصول إلى الغايات، التي يُراد الوصول إليها.

وذهب جوزيف هايمز إلى أن التخطيط عملية إرادية تفاعلية، تشمل على الاستقصاء والمناقشة والاتفاق والعمل للوصول إلى الظروف والعلاقات والقيم المرغوب فيها. يُشير هذا التعريف إلى أن التخطيط الاجتماعي أداة إرادية واعية للتغيير الاجتماعي، حتى لا نترك عمليات التغيير للتلقائية والمصادفة؛ بل نجعلها تخضع

للضبط والتحكم حتى تسير الظواهر والنظم في طريق مرسوم ونحو غاية محددة. وهو كعملية اجتماعية اطرادية يعبر عن استمرار الجماعة في تقدمها نحو تحقيق الأهداف الاجتماعية المحددة. ولما كان التخطيط عملية مستمرة . وليس فقط اتخاذ قرارات تصدر وتنتهي بصور الخطة . فإنه يختلف عن الخطة بوصفها مجموعة القرارات التي يمكن التوصل إليها، والتي تتضمن كلاً من الأهداف والوسائل المختارة لتحقيق هذه الأهداف. كما يُشير هذا التعريف إلى أن التخطيط يمر في مراحل أربع، هي: الاستقصاء، والمناقشة، والاتفاق، والعمل. وهذه المراحل الأربع بينها تفاعل قوي وترابط وثيق، وقد لا تحدث في الواقع بالترتيب نفسه إلا أنها على أي حال ضرورية ولازمة لعملية التخطيط. إن التخطيط عملية اجتماعية تنطلق من الواقع الاجتماعي، وتسعى لتغييره. وقد يمتد الأمر إلى إزالة أوضاع سائدة وإقامة أوضاع جديدة. وإذا كان التخطيط ينطلق من الواقع الاجتماعي، فإنه يتجه بالضرورة إلى المستقبل، أي من الوجود الفعلي إلى الوجود الممكن؛ ومن ثم، فهو عمل ابتكاري خلاق. وهو أشمل وأعمق من التنظيم والإنشاء؛ لأنه يتضمنهما ويتجاوزهما في الوقت نفسه. إنه عملية هدم وبناء؛ هدم البناء الاجتماعي القديم المتداعي وبناء هيكل جديد اجتماعي واقتصادي وسياسي، على أساس من العلاقات.

تدريبات عملية

- س اجب عن الاسئلة الاتية...؟
- وضح نشأة التخطيط وتطوره ؟
- تكلم عن ماهية التخطيط الاجتماعي وأهميته وأهدافه وخصائصه؟
- ناقش مبادئ التخطيط الاجتماعي؟
- ما هي انواع التخطيط الاجتماعي؟
- وضح المراحل الأساسية لعملية التخطيط الاجتماعي؟ والشروط الواجب توافرها لنجاح عمليات التخطيط؟

الفصل الخامس

القيادة وتنظيم المجتمع

Leadership and community organization

تعتمد طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق أهدافها اعتماداً كبيراً علي مشاركة الأهالي وتحملهم المسؤولية في قيادة المشروعات التي تستهدف تنمية المجتمع، ويعتبر التعرف علي جماعات المجتمع المختلفة وعلي ممثلي أو قادة الجماعات من المهام الأساسية لأخصائي تنظيم الاسرة، ولهذا يعتبر موضوع القيادة مهم لطريقة تنظيم المجتمع. وذلك للأسباب الآتية:-

- تعتبر القيادة الشعبية ومشاركة أفراد المجتمع العمود الفقري لبرامج الرعاية الاجتماعية والمجتمع المحلي.
- ان القيادة الشعبية أساس النجاح لبرامج التنمية لأن هؤلاء القادة هم أقدر في التعبير عن مشكلاتهم ومشكلات المجتمع الذي ينتمون إليه
- من خلاله يمكن التعرف علي موارد المجتمع ومؤسساته والاستفادة منها في مواجهة المشكلات المجتمعية.
- تعمل علي وجود اعتماد متبادل بين الوحدات الأساسية المكونة للمجتمع.

وتعد عملية صنع القرارات الإدارية واتخاذها في العصر الحاضر من أهم المقومات الأساسية للإدارة الناجحة، بعدها محور العملية الإدارية واهم عناصرها وهي مهمة ملازمة لعمل القيادات الإدارية في مختلف المستويات التنظيمية، ومن هنا يمكننا القول أن مقدار النجاح الذي تحققه أي منظمة يتوقف الي حد كبير علي فعالية وكفاءة القرارات المتخذة وملاءمتها للهدف المحدد علي مختلف المستويات .

كما تعد القيادة من الموضوعات التي شغلت العالم منذ القدم وعلي الرغم من اتفاق العديد من الباحثين والدارسين علي استراتيجيات القيادة والكفوة والفعالة إلا أن ما صلح منها بالماضي لا يصلح في الوقت الحاضر أو المستقبل، وعليه فإن بيئة الأعمال المتفاعلة والمتغيرة دفعت مؤسسات الأعمال إلي ضرورة المداومة علي التكيف الدائم مع التغيرات البيئية وتعديل أوضاعها وتجربة المبتكرات والإبداعات الجديدة لضمان بقائها، مما تطالب البحث عن نماذج جديدة للقيادة تتلاءم مع هذه التطورات وتتخلي عن الهياكل الهرمية التقليدية وأن تتبني التصاميم المرنة والتميز بالكفاءة والتوجه المستقبلي، فلم تعد المنظمات بحاجة إلي مديرين ، بل إلي قادة يعملون علي إقناع الناس من حولهم برؤي منظماتهم ورسالتها لأحداث التغيير المناسب .

أولاً:- تطور مفهوم القيادة

القيادة قديمة. قدم ظهور التجمعات البشرية، الا أنها أخذت في التطور والتأثير حسب حركة المجتمع وتطوره، حيث يمارس القائد دورة القيادي إذا تمكن من التأثير علي تابعيه ودرجة نشاطهم واهتمامهم نحو الاهداف التي يريد تحقيقها، وفيما يلي عرض سريع لتطور مفهوم القيادة.

فالقيادة في العصر القديم ؛ فلقد اشارت تراجم اوراق البردي والآثار القديمة التي يعود تاريخها إلي القرن الثالث قبل الميلاد، وان المجتمعات شهدت درجة عالية من الكفاءة في الإدارة وكان مفهوم القيادة يتمثل في المهام والطبيعة العسكرية حيث كان القائد مشغولاً عن الدفاع عن تابعيه ومقاومة أي اعتداء يقع عليهم أو أي محاولة لسلب حقوقهم أو انتهاك لكرامتهم

وكانت القيادة تقوم إلي حد بعيد علي أساس الفلسفة والقانون الأخلاقي إلا أنه مع التطور الذي طرأ علي العالم مع بداية القرن العشرين ظهر العلم كطرف ثالث لدراس القيادة وتحديد مفهومها علي أسس نظرية بواسطة البحث والتقصي لإيجاد قيادة بطريقة علمية مدروسة يكون اتباعها هو الطريق للنجاح وتحقيق الأهداف.

وقد أشارت الكتابات الي أهمية القيادة في الحضارة المصرية القديمة والحضارة الصينية واليونانية.

وقد أكدت هذه الحضارات علي ان من يتولي القيادة لابد أن يتوافر فيه ثلاث شروط هي: الالتزام بالدستور، الكفاية والفضيلة، العدل

كما تبين ان الحضارة المصرية القديمة أدركت أهمية القيادة فعملت علي تدريب كبار موفي الدولة وتوسيع مداركهم وتنمية قدراتهم لتمكنهم من القيام بدورهم القيادي كما طبقت نظاماً للحوافز يقوم علي تقديم المشجعات المادية والمعنوية للأفراد وهذا ما عرفته الاتجاهات الحديثة للإدارة وأدركت أهميته واعتبرته أحد المقومات الأساسية للقيادة اللامركزية

أما الحضارة الصينية: فقد أشارت آراء كونفوشيوس إلي ضرورة اتسام القائد بالحكمة والقدوة الحسنة والإدراك الواعي لعادات وتقاليد وأغراض المرؤوسين والأخذ بآرائهم.

اما الحضارة اليونانية: فقد كان واضحا م خلال كتابات سقراط وتعريفه للقيادة فهو يري أنها مهارة تعتمد علي الفن والخبرة وقد أكد أفلاطون علي السمات الشخصية التي يجب توافرها في القائد وهي راحة العقل، تفهم الحياة، المفاضلة بين الوسائل المناسبة وغير المناسبة لتحقيق الاهداف

اما القيادة في العصر الاسلامي فقد شهدت تنظيماً متقدماً شمل جميع مناحي الحياة وكثيراً من المبادئ في مجال القيادة وهي نابعة من حديث الرسول(ص): "كلكم راع وكلكم مسئول عن رغبته"، ومن سمات القائد المسلم : (الحكمة وخشية الله، القدوة الحسنة، العدل، فهم أمور الدين فهماً صحيحاً)

ثانياً:- مفهوم القيادة

يعد مفهوم القيادة من المفاهيم السلوكية التي أثارت الكثير من النقاش والخلاف حيث تباينت التعاريف في الفكر الإداري.

- كما تعرف القيادة بأنها علاقات بين قائد ومقودين، القائد هو الذي يصدر الأوامر، والمقودين هم الذين ينفذون أمر قادتهم ويقومون بالعمل الذي يوصلهم لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها.
- تعريف هايمان وهيلجرت: بأنها القدرة التي يمتلكها احدهم في التأثير علي أفكار الآخرين واتجاهاتهم وسلوكهم وعلي ذلك يستطيع أن يقوم بمهمة القيادة كل انسان لديه القدرة علي التأثير في الآخرين أو توجيههم نحو عمل مشترك.
- تعد القيادة فن معاملة الطبيعة البشرية أو فن التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف معين بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم أي هي فن توجيه الناس والتأثير فيهم ومن الناحية النفسية هي فن تعديل السلوك ليسيير في الاتجاه المرغوب.

- وتعرف القيادة بأنها ذلك الجهد أو العمل الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم في تحقيقه ويجدونه صالحاً لهم جميعاً، وهم يرتبطون معاً في مجموعة واحدة متعاونة.

وتعني كلمة قائد LEADER ذلك الشخص الذي يوجه أو يرشد أو يهدي الآخرين، بمعنى أن هناك علاقة بين شخص يوجه وأشخاص آخرين يقبلون هذا التوجيه. والقيادة بهذا المفهوم عملية رشيدة طرفها شخص يوجه ويرشد والطرف الآخر أشخاص يتقبلون هذا التوجيه والإرشاد الذي يستهدف تحقيق أغراض معينة

بينما يعرف القائد بأنه الذي ينجح في إقناع الناس باتباعه وقد يكون القائد رجلاً فاضلاً، وقد يكون شريراً، وقد يتميز بعض القادة بحدة الذكاء والخبرة وحب الخير فهم قادة مخلصون أما القائد الذي يتأصل الشر في نفسه قد ينجح في مهمته لفترة زمنية قصيرة ثم سرعان ما يسقط كالشهاب.

ومن خلال ما سبق نجد أن القيادة الناجحة تتمثل في قدرة القائد علي كسب رضا تابعيه، وان يكون هذا الرضا اختيارياً، وأن يكونوا مقتنعين بالهدف المراد تحقيقه وأن يوافقوا علي المنهج القيادي الذي يقوم به القائد.

ثالثاً: - انواع القيادة في طريقة تنظيم المجتمع.

- القيادة الشعبية:-

وهم قادة تابعون من المجتمع نفسه، وهم ممثلين للمجتمع بكل فئاته، ويتم اختيارهم من خلال أفراد المجتمع الواعي بهم وبدورهم في خدمة المجتمع، يكون لهم تأثير كبير علي أفراد المجتمع وخاصة إذا كانوا فعلا نتاج رأي شعبي حقيقي، ولهم القدرة كبيرة علي العمل والتحرك الشعبي والتأثير الفعال في حياة المجتمع.

- القيادة الطبيعية:-

وهي قيادة موجودة اصلا في المجتمع، ويمكن أن نطلق عليها القيادة الاصلية، وهذا النوع من القيادة ينال تقدير واحترام الجميع، ويطلق عليه احيانا قيادة غير رسمية لأنها لا تستمد سلطتها من قانون أو لوائح معينة، ويلجأ إليها أفراد المجتمع للاستفادة منهم والرغبة في خدمتهم

- القيادة الرسمية:-

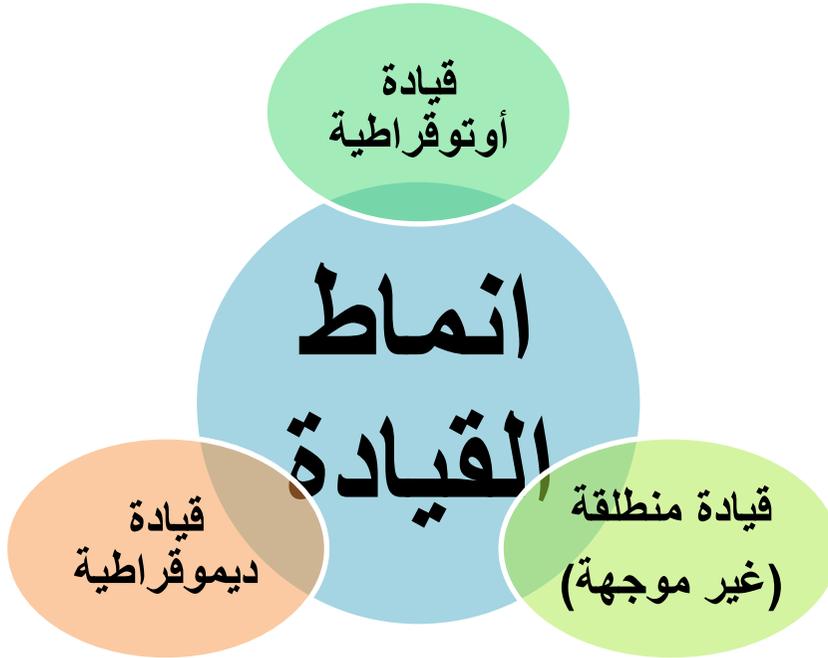
وهم يمثلون جهات عديدة في المجتمع ولهم تأثير عليه، كما أنهم مندوبي التنظيمات المحلية بالمجتمع(مدرسة، مصنع، مستشفى...الخ)، ويشغلوا وظائفهم بحكم تخصصاتهم المهنية يتحكمون في موارد مهمة خاصة المجتمع.

- القيادة المهنية:-

تقتصر هذه الفئة علي الأخصائيين الاجتماعيين (الممارسين)، ويعملون علي خدمة الاهداف التي يسعى إليها كل من القادة الشعبيين والطبيعيين والرسميين لصالح المجتمع

ككل، يقوم الأخصائي الاجتماعي بدورة كمساعد وكخبير ومعالج، وواضع سياسة ومعين للقيادة الشعبية والرسمية، ويقوم بدور المدافع عن مصالح الفقراء وذوي الظروف الصعبة.

رابعاً: - أنماط القيادة



شكل رقم (٥) يوضح أنماط القيادة

وقد تم تصنيف هذه الأنماط حسب أسلوب القائد وطريقته في عملية التأثير في

مرؤوسيه الي:-

- قيادة أوتوقراطية
- قيادة منطلقة(غير موجهه)
- قيادة ديمقراطية.
- (١) القيادة الأوتوقراطية:

ويوجد ثلاث انواع من الاوتوقراطية(المتسلطة، اللبقة، الخيرة (الصالحة))

- القائد المتسلط:

أن سمة القائد الأوتوقراطي الأساسية تتمثل في اتخاذه من سلطته الرسمية أداة تحكم وضغط علي مرؤوسيهم لإجبارهم علي إنجاز العمل، ولذلك فهو لا يفرض سلطاته بل يحاول بكل جهد توسيع نطاق سلطته وصلاحياته لتكون كل الامور تحت سيطرته، وهو يقوم بذلك لاقتناعه بذلك بأنه يجب أن لا يسمح إلا بقدر يسير من الحرية لمرؤوسيه في التصرف دون موافقته الخاصة.

- سمات القائد البق:

فهو يتميز بلباقة التعامل مع مرؤوسيه ويعتمد علي الاتصالات الشخصية معهم لإنجاز العمل وبمرونته في معالجة المشكلات التي تواجهه، وهو يعتقد أن مشاركة المرؤوسين له في أداء مهامه وفي وضع قراراته وسيلة غير عملية وغير مجدية ، ولهذا فهو لا يشجعهم علي المناقشة الهادفة ولا يتيح لهم الفرصة للمساهمة بأفكارهم التي تكون مفيدة له للاطلاع علي أبعاد المشكلة

- سمات القائد الخير

ويقوم بإدارة المرؤوسين بروح الاسرة ، ويركز سلطة اصدار القرارات في يده ولا يسمح بإشراك المرؤوسين أو استشارتهم ، ولكن بطريقة ما يحاول اقناعهم بقبول الأوامر الصادرة ، وهو يركز علي اعتماد المرؤوسين عليه اعتماداً كلياً ويتدخل في كل جوانب العمل وهو اقل اعتماداً علي أسلوب التهديد والعقاب المباشر كما ان هناك درجة من الثقة في المرؤوسين ولكنها محدودة، وهو يحقق نتائج أفضل من النمط المتسلط علي المدى الطويل

(٢) القيادة المطلقة

ان هذا النمط من القيادة غير مجد في التطبيق العملي لكونه يقوم علي حرية المرؤوسين الكاملة في العمل ، ولأن القائد الذي يتبع هذا الاسلوب يمثل في نظرهم القائد الذي لا يقود لأنه يلقي مسؤولية إنجاز العمل علي مرؤوسيه دون ضبط لسلوكهم أو توجيه لجهودهم .

نري ان القائد غير قادر علي ضبط الأمور، وان عدم القدرة ناتج إما عن عدم خبرة القائد أو ضعف شخصيته أو عدم ولائه وإخلاصه للعمل، ويؤدي ذلك إلي الاضطراب وعدم تحقيق الأهداف المرجوة. ومن هنا فان المرؤوسون في ظل هذا النوع من القيادة الي الضبط والتنظيم وتزداد بينهم حدة الروح الفردية مما يجعل من الصعب علي قيادتها توجيهها نحو تحقيق الاهداف المطلوبة

وان المرؤوسين في ظل القيادة الحرة يكونون في الغالب لا كيان لهم ولا يؤدون عملهم كاملاً ولا يكون هناك ضبطاً في العمل سواء أكان القائد موجود أو غير موجود ، وان القادة الذين يتبعون هذا الاسلوب غالباً ما يضيعون معظم وقتهم في استقبال

الزوار والقيام بالضيافة والاشتراك في الحفلات الرسمية وحضور اللجان وخارج المؤسسة لمجرد اشباع رغبتهم باكتساب التقدير والاهمية.

٣) القيادة الديموقراطية

هي قيادة نابعة من الجماعة ، فالقائد فيها عضو من أعضاء الوحدة يقوم بقيادة بقية المتألفين وفي هذا النمط يكون الارتباط وثيقاً بالقيادة وتكون أكثر إحساساً بالألم باقي الأعضاء وأكثر تجاوباً مع مطالبهم، وتقوم علي عدة مبادئ أبرزها:-

١. الحكمة وخشية الله.
 ٢. الكفاءة العلمية والفنية.
 ٣. التواضع والثقة بالنفس.
 ٤. اكتساب ثقة المرؤوسين وطاعتهم.
 ٥. اتخاذ القرارات المدروسة في الوقت المناسب.
 ٦. الحفاظ علي الروح المعنوية العامة.
 ٧. القدرة علي تحمل المسؤولية في نفوس المرؤوسين
- وهناك بعض المرتكزات الأساسية للقيادة الديموقراطية:-

- العلاقة الانسانية بين القائد ومرؤوسيه:- وتتمثل العلاقات الانسانية للقيادة الديموقراطية عند العمل مع المرؤوسين في تحقيق الاندماج بينهم وبين الجهاز الإداري وقدرته علي تفهم مشاعرهم ومشكلاتهم.
- تحقيق التآلف والاندماج بين المرؤوسين:- ويقتضي تحقيقه من خلال أن تكون علاقة القائد بمرؤوسيه قائمة علي الثقة وتقديم العون والمساندة لهم وأن يزودهم بنصائحه ومشورته ويوجههم الي الطريقة التي تؤدي إلي أداء العمل علي نحو

- أفضل ، وهو بذلك يساعدهم علي تنمية وتحسين علاقات إنسانية سليمة مع مرؤوسيهم فتعم بذلك روح العمل الجماعي بين القائد ومساعديه ومرؤوسيهم.
- تفهم القائد لمشاعر المرؤوسين: حيث انها تعتبر من الاسس الهامة في إقامة علاقات إنسانية سليمة معهم ويعتمد ذلك علي مدي إدراك القائد لذاته وسلوكه، وتفهم القائد لوجهة نظر مرؤوسيه بأنه يضع نفسه موضع مرؤوسيه.
- تفهم القائد لمشكلات المرؤوسين:- حيث إن عناية القائد بالمرؤوسين عن طريق الاجتماعات الفردية والاستماع إلي شكاوهم ومعرفة مشكلاتهم والتشاور معهم حول إمكانية الحل من الامور العامة لإقامة علاقات إنسانية سليمة بين القائد ومرؤوسيه.

رابعاً:- نظريات القيادة

تعد القيادة مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة وهي تمثل حصييلة التفاعل بين عدة عناصر أساسية في موقف الممارسة القيادية والقيادة تحفز الأفراد على تحقيق الأهداف المرجوة من الجماعة بأكبر قدر من الفاعلية بحيث ينعكس ذلك على أداء الأفراد ويعود عليهم بالرضا ويؤثر ذلك بدوره على تماسك الجماعة والقدرة علي تحقيق الاهداف. ومن اهم النظريات التي تناولت موضوع القيادة ..:-

(١) نظرية السمات

ينظر علم النفس الفردي لظاهرة القيادة على أنها سمة من سمات الشخصية التي تتوافر في بعض الناس دون غيرهم و نظرية السمات تفسر القيادة على أساس توافر بعض السمات الشخصية في القائد و من هذه السمات :الذكاء و القدرة على الحزم و الطموح و غيرها.

وهذه النظرية تركز على السمات الجسمية و العقلية و الانفعالية و الاجتماعية لدى القادة و كان اتجاه النظرية يركز على أن القيادة سمة موحدة في جميع المواقف بصرف النظر عن تنوع المواقف او اختلاف الثقافات او نوع القيادة و لكن لم يثبت هذا الاتجاه في تحديد القيادة فقد تبين اختلاف القيادات باختلاف المواقف السابقة و انه ليس هناك سمات موحدة بين كل أنواع القيادات.

ومن أهم سمات وخصائص القائد الناجح هي:

- ١- المرونة و القدرة على التكيف للتغيير.
- ٢- القدرة الإدراكية للكل و الأجزاء.
- ٣- تطوير الذات مهنيا و نفسيا.
- ٤- على القائد ان يحدد قيم و مثل و أهداف الجماعة او المنظمة.
- ٥- ان يكون القائد مهتما بالمستقبل ، مستقبل المؤسسة او مستقبل جماعته ككل و كأفراد.

٢) النظرية الموقفية

تتدرج هذه النظرية في إطار المدخل الاجتماعي لتفسير ظاهرة القيادة حيث أنها ترى أن القائد لا يظهر إلا اذا تهيأت له الظروف الاجتماعية لكي يستخدم ذكائه و مهاراته و تحقيق أهدافها .

فان النظرية الموقفية من النظريات التي تركز على العوامل البيئية في نشأة القيادة و تفسيرها حيث نرى ان ظهور القائد يتوقف على وجود عوامل اجتماعية خارجة

عنه و حتى اذا كانت لديه قدرات و مواهب فذة فان الظروف الاجتماعية هي التي تسمح له باستخدام هذه المواهب او هي التي تعطلها و تطمسها.

ونوضح عناصر الموقف القيادي التي تتمثل في القائد القيادي التي تتمثل في القائد والتابعين والموقف أو البيئة المحيطة.

١-القائد.

٢-الموقف.

٣-المرؤوسين.

و عموما فان نظرية الموقف بهذا تقدم مفهوما ديناميكيا للقيادة لأنها لا تربط القيادة بالسمات الشخصية للفرد فقط و إنما تربطها بالمواقف على أساس ان عوامل الموقف و المتغيرات المرتبطة به هي التي تحدد السمات التي يمكن ان تفرز مكانة و مركز الشخص القائد و مدى نجاحه.

٣) النظرية الوظيفية

هذه النظرية تنظر للقيادة على أنها ليست سمات شخصية تتعلق بالقائد بل من حيث أنها وظيفة تنظيميه تحقق القيام بالوظائف الجماعية لتحقيق أهداف الجماعة واغرضها.

والقيادة وفقا للنظرية قد يؤديها فرد واحد او مجموعة أعضاء وتتلخص وظائف قائد الجماعة وفق اتجاه هذه النظرية فيما يلي:

- ١- رسم سياسة الجماعة والتخطيط لها بتفويض من الجماعة.
- ٢- تنفيذ آراء وأفكار ومعتقدات أعضاء الجماعة ولذلك لابد أن يكون لديه الخبرة الكافية والمهارات المتعددة وان يكون نموذجا يحتذى به وقادرا على فض الصراعات والمشاحنات بين أفراد الجماعة وقادرا على التحكم في النزعات والاتجاهات الشخصية.
- ٣- الخبرة --- حيث ينظر للقائد كمصدر للخبرة الفنية والادارة والمعرفة في الجماعة
- ٤- الادارة والتنفيذ ---تنسيق سياسة واهداف الجماعة ومراقبتها
- ٥- الحكم والوساطة - وهنا يكون القائد حكما ووسيطا داخل الجماعة
- ٦- الثواب والعقاب -حيث يكون القائد مصدر للضبط والربط في الجماعة
- ٧- نموذج يحتذى به
- ٨- رمز للجماعة واستمرارها ورمز للتوحد والتعمق

٤) النظرية التفاعلية

تقوم هذه النظرية على أساس التفاعل الاجتماعي والتكامل بين كل المتغيرات الرئيسية في القيادة سواء كانت تتعلق بشخصية القائد أو تتعلق بأعضاء الجماعة أو تتعلق بكيان الجماعة أو تتعلق بالمواقف الاجتماعية المختلفة.

أذن القيادة منظومة عناصر متشابهة ومتفاعلة معا تجمع بين خصائص وشخصية القائد وخصائص بقية أفراد الجماعة .

ويرى البعض أن السلوك القيادي هو الذي يركز على تحقيق التفاعل ، كما ان التفاعل الاجتماعي بين القائد والجماعة تقوم أساسا على وجود اتصال بين الطرفين .

حيث تسعى عملية التفاعل الى تحقيق الأهداف المشتركة للجماعة من خلال عملية الاتصال بين أطراف التفاعل .

ولذلك فان أي عمل اجتماعي لخدمه المجتمع وتحسين البيئة يقوم أساسا على إيجاد نوع من التفاعل القائم على الاتصال الجيد بين أطراف العمل حيث ان هذا الاتصال يتيح قدر من المشاركة .

خامساً: - كيفية اختيار القادة.

تعتبر عملية اختيار القادة من أصعب العمليات التي تواجه الممارس المهني أثناء العمل مع المجتمع وأهم هذه الصعوبات ما يلي:-

- تعدد المهام المطلوب لها قيادة بالمجتمع المحلي.

- التدخل من جانب القيادات التقليدية أو التنفيذية أو السياسية في المجتمع أو ما يمكن أن نطلق عليه الوساطة.
- عدم توفر معلومات كافية عن الأشخاص المرشحين للقيادة
- محاولة إيجاد التوافق بين الآراء المقدمة لتحديد قائد معين.

ومن اهم الطرق لاختيار القادة ما يلي:-

١. التصنيف الدقيق للقادة: أي التعرف علي خصائصهم وسماتهم والمهارات المتوفرة لديهم وخاصة ما يتصل منها بتكوين العلاقة، وحب الآخرين، والرغبة في المساعدة والتواضع في العمل، والصبر والاحتمال عند تنفيذ المهام

٢. وضع أولويات لاختيار القائد:

- الافراد الذين لديهم مهارات تحتاج إليها بصفة سريعة.
 - الافراد الذين لديهم مستوي ثقافي مرتفع.
 - الأفراد ذوي النشاط المميز في المجتمع.
٣. التعرف علي طبيعة المواقف المراد أن يكون فيه قائد: حيث تختلف المواقف التي يتفاعل معها المنظم الاجتماعي فمنها البسيط ومنها المعقد ومنها المستمر ومنها المؤقت. لذلك يعتبر تحديد المواقف التي تحتاج قادة من أهم الأمور التي يجب أخذها في الحسبان قبل أن يستفحل أمرها.

سادساً: - الوسائل التي يمكن من خلالها يتم اختيار القادة.

١. الاحتكاك المباشر: أي الممارسة العلمية في المجتمع المحلي والعمل المشترك يفرز العديد من القيادات التي يمكن من خلالها انتقاء القائد المناسب للموقف المناسب.

٢. الملاحظة الدقيقة: وهي عنصر مهم في التعرف علي القادة والتعرف علي خصائصهم وسماتهم الشخصية وكثيرا ما استخدمت هذه الإدارة وثبت نجاحها في اكتشاف قيادات قوية.

٣. المقابلات الشخصية: وهي إجراء يتم لانتقاء القيادات لمواقف معينة وتعتمد علي قدرة الفرد علي اختيار هذه المقابلات بنجاح.

٤. الاختيارات الموقفية: وتعني بها وضع عدد من الأفراد في موقف يقومون فيه بسلوك اجتماعي ، مثل مناقشة موضوع أو حل مشكلة.. الخ، ولا يكون هناك إعطاء أي مسئولية لأي منهم وبعد ذلك يلاحظ أي منهم أكثر مبادأة وأكثر تأثيرا في الآخرين ويكون هو القائد.

٥. عن طريق التطوع: تتاح الفرصة لكثير من الأفراد للتطوع في مشروعات اجتماعية أو صحية أو القيام بخدمات لأفراد من المجتمع يحتاجون إلي المساعدة، من خلال أنشطة التطوع المتعددة يبرز القادة وهذه الطريقة أقرب ما تكون إلي القيادة الموقفية.

٦. الاجتماعات: أثناء عقد الاجتماعات وإدارة الحوارات يبرز الأشخاص من خلال الحديث المرتب أو القدرة علي عرض الأفكار أو القدرة علي حث الآخرين علي المشاركة المنظمة في الاجتماعات وهؤلاء هم القادة.

٧. **الترشيح:** حيث يمكن أن يقوم رئيس المؤسسة أو أحد القيادات المحيطة بترشيح بعض الأفراد لتولي القيادة في مواقف معينة وغالباً ما يؤخذ بآرائهم إذا كانت هناك ثقة فيهم.
٨. **القيام ببحوث:** حيث أثناء مشكلات المجتمع من خلال البحوث الميدانية يظهر بعض الأفراد الذين يمكنهم قيادة البحث العلمي وتنظيم الأفراد المشاركة في البحث وحشدهم لتحقيق أهدافه...وهؤلاء هم القادة
٩. **وسائل الإعلام:** تعرض وسائل الإعلام الكثير من الأفراد الذين لهم إسهامات جيدة في المجتمع ويمكن من خلال وسائل الإعلام التعرف عليهم وإشراكهم في الأنشطة المماثلة في المجتمع المحلي.

سابعاً: -أساليب التدريب علي القيادة.

هناك عدة أساليب يمكن من خلالها إعداد القادة في المجتمع وهي:

(١) الاساليب النظرية:

- المحاضرات: وهي أسلوب تدريب من أقدم الاساليب وتعتمد علي نقل المعلومات والمعارف والخبرات والاتجاهات إلي مجموعة المتدربين. ويمكن من خلالها إيصال المعلومات والمعارف إلي المتدربين بسهولة بالإضافة إلي أنها أقل تكلفة نسبياً من الوسائل الأخرى.
- **المناقشات:** يعد أسلوب تدريبي لتنمية المهارات المعرفية وترتبط بمحتوي الوضع محور المناقشة، ويتبع هذا الأسلوب في الجماعات الصغيرة التي تجتمع لتحديد مشكلة معينة يتعين فحصها وتحليل أبعادها وذلك بتبادل الأفكار والمعلومات والآراء. والمناقشة لها عدة أنواع:

- **مناقشة حرة:** تتيح حرية تبادل الرأي بين أفراد المجتمع وتكتسب المتدربين المهارة في تسجيل المشكلات كما تشعرهم بأهمية الرأي الذي يعبرون عنه.
- **مناقشة مضبوطة جزئياً:** وتستخدم لتبادل المعلومات والآراء والأفكار بعد فترة من تقديم معلومات للمتدربين عن طريق محاضرة أو زيارة ميدانية والهدف الرئيسي منها إحداث نوع من التكامل بين ما سبق تعلمه
- **مناقشة المضبوطة:** تهدف الي تكوين المهارات المعرفية ، وتنمية التفكير لدي المتدربين، من خلال ان يقوم المدرب بدوره جنبا إلي جنب مع الأدوار التي تحدد للمتدربين والتي تزيد من فرصة التشجيع للحصول علي المعلومات الفردية

- **التقنيات السمعية والبصرية:** تعد عملية اتصال للعملية التدريبية التي تتكون من: المدرب، المادة التدريبية، المتدرب، ومن التقنيات البصرية: السبورة، الرسوم والخرائط والمصورات، والصور الثابتة والمتحركة والصامتة، ومن التقنيات السمعية البصرية: التلفاز، الفيديو كاسيت.

- **أسلوب التدريب المبرمج:** هو أسلوب يعتمد فيه المتدرب علي نفسه في تعلم مهارة سبق تحديدها أو معلومات أعدت من قبل، دون مساعدة المدرب، وهذا النوع يكسب المتدرب الخبرة المتصلة بالشيء الذي درب عليه، إلا أنه يركز علي الجانب التعليمي ويكون محدودا بالنسبة لتنمية المهارات أو تعديل السلوك.

(٢) أسلوب التدريب العلمي:

- **تمثيل الأدوار:** وتقوم علي إعطاء كل متدرب دوراً معيناً في موقف مصطنع واقعي ، ويعد وسيلة من وسائل التدريب التي تساعد في تدريب المتدرب علي معالجة المشكلات المتصلة بالمواقف الانسانية، كما انه يلعب دورا كبيرا في ربط الجاني

النظري بالجانب العلمي ويساعد المتدربين علي تفهم الموضوع والتعمق في فهم
المواقف المختلفة وتقدير تصرفات الأفراد ودراسة مشكلات السلوك الإنساني.

- **الزيارات الميدانية:** تعمل علي الربط ما بين النظرية والتطبيق ويتيح الفرصة
للمتدربين للتعرف علي بعض المشكلات علي الطبيعة والوقوف علي موضوع
التدريب في مكانه الطبيعي، هذا بالإضافة إلي مقابلة المسؤولين أو المختصين
والاستفادة من خبراتهم.

- **التدريب التطبيقي:** حيث يقوم المدرب بشرح ابعاد هذه التجربة وإجراء التطبيقات
العملية امام المتدربين مثل: عمل قائد المجموعة ومجموعة من الأفراد يمثلون دور
أفراد المجتمع ويتبادلون القيادة والتبعية، مع توجيه المتدربين إلي أهمية القيادة
وكيفية قيادة الجماعة لنفسها دون ضبط أو إرهاب من أحد وترك الحرية لهم
للتعبير عن آرائهم ومشكلاتهم وكيفية مواجهتها علي أرض الواقع.

خاتمة.

من المهام الأساسية للمنظم الاجتماعي هو التعرف على جماعات المجتمع المختلفة وعلى ممثلي المجتمع وقياداته. وأهمية طريقة تنظيم المجتمع تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على:

- مشاركة الأهالي وتحملهم المسؤولية وقيادة المشروعات التي تستهدف تنمية المجتمع.
- أن طريقة تنظيم المجتمع تهتم بالبحث عن القيادات والتعرف عليها باعتبارها حلقة الاتصال بين المنظم الاجتماعي والمجتمع.
- تبرز أهميتها في توجيه وتنسيق العمل وكذلك توجيه التابعين وإكسابهم القدرة على تصور الأهداف التي يمكن الوصول إليها وتوضيح طرق إنجازها أمام التابعين.
- كما تبرز أهميتها في كونها ضرورة حيوية وظاهره اجتماعيه وعملية تربية تعني القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم وتعليمهم وتغييرهم بما يؤدي إلى تنميتهم وتقديمهم وتحقيق الأهداف العامة والمشارك كذلك تعمل على مساعدة الأعضاء على معرفة وإدراك حاجاتهم ومشكلاتهم والعمل المنظم لإشباع الحاجات ومواجهة المشكلات بإتباع الطرق والأساليب المناسبة...

تدريبات عملية

س ناقش النقاط الآتية...؟

- تطور مفهوم القيادة
- مفهوم القيادة
- أنواع القيادة في طريقة تنظيم المجتمع.
- أنماط القيادة
- نظريات القيادة
- كيفية اختيار القادة.
- الوسائل التي يمكن من خلالها يتم اختيار القادة.
- أساليب التدريب علي القيادة.

الفصل السادس

العمل التطوعي وطريقة تنظيم المجتمع

Volunteering work and how to organize society

يعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها . فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي ، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري . كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات .

إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعاشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة تملينا أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها . مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع . ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية . وتعتبر ميادين العمل التطوعي كثيرة ومنها على سبيل المثال ميدان الأمن ووظائفه المتعددة الذي يوجد فيه مجالاً فسيحاً لإسهام أفراد المجتمع كله في هذه الأعباء والمسئوليات المتجددة ، انطلاقاً من شعار "الأمن مسؤولية الجميع" .

وقد أثبتت التجارب أن بعض الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات خطط ومشاريع التنمية دون المشاركة التطوعية الفعالة للمواطنين والجمعيات الأهلية التي يمكنها الإسهام بدور كبير ، لا يمكن الاستعاضة عنه عن طريق زيادة أعداد الأجهزة الرسمية ، لكن الأمر يتطلب تفعيل دور العمل التطوعي في المهام الموكولة إلى هذه الأجهزة على اختلاف درجاتها ووظائفها . ولهذا اعتنت الدول الحديثة بهذا الجانب لمعالجة مشاكل العصر والتغلب على كثير من الظروف الطارئة، جمعاً بين أداء الواجب وتوفير القدرة على السيطرة على أعمال الدور الإنساني في منظومة رائعة من التحالف والتكاتف وروعة الأداء

أولاً : الإنسان والتنمية :

لقد كرم الله عز وجل بني آدم وفضلهم على كثير ممن خلق قال تعالى : " ولقد كرمتنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً " (الإسراء : ٧) ، وقد استخلفهم الله سبحانه وتعالى في الأرض جيلاً بعد جيل حتى يرث الأرض ومن عليها قال تعالى : " ثم جعلناكم خلائف في الأرض من بعدهم لننظر كيف تعملون " (يونس : ١٤) . هذه الخلافة تستلزم نهوض الإنسان وحده في عمارة الأرض وجزء من هذه العمارة هي عملية التنمية .

إن محور عملية التنمية هو إحداث التغييرات السلوكية التي تزيد من قدرة المجتمع على الاستفادة من طاقاته البشرية وموارده في تحقيق أعلى مستوى من الرفاهية لأفراده. فالتنمية تهدف إلى إجراء تحولات اقتصادية واجتماعية تنقل المجتمع من حالة التخلف إلى حالة التقدم . وهذا الانتقال يتطلب تغييراً جذرياً جوهرياً في أساليب الإنتاج المستخدمة وفي البناء الاجتماعي والثقافي ليتلائم مع هذه الأساليب الانتاجية ، إذن عملية التنمية (بشقيها المادي والمعنوي /الاقتصادي والاجتماعي) عملية تغيير إرادي ، مصممة منذ بدايتها في إطار فهم معين لبنية المجتمع ونظمه الاجتماعية والاقتصادية . ومن المسلم به أن التنمية في تكاملها وأثارها ونتائجها العامة هي عملية موحدة تستهدف أحداث تغيير وتطوير كمي وكيفي في المجتمع على مراحل زمنية مخططة . فالتنمية عملية شاملة تتكامل فيها جميع أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادية .

والتنمية في جانبها الاجتماعي تتمثل في العملية التي يمكن عن طريقها تنسيق وتوحيد جهود الأفراد وجهود الهيئات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع. وقد عرفت هيئة التنمية الدولية

تنمية المجتمع على أنها " عملية للعمل الاجتماعي تساعد أفراد المجتمع على تنظيم أنفسهم للتخطيط والتنفيذ ، حيث يقومون بتحديد احتياجاتهم الجماعية والفردية ، والتعرف على مشاكل حياتهم الاجتماعية ، كما يقومون برسم الخطط الكفيلة بسد هذه الاحتياجات ، وعلاج تلك المشكلات " .

ومن المبادئ والمرتكزات الأساسية في عملية التنمية هي اعتبار الإنسان العنصر الأساسي في هذه العملية . فيجب أن يكون هدفها الأعلى ووسيلتها الفعالة . فالتنمية يجب أن تحقق للفرد مزيداً من الكرامة والأمن النفسي والاقتصادي والسياسي وتجعله يحس في حياته بالأمن والطمأنينة والاستقرار والعدل والمساواة ، كما يجب اكساب الأفراد المهارات اللازمة والوعي المناسب من أجل أن يقوموا بمهمة البناء اللازمة لعملية التنمية .

إذن الأمر الهام هنا هو ذلك الاهتمام بالعنصر البشري وجعله محورياً أساسياً للعمليات التنموية المختلفة . ولا غرابة في ذلك ، فهذا الإنسان فيه نفخة من روح الله إلى جانب العنصر الترابي ، وقد اختاره الله سبحانه وتعالى ليكون خليفته في أرضه ، فجدير بهذا الإنسان أن يعمل وأن يكون على مستوى هذا التكريم الإلهي . فقد قال تعالى : " وإذ قال ربك للملائكة إني جاعل في الأرض خليفة " (البقرة : ٣٠) . وقال : " ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر " (الإسراء : ٧) . كما يبين الله سبحانه وتعالى ارتباط وجود الإنسان على الأرض بتنمية تلك الأرض وعمارتها ، فقال تعالى : " هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها " (هود : ٦١) . وقال : " ثم جعلناكم خلائف في الأرض من بعدهم لننظر كيف تعملون " (يونس : ١٤) .

بما أن الإنسان هو رأس المال الحقيقي والعنصر الأساسي الذي تعمل من أجله وتعتمد عليه التنمية الشاملة . فلا قيمة لأية تنمية إذا لم تبدأ بتنمية الإنسان ، وتعطي تنميته الأسبقية في استثماراتها وجهودها . فالإنسان هو الذي يفكر ويبذل ويخترع ويعطي السلع قيمتها بإبداعه وجهده المترام . وهكذا فإن الإنسان هو

الذي يقوم بعملية التنمية ويصنع إنمائه وإنماء مجتمعه . فإن لم يكن الإنسان قد أحسنت تنميته من جميع النواحي الثقافية والعلمية والصحية والسلوكية ، ونميت قدراته وإمكاناته ، بحيث يصبح مهياً لتقبل التنمية وعنصراً فعالاً فيها ، فإن التنمية في هئلا هذه الحالة لا قيمة لها .

يقول فيرلي (١٩٦٥) إن التنمية الاقتصادية ليست مجرد مشكلة مالية مادية ، بل هي مشكلة بشرية ، ولعل الجانب البشري فيها يأتي قبل الجانب المادي في الأهمية . والسبب في ذلك أن التنمية الاقتصادية تتوقف على مدى ما يتوفر لدى المجتمع وأفراده من إرادة وعزيمة ورغبة قوية في العمل ، ومن مهارة فنية وقدرة على العمل . وإذا لم يتوفر لدى المجتمع مثل هذه الإرادة والعزيمة والرغبة والمهارة والقدرة على العمل ، فإن التنمية الاقتصادية تتعثّر في خطواتها .

كما يجدر الإشارة إلى أن تخطيط وتنفيذ خطط التنمية يتطلب تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والغير رسمية على المستويين المحلي والوطني من أجل تنفيذ المشاريع التنموية وصيانتها والدولة بمؤسساتها الرسمية تبذل ما في وسعها من أجل إحداث التنمية في المجتمع كجزء من مهامها وواجباتها تجاه شعبها . إلا أن الدولة مهما أوتيت من قوة لا تستطيع وحدها أن تنفذ جميع بنود خطط التنمية ، فإمكانات الدولة محدودة . الأمر الذي يستدعي مشاركة وتعاون المواطنين أفراداً وجماعات في تنفيذ خطط التنمية . بحيث يتطوعون للقيام ببعض المهام والأعمال التي تساعد على دفع عجلة التنمية في المجتمع .

وهنا يأتي دور وأهمية العمل التطوعي في العملية التنموية . بل أصبح العمل التطوعي اليوم وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها . فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي ، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري . ولفهم هذا الأمر سيتم استعراض العمل التطوعي بشيء من التفصيل .

ثانياً: مفهوم العمل التطوعي :

المعنى اللغوي للتطوع :

جاء في لسان العرب للإمام بن منظور (١٩٥٦) أن التطوع هو " ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه " وفي المنجد تطوع أي تكلف الطاعة . ومنه تطوع في الجندية ، أي انخرط في سلكها.

المعنى الاصطلاحي للتطوع :

يعرف التطوع بأنه " الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسئولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية " كما يعرفه العلي : (١٤١٦ هـ ، ٧٦٠) بأنه " بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري يقدمه المسلم عن رضا وقناعة ، بدافع من دينه ، بدون مقابل بقصد الإسهام في مصالح معتبره شرعاً ، يحتاج إليها قطاع من المسلمين " .

وهو كذلك خدمة إنسانية وطنية تهدف إلى حماية الوطن وأهله من أي خطر . وفي بعض الدول كسويسرا مثلاً يعتبر التطوع إلزامياً للذين لا تنطبق عليهم شروط الخدمة العسكرية ممن هم في سن ٢٠ - ٦٠ سنة .

والمطوع هو الشخص الذي يسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة وموازرة الآخرين بقصد القيام بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد .

(ج) المؤسسة التطوعية :

ولكن على الرغم من أننا نعرف ماذا نعني عندما نتحدث عن مؤسسة أو هيئة تطوعية ، إلا أنه لا يوجد تعريف محدد ودقيق لها وقد حل بعض العلماء هذه

الإشكالية عندما حددوا خمس صفات لا بد من توفرها في أي مؤسسة لكي تكون مؤسسة تطوعية :

- ١- أن تكون بدأت بجهود مستقلة عن الدولة .
- ٢- ألا يكون مسيطر عليها أو موجهه من قبل الدولة ، خصوصاً فيما يتعلق بقرار الخدمات أو العملاء .
- ٣- ألا يكون تمويلها مقصوراً على الدولة فقط .
- ٤- أن تكون غير ربحية .
- ٥- قبول العملاء فيها لا يكون مبني على عضوية مسبقة أو المقدره على دفع التكاليف .

إلا أن هذا النمط المثالي يواجه عدد من المشكلات منها :

(أ) لا يمكن التمييز بين المؤسسات الخاصة والمؤسسات التطوعية في الصفات الثلاث الأولى .

(ب) في حالة عدم توفر الصفات الخمس أو بعضها في إحدى الجمعيات كيف يتم استثنائها ؟ فعلى سبيل المثال أنشئ الاتحاد الوطني لرعاية وإعادة تكيف المذنبين في بريطانيا (Association for the care and National) (Resettlement of Offenders , NACRO). بدعم ومباركة من وزارة الداخلية البريطانية ويحصل على دعم مادي كبير من الحكومة ، و لكن لا يزال ينظر إليه على أنه مؤسسة تطوعية وكذلك بالنسبة لعدد من المؤسسات والهيئات الأخرى التي تعنى بالمذنبين ، كمراكز إيواء المفرج عنهم والمشردين ، ومتعاطي المخدرات ، وتمول بشكل كلي تقريباً من الحكومة ومع ذلك ينظر إليها كنوع من أنواع المنظمات التطوعية .

ثالثاً : أهمية العمل التطوعي وفوائده :

لو لم يكن للتطوع من مزية سوى إظهار حسن تمسك المسلمين بقيم دينهم الحنيف الذي يحض على التراحم والتضامن والتكافل لكفى ، إلا أنه مع ذلك يحقق للمتطوع ومجتمعه والأمة الإسلامية جمعاء فوائد عديدة منها :

١- أن التطوع يعود المتطوع على الإيثار وكفى به مكرمة تنفي عن المتحلي بها الشح الذي قال الله تعالى فيه (ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون) ((الحشر : ٩) وحذر منه النبي (اتقوا الشح فإن الشح أهلك من كان قبلكم ، حملهم على أن سفكوا دماءهم واستحلوا محارمهم) (رواه مسلم) .

٢- أن التطوع يعود على المتطوع بفوائد معنوية تتمثل في شعوره بالسعادة لمشاركة إخوانه في الضراء وتخفيف معاناتهم ، فيشكروا الله تعالى ، بدلاً من أن يحقد أفراد المجتمع على

٣- بعضهم. وفي هذا استقامة لأمر الفرد المسلم ومجتمعه حيث أن الحاجة قد تقود إلى سلوك اجتماعي سيئ. قال رسول الله ﷺ (إن الرجل إذا غرم .. حدث فكذب ، ووعد فأخلف) .

٤- تجريب طرق جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع .

٥- تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها .

٦- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة .

٧- تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول أخرى من دون حساسية أو التزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجعة القابلة للتطبيق .

٨- جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح .

٩- أن التطوع يعود على الفقراء بفوائد مالية تتمثل فيما تقدمه المشاريع الخيرية لهم من خدمات ترفع من مستواهم وتساعد في حل مشكلاتهم وتغنيهم عن المسألة الذي هو أحد مقاصد الشريعة .

١٠- أن التطوع ومساعدة الآخرين تجلب المحبة في المجتمع وتزرع الوثام .

١١- التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في كل مجتمع .

١٢- التطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها ، لذلك يؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب .

١٣- توفير الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع .

١٤- إتاحة الفرصة للمواطنين للتدريب على المساهمة في الأعمال والاشتراك في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحياة مجتمعهم بطريقة ديمقراطية .

١٥- إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة .

ويضيف كل من جيل وماوبي (١٩٩٠ : ٢١ - ٢٣) الفوائد التالية :

- إن تزايد الطلب على الخدمات الاجتماعية نوعاً وكماً أصبح يشكل تحدياً أمام الحكومات مما يتطلب وجود جهات مساندة للنظام الرسمي خصوصاً وأن الهيئات التطوعية مفضلة على الهيئات الرسمية نظراً :

❖ لعدم تعقدها .

❖ وانتفاء البيروقراطية .

❖ والمتطوع عندما يقدم وقته وخدماته طوعاً يعتبر أدائه افضل من

الموظفين مدفوعي الأجر .

- إن المتطوعين والهيئات التطوعية يعتبرون رواد في مجالات شتى ودخولهم لميدان الخدمات المتعلقة بالانحراف والجريمة سيؤدي إلى تحسين نوعية الخدمة والكشف عن احتياجات جديدة في ظل منافسة شريفة بين المؤسسات نفسها وبينها وبين الجهاز الحكومي . وبين العاملين في القطاع الواحد إن كان بعضهم متطوعين وبعضهم مدفوعي الأجر حيث يحاول الموظف براتب أن يحسن من أدائه .

- ينظر إلى قطاع التطوع على أنه قطاع رائد . والسبب يرجع إلى كونه جهاز مستقل ، وصغير الحجم ، الأمر الذي يساعده على تجريب أمور جديدة أو تغيير وتحسين الأمور القائمة ، بدون أن تكون هناك أي عقبات أو صعوبات . الأمر الذي لا يتوفر في جهاز كبير ، وبيروقراطي كالجهاز الحكومي .

- القطاع التطوعي قد يعمل كمجموعة ضغط من أجل تحسين الخدمات . فكون القطاع التطوعي فيه شيء من الاستقلالية هذا الأمر يمكنه من مساءلة ومتابعة وانتقاد السياسات الخدمية العامة في حالة تدني مستواها .

- القطاع التطوعي يقدم صوت مستقل حيث أن المتطوعين لا يعتمدون على رواتب المؤسسة أو عضوية الاتحادات العمالية ، هذا الأمر يجعلهم أكثر حرية في انتقاد الأخطاء الممارسة وتطلب تصحيحها لأنهم شبه مستقلين عن سيطرة الإدارة .

- إن الاعتماد على الهيئات التطوعية أقل تكلفة من تقديم الخدمة من خلال القطاع الحكومي، خصوصاً إن كانت تلك الهيئات تعتمد على مصادر دخلها الخاصة دون الاعتماد على التمويل الحكومي ، كما أنها أكثر فاعلية في ترشيد الانفاق وتقديم نفس الخدمات بأقل تكلفة . إن استخدام المتطوعين سيساعد في تخفيض تكاليف

الخدمات المقدمة . إلا أن هناك من يجادل ويقول بأن ما يتم توفيره في الرواتب يتم صرفه في الوقت المبذول من قبل الموظفين الرسميين لتدريب وتنظيم والإشراف على المتطوعين . كما أن هناك قيود على نوعية العمل الذي يستطيع أن يقوم به المتطوع ، خصوصاً في مجال مثل الإنحراف والجريمة حيث تكون المسؤوليات والتبعات كثيرة .

- إن العمل التطوعي يزيد من لحة التماسك الوطني . وهذا دور اجتماعي هام يقوم به العمل التطوعي . يقول تيتموس (1971) (Titmuss) مقارنة العمل التطوعي بالتبرع بالدم : إن إيجاد الجو المناسب للجمهور للتبرع بحرية بدمهم لمساعدة شخص لا يعرفونه يعد مكون أساسي للمجتمع الصالح . وبنفس هذا المقياس فإنه من الأهمية للمجتمعات إتاحة الفرصة أمام المواطنين للعطاء التطوعي إن رغبوا بذلك .

إن العطاء بحرية عنصر رئيسي للمجتمع الصالح ، لذا فإن الفرصة أمام الجميع للمشاركة لا يساعد فقط على تخطي عيوب بيروقراطية العمل الرسمي فحسب بل ويحقق متطلبات التنمية .

رابعاً : أنواع العمل التطوعي

إن العمل الإجتماعي الخيري في الإسلام يرتبط بالعبادة بمفهومها الشامل وينتظم تحت هذه المظلة لتحقيق مقاصد الشريعة التي تدور حول إعمار الكون بالنفع ودفع الفساد عن المجتمعات ، وقد تعددت أشكال العمل التطوعي منذ بداية أنوار الدين الإسلامي ، وتعددت مجالات العمل فيه على النحو الطبي والصحي والإغاثي ، وكذلك على مستوى الخدمة الإجتماعية كخدمة المعاقين ، والمسنين والعجزة ، ورعاية الأطفال اليتامى وكفالتهم في أسرهم وإقامة المشاريع الخيرية . وقد شرع الإسلام ذلك بل وحث عليه حتى أصبح بذلك منارة خير ينهض بالمجتمعات إلى التماسك والترابط والتآلف بين فئاته وطبقاته .

العمل التطوعي نوعان، هما:

١- **العمل التطوعي الفردي:** وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه، وبرغبة منه وإرادة، ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية ... في مجال محو الأمية -مثلا- قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم، أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.

٢- **العمل التطوعي المؤسسي:** وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي، وأكثر تنظيمًا، وأوسع تأثيرًا في المجتمع.

في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة، وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع، فجمعية تنظيم الأسرة على سبيل المثال هي من الجمعيات التي تهتم بقضايا اجتماعية متعددة للتنمية الاجتماعية، من مكافحة المخدرات، إلى صحة الأسرة، وصحة الأم إلى المساهمة في دراسة وحل مشكلات الشباب، وتجنّبهم المشكلات الصحية الخطرة أو الانحرافية المضرة بالمجتمع.

أما عن دور المرأة في العمل التطوعي، فللمرأة دور كبير في العمل التطوعي، وهو أن تبذل شيئاً من جهودها ووقتها بإرادتها في منفعة الآخرين، وتقديم الخدمة لهم، ومن أهم الأعمال التي تستطيع المرأة في وقتنا الحاضر القيام بها المشاركة في الجمعيات الخيرية التطوعية، ومن أهم النشاطات التي تقوم بها هذه الجمعيات هي النشاطات الاجتماعية المتنوعة الكثيرة والعظيمة، وأهمها تقصي أحوال الأسر والأفراد ذوي الحاجة وتقديم المساعدات لهم، والمشاركة في الأسواق والأطباق الخيرية التي يستفاد من ريعها في تمويل المشاريع الخيرية .. أما إذا كانت المرأة من نوات المؤهلات العلمية المتخصصة، فيمكنها المشاركة في إقامة محاضرات ودروس توعوية للمرأة في كل المجالات.

ولا بد لكل متطوعة للعمل الخيري من الاتصاف بصفات عدة، منها:

١. إخلاص العمل لله وحده.

٢. الإيثار.

٣. حُسن التعامل مع الآخرين؛ لأن العمل التطوعي يتطلب منها التواصل مع الآخرين.

وأخيراً للعمل الاجتماعي التطوعي فوائد تعود على الفرد المتطوع نفسه، وعلى المجتمع بأكمله، وتؤدي إلى استغلال أمثل لطاقات الأفراد، وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية.

خامساً:- مشروعية العمل التطوعي :

يهدف التطوع لتحقيق عدد من المنافع التي جاء الإسلام – الدين الحق - ليحققها - ولا أعلم أن هناك ديناً أو مذهباً من المذاهب الإنسانية رفع العمل التطوعي إلى مستوى العبادة وشجع عليه وجعله جزءاً من البنية الأساسية للحياة الاجتماعية وجزءاً من التركيبة النفسية

لل فرد مثلاً فعل ديننا الحنيف . يقول الله سبحانه وتعالى :

(ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم) . ويقول : (من ذا الذي يقرض الله قرضاً حسناً فيضاعفه له) ويقول : (وما تقدموا لأنفسكم من خير تجدوه عند الله هو خيراً وأعظم أجراً) ، ويقول : (مثل الذين ينفقون أموالهم في سبيل الله كمثل حبة أنبتت سبع سنابل في كل سنبلة مائة حبة والله يضاعف لمن يشاء والله واسع عليم) . ويقول الرسول (ص) : (صنائع المعروف تقي مصارع السوء والآفات والمهلكات وأهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة) ويقول(ص) : (الإيمان بضع وسبعون شعبة أو بضع وستون شعبة فأفضلها قول لا إله إلا الله وأدناها إماطة الأذى عن الطريق ...) . فالتطوع شعبة من الإيمان ومن أنواع التطوع هذه الخدمة الاجتماعية البسيطة وهي إماطة الأذى عن طريق الناس ، ما أسهله من تطوع وما أعظمه من دين . ونكاد لا نحصي الآيات والأحاديث في هذا الدين العظيم التي تركز على غرس فضيلة التطوع وعمل الخير سواء كان ذلك عن

طريق الإنفاق ، أو مساعدة الآخرين ، أو التبرع بالجهد والوقت لمباشرة المهام المتعلقة بالخدمة الاجتماعية . وقد استوعب المسلمون الأوائل ومن تلاهم في عصور الإسلام الزاهية قضية التطوع والعمل الخيري أشد استيعاب وتفنوناً في اكتشاف طرقه ووسائله ، وسجل لنا التاريخ أوجه النشاط الاجتماعي التطوعي والتي استثمر فيها المسلمون أموالهم وأوقاتهم وجهدهم تطوعاً والتي تتنوع وتتبدل حسب الظروف والأزمنة . فنجد على سبيل المثال حفر الآبار على طريق الحج ، ونسخ الكتب وتوزيعها ، ورصف الطرق ، والتدريس ، والدعوة ، وبناء الدور للمحتاجين ، وإيقاف الممتلكات ، والصرف على الأربطة ، ورعاية الفقراء والمساكين والمرضى والحسبة والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر إلى غير ذلك من الطرق والوسائل التي يصعب حصرها .

وفي عالم المسلمين اليوم هناك فجوة بين النظرية والتطبيق ، فعلى الرغم من الأولوية التي أعطاها الإسلام للتطوع والعمل الخيري إلا أن مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات والمصارف التقليدية . وهناك فرق كبير بين ما يتوفر للمسلمين اليوم وبين ما لغيرهم من هيئات ووسائل وقنوات وآليات للعمل التطوعي . ففي الولايات المتحدة الأمريكية – على سبيل المثال – أولت الحكومة الأمريكية اهتماماً كبيراً لقضية التطوع وأنشأت لها إدارة خاصة تعرف بـ (إدارة المتطوعين) وأنشأت مراكز متخصصة في كل منطقة لتشجيع الناس على التطوع وفتح المجالات والآفاق أمامهم ، وحسب إحصائيات ١٩٩٤م فإن عدد من تطوع في أمريكا بوقته وجهده أكثر من ٩٤.٢ مليون شخص (حوالي ٣٣% من عدد السكان) وكان معدل ما تطوع به الفرد الواحد ٤.٢ ساعة أسبوعياً ، ومجموع عدد الساعات التي قدمها المتطوعون ٢٠.٥ بليون ساعة . وكان معدل ساعات التطوع موازياً لعمل ٩ ملايين موظف ، وبلغ مجموع الوقت الذي تم التطوع فيه ما قيمته ١٧٦ بليون دولار

سادساً : دوافع العمل التطوعي :

إن أهم دافع للعمل التطوعي الخيري في المجتمع المسلم هو الرغبة في الحصول على الأجر والثواب واحتساب ذلك عند الله سبحانه وتعالى ، وليس هذا بغريب على الشخصية المسلمة ذلك أن عمل الخير والامتداد للآخرين وعدم توقع ثواب منهم يمثل جزءاً مهماً من التركيبة النفسية للمسلم . وكأن فاعل الخير أو المتطوع يتمثل قول الله سبحانه وتعالى (إنما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزءاً ولا شكوراً) ، وبالإضافة إلى هذا الدافع الأساس تشير الدراسات العلمية إلى وجود دوافع اجتماعية وشخصية أخرى ، ومنها على سبيل المثال :

١- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان ، وهذا الدافع دافع أساس للنفس البشرية . وقد أشرنا إلى أن شيوع التطوع وزيادته في المجتمع تعبير عن تقدمه ورقية ، وذلك لأن المجتمع المتقدم يشعر أغلب الأفراد فيه بالأمن والطمأنينة على رزقهم لذلك ينطلقون لمجال الخدمة والتطوع ، أي أن هناك علاقة بين التطوع في البيئة الاجتماعية وتحقيق الحاجات الأساسية ، فكلما كانت الحاجات الأساسية موفرة ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين.

وتشير بعض الدراسات إلى أهمية نظرية ماسلو Maslow المعروفة بالتدرج في إشباع الحاجات الإنسانية . فبناءً على هذه النظرية رتب ماسلو الحاجات الإنسانية على شكل درجات في سلم بعضها حاجات أولية وأخرى ثانوية . وأكد بأن إشباع الحاجات الأولية لدى الإنسان مثل الطعام والسكن والأمن أهم وأولى من الحاجات الأخرى الثانوية ، والعمل التطوعي من الحاجات الثانوية ويتم الانخراط فيه بعد أن يكون الإنسان قد لبي حاجاته الأولية ومن ثم فإنه نشاط لا يقدر عليه إلا الفئات الميسورة في المجتمع . وتؤكد الدراسات والتقارير التي أجريت على العمل التطوعي في بريطانيا هذا الأمر ، حيث إن أغلبية المتطوعين ينتمون إلى الطبقة الوسطى وإلى قطاعات المهنيين من ذوي التعليم العالي والمتزوجات من نساء الطبقة الوسطى ومتوسطات الأعمار .

- ٢- مشاعر الرضى عن النفس أو الراحة النفسية التي يشعر بها المتطوع من جراء مساعدة الآخرين دون مقابل وهذه المشاعر قد لا تتوفر في العمل الرسمي حيث كثيراً ما يشعر الفرد في عمله الرسمي بمشاعر التقصير أو الضيق بسبب كثرة المهام وعدم القدرة على إنجازها ، أو التهاون في إنجازها أو وجود بيئة وظيفية غير ملائمة ، في حين أن الأجر الشهري في الغالب يتم استلامه باستمرار على الرغم من التقصير أو التهاون أو الضيق ، الأمر الذي لا يؤدي في الغالب إلى وجود مشاعر الرضى عن النفس في العمل الرسمي .
- ٣- الرغبة في التعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي حيث يدفع هذا الأمر الكثير من الأفراد رجالاً ونساءً إلى التطوع بالوقت والجهد . فقد يجد البعض بأن أعمالهم ووظائفهم أصبحت روتينية ورتيبة لا تحقق مزيداً من المعرفة ولا تقدم تحديات مشوقة ... الخ .
- ٤- الحاجة للاتصال بالآخرين حيث تؤدي هذه الحاجة الفطرية لدى الإنسان إلى الانضمام لأعمال التطوع بسبب الصداقات والزمالات التي تؤثر على الإنسان فتجعله ينضم مع زملائه وأصدقائه إلى أعمال الخير والتطوع .
- ٥- الرغبة في زيادة احترام الذات ، حيث يرغب الفرد في مزيد من الاحترام والتقدير الذي قد يأتي من جراء العمل التطوعي . وتكون هذه الرغبة أشد لدى أولئك الذين يعتقدون بأنهم لا يحصلون على التقدير الكافي في أعمالهم .
- ٦- الرغبة في شغل أوقات الفراغ ، حيث يجد بعض الناس بعد أعمالهم الرسمية الكثير من الوقت الذي قد يتحول إلى فراغ ممل ، فيجدون في التطوع أفضل سبيل للاستفادة من الوقت .
- وقد أجريت العديد من الأبحاث والدراسات على دوافع العمل التطوعي وأنماط الشخصية التي تنضم للعمل التطوعي ، فتفسر هارنت نايلر (١٩٧٦) Harniet Naylor العمل التطوعي في ضوء نمط الشخصية الإنسانية وخصائصها التي تحدد مدى استعدادها في التضحية في سبيل ما تؤمن به ، وترى أن العمل

التطوعي لا يستطيع أن يقوم به كل إنسان وإنما يقوم به أشخاص لهم قدرات واهتمامات معينة ، ولا بد أن يتمتع المتطوع بقدر كبير من التفاؤل والمرونة والشفافية والحماس والشجاعة . وتنصح الباحثة الذين لا يحبون أو لا يستطيعون مواجهة المواقف الغامضة أو المركبة بالابتعاد عن المشاركة في أي برنامج تطوعي أو إدارته .

وتفيد نتائج الدراسات العلمية (بيرس ، ١٩٩٦) إلى حصر بعض المؤشرات المتعلقة باتجاهات المتطوعين نحو أعمالهم . ويمكن اختصار ذلك بالنقاط التالية :

١- يحمل المتطوعون في الغالب اتجاهات إيجابية قوية نحو ما يقومون به من أعمال ونحو الهيئات التي يتطوعون فيها أكثر من العاملين بأجر أو الموظفين الرسميين .

٢- يميل المتطوعون قبل الاستمرار في العمل التطوعي لاعتماد أسلوب التجربة أولاً ومن ثم اتخاذ قرار الاستمرار أو الانقطاع عن العمل .

٣- من أكبر الحوافز للتطوع في هيئة بحد ذاتها هو وجود نظرة إيجابية مسبقة عن هذه الهيئة وأهدافها وأنشطتها والأفراد العاملين فيها .

٤- بسبب الطبيعة المرنة والمستقلة للعمل التطوعي وتعدد مجالاته ينظر الكثير من الهيئات إلى المتطوعين باعتبارهم أفراداً يصعب الاعتماد عليهم في إنجاز المهام والانتظام في الحضور ولذلك يصعب دمجهم بيسر في آلية عمل الهيئة .

وتفيد دراسات أخرى أجريت على المتطوعين في بعض المناطق في الولايات المتحدة الأمريكية بأن الأكثر فعالية ونشاطاً من بين المنتسبين للعديد من الهيئات هم أصحاب الاتجاهات الأكثر تفاؤلاً ونجاحاً في حياتهم والأكثر ثقة في مجتمعهم وفي الجماعة التي ينتسبون إليها

كما تفيد بعض الدراسات التي أجريت حول السلوك التنظيمي للعاملين بغير أجر على وجود ظاهرة عامة مصاحبة لهذا السلوك ألا وهي الغموض الذي يكتنف دورهم ، فهم دوماً يحاولون تفهم طبيعة دورهم ومسؤولياتهم ، و يشعرون

بالإحباط نتيجة عدم وضوح الرؤية لطبيعة الدور المطلوب منهم القيام به داخل الهيئة والسبب في ذلك هو وجود المرونة والسعة في أهداف الهيئات الاجتماعية والخيرية والشبابية مما يجعلها براقة وجذابة للعمل التطوعي ، ولكن ضريبة هذه السعة والمرونة شعور المتطوع بعد الانضمام للعمل بعدم وضوح طبيعة الدور المطلوب القيام به بالتحديد

وقد عقدت بعض الدراسات مقارنات بين السلوك التنظيمي للمتطوعين والموظفين الرسميين فوجدت اختلافات مثيرة للانتباه ، فالموظف على سبيل المثال يميل إلى التقيد بالأنظمة بينما يرى المتطوع أن الكثير من الأنظمة تحد من نشاطه وانطلاقه لخدمة الأهداف الواسعة في ذهنه والتي قد يفسرها بطريقته الخاصة . الموظف يميل إلى الطاعة بينما قد لا يتوفر ذلك في المتطوع . الموظف يخشى من تأثير الإدارة العليا على وضعه في العمل بينما لا يشعر بذلك المتطوع . الموظف يتقيد بأوقات الدوام بينما المتطوع غالباً لا يفعل . لدى الموظف المسؤولية مركزة وكل يتحمل مسؤوليته بينما المسؤولية لدى المتطوع موزعة وقد يؤدي هذا إلى ضياعها . وأخيراً الموظف تهمه اعتبارات الهيئة أما المتطوع فالأغلب أن اعتباراته الشخصية تأتي أولاً.

ويفسر أريكسون Ericson دوافع العمل التطوعي بربطها بعمر المتطوع ، حيث أن الرغبة في العمل التطوعي تختلف باختلاف المرحلة العمرية . فكلما تقدم عمر الإنسان تغير دوافعه للعمل التطوعي ، فالشباب – على سبيل المثال – يرغبون في الانضمام إلى العمل التطوعي للحصول على الرفقة واكتساب المهارات والمعارف الجديدة ، أما متوسطو الأعمار فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي الضيق والتبرم من العمل الرسمي والبحث عن عمل يحررهم من الروتين والرتابة ، وربما البحث عن فرص أكثر لتحقيق الذات والحصول على التقدير والاحترام . أما بالنسبة للمسنين المتقاعدين فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي البحث عن دور جديد في الحياة

ويذهب بعض الدارسين إلى تفسير النشاط التطوعي في ضوء مفهوم مخزون الطاقة البشرية ، حيث لا بد لهذه الطاقة من تفريغ شحناتها عبر ثلاث مسارات تشكل في الأساس الرغبات الحقيقية للقيام بأي نشاط تطوعي ، وهذه المسارات هي الرغبة في الإنجاز ، والرغبة في الانتماء ، والرغبة في السلطة وتتعدد الدوافع والأسباب للانضمام للعمل التطوعي بالنسبة للمتطوعين ففي بعض الدراسات التي أجريت في أمريكا يمثل دافع مساعدة الآخرين ٥٣% وهو أكثر الدوافع يليه دافع الشعور بالمتعة ٣٦% ثم الشعور بالواجب ٣٢% ثم خدمة فرد من الأسرة ٢٢% .

سابعا : طرق استقطاب واختيار المتطوعين :

- لا بد من الإشارة إلى نوع الشخصية المحتملة للمتطوع وفئته العمرية ونمط شخصيته ونسبة تعليمه وكذلك الطبقة الاجتماعية التي ينتسب إليها .
- ويقدم د . إبراهيم عبد الرحمن رجب وزملاؤه شروطاً محددة يجب توفرها فيمن يرغب في الانضمام إلى العمل التطوعي وهي كالتالي :
- ١- احترامه للناس وتقبل فروقهم الفردية والرغبة في مساعدتهم .
 - ٢- النضج العقلي والانفعالي الذي يمكّنه من العمل .
 - ٣- القدرة على العمل مع الناس بأسلوب شورى تعاوني .
 - ٤- القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد عليه في القيام بالأعمال التي في حدود طاقته .
 - ٥- توفر القدر الكافي من المستوى الثقافي والمهارات الخاصة التي تمكنه من تحمل مسؤولياته التطوعية .
 - ٦- أن يكون لديه الاستعداد ليعطي من وقته القدر اللازم للعمل التطوعي .
 - ٧- أن يكون لديه المعرفة بموارد المجتمع .

ولكن هل هذا يكفي لاستقطاب المتطوعين؟ بالتأكيد هذا لا يكفي ، ولا بد من ظروف عملية توفرها الهيئة وظروف تنظيمية وإنسانية يوفرها العاملون لاستقطاب المتطوعين ، وكذلك لا بد من إجراءات وخطوات محددة تؤدي إلى هذا الغرض .

وعلى مستوى فردي تشير التجربة العملية إلى أن أفضل الطرق لاستقطاب وجذب المتطوعين هي العلاقات الشخصية . وعادة ما يتطوع الناس عندما يثقون في الهيئة . وفي القائمين عليها . ولكن إذا لم يكن لدى الهيئة والقائمين عليها القدرة على التعامل الجيد مع المتطوعين فسرعان ما ينفض هؤلاء المتطوعون ويتركون الهيئة وشأنها .

لنتخيل سوياً هذا المثال : هيئة معروفة تتمتع بسمعة طيبة يجلبها الجميع في المجتمع لأنهم يدركون قيمة الأعمال الخيرية الجليلة التي تقوم بها هذه الهيئة ، كما يتمتع العاملون في هذه الهيئة باحترام الجميع وتقديرهم على ما يقومون به من أعمال وتضحيات . تقوم هذه الهيئة ببرنامج رياضي فتعلن عن طلب متطوعين فتنهال طلبات التطوع على الهيئة وتغص بهم مكاتبها وتتمكن الهيئة من تسجيل مائتين من المتطوعين . وبعد ثلاثة أسابيع انفض أغلب المتطوعين عن الهيئة ولم يبق سوى ثمانية أشخاص ، لماذا؟ قد يكون لهذا أسباب كثيرة كأن يكون المتطوعون قد اكتشفوا بعد تسجيلهم وترددهم على الهيئة الأمور التالية :

١- ليس لدى الهيئة أهداف واضحة من استقطاب هذا الكم الكبير من المتطوعين .

٢- لم يتم تعريف المتطوعين على الهيئة وعلى أهدافها وطرق تنظيمها .

٣- الإدارة العليا في الهيئة غارقة في العمل الروتيني اليومي ولم تستطع التعامل مع المتطوعين .

٤- طن بعض العاملين الرسميين في الهيئة أن هناك تهديداً لأعمالهم ومكانتهم الوظيفية لذلك لم يكونوا متحمسين اصلاً لفكرة جذب المتطوعين .

- ٥- الإجراءات واللوائح والقوانين في الهيئة غير واضحة للمتطوعين .
- ٦- شعور أغلب المتطوعين بأنهم يضيِّعون أوقاتهم ولا يقدمون شيئاً يذكر .
- ٧- الشخص الذي أوكل إليه تنسيق أعمال المتطوعين حاد الطبع ومدرسته الإدارية صارمة.

٨- وجد كثير من المتطوعين بأن الأعمال التي أوكلت إليهم لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم .

٩- وجد بعض المتطوعين أنهم أمام أعباء كثيرة ومهام متعددة وهم ليسوا مستعدين لذلك.

ومن هذا المثال يتضح أن استقطاب المتطوعين والمحافظة عليهم أمر في غاية الأهمية والتعقيد ويحتاج لكثير من الشروط والإجراءات وتوفر البيئة على مستوى الهيئة والعاملين فيها . ونحاول فيما يلي توضيح هذه الأمور بدون الدخول في الكثير من التفاصيل . في البداية يعتبر الشخص أو مجموعة الأشخاص المسؤولين عن استقطاب المتطوعين للهيئة عاملاً أساساً في العملية . ولنلقي الضوء على صفات هذا الشخص :

- ١- لديه القدرة على تحديد الفئات الاجتماعية والعمرية والتخصصية التي يمكن استقطابها .
- ٢- لديه معرفة بأساليب الحياة والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع .
- ٣- يعرف أهداف ومضامين وإجراءات الهيئة وبرامجها .
- ٤- يفهم المجتمع والمؤسسات فهماً جيداً .
- ٥- لديه القدرة على الاتصال بفعالية مع أكبر قدر من الناس .
- ٦- يؤمن بأهداف العمل التطوعي .
- ٧- يؤمن بأن استمرار التعلم جزء من الحياة له وللآخرين .

وكذلك لا بد أن تتوفر لهذا الشخص معرفة بطبائع الناس ، وطرق تحفيزهم على العمل ولديه المرونة الكافية لتقبل إشكالاتهم ، ولديه معرفة بأساليب الإدارة الحديثة وفن التعامل مع الناس .

وعند توفر مثل هذا الشخص أو مجموعة الأشخاص التي تتحلّى بهذه الصفات في الهيئة ، يبدأ باستقطاب المتطوعين بطريقة منظمة ومدروسة وذلك عن طريق الإعلانات ووسائل الإعلام، أو عن طريق الاستقطاب الفردي بواسطة المتطوعين في الهيئة أنفسهم أو عن طريق موظفي الهيئة . وبعد ذلك تأتي طرق أكثر تحديداً وإجرائية وهي كالتالي :

طريقة المقابلة الشخصية : حيث يتم مقابلة الراغب في التطوع ويتم توجيه الأسئلة إليه بناء على استمارة تم إعدادها مسبقاً ، وعن طريق هذه المقابلة يتم تقييم شخصية الفرد ومؤهلاته وهواياته وخبراته وخلفيته الاجتماعية وسنه ... الخ من المعلومات اللازمة .

الطريقة الثانية : ملاً استمارة التطوع ، وهي استمارة تشبه الاستمارة المشار إليها في المقابلة الشخصية ، ويمكن عن طريقها معرفة كل شيء تحتاج له الهيئة . والطريقة الثالثة : لاختيار المتطوعين السؤال عن الشخص ممن يعرفونه ، وتعرف هذه الطريقة باستشارة المراجع ، حيث تقدم مثل هذه المراجع معلومات ثمينة إذا تم تحري الصدق والابتعاد عن المجاملات .

أما الطريقة الرابعة : فهي الاختيارات الموضوعية ، حيث تعتمد بعض الهيئات إلى اختيار الراغبين في الانضمام للتطوع وذلك للرجبة في الحصول على أشخاص محددین من ناحية القدرات أو الخلفية العلمية أو التخصص الدقيق .

وبعد عملية اختيار المتطوع بناء على المعلومات التي توفرت وبناء على حاجة الهيئة لابد من تنظيم برنامج لتعريف المتطوعين على بيئة العمل وما المطلوب منهم عمله وكيف يمكن ذلك . ويمكن تنظيم البرنامج لفترة أسبوع أو

اسبوعين في الفترة المسائية لمجموعة جديدة من المتطوعين . ويشمل برنامج التعريف على الأمور الآتية :

١- التعريف بأهداف الهيئة وأغراضها ومبررات إنشائها بحيث يصبح عمل المتطوع ونشاطه مستقبلاً في سياق هذه الأهداف .

٢- التعريف بالبنية التنظيمية للهيئة وهيكلها الإداري وخطوط السلطة والصلاحيات فيها بحيث يعرف حدود المسؤوليات ولصلاحيات . وبحيث يعرف المتطوع الشخص أو الإدارة المسؤولة عن نشاطه ومتابعته .

٣- التعريف بإيجاز بتاريخ الهيئة وأهم رجالها وأهم التطورات التي حصلت لها وكذلك التعريف بإنجازاتها ومعوقات نشاطها .

٤- التعريف بالقوانين واللوائح والإجراءات الإدارية والمالية والفنية حتى لا يؤدي عدم المعرفة بهذه الأمور إلى ارتكاب الأخطاء أو تحميل الهيئة أي التزامات غير ممكنة أو غير قانونية .

٥- التعريف بالمهمة أو المسؤولية أو العمل المطلوب القيام به من قبل المتطوع ، أو ما يعرف بعمل توصيف وظيفي دقيق لمهمة المتطوع للقيام بها وأهميتها وعدد مرات أدائها أي هل هي يومية أو اسبوعية أو غير ذلك ، كما يشتمل التوصيف الوظيفي على المؤهلات المطلوبة في المتطوع لهذه المهمة والطرق الإجرائية اللازمة لتحقيقها ، وحدود الصلاحيات المعطاة له .

٦- التعريف بالمعوقات والصعوبات التي تكتنف العمل التطوعي بحيث يوطن المتطوع نفسه على مواجهة مثل هذه المعوقات ولا تكون حجرة عثرة أمام استمرار تطوعه .

المحافظة على المتطوعين والاستفادة المثلى منهم :

هناك بعض المفاهيم والتوجيهات العامة التي يمكن أن تساعد في المحافظة

على المتطوعين والاستفادة المثلى منهم ، ويمكن إيجازها في التالي :

١- على الهيئة الاهتمام بحوافز المتطوعين التي تدفعهم للعمل والانتاج ، فالمتطوع يأتي وهو مدفوع بدوافع محددة ، ولا بد من ترشيد هذه الدوافع وتوجيهها الوجهة الصحيحة والاستجابة للدوافع المشروعة ، وقد تكون طبيعة العمل في بعض الأحيان غير مشجعة ولا تتمشى مع قدرات ومؤهلات المتطوع ولا تحقق طموحاته ، ومن ثم قد لا يجد البعض راحة نفسية في بداية التطوع ، لذلك يجب مراجعة الأمر وفتح مجالات جديدة للمتطوعين النشطين وتجديد الاهتمام والمهام ومواجهتهم بتحديات جديدة .

٢- لا بد من توفير الإشراف الملائم على المتطوعين وتقويم أعمالهم وإنجازاتهم لرفع مستوى الإنتاج والمحافظة على روح معنوية قوية ، ويمكن أن تنظم جلسات تقويمية يلفت النظر فيها على بعض الأمور العامة بدون تحديد لأسماء أشخاص ، يتم عن طريق هذه الجلسات التقويمية رفع مستوى الوعي بالمشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها . ويمكن مناقشة نواحي القوة والضعف في المتطوع كل على حدة بصراحة وتجرد وذلك لتحقيق المصلحة المرجوة من عمل المتطوع ورفع مستوى أدائه . المهم أن يكون التقويم مستمراً وأن يشعر المتطوعون بذلك .

٣- محاولة فهم نفسية المتطوع وتقدير جهوده ، فالنفس البشرية مطورة على حب التقدير والثناء والاحترام والإحسان والعلاقات الإنسانية الدافئة ، حتى لو لم يكن الإنسان يسعى لذلك . ومن أمثلة هذا التقدير المعنوي :

(أ) شهادات التقدير .

(ب) خطابات الشكر .

(ج) التنويه العلمي بدون إشراف أو مبالغة بإنجازات المتطوع .

(د) الهدايا الرمزية .

(هـ) الدعوة لحفلات ومناسبات الهيئة .

(و) إعطاؤه حتماً خاصاً على المبيعات الترويجية للهيئة .

ز) نشر عطائه في مجلات ونشرات الهيئة

٤- يجب عدم الخلط بين مهام المتطوعين ومهام الموظفين ، فأعمال المحاسبة والإشراف والتخطيط والإدارة والتوجيه يجب أن تكون أهم مسؤوليات الموظفين الرسميين ويكون المجال واسعاً للمتطوع بعد ذلك لمختلف الأمور والمهام التنفيذية والاستشارية الخ . وكذلك يجب تأطير العلاقة وفصلها بين المتطوعين والموظفين الرسميين وتشجيع التعاون والتكامل والعلاقات الإنسانية الإيجابية لمصلحة الهيئة .

٥- غالباً ما تضع البرامج الكثير من الأعباء النفسية على المتطوعين في بداية التطوع وتبرز مشكلات في عدم قدرة على التكيف بسبب كثرة المهام والخبرات الجديدة ، مثل مقابلة الغرباء وتحمل المسؤولية والارتباط بأوقات محددة إلى غير ذلك ، لذا يجب على الهيئة أن تقوم الوضع دورياً مع المتطوعين وتقديم لهم الارشاد والتوجيه وتقديم الحلول لمشكلاتهم أولاً بأول .

٦- احترام وقت المتطوع وذلك بعدم صرفه في مهام تافهة أو اجتماعات مطولة وخاصة ذوي التخصصات والخبرات وكبار السن .

٧- تمكين المتطوع من اكتساب خبرات جديدة يرى مردودها العاجل على عمله وشخصيته ففي هذا مفتاح للرضى النفسي وأدعى لاستمرار المتطوع في خدمة أهداف الهيئة . ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تصميم برامج تدريبية على راس العمل للمتطوعين .

٨- وضع ميزانية خاصة للعمل التطوعي ، وعدم ترك الموضوع بدون تحديد لهذه المخصصات المالية ، وذلك لأن العمل التطوعي يدخل فيه أشياء كثيرة ، على الرغم من أن المتطوعين لا يأخذون أجراً على عملهم ، فليس من المعقول ، على سبيل المثال أن يتحمل المتطوع أجور السفر لأداء مهمة تطوعية أو يتحمل أي نفقات لأداء هذه المهمة إلا إذا قام بذلك بمحض إرادته واختياره ، ويكفي أن

يتطوع بجهده ووقته ، وقد يتوفر شخص آخر يمكن أن يتطوع بماله لتمويل مثل هذه النفقات .

٩- على الهيئة أن تستحدث إدارة متخصصة لإدارة العمل التطوعي والإشراف عليه فمثل هذه الإدارة ضرورة قصوى للهيئات الكبيرة ، وقد يكفي بمنسق يقوم بهذه المهمة في الهيئات الصغيرة .

ثامناً : معوقات العمل التطوعي :

يواجه العمل التطوعي المؤسسي - شأنه في ذلك شأن كافة الأعمال - عقبات تحد من فاعليته وقد بين العلي (١٤١٦) تلك العقبات منها ما يتعلق بالتطوع نفسه ، ومنها ما يتعلق بالمؤسسة المنظمة للعمل ، ومنها ما يتعلق بالمجتمع الذي تقدم فيه الخدمات التطوعية ، نعرض لها فيما يلي بإيجاز :

أ) المعوقات المتعلقة بالتطوع :

✚ عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد ، لأن المتطوع

يشعر أنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي .

✚ السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .

✚ عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من

سكنهم .

✚ تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة

الاشتراك في العمل التطوعي .

- ✚ بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري
- ✚ وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله .
- ✚ استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار .

(ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية :

- ✚ عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم .
- ✚ عدم الإعلام الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .
- ✚ عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية .
- ✚ عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .
- ✚ عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع .
- ✚ إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .
- ✚ المحاباة في إسناد الأعمال ، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .
- ✚ الشللية التي تعرقل سير العمل .
- ✚ الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التجبر وتقييد وتحجيم الأعمال .
- ✚ الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف .
- ✚ البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .
- ✚ الوقوع تحت أسر عاملين ذوي شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها .
- ✚ الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق .

✚ اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .

✚ تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين .

(ج) معوقات متعلقة بالمجتمع :

✚ عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها .

✚ اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب .

✚ عدم الاستعانة بوسائل الإعلام المختلفة لإظهار أهمية التطوع .

✚ عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر .

ويضيف كل من جيل وماوي (١٩٩٠) بعض الاشكاليات المتعلقة بالعمل التطوعي في مجال النظام الجنائي جديرة بالاهتمام ، وتتمثل هذه الاشكاليات بالآتي :

١- **العلاقة بين المتطوعين والموظفين الرسميين** ، حيث يشعر الموظفون الرسميين (مدفوعي الأجر) أن وظيفتهم ، مرتبتهم ، ساعاتهم الإضافية مهددة عند استخدام المتطوعين . كما أن كون المتطوع مدفوع للقيام بالأعمال التي له اهتمام بها فقط ، بالتالي سيجد الموظفون الرسميين أن حجم العمل ونوعية الإحالات والمعاملات بدأت تتغير ويصبح هناك تكس لنوعية معينة من المعاملات .

كما أن دور المتطوعين داخل المؤسسة إذا لم يحظ بقبول وموافقة من الموظفين الرسميين ، فإننا سنتوقع أن الاستفادة المثلى من المتطوعين ستحجم كثيراً. كما أكد (Mounsey, 1973) على ضرورة تدريب الموظفين الرسميين على افضل الطرق للاستفادة من المتطوعين . وأضاف أن "

هناك كثير من الانتقادات التي توجه لعمل المتطوعين ولكن معظم هذه الانتقادات إما مبنية على آراء شخصية ، أو أنها غير مبنية على أدلة واقعية . إن الاتجاه السليم للحد من هذه المشاكل يكمن في الاختيار السليم للمتطوع من خلال وسائل وطرق علمية سليمة ، وتحديد المهام والواجبات بوضوح . هذا بالإضافة إلى تدريب المتطوع وتهيئته للعمل ، والإشراف المستمر عليه أثناء تأدية العمل ، هذه الأمور يؤمل أن تحد من الأمور السلبية والمخاطر المصاحبة لأي برنامج تطوعي جديد" .

٢- العلاقة بين المتطوعين والعملاء :

إنه من المعروف أن علاقة المتطوع بالعميل تتسم بجودتها حيث أن المتطوع يتخطى كل حدود البيروقراطية في التعامل ، كما يتحول مبدأ الواجب (بالنسبة للموظف الرسمي) إلى مبدأ الرعاية والاهتمام . خصوصاً وأن المتطوع ما هو إلا مواطن عادي من المجتمع ولا يحمل صفة الرسمية، وبالتالي فإن العلاقة بين المتطوع والعميل تكون في احسن صورها ونوعيتها . ولكن هناك مشكلة لا بد من الإشارة لها (خصوصاً في بعض المجتمعات التي تمتاز بالعنصرية) حيث نتوقع أن تكون العلاقة بين المتطوع والعميل مرتبطة بما هو سائد في المجتمع العام من ممارسات وتمييز وتميز. إن مشكلة الحصول على تمثيل متكافئ لفئات المجتمع المختلفة في العمل التطوعي يعتبر أمراً صعباً ومشكلة قديمة .

٣- المشكلة الثالثة تعتبر مشكلة مكانية حيث تمتاز بعض المناطق المحتاجة للخدمات التطوعية بقلة المتطوعين بينما في المقابل نجد كثرة منهم في مناطق أخرى أقل حاجة . كما أنه من الصعوبة نقل المتطوع من منطقة للعمل في منطقة أخرى، حيث أنه متطوع وليس موظف رسمي . ولحل هذه الإشكالية بالإمكان توجيه وتكثيف الخدمات الرسمية في المناطق التي تفتقر إلى متطوعين ، وتقليلها في المناطق التي يكثر فيها المتطوعين ، أي إعادة توزيع الخدمات الرسمية .

٤- **المشكلة الرابعة ترتبط بعدم جدية بعض المتطوعين** . وهذا الأمر يرتبط بالأشخاص وليس بالمؤسسات . فبعض المتطوعين لا يمكن الاعتماد عليه في أداء بعض المهام إما لعدم جديته أو لعدم كفاءته .

٥- **إشكالية التمويل الحكومي** ، والأمر يتعلق بتأثير التمويل على استقلالية المؤسسة التطوعية وحياديتها . ويقول بول لويس (١٩٨٨) Paul Lewis " إن القطاع التطوعي لا يكون مبدعاً وتقدمياً إلا إذا كان مستقلاً مالياً ، وتقل هذه الميزة كلما قلت الاستقلالية المالية " . بل إن الأمر أحياناً يؤثر على جودة ونوعية الخدمة المقدمة . فالعاملون بالمؤسسة الممولة من قبل الحكومة سيكونون مشغولون بإظهار أنهم يقدمون خدمة أمام الحكومة أكثر من اهتمامهم بنوعية الخدمة المقدمة . بلاتشر (١٩٨٩) Blacher يقدم مثال جيد حول هذا الأمر : في مدينة بليموث في بريطانيا يوجد ملجأ للمشردين الذين لديهم مشاكل كحولية . هذا الملجأ يعتمد اعتماداً كلياً في مصاريفه على إعانة من الحكومة واستمرت هذه الإعانة على الرغم من سوء الخدمات المقدمة للعملاء . فإدارة الملجأ تبذل مجهود كبير لإثبات أهمية بقاء الملجأ من خلال إثبات حجم التشغيل وعدد الحالات التي تأوي إليه ، دون النظر لنوعية الخدمات المقدمة لهذه الحالات .

٦- **الإشكالية السادسة تكمن في ضرورة التوازن بين القطاع التطوعي والقطاع الحكومي** . إن ازدهار القطاع التطوعي بدأ يقلص من الالتزام الحكومي في قطاع الخدمات . نعم نحن ندعم وفي بعض الحالات نفضل أن يتولى القطاع التطوعي تقديم بعض الخدمات مثل مساندة ذوي الحاجات الخاصة على سبيل المثال ، ولكن هذا لا يعني أن تكون الأمور كذلك في جميع الخدمات . لا بد أن يكون هناك توازن وأن لا تتخلى الحكومة عن مسؤولياتها تجاه قطاعات المجتمع المختلفة واحتياجاتها وعدم الاعتماد كلية على القطاع التطوعي في القيام بكل المهام وتقديم كافة الخدمات ، لأن له طاقة محدودة .

خاتمة :

كان الهدف من دراسة ظاهرة التطوع وأثرها في العملية التنموية ومحاولة التعرف على أفضل الطرق لاستقطاب المتطوعين والاستفادة المثلى من خدماتهم . ويتضح من ذلك أهمية هذه الظاهرة في بناء المجتمعات الإنسانية ، كون هذه الظاهرة أحد الوجوه المشرقة للتقدم والتحضر وتعبر عن مكامن الخير في الطبيعة الإنسانية. وفي المجتمع المسلم تعتبر هذه الظاهرة جزءاً من التزكية النفسية والاجتماعية للفرد وهي أحد وسائله لإرضاء الله والتقرب إليه.

ولهذه الأسباب تعتبر دوافع التطوع قوية وسهلة الاستثارة ولكنها تحتاج إلى البيئة العملية الملائمة والتوجيه السليم والوسائل الحكيمة . ويمثل هذا تحدياً كبيراً للهيئات الخيرية والجهات الحكومية التي تستقطب المتطوعين . ويضع الأمر على هذه الهيئات والجهات مسؤوليات محددة لاكتشاف أفضل السبل للتعامل مع المتطوعين والاستفادة المثلى منهم . والهيئة أو الجهة أو المنسق الذي يتحمل مسؤولية التعامل مع المتطوعين يجب أن تتوفر لديه الخلفية المعرفية الملائمة والاتجاه الصحيح والقدرات والمهارات المطلوبة للتعامل مع المتطوعين .

فبالنسبة للخلفية المعرفية لا بد من التعرف على الجوانب المختلفة لظاهرة التطوع ، كما أوضحنا بعضها ، ما دوافعه ؟ وما أهميته للمتطوعين ؟ وما

مشكلاته؟ ومعوقاته؟ وطرق تفعيله؟ وماذا كتب حوله؟ إلى غير ذلك من المخزون المعرفي المطلوب لفهم الظاهرة. وبالنسبة للاتجاه الصحيح يجب على الهيئة أو المنسق تبني العلاقات الإنسانية المرغوبة والنمط الإداري المناسب والذي يشجع على استقطاب المتطوعين ويؤدي إلى تحقيق التوازن بين أهداف الهيئة ورضى المتطوعين النفسي والاستجابة لحاجاتهم المشروعة.

قائمة المصادر والمراجع

اولاً: المراجع العربية

١. إبراهيم عبد الرحمن رجب، أساسيات تنظيم المجتمع . الرياض : مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، د.ت.
٢. ابراهيم عصمت مطاوع، التنمية البشرية بالتعليم والتعلم، دار الفكر العربي ، القاهرة، ٢٠٠٢م.
٣. ابن منظور ، لسان العرب . بيروت : دار بيروت للطباعة والنشر، ١٩٥٦ .
٤. أحمد المهدي عبد الحليم : التحديات التربوية للأمة العربية، دار الشروق، القاهرة، ١٩٩٩م.
٥. احمد علي الحاج ، التخطيط التربوي اطار لمدخل تنموي جديد، ط ١، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٠م.
٦. احمد علي الحاج ، التخطيط التربوي، المؤسسة للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٩٩م.
٧. احمد كمال احمد: تنظيم المجتمع – نظريات وحالات، الجزء الثاني ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٥م.

٨. إردواي س. القيادة والتوجيه في إدارة الأعمال، القاهرة، دار النهضة
١٩٧٩م.
٩. إسماعيل صبري عبد الله: التنمية البشرية، الجمعية العربية للبحوث
الاقتصادية، القاهرة، ١٩٩٤م.
١٠. أنطوان حبيب رحمة ، الخريطة المدرسية ومنهجيتها، اليسكو،
تونس، ١٩٩١م.
١١. بسام محمد ابو عليان: طرق الخدمة الاجتماعية، ط٢، مكتبة الطالب الجامعي،
خانيونس، ٢٠١٤م.
١٢. بيرس ، جون ل . ، المتطوعون . السلوك التنظيمي للعاملين بغير أجر .
ترجمة ومراجعة عثمان حمود الخضير . مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة
الكويت ، المجلد الرابع والعشرون ، العدد الثاني، ١٩٩٦ .
١٣. بيقورس ، بول ، ومايرز ، تشارلز ، إدارة العاملين : طريقة ووجهة نظر .
الطبعة الثانية . نيويورك ، ١٩٧٧
١٤. جعفر يعقوب العريان ، التعليم الجامعي ودوره في العملية التربوية، المركز
العربي للبحوث التربوية، قطر، ٢٠٠٠م.
١٥. جمال مجدي حسانين: دراسات في التنمية الاجتماعية، القاهرة ، دار الطباعة
للجامعات، ١٩٨٧م.
١٦. جونا ميردال : النظرية الاقتصادية والدول النامية، ترجمة إبراهيم الشيخ،
القاهرة، الدار القومية للطباعة والنشر، ١٩٦٦م.
١٧. حسن عبد الرازق منصور، بناء الإنسان، ط٢، عمان- الأردن: أمواج للنشر
والتوزيع، ٢٠١٣م.
١٨. حسين عبد الله ، العولمة والتعليم في دولة البحرين، ثوابت وتحديات، جامعة
البحرين، ١٩٩٩م.

١٩. حلمي أحمد الوكيل وحسين بشير ، الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتطوير
مناهج المرحلة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٩م.
٢٠. راتب قاسم وعبد الرحيم عوض ، المناهج بين النظرية والتطبيق، دار المسيرة
للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، عمان، ٢٠٠٤م.
٢١. رشاد أحمد عبداللطيف: أسس طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية"
مدخل دراسة المجتمع"، القاهرة، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ٢٠٠٩م.
٢٢. رشاد أحمد عبداللطيف: أسس طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة
الاجتماعية(مدخل دراسة المجتمع)، الولايات المتحدة الامريكية، جامعة
واشنطن ميزوري، دت، ص ٣٧٥.
٢٣. رونالد وارن ، المجتمع في أمريكا . الطبعة الثانية . شيكاغو : روند ماكنلي
، ١٩٧٣ .
٢٤. سعد هجرس، "التنمية الريفية والتخطيط لها على المستوى القومي والمستوى
الإقليمي والمستوى المحلي"، في كتاب "التخطيط للتنمية الريفية"، وزارة
الشؤون الاجتماعية، مايو ١٩٧٠.
٢٥. سلمى محمود جمعه: المدخل الي العمل مع الجماعات، الاسكندرية، ١٩٩٩م.
٢٦. سليمان بن علي العلي ، تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية
، واشنطن : مؤسسة أمانة، ١٤١٦.
٢٧. سوسن عثمان، عبد الخالق عفيفي: تنظيم المجتمع- النشأة التاريخية- الاسس
المهنية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٥م.
٢٨. السيد محمود زكي، عبدالنواب هويب: القيادة، القاهرة ، دار الفكر، ١٩٧٩م.
٢٩. شارل بتلهيم، "التخطيط والتنمية"، ترجمة إسماعيل صبري عبدالله، دار
المعارف، القاهرة، ١٩٦٦، ص ١٧٣.
٣٠. عبد العزيز بن عبدالله ، التربية والتعليم على مشارف القرن الحادي
والعشرين، دار المريخ، الرياض، ٢٠٠٤م.

٣١. عبدالباسط محمد حسن، "التنمية الاجتماعية"، مكتبة وهبة، القاهرة، ١٩٩٨.
٣٢. عبدالحميد عبدالمحسن ومحمود محمد محمود: اسس ومبادئ العمل مع الجماعات، القاهرة ١٩٩٦م.
٣٣. عبدالله الدايم ، التخطيط التربوي أصوله وأساليبه، ط٧، دار العلم للملايين، ١٩٩٣.
٣٤. عبدالله الدايم ، التخطيط لتعليم العالي، المكتب الإقليمي للتخطيط التربوي، بيروت، ١٩٩٥م.
٣٥. عبدالمنعم شوقي: تنمية المجتمع وتنظيمه، ط٣، القاهرة ، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٠م.
٣٦. عرفات عبد العزيز ، الاتجاهات التربوية المعاصرة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠م.
٣٧. علي بن ثواب العتيبي: إعداد القائد الأمني لمواجهة المهام المستقبلية، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، ١٩٨٩م.
٣٨. علي عبدالرازق جلبي وآخرون: التغيير الاجتماعي، القاهرة، دار كلمة للنشر والتوزيع، د.ت.
٣٩. عمر احمد الحاج ، التخطيط التربوي، إطار لمدخل تنموي جديد، دار المناهج ، عمان ، الأردن، ٢٠٠٠م.
٤٠. فاروق محمد العادلي ، علم الاجتماع التربوي ، القاهرة : دار الكتاب الجامعي ١٩٨٥ .
٤١. فتوح أبو العزم: العلاقات الإنسانية والدراسات السلوكية، الرياض، معهد الادارة العامة، ١٩٧٥م.
٤٢. كائنكان فواز مرعي: أثر القيادتين التحويلية والتبادلية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، ٢٠٠٨م.

٤٣. لمياء محمد احمد ، العولمة ورسالة الجامعة – رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٢م.
٤٤. لويس معلوف ، المنجد ، الطبعة العاشرة ، بيروت ، ١٩٤٧م
٤٥. م ولسون ، الإدارة الفعالة لبرامج المتطوعين . كولورادو : شركاء إدارة المتطوعين، ١٩٧٦ .
٤٦. محمد الجوهرى: مقدمة في علم إجتماع التنمية، القاهرة، مطابع سجل العرب، ١٩٧٩م.
٤٧. محمد الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب، الرياض ، مطابع الفرزدق التجارية، ٢٠٠١م.
٤٨. محمد الصيرفي: مفاهيم إدارية حديثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ٢٠٠٣م
٤٩. محمد رفعت قاسم، محمد تركي موسى، العمليات المهنية للعمل مع المجتمعات، المعهد العالي بالخدمة الاجتماعية ، قنا، ٢٠١٩م.
٥٠. محمد سلامة غباري وآخرون: المدخل إلي الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، دب.
٥١. محمد عادل خطاب وانيس عبدالملك: برامج الجماعات، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٢م.
٥٢. محمد عاطف غيث (تحرير)، "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥.
٥٣. محمود الكري، "التخلف ومشكلات المجتمع المصري"، دار المعارف
٥٤. مختار إبراهيم عجوبة ، القاعدة النظرية للأنشطة التطوعية الخيرية في المملكة العربية السعودية : دراسة وثائقية لتجربة الجمعيات الخيرية ١٣٨٠ – ١٤١٠هـ مجلة التعاون ، س ٣ ، ٢٤٤ ، من ص ١٧٧ – ٢١٦ ، الرياض ، مجلة التعاون لدول الخليج العربي، ١٤١٥.

٥٥. مساعد منشط اللحائي ، التطوع في الدفاع المدني والحماية المدنية . الرياض : مطابع الجمعة ، ١٩٩٤
٥٦. هارنت نايلر ،قيادة المتطوعين . نيويورك : شركة دنيدين ، ١٩٧٦ .
٥٧. هالة عبدالقادر صبري: أنماط قيادة المديرين في مؤسسات الأعمال الأردنية في ضوء قيمهم الثقافية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد٦، العدد٤، ٢٠١٠م.
٥٨. هدي بدران: تنظيم المجتمع، الجيزة، مطبعة المليجي،١٩٦٩م.
٥٩. يوسف مريخان: البرنامج التدريبي: الدور المنهي للباحث الاجتماعي في مجال الخدمة الاجتماعية اهمية التنظيمات المدرسية والمجتمعية في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية، دولة الكويت، إدارة الخدمات الاجتماعية والنفسية، د.ت.
٦٠. حميد بن خليل الشايجي ، العمل التطوعي عطاء وتنمية، الندوة العالمية للشباب الإسلامي كنموذج

ثانياً: المراجع الاجنبية

- 1.Community Development Challenge Report" (PDF). Produced by Community Development Foundation for Communities and Local Government
2. James Midgley: Community Participaion,Social developmevnt and the state, first published,(London, Methuen,1986)p19.
- 3.Definition of CD". Community Development Exchange
- 4.William W.B idle &louride J.Biddle: Encouraging Community Devlopment(N.Y,Rinehart&Winston,1968.
- 5.Michael,A.P: Emotional Intelligence And Critical Thinking Relationships To Transformational Leadership ,unpublished doctoral dissertation ,University of Phoenix ,North America,2008.

6. Harry and Pani, K. management of Organization Behaviors, N.Y, PRENTICE-Hall. p.16
7. Ames, W.L- "Police in the Community", Police Journal. (1979)
8. Becker, H.K and Hjellemo, E.O- "Justice in Modern Sweden", Springfield, Illinois, Thomas. (1976).
9. Blacher, M- "Living on the Margins: Night Shelter Use and Single Homelessness in a British City", Ph.D thesis, Plymouth Polytechnic. (1989)
10. Brenton, M- "The Voluntary Sector in British Social Services", London, Longman. (1985)
11. Cohen, J.A.- "The Criminal Process in the People's Republic of China", 1949-1963, Cambridge, Mass Harvard University Press(1968).
12. Critchley, T.A.- "A History of Police in England and Wales", London, Constable(1978).
13. Eskridge, C.W. and Carlson, E.W.- "The Use of Volunteer in Probation: A National Synthesis". Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, (1979).
14. Gill M.L. and Mawby, R.I- "Volunteers in the Criminal Justice System", Milton Keynes, Open University Press(1990)
15. Greenberg, M.A. (1978) - "Auxiliary Civilian Police - the New York City Experience". Journal of Police Science and Administration, (1978)
16. Hatch, S- "Outside the State", London, Bedford Square Press. . (1980)
11. Hess, A.G.- "The Volunteer Probation Officers of Japan", International Journal of Offender, Therapy, (1970).
17. Holme, A. & Maizels, J.- "Social Workers and Volunteers", London, Allen and Unwin/BASW(1978).
18. Jarvis, F.V.- "Probation Officers' Manual", (third edition), London Butterworth(1980).
19. Johnson, N.- "Voluntary Social Services", Oxford, Blackwell/Robertson(1981).

20. Leat, D. Rankin, M- "A Survey of the Involvement of Volunteers with Probation and Aftercare Services in England and Wales", Berkhamsted, Volunteer Center(1981).
21. Lewis, P- "When Cash is a Drug", Community Care: Inside the Voluntary Sector, 25, February. (1988)
22. Mounsey, S.C- "Resistance to the Use of Volunteers in a Probation Setting: Some Practical Issues Discussed", Canadian Journal of Criminology and Corrections, . (1973).
23. Salas, L.- "Social Control and Deviance in Cuba", New York, Praeger(1979)
24. Titmuss, R.M.- "The Gift Relationship", London Allen and Unwin(1971).
25. Waller, I- International Standards, National Trail Blazing and the Next Steps", in M. Maguire and J. Pointing (eds.) Victims of Crime, Melton Keynes, Open University Press. (1988)

ثالثاً:-المواقع الالكترونية

١. فريق موقع بوابة علم الاجتماع: الخدمة الاجتماعية وتاريخها،
يناير ٢٠٢١، <https://www.b-sociology.com>
٢. <https://ar.wikipedia.org>
٣. تعريف و معنى مجتمع في معجم المعاني الجامع"،
www.almaany.com

تم محمد الله