

التعلم التعاونى وتنمية مهارات التأهيل القيادى لجماعات الشباب

إعداد

حمدى السيد على على عاصى

أستاذ خدمة الجماعة المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

2023م

مستخلص: استهدفت هذه الدراسة تصميم برنامج للتدخل المهني يستند على تكتيك التعلم التعاوني في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب ، واختبار برنامج التدخل المهني المعتمد على تكتيك التعلم التعاوني في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب ، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات التجريبية ، وتكونت عينة الدراسة من (20) مفردة من الشباب تم تقسيمهم إلي مجموعتين ضابطة وتجريبية ، وتم استخدام مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب كأداة للدراسة ، وأثبتت الدراسة صحة فروضها فقد أظهرت أن هناك فروق معنوية دالة احصائياً بين متوسط درجات أعضاء المجموعتين التجريبية و الضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية علي مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب ، وأن هناك فروق معنوية دالة احصائياً بين متوسط درجات أعضاء المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي علي مقياس مهارات التأهيل القيادي ، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي علي مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب ، وأن برنامج التدخل المهني القائم على تكتيك التعلم التعاوني أثبت فاعليته في تنمية مهارات التأهيل القيادي لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التعلم التعاوني ، مهارات التأهيل القيادي ، جماعات الشباب.

Abstract:

This study aimed to design a program for professional intervention based on the technique of cooperative learning in the development of leadership qualification skills for youth groups, and test the professional intervention program based on the technique of cooperative learning in the development of leadership qualification skills for youth groups, and this study is considered one of the experimental studies, and the study sample consisted of (20) single young people were divided into two control and experimental groups, and the scale of leadership qualification skills for youth groups was used as a tool for the study, and the study proved the validity of its hypotheses It showed that there are statistically significant differences between the average scores of the members of the experimental and control groups in the post-measurement in favor of the experimental group on the scale of leadership qualification skills for youth groups, and that there are statistically significant differences between the average scores of members of the experimental group in the pre- and post-measurement in favor of the post-measurement on the scale of leadership qualification skills, and also found that there are no statistically significant differences between the average scores of the control group in the pre- and post-measurements on the scale of rehabilitation skills The leadership of youth groups, and that the vocational intervention program based on the cooperative learning technique has proven effective in developing the leadership qualification skills of the study sample.

Keywords: Cooperative Learning, Leadership Qualification Skills, Youth Groups.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تهتم جميع الدول بعناصر الثروة البشرية ومواردها فى تنمية وازدهار مكانتها وتبذل الدول وسائل متعددة من الرعاية والتنمية للقوى البشرية ، إلا أن اهتمامها يكون بدرجة أكبر نحو عنصر الشباب حيث إنه يمثل المصدر الأساسى لنهضة الأمة ومعقد آمالها، وشباب الأمة يمثل المرأة الصادقة التى تعكس واقع الأمة ومدى نهضتها وتقدمها والدليل الذى يمكن الاعتماد عليه فى التنبؤ بمستقبلها (منصور ، الشريبنى : 2005 ، ص33).

ولما كان الشباب هم أكثر فئات المجتمع حيوية وقدرة على العمل والتفاعل والاندماج والمشاركة بأقصى الطاقات فى تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته(محفوظ : 2008 ، ص427). فإنهم تقع عليهم مسئوليات كثيرة تجاه مجتمعهم أهمها اقتصار المسافة بين مجتمعهم والمجتمعات المتقدمة.

ويؤكد ذلك إحدى الدراسات التى أوضحت من خلالها أن الشباب فى الوقت المعاصر يعد قوة حقيقية يجب التعامل معها بشكل يتميز بالخصوصية مع ضرورة توفير كافة المقومات التى تدعم من وجوده داخل الكيان المجتمعى وتدعيم قدراته ومهاراته وتوفير كافة متطلبات الارتقاء بهذا العنصر وهذه الفئة الحساسة (Hannah:2000)

وبالتالى يعتبر تأهيل الشباب للمهارات القيادية أحد الوسائل الهامة لتنمية الكوادر البشرية للارتقاء بقدراتهم (اسليم :2016، 5) ، فالشباب هم الأشخاص الذين تقع على عاتقهم ترجمة السياسات إلى أفعال ومنجزات من خلال تأهيلهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم كقيادات مستقبلية (تيسير:2010 ، 13) ، وعلى ذلك فإن تنمية وتأهيل الشباب للمهارات القيادية يجب أن يحتل المرتبة الأولى ضمن أولويات قضايا المجتمع لما يمثله من مصدر أساسى للتغيير ودفع عجلة التنمية بالمجتمع (مجلس الوزراء :2015، 9).

ولا ينطلق هذا الاهتمام من فراغ ، إنما جاء وفقاً لما يمثله قطاع الشباب من ثقل ديموجرافى ، حيث أن هذه الشريحة تمثل 21.3 مليون نسمة بنسبة 21% من إجمالي السكان (51,5% ذكور ، 48,5% إناث) (الإحصاء:2021 ، 129). لذلك ينبغى تأهيلهم كقيادات وتعزيز قدراتهم ، وتحقيق مطالبهم من خلال الأساليب المهنية المتنوعة (رضا : 2015 ، 28).

فمن الملاحظ اهتمام الدولة بتنمية مهارات التأهيل القيادى لجماعات الشباب كاستجابة لمتطلبات قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 بإعداد كوادر بشرية من الشباب ورفع كفاءة أدائهم كقيادات صف ثانى وأن يتواكب ذلك مع متطلبات العصر(التنظيم والإدارة :2016، 9) ، لذا فإن الاهتمام بالشباب وتدريبه وتعليمه وتنقيفه وإعداده لتولى مهامه المستقبلية ، كان ولا يزال مثار اهتمام دول العالم ، ولهذا فقد أصبح الاتجاه نحو ما يوجه للشباب من برامج تدريبية وخدمات اجتماعية تساعد على تكوين جيل قادر على البذل والعطاء ، وتقديم المجتمع ، ولذلك يحب تنمية المهارات القيادية لدى الشباب وتهيئة المناخ الملائم لها من خلال التعليم والتدريب وإرساء قواعد وزيادة مستوى وعى الشباب عن طريق ما يتوفر من معلومات حول المشاركة والتفاعل الذى يحقق عائداً نفعياً للشباب (السيد :2014، ص368)

وتزداد أهمية مهارات التأهيل القيادى للشباب فى المجتمع فى ظل التغيرات العالمية والمحلية السريعة والمتلاحقة فى المجالات الحياتية المختلفة حيث يعهد إليهم تحقيق الأهداف المجتمعية المبتغاة التى ينشدها المجتمع من خلال المساهمات الفعالة فى حل مشكلاته وإشباع أقصى قدر ممكن من احتياجات أفرادها(هالان : 2009 ، 140)

وفى ذات السياق يعتبر التأهيل القيادى من العمليات الطبيعية التى تظهر داخل الجماعة ومن خلال المواقف التى تمر بها الجماعة حيث أن القيادة تعتبر شكل من أشكال التفاعل بين

أعضاء الجماعة ، ولأهمية القيادة داخل الجماعات أهتم الكثير من المتخصصين بدراسة ظاهرة القيادة حيث أنها من العوامل المؤثرة في تحقيق الجماعة لأهدافها وكذلك لنمو الجماعة ، لذا فإن الأخصائي يمارس دوره كقائد للجماعة وفقاً لمهارات محددة أهمها مهارات القيادة (سليمان وآخرون:2002، 23).

وتمثل تنمية مهارات التأهيل القيادي للشباب كقادة المستقبل أهمية مجتمعية وضرورة مستقبلية ، وحيث أن القيادة ليست أمر سهلاً، فلا يمكن لأي شخص أن يملك القدرة علي التأثير علي الآخرين بسهولة، ولا تأتي هذه القدرة للشخص من فراغ ، بل هي نتاج تجارب يحصل عليها الفرد من عدة مصادر فهي نتاج صفات شخصية، ونمط للتصرف ، وتكيف مع البيئة والموقف المحيط (الصويان، ٢٠١٧، 117).

ولذلك أصبح من الأهمية الإشارة إلى بعض الدراسات التي تؤكد على أهمية تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب:

حيث أكدت دراسة (Cynthia:2004) على ضرورة وضع استراتيجيات مبتكرة لتدعيم مهارات القيادة لدى الشباب مع توفير بيئة لقيادة أقرانهم من خلال البرامج التدريبية ، كما أشارت دراسة (Hugh:2006) إلى أهمية تأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال تنمية مهارة إدارة الحوار ، والاتصال الفعال وإدارة الازمات ، كما أوضحت دراسة (الشربيني: 2006) ضرورة تنمية المهارات القيادية للشباب كمدخل للتنمية البشرية وتشمل هذه المهارات مهارات بناء العلاقات الاجتماعية ومهارة إدارة الذات ومهارة الاتصال وتنمية روح الفريق وأساليب التفكير ومهارة القيادة.

وأشارت دراسة (Glanville:2009) إلى ضرورة تنمية مهارات الاتصال والحوار الجماعي ، وتقديم عرض ناجح ، وإدارة الازمات ، وإدارة الوقت ، وقيادة فريق العمل من خلال استخدام البرامج الجماعية. وهدفت دراسة (خليل: 2009) إلى تقويم فعالية الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية للمرأة ، وقد ركزت الباحثة على ثلاثة مهارات وهي المهارة في المشاركة ، المهارة في الاتصال ، المهارة في اتخاذ القرار . كما استهدفت دراسة (التمامي:2011) معرفة فعالية المعسكرات التدريبية في تنمية المهارات القيادية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، وتوصلت في نتائجها أن مهارة التفاوض من أهم المهارات القيادية التي يجب تنميتها عند طلاب الخدمة الاجتماعية.

وكذلك دراسة (Powell:2013) والتي أكدت على أهمية تنمية المهارات القيادية للشباب لزيادة مشاركتهم في المجتمع والتعبير عن أنفسهم في العمل المجتمعي ، وتأتي دراسة (عبدالعزيز:2013) للتحقق من فاعلية تأثير البرنامج في طريقة خدمة الجماعة في تنمية المهارات القيادية لدى الطالبات ، وتوصلت نتائجها إلى فاعلية استخدام البرنامج في طريقة خدمة الجماعة في تنمية مهارات القيادة لدى الطالبات المشاركات في الأنشطة الطلابية بالنادي الاجتماعي، كما توصلت دراسة (اسماعيل : 2014) إلى تصور مقترح لطريقة خدمة الجماعة لتنمية المهارات القيادية للشباب وهي مهارة الاتصال وفن الحوار والمشاركة والتفاوض واتخاذ القرار والعمل الفريقي.

أما دراسة (السيد: 2014) فاستهدفت مساعدة أعضاء الجماعة من القيادات الشبابية في تنمية المهارة في تقديم عرض ناجح وفعال ومهارة إدارة الحوار ومهارة قيادة فريق العمل ، وقد توصلت إلى أن البرنامج التدريبي بطريقة خدمة الجماعة قد أسهم في تنمية المهارات السياسية لدى القيادات الشبابية.

بينما دراسة (دياب:2016) استهدفت اختبار برنامج للتدخل المهني باستخدام فنيات وأساليب النموذج التفاعلي في خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي ، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام للمهارات القيادية للشباب الجامعي والتي تتضمن

(مهاره حل المشكلات - مهاره العمل الفريقي - مهاره اتخاذ القرارات - مهاره التواصل) ككل مرتفع .

وأشارت دراسة (ابراهيم: 2018) إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة ، وتوصلت في نتائجها إلى أهمية البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة ، واقبال الشباب للمشاركة في البرنامج الرئاسي لتأهيل وإعداد الشباب للقيادة. وجاءت دراسة (موسى ، عبدالله : 2019) لتحديد آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي ، وتوصلت أن إتاحة الفرصة للشباب الجامعي لمناقشة البرامج الجماعية والعمل على دراسة الواقع الذي يعيش فيه الشباب الجامعي من أكثر آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

وخلصت دراسة (صلاح: 2019) أن الشباب في حاجة للتأهيل للأدوار القيادية من خلال تنمية مهاره العمل الفريقي ، وإدارة الوقت ، وإدارة الازمات ، والاتصال ، واتخاذ القرار ، والتفكير الابتكاري لدى الشباب. وتشير دراسة (مرزوق: 2021) إلى تحديد برامج تأهيل القيادة ببرلمان الشباب في تنمية مهارت القيادة لدى جماعات الشباب ، وتوصلت في نتائجها أن برنامج شباب مصر القادة ، والبرنامج القومي لتدريب وتأهيل القيادات الشبابية من أهم برامج تأهيل القيادة ببرلمان الشباب في تنمية مهارت القيادة لدى جماعات الشباب. بينما دراسة (حسانين: 2021) هدفت إلى التعرف على دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية ، وتوصلت نتائجها إلى تصور مقترح لدور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

وانطلاقاً من أهمية استثمار طاقات الشباب ، فكان من الضروري دعم بناء قدراتهم القيادية ، وتعزيز المتطلبات المهارية لهم ، ولكن في واقع الأمر يمكن القول إن هناك اهتماماً واضحاً من العلوم الإنسانية ومهنة الخدمة الاجتماعية على وجه الخصوص بدراسة الشباب واتجاهاتهم وقيمهم واحتياجاتهم ومشكلاتهم مع الاهتمام بقضايا الشباب وربطها بالسياق الاجتماعي للمجتمع بغية الحد من مشكلاته في محاولة لإزالة كافة المعوقات والتحديات إلى تحول دون عطاء الشباب واستثمار طاقاتهم الخلاقة(الشريف: 2003 ، 5). كما أن الخدمة الاجتماعية تعمل على استثمار قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتكسيهم الكثير من الخبرات التي تنمي شخصياتهم وتجعل منهم مواطنين صالحين في المجتمع(A. Segai:2005 ,1).

فيرى الباحث أن مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها الثلاث ومنها طريقة العمل مع الجماعات تعتمد على جماعات الشباب في المؤسسات المختلفة كمورد بشري هام للتأثير والتغيير في المجتمع اعتماداً على ممارسة البرامج المتنوعة التي تتيح لهم الخبرة الجماعية السليمة.

فطريقة العمل مع الجماعات تعتبر أكثر ارتباطاً بفئة الشباب نظراً لانضمامهم للعديد من الجماعات التي تساعد على اكتساب الخبرات الجديدة في المجالات المختلفة فالجماعات تستخدم لتعديل الاتجاهات والأنماط السلوكية لأعضائها كما تقاس بمدى ما تحدثه من تغيير في سلوكيات الشباب(موسى : 2002 ، 83).

وتمتلك طريقة خدمة الجماعة العديد من النماذج والمداخل التي تعتمد على تكتيكات مهنية يمكن استخدامها في إطار البرامج والأنشطة الجماعية والتي من شأنها تعزيز حقوق أعضاء الجماعات وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وتنمية كفاءاتهم الاجتماعية وإعدادهم للمشاركة في عملية التنمية المجتمعية (حجازي، 2014، ص2602).

كما تهدف هذه الطريقة عند العمل مع جماعات الشباب إلى تنمية شخصياتهم ، وتزويدهم بالمعلومات والأفكار الإيجابية ، وتنمية المهارات القيادية ، واستثمارهم للمساهمة في المشاركة

المجتمعية ، وتحسين معيشتهم من خلال ما قد يواجههم من مشكلات (Siddigui, 2008,158) واكتساب المعايير السلوكية البناءة وتعديل الاتجاهات السلبية، من خلال ما تنتجه الجماعة من فرص التجريب وتحمل المسؤولية الجماعية والتعاون والحوار بالاعتماد على الأساليب الفنية للطريقة والتي منها أسلوب تكنيك التعلم التعاوني(محفوظ، ٢٠٠٠، 43).

ويسهم تكنيك التعلم التعاوني في تعليم الخدمة الاجتماعية بعامة وطريقة خدمة الجماعة خاصة في استزادة القاعدة المعرفية وإنما يجعل الأعضاء أكثر فاعلية وقدرة على تحليل المواقف الاجتماعية المختلفة والمعقدة ، فمن خلاله يمكننا مساعدة الأعضاء على اكتساب المهارات ، تفعيل الترابط ، توفير التفكير النقدي البناء وكذلك احترام الفروق الفردية حتى يصبح أعضاء الجماعة أكثر مهنية نحو عملية الممارسة المهنية (محمد: 2014، 424).

مما دفع الباحث إلي استخدام تكنيك التعلم التعاوني كأحدى تكتيكات طريقة خدمة الجماعة ، باعتباره أحد البدائل التي تتميز في تطبيقه مع كل الأعمار وجميع المستويات ، فهو محتوى حر يمثل طرق تنظيم التفاعل الاجتماعي التي تساعد في توفير الوسائل اللازمة للمشاركة الفعالة واكتساب المهارات الخاصة بالعمل الجماعي مستخدماً جماعات التعلم التعاوني. حيث يهيئ هذا التكنيك الفرصة لأفراد المجموعة الواحدة التفاعل مع بعضهم البعض من خلال المواجهة المباشرة واكتساب مهارات الإنجاز عند قيامهم بالمهام المطلوبة (الحريش ، الغامدى: 2008 ، 30) وعادة يتم تنفيذ تكنيك التعلم التعاوني من خلال مجموعة صغيرة تعمل بطريقة إيجابية تفاعلية كفريق واحد فلكل فرد دور خاص به ومكمل لأفراد مجموعته، ولا يكتمل عمل المجموعة إلا إذا قام كل فرد بالمجموعة بالدور الموكل إليه فيتحقق بذلك مبدأ العمل بروح الفريق (الطراونة: 2012 ، 45).

لذا نجد أن التعلم التعاوني كأسلوب في التعليم والتدريب يقوم على تعاون الأعضاء جميعاً ، وإلى تضافر جهودهم لتحقيق التعليم المخطط له بصورة منظمة ، حيث يطلب من الأعضاء العمل في جماعة لإنجاز عمل بعينه مردود النجاح فيها منسوب للجماعة كلها ، وفي داخل ذلك العمل التعاوني دور محدد لكل عضو من أعضاء الجماعة ، ونجاح كل عضو داخل الجماعة في أداء دوره يدعم ويساند الآخرين يصب في خاتمة نجاح الجماعة ككل في إنجاز المطلوب (أبو النصر ، جمل: 2005، 25).

وتكنيك التعلم التعاوني كأحد التكتيكات الفنية في طريقة العمل مع الجماعات يقوم على التعاون بحيث يكون لكل عضو من أعضاء الجماعة دور يختلف عن دور غيره من الأعضاء ولكنه يكمله لتحقيق الغاية المشتركة (سيد، ٢٠١٠ ، 30).

ومن مميزات هذا التكنيك أنه ينمي لدى أعضاء الجماعة الأساليب السلوكية والمهارات الاجتماعية والوجدانية مثل تحمل المسؤولية الاجتماعية للأدوار واكتساب مهارات الاتصال وضبط الذات، وفن الاستماع للآخرين، واحترام ومراعاة وجهات نظر الآخرين، والحساسية لحاجات أعضاء الجماعة واهتماماتهم والتفاوض والإقناع واستخدام خطوات حل المشكلة ... هذه في مجملها مهارات اجتماعية مهمة في بيئة العمل (خضير، ٢٠١٢، ٣٠٤)

مما يشير إلي أهمية تكنيك التعلم التعاوني نحو تحقيقه لإشباع احتياجات الجماعة مع الالتزام بتحقيق الهدف وكافة المعايير الخاصة بتحقيق الأداء الجيد بين أعضائها مستخدمه أسلوب التحفيز حتى تستطيع تحقيق الهدف المنشود وهو نجاح الجماعة(البغدادي: 2005 ، 35) من حيث تنشيط وتحسين الفكر مستخدمه في ذلك روح الفريق والعمل علي تشجيع التبادل المعرفي والاتجاه نحو المهام المشتركة محققة الأهداف المنشودة(الديب: 2005 ، 55) .

وهناك بعض الدراسات التي أوضحت التأثير الإيجابي للتعلم التعاوني كتكنيك في خدمة الجماعة ومنها :

دراسة يالديز (Yildiz , 2004) فجاءت بعنوان قياس أثر طريقة التعلم الجماعي ضمن أسلوب التعلم التعاوني والتي هدفت إلى تحديد استخدام أسلوب التعلم التعاوني أثناء التعلم الجماعي ، فأظهرت النتائج أن هناك اختلاف كبيراً بين مجموعتي التجربة والضابطة وقد تبين أن طريقة التعلم الجماعي ضمن أسلوب التعلم التعاوني أكثر فاعلية. وتوصلت دراسة جودي (Judy : 2010) في نتائجها إلى أن التعلم التعاوني يساعد الجماعات على اكتساب القدرة على التفكير النقدي ، وتنمية التماسك بينهم ، علاوة على احترامهم للاختلاف ، مما يساعد على نموهم مهنيًا.

بينما أثبتت دراسة جوردي (Zegwaard :2011) أن تكتيك التعلم التعاوني يكسب الجماعات الخبرات العملية التي تساهم في رفع الكفاءة الذاتية ، وزيادة فرص التقدم في الحياة المهنية بما يوفره من فرص لتعلم قواعد السلوك والتوضيح المهني للتخصص ، كذلك أن التعلم التعاوني لا يعمل على زيادة روح التعاون بين الجماعات فقط ، لكنه يعمل على مساعدتهم على زيادة قدراتهم على حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل مع الجماعة.

وما خلصت إليه دراسة (شوقاوي : ٢٠١١) في التأكيد على أسلوب التعلم التعاوني كأحد الأساليب المهنية الهامة في طريقة العمل مع الجماعات لمساعدة جماعة الشباب الجامعي في تنمية الاتجاه نحو التسامح من حيث قبول واحترام وجهات النظر المختلفة والأداء وتنوع الفكر والتعاون وتكوين العلاقات الاجتماعية الناجحة. واستهدفت دراسة (المعيلي :2015) زيادة دافعية الإنجاز للجماعة باستخدام أسلوب التعلم التعاوني في طريقة العمل مع الجماعات والذي يقوم على تعاون جميع الأفراد فكل فرد من أفراد المجموعة له مسؤولية محددة وواجب مكمل لبقية أعضاء مجموعته ولتحقيق أهداف الدراسة ، تم التأكد من تأثير التدخل المهني باستخدام أسلوب التعلم التعاوني في زيادة دافعية الإنجاز، وبذلك تم التحقق من صحة فرض الدراسة الرئيسي وفروضه الفرعية.

وتشير دراسة (أحمد :2017) إلى تحديد المعايير التي يستند إليها التعلم التعاوني في العملية التعليمية فجاءت محددة من خلال عمل الجماعات حيث يستخدم تكتيك التعلم التعاوني في تحقيق أهداف الجماعة من خلال توزيع الجماعات بشكل متجانس علي أن تكون هذه الجماعات صغيرة الحجم وتوزع الأدوار عليهم حتي يستطيع تكتيك التعلم التعاوني خدمة العملية التعليمية.

وفي ذات السياق هدفت دراسة (أبو الوفا :2019) إلى تحديد مدي العلاقة بين تكتيك التعلم التعاوني وتنمية دافعية الإنجاز للجماعات مجهولي النسب ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة هو أن تكتيك التعلم التعاوني يعد من أنسب التكتيكات والأساليب التي تحقق أهداف الجماعات المنشئة من أجلها.

ومن خلال قيام الباحث بتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب لاحظ انخفاض في تعزيز تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، مما دفع الباحث إلى دراسة موضوع التعلم التعاوني كتكتيك مستحدث لتنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، وقام بإعداد استمارة استبيان للشباب لمعرفة أهم مهارات التأهيل القيادي للشباب، وقد أسفرت النتائج على أن أهم هذه المهارات هي مهارة إدارة الحوار الجماعي، مهارة إدارة الأزمات، مهارة قيادة فريق العمل ، مهارة التفاوض. كما أجرى الباحث مقابلات شبه مقننة مع بعض الخبراء والمتخصصين في مجال رعاية الشباب لمعرفة أهم مهارات التأهيل القيادي للشباب في ظل التغييرات والتحولات المجتمعية المعاصرة.

وتأسيساً على ما تقدم وما أسفرت عنه نتائج البحوث والدراسات السابقة يتضح:

- نمطية الممارسة المهنية وعدم استخدام تكتيكات مستحدثة في الممارسة.

- عدم توفر معايير علمية لممارسة تكتيكات خدمة الجماعة في تنمية مهارات التأهيل القيادي لأعضاء جماعات الشباب على الرغم من أن فلسفة طريقة العمل مع الجماعات تركز على قوة عضو الجماعة وحقه في تقرير مصيره.

- معرفة البرنامج العام للتدخل المهني لتلك الدراسات والذي وجه الباحث إلى تحديد الفروق بينها وبين برنامج التدخل المهني الذي اعتمد الباحث عليه في دراسته الحالية.

- محاولة استخدام ما توصلت إليه بعض هذه الدراسات من تقنيات حديثة ووسائل تعبير مهنية أمكن الإعتماد عليها في تدخله المهني باستخدام تكتيك التعلم التعاوني في خدمة الجماعة.

وانطلاقاً مما أسفرت عنه نتائج وتوصيات الدراسات السابقة فقد تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي: هل ممارسة تكتيك التعلم التعاوني تؤدي إلى تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب؟

ثانياً : أهمية البحث : تتحدد أهمية البحث الراهن فيما يلي:

- 1- الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية وضرورة تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب باعتبارهم قاطرة التنمية داخل المجتمع.
- 2- يأتي هذا البحث استجابة للعديد من البحوث والدراسات السابقة بضرورة استحداث التكتيكات الخاصة بالممارسة المهنية للعمل مع جماعات الشباب.
- 3- السعي المستمر لتطوير واستحداث أساليب وتكتيكات مهنية جديدة في طريقة خدمة الجماعة ، وهو تكتيك التعلم التعاوني وإن كان البعض يعتبرونه استراتيجية والبعض الآخر يعتبرونه طريقة ووفقاً لبرنامج التدخل المهني المرتبط بالتكتيك ، الأمر الذي قد يؤدي إلى مساعدتهم في القيام بأدائهم لإدوارهم المهنية بفاعلية في التعامل مع جماعات الشباب.
- 4- الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة خدمة الجماعة خاصة تعتبر من أهم الآليات التي تعمل مع الشباب في مختلف مؤسسات رعاية الشباب ، ومنها مراكز الشباب باعتبارها إحدى المؤسسات الاجتماعية التربوية التي تساعد الشباب على تكوين الشخصية القيادية المتوازنة من خلال ممارستهم لأوجه نشاط البرامج المتعددة والمتنوعة ومن هنا تأتي الحاجة إلى تفعيل التعلم التعاوني كتكتيك مستحدث ببرامج العمل مع الجماعات والذي من شأنه تنمية مهارات التأهيل القيادي.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- 1- تصميم برنامج للتدخل المهني يستند على تكتيك التعلم التعاوني في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب ، واختبار فاعلية التكتيك من خلال المؤشرات الفرعية التالية:
 - تنمية مهارة إدارة الحوار الجماعي لجماعات الشباب.
 - تنمية مهارة إدارة الأزمات لجماعات الشباب.
 - تنمية مهارة قيادة فريق العمل لجماعات الشباب.
 - تنمية مهارة التفاوض لجماعات الشباب.
- 2- اختبار برنامج التدخل المهني المعتمد على تكتيك التعلم التعاوني في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.

رابعاً: فروض الدراسة:

- 1- "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب لصالح المجموعة التجريبية".
- 2- "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب لصالح القياس البعدي".
- 3- "لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب".

خامساً : مفاهيم الدراسة:**1- مفهوم تكتيك التعلم التعاوني :**

يعرف بأنه موقف تعليمي يستخدم الجماعات الصغيرة لكي يعمل المتعلمون معاً ليصلوا بتعلمهم وتعلم الآخرين إلى أقصى حد ممكن (شحاته ، النجار:2003، 112). كما أنه أسلوب يحقق العلاقات الإيجابية المطلوبة والتي تظهر حين يتم خلق رابط إيجابي بين الأعضاء عند تحقيق هدف جماعي مشترك (الخفاف : 2013 ، 36). ويعرف أيضاً بأنه عبارة عن بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية لبناء مهارات التعاون لدي الأفراد وتشكيل روح العمل في فريق واحد منصهرين معاً ومتحررين من (الأنا) يسعون لإنجاز العمل الجماعي ويستمتعون من خلال تبادل الأدوار فيما بينهم (العمرى : 2008 ، 105).

فالتعلم التعاوني هو العمل الجماعي لتحقيق أهداف مشتركة من أجل تعظيم فرص نجاح الفرد والجماعة ، حيث يرى الأفراد أنهم يستطيعون تحقيق أهدافهم فقط إذا شاركهم أقرانهم في نفس العمل(أبو الوفا : 2019 ، 25). وكذلك هو مجموعة من الأنشطة والإجراءات التي تعتمد على تعاون وتفاعل الأعضاء لإنجاز مهام محددة ، فهو يختلف عن بقية التكتيكات الأخرى بأنه يستخدم أسلوباً جماعياً تعاونياً ، ألا وهو إيمانه على تفاعل الأعضاء فيما بينهم جاعلين كل عضو في الجماعة مصدراً للمعلومات العلمية ، بحيث يساعد بعضهم البعض (الموسوي: 2018 ، 39).

المفهوم الإجرائي لتكتيك التعلم التعاوني :

- 1- أسلوب فني يقوم على التعاون والفكر الجماعي والتفاعل الإيجابي بين أعضاء الجماعة ، ولديهم الإستعداد لتحمل المسؤولية.
- 2- يعتمد على مجموعة من الاستراتيجيات المتعددة منها (استراتيجية تعلم الأقران – البحث الجماعي – التعلم معاً – تعليم الجماعات الكبيرة – التعلم التعاوني الجمعي – تبادل الأدوار – التعاون التشاركي).
- 3- يتم تنفيذه من خلال جماعة صغيرة تتعاون مع بعضها البعض لتحقيق انجاز الأعمال.
- 4- يساعد أخصائي الجماعة على القيام بالمهام التي تستهدف تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.
- 5- يستخدمه أخصائي الجماعة من خلال توظيف الأفكار والإرشادات والتدعيم والتشجيع لأعضاء الجماعة بهدف تنمية مهارات التأهيل القيادي وتكوين اتجاهات إيجابية للتعاون مع بعضهم البعض ولتحقيق الأهداف المحددة.

2- مهارات التأهيل القيادي:

أ- **المهارة:** هي استعداد أو موهبة طبيعية مكتسبة تنمو بالمعرفة أو بالتعليم وتصفل بالتدريب تجعل الفرد قادراً على القيام بعمل أو نشاط معين تستخدم في التأثير على سلوك الآخرين لتحقيق هدف معين (خليل ، 2017 ، ص25).

ب- **التأهيل:** ويعرف بأنه عملية إعادة التكيف للإنسان مع البيئة أو إعادة الأفراد للحياة (حسن :2005 ، 85) ويعرف بأنه عملية موجهة بالأهداف ، ومحددة بالزمن تهدف إلى تمكين الشخص للوصول إلى المستوى الوظيفي الأمثل (السكرى : 2013 ، 847) . كما أنه عملية ديناميكية متناسقة متكاملة ،تهدف إلى استثمار قدرات الفرد إلى أقصاها لإكسابه أنسب المهارات ليتمكن من المعيشة على درجة مناسبة من التوافق الاجتماعي (المليجي :2002 ، 284).

ج- **القيادة:** تعرف بأنها القدرة علي التأثير علي الآخرين وتحفيزهم وحسن توظيف طاقتهم الإبداعية والثقة في العاملين والحرص علي مصلحتهم وتمكينهم ومشاركتهم ومشاورتهم من أجل بناء رسالة ورؤية مستقلة واضحة(الماضي :٢٠٠٩ ، ٩)

- مهارات التأهيل القيادي :

هي مجموعة المهارات الفنية والإنسانية والفكرية التي يمتلكها أو يمارسها الفرد والتي تمكنه من التأثير في مرؤوسيه لتحقيق أهداف المنظمة (هلال : 2013 ، 144).

وتعرف أيضا بأنها محاولة لتحسين مستوى الأداء الحالي والمستقبلي للإدارة من خلال تنمية المعارف وتغيير الاتجاهات وتحسين المهارات للارتقاء بقدرات العاملين الإدارية وتطوير إمكانياتهم الشخصية علي ممارسة الإدارة والإضطلاع بأعبائها(Marie: 2019, 44)

ويرى الباحث مهارات التأهيل القيادي بأنها عملية ابتكار للرؤية البعيدة ، المستندة إلى أهداف محددة ، واستراتيجيات مخطط لها ، تحقق التعاون وتستنهض الهمم ، وتؤثر في الآخرين لتحقيق النتائج المرجوة ، ولا تقتصر على المجال السياسي فقط ، ولكنها تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي والتربوي والاقتصادي والديني والأخلاقي ، كما تمر عملية صناعة التأهيل القيادي بثلاث مراحل وهي (الاستكشاف والتوجيه ، التأهيل والتطوير ، التجريب والتمكين).

وتعرف مهارات التأهيل القيادي إجرائياً كما يلي:

هي مجموعة المهارات التي تجعل القائد قادراً علي التأثير في الآخرين لينفذوا ما يريد ويحققوا أهداف الجماعة . "وتشمل أربعة أنواع من المهارات كما يلي:

- 1- مهارة إدارة الحوار الجماعي.
- 2- مهارة إدارة الأزمات.
- 3- مهارة قيادة فريق العمل.
- 4- مهارة التفاوض.

3- مفهوم جماعات الشباب:

تعرف الجماعة بأنها أداة فعالة لمساعدة الأفراد وتحقيق نموهم وتعديل اتجاهاتهم عن طريق تفاعلاتهم وعلاقاتهم مع الأشخاص الآخرين في الجماعة بمساعدة الأخصائي لهم (أحمد :2000 ، 71).

والشباب مرحلة عمرية تشمل تنمية الجوانب الشخصية والاجتماعية والسياسية والتربوية ، وفترة انتقالهم من الاعتماد إلى الاستقلال من خلال :

- أ- تنميه خبرات الشباب الاجتماعية والسياسية والثقافية .
- ب- العمل على دعم تكافؤ الفرص بين الشباب.
- ج- تنميه التفاوض عند الشباب وإشراكهم في تحليل نقدي للتأثيرات المحلية والعالمية على حياتهم الخاصة ومجتمعاتهم .
- د- تدعيم قيم العدالة والمساواة في العلاقات الشخصية لدى الشباب .(14, 2009: Spain)
- وينظر إلى الشباب بأنه فترة عمرية مهمة تتميز بالنضج الاجتماعي والعقلي والجسدي ، حيث يتعرض الشباب لتشكيل الهويات والأنشطة وتحديد الأدوار المقبولة داخل المجتمع. (Mutisi:2012,94) ويرى الباحث أن هذه الفترة تبدأ حين يحاول المجتمع تأهيل الشخص الذي يمثل مكانة اجتماعية ودوراً في مكانته والسياق الاجتماعي ، وفقاً لمعايير اجتماعية.

ويمكن تحديد مفهوم الشباب إجرائياً وفقاً لهذه الدراسة بأنه :

- 1- مرحلة عمرية في حياة الإنسان تتشكل فيها اتجاهاته وشخصيته .
- 2- تتراوح هذه المرحلة بين الثامنة عشر إلى الثلاثين.
- 3- هم من الذكور والإناث حتى يمكن معرفه أرائهم واتجاهاتهم المختلفة.
- 4- يتميزوا بالنشاط والحيوية والقابلية للتغير واكتساب الخبرات والمهارات .
- 5- يتسموا بالقدرة على الحوار والنقد للأمور السلبية.

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة : سوف تنطلق الدراسة الراهنة من :

أ- نظرية التعلم الاجتماعي. ب- نظريات القيادة.

وفيما يلي عرض الموجه النظري للدراسة "

1- نظرية التعلم الاجتماعي:

تقوم هذه النظرية على فلسفة إكساب السلوك المطلوب للمتعلمين من خلال إطار اجتماعي فهو سلوك ينتج عن طريق التفاعل المعقد بين القوى الداخلية والمؤثرات البيئية وتقوم هذه العمليات على خبرات الفرد السابقة كما أنها تسلم بضرورة وجود تفاعل بين البيئة والسلوك والشخص فهي تجعل الفرد قادراً على اكتمال الثقة بنفسه بأنه قادر على أداء سلوك معين(خضراوى : 2020). وتؤكد نظرية التعلم الاجتماعي على أهمية البيئة المحيطة للفرد في تشكيل سلوكه أي أن السلوك الانساني يتأثر بكلاً من البيئة والوراثة ، أي أن السلوك الإنساني هو دالة في البيئة والوراثة كما يتأثر التعلم بالأنشطة المعرفية للمتعلم ، لذا في التعلم الاجتماعي يتم استخدام كلاً من التعزيز الخارجي والداخلي للتعلم للتعرف على كيفية حدوث التعلم لدى الآخرين (منسي:2003 ، 133).

2- نظريات القيادة :

(أ) نظريه القيادة الوظيفية: وتعتمد هذه النظرية علي: (شفيق :2009 ، 15)

- دراسة مهام ووظائف القيادة والمعايير المتصلة بها.
- تهتم بتوزيع المسؤوليات والمهام القيادية ، التوجيه ، اتخاذ القرارات ، التخطيط ، التنسيق.

(ب) **النظرية الموقفية:** تربط السلوك القيادي بالموقف والظروف المحيطة فمن يصلح للقيادة في مرحله قد لا يكون مناسباً لمرحلة أخرى وظروف مغايره ، وتحكم هذه النظرية عناصر وهي : (منقريوس :2009 ، 286).

- سمات القائد.

- سمات الإلتباع.

- سمات الموقف وطبيعة الحالة.

(ج) **نظريه السمات:** تركز علي شخصيه القائد وخصائصه وتختلف المعايير في تحديد هذه الخصائص من مجتمع لأخر، وهناك خمس أنواع للسمات القيادية هي: (شفيق :2007 ، 14).

- السمات الجسمية "كالصحة والطول والعرض".

- السمات المعرفية الذكاء، الثقافة ، استشراف المستقبل... الخ.

- السمات الاجتماعية كفن التعامل ، كسب الآخرين ، حسن الاتصال.... الخ.

- السمات الانفعالية كالنضج الانفعالي ، وضبط النفس.... الخ.

- السمات الشكلية"جمال المظهر، الذوق العام... الخ ، وهي سمات قد تتخلف من شخص لآخر .

(د) **النظرية التفاعلية التكاملية:** تعد القيادة عملية تفاعل اجتماعي تركز علي الأبعاد التالية:(Knobel :2010,215).

- (السمات - عناصر الموقف-خصائص المنظمة المراد قيادتها). تطرح معياراً أساسياً يتمحور حول قدره القائد علي التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة وأعضاء المنظمة وقياده الجميع نحو الأهداف المنشودة بنجاح وفعالية.

(هـ) **النظرية التبادلية:** وهي ترى أن القيادة عملية تبادلية بين القائد والأتباع حيث يوضح القائد لهم المطلوب منهم ويتعاطف معهم ويتبع القائد أسلوب القيادة بالاستثناء أي التدخل عند الضرورة (عبد الهادي ، ٢٠١١ ، ص ص ٦٩).

(و) **نظرية الرجل العظيم :** وأصحاب هذه النظرية يؤكدون أن بعض القادة يبرزون في المجال لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص وعبقورية غير عادية منهم قادة إجتماعيين وسياسيين ورؤساء دول(خليل ، ومنقريوس، ٢٠١٦ ، ص ٤٦).

ويمكن للباحث الاستفادة من تلك النظريات في إطار الدراسة الراهنة على النحو التالي:

- 1- ساعدت الباحث على استخدام مبادئ التعلم في عمليات التوجيه والتدريب وتنفيذ البرامج والأنشطة الجماعية لدى الشاب القائد والذي يتم تنمية قدراته القيادية ببعض السمات الشخصية مثل الثقة بالنفس ، التعاون والقدرة على التفاعل مع الآخرين... الخ.
- 2- الأخذ بعين الاعتبار ما يعرف بحركية الجماعة ومبادئها ، وهي تعنى الكشف عن مدى اختلاف سلوك الأفراد عندما يصبحون أعضاء في جماعات ، وعن سلوكهم وهم فرادى.
- 3- الاستفادة منها خلال تطبيق برنامج التدخل المهني بما تشتمل عليه أنشطة تسير عليها الجماعة التجريبية وتحكم في سلوك الشباب ، وتساهم في تحقيق الأغراض التي تسهم في تنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم.
- 4- ساعدت الباحث على تفسير نتائج الدراسة الحالية وتحليلها ، وتوضيح كيفية الاستفادة من تكتيك التعلم التعاوني في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.

سابعاً : الإجراءات المنهجية:

1- نوع الدراسة : تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات التجريبية التي تهتم بدراسة العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل وهو (التعلم التعاوني) ، والآخر تابع وهو (تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب) .

2- المنهج المستخدم : تعتمد هذه الدراسة على المنهج التجريبي فهو من أنسب المناهج استخداماً مع هذه الدراسة وذلك باستخدام إحدى تصميماته وهي التجربة القبلية البعدية باستخدام جماعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة.

أ- خطوات إجراء التجربة :

قام الباحث بإجراء التجربة من خلال إتباع الخطوات التالية :

- 1- وقع اختيار الباحث على مركز شباب العيادية بمدينة شربين كمجال مكاني لإجراء التجربة حيث ينطبق عليها شروط عينة الدراسة.
- 2- اختار الباحث عينة عمدية مكونة من (20) شاب تنطبق عليهم شروط العينة.
- 3- أجرى الباحث القياس القبلي على الجماعتين التجريبية والضابطة باستخدام مقياس مهارات التأهيل القيادي الذي قام بإعداده الباحث.
- 4- قام الباحث بإجراء التعاقد الشفهي مع الجماعة التجريبية من خلال الاتفاق على عدد الاجتماعات الأسبوعية ثلاث اجتماعات ومواعيدها في الغالب الساعة الحادية عشر صباحاً نظراً لمواعيد العمل الرسمية للمؤسسة ، ومدة الاجتماع تتراوح بين ساعتين إلى ثلاث ساعات.
- 5- قام الباحث بإمداد الجماعة التجريبية بالمعلومات اللازمة حول برنامج التدخل من حيث ماهيته وأهدافه إلخ.
- 6- قام الباحث بالتدخل المهني مع الجماعة التجريبية من خلال البرنامج الذي تم تصميمه وفقاً لرغبات الأعضاء من أجل تنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم وذلك لمدة أربعة أشهر تقريباً بواقع الاجتماعات الأسبوعية.
- 7- ولقد قام الباحث بإجراء القياسات وفقاً للمواعيد التالية :

- القياس القبلي (20-6-2022) . - القياس البعدي (24-9-2022) .

ب- ضوابط التجربة :

- هناك مجموعة من الضوابط والمعايير التي راعاها الباحث عند إجراء التجربة ، وهي ما يلي :
- (1) المقياس المستخدم على قدر مقبول من الصدق والثبات بحيث يمكن الاعتماد على نتائجه.
 - (2) فترة إجراء التجربة ليست بالفترة الطويلة وليست بالفترة القصيرة وذلك بهدف الوصول إلى نتائج موضوعية.
 - (3) حجم الجماعة مناسب لإجراء التجربة حيث يتيح للباحث إجراء الملاحظات الدقيقة في أثناء فترة التجربة.
 - (4) وجود قدر كبير من التجانس بين أعضاء الجماعة التجريبية وبين أعضاء الجماعة الضابطة من حيث المرحلة العمرية.

3- أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية :

1- مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب: قام الباحث بإعداد مقياس موقفي من خلال الخطوات الآتية :

(1) **مرحلة اختيار مواقف المقياس :** وفيها قام الباحث بالآتي :

(أ) تحديد موضوع القياس: وهو مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.

(ب) تحديد أبعاد المقياس والتي ترتبط بمهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب أفراد عينة الدراسة وهي :

- البعد الأول : مهارة إدارة الحوار الجماعي.
- البعد الثاني : مهارة إدارة الأزمات.
- البعد الثالث : مهارة قيادة فريق العمل.
- البعد الرابع : مهارة التفاوض.

(ج) أطلع الباحث على العديد من المقاييس التي ركزت على مهارات التأهيل القيادي للشباب ، كما استفاد من الكتابات النظرية والبحوث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

(د) قام الباحث بصياغة مواقف المقياس بما يتلاءم مع أبعاده ، وقد راعى الباحث أن تكون مواقف المقياس واضحة وبسيطة وبعيدة عن الغموض، ولا تحمل أكثر من معنى.

(2)- مرحلة التحكيم (الصدق الظاهري):

(أ) قام الباحث بعرض المقياس على عدد (10) من المحكمين من الخبراء بوزارة الشباب ومن السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وجامعة أسوان، وذلك للتأكد من مصداقية المواقف في قياس الأبعاد ومدى سهولة المواقف من حيث الصياغة ومدى ارتباط كل موقف بالبعد المراد قياسه.

(ب) بعد عرض المقياس على المحكمين قام الباحث بحذف المواقف التي جاءت نسبة الاتفاق عليها أقل من 88% كما قام بإجراء التعديلات في ضوء الاقتراحات التي وردت في عملية التحكيم.

(ج) بعد أخذ آراء المحكمين على المقياس تم عرضه على عدد من الشباب في نفس المرحلة العمرية ولهم نفس خصائص الجماعة التجريبية والضابطة للتأكد من فهم أفراد عينة الدراسة لمواقف المقياس ومعاينه وقد تم تعديل صياغة بعض المواقف بناء على ذلك.

(3) - مرحلة الصياغة النهائية للمقياس :

وقد تم فيها تحديد الشكل النهائي للمقياس في ضوء الملاحظات التي تمت خلال المرحلة السابقة، حيث اشتمل المقياس في شكله النهائي على الأبعاد الآتية :

البعد الأول : مهارة إدارة الحوار الجماعي، وتتكون من 8 مواقف.

البعد الثاني : مهارة إدارة الأزمات، وتتكون من 8 مواقف.

البعد الثالث: مهارة قيادة العمل الفريقي، وتتكون من 8 مواقف.

البعد الرابع: مهارة التفاوض، وتتكون من 8 مواقف.

وبالتالي يكون الوصف العام للمقياس بأنه يشتمل على أربعة أبعاد، ويتكون المقياس من 32 موقف.

*طريقة تصحيح المقياس: ولتصحيح المقياس أخذت لكل استجابة من الاستجابات على المقياس وزنا ، حيث أعطيت الاستجابة الايجابية الأولى ثلاث درجات ، وتدرجت هذه القيمة إلى الاستجابة الوسط درجتان ، وذلك حتى تصل إلى الاستجابة الأخيرة لدرجة واحده وبالتالي تكون الدرجة العظمى للمقياس (96) والدرجة الصغرى (32).

(4)- صدق الاتساق الداخلي : للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة من الشباب من غير عينة الدراسة لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم

(15) مفردة ، وتم إيجاد العلاقة بين الموقف والدرجة الكلية للبعد ، وتم حذف المواقف التي حصلت علي درجة ارتباط أقل من (0.1) .

جدول رقم (1) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس (ن=15)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
1	مهارة إدارة الحوار الجماعي	0.916	** دال عند 0.01
2	مهارة إدارة الأزمات	0.953	** دال عند 0.01
3	مهارة قيادة فريق العمل	0.975	** دال عند 0.01
4	مهارة التفاوض	0.899	** دال عند 0.01
5	المقياس ككل	0.936	** دال عند 0.01

** معنوي عند (0.01) * معنوي عند (0.05)

يوضح جدول (1) أن قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة ودال عند مستوى معنوية (0.01) ، مما يشير إلى صدق المقياس بدرجة مناسبة يمكن الاعتماد على نتائجه.

(5) - ثبات المقياس : تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للمقياس ، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (15) مفردة من الشباب ، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (2) يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) للمقياس (ن=15)

م	المتغيرات	معامل (ألفا - كرونباخ)
1	مهارة إدارة الحوار الجماعي	0.90
2	مهارة إدارة الأزمات	0.92
3	مهارة قيادة فريق العمل	0.89
4	مهارة التفاوض	0.91
5	المقياس ككل	0.91

يوضح جدول (2) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد المقياس بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، وللوصول لنتائج أكثر مصداقية تم استخدام معادلة سبيرمان - براون **Spearman** - **Brown** للتجزئة النصفية **Split - half** ، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات المواقف لعينة قوامها (15) من الشباب وجاءت نتائج الاختبار كالتالي :

جدول (3) يوضح نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية (ن=15)

م	الابعاد	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي	الدلالة
1	مهارة إدارة الحوار الجماعي	0.85	0.92	دال عند 0.01
2	مهارة إدارة الأزمات	0.92	0.95	دال عند 0.01
3	مهارة قيادة فريق العمل	0.88	0.93	دال عند 0.01
4	مهارة التفاوض	0.91	0.95	دال عند 0.01
5	المقياس ككل	0.89	0.94	دال عند 0.01

يوضح جدول (3) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد المقياس بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

(2) تحليل محتوى التقارير الدورية :

فلقد قام الباحث بتحليل محتوى التقارير الدورية التي قام بتسجيلها بعد كل اجتماع مع الجماعة التجريبية وفقاً لمجموعة من العناصر هي كالتالي :

- الجزء الإحصائي - أهداف الاجتماع - محتوى الاجتماع - الأساليب المهنية المستخدمة في الاجتماع - المهارات التي يستخدمها الأخصائي - الدور المهني للأخصائي الاجتماعي - عائد التدخل المهني.

(3) المعاملات الإحصائية المستخدمة : أساليب المعالجة الإحصائية تمثلت في طريقة إعادة الاختبار والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الارتباط لسبيرمان وألفا كرونباخ والاتساق الداخلي واختبار مان ويتنى وويلكوكسون وذلك من خلال البرنامج الإحصائي SPSS.

(4) مجالات الدراسة :

(أ) المجال المكاني : طبقت الدراسة بمركز شباب العيادية بمدينة شربين بمحافظة الدقهلية وذلك للمبررات التالية :

- عدم وجود دراسات سابقة عن تنمية مهارات التأهيل القيادي على المركز ، ولذلك فهو في حاجة إلى مثل هذه النوعية من الدراسات.
- ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجريت على عينة من شباب المركز بانخفاض مستوى مهارات التأهيل القيادي لأعضاء المركز.
- ترحيب المسؤولين بالمركز بإجراء التجربة.
- توفر الإمكانيات والموارد المتاحة بالمركز.
- توافر عينة الدراسة وسهولة التعامل معها.

(ب) المجال البشري : يتمثل المجال البشري للدراسة في القيادات الشبابية أعضاء مركز شباب العيادية الذين ينطبق عليهم الشروط الآتية :

- أن يكون الشاب عضواً منتظماً في مركز الشباب.
- ألا يقل سن الشاب عن 18 عاماً حتى يمكنه الإلمام بأهمية مهارات التأهيل القيادي.
- أن يكون بأحد مراحل التعليم الجامعي أو تخرج منها.
- من الجنسين وذلك بحكم أن مركز الشباب يقدم خدماته للجميع ويمثل مجلس إدارته الجنسين.
- من الأعضاء الذين حصلوا على أقل درجة في مقياس مهارات التأهيل القيادي.
- أن يكون لديه الاستعداد للمشاركة في تنفيذ برنامج التدخل المهني والالتزام به.
- هذا وقد تم اختيار العينة بطريقة عمدية ، وطبقاً للشروط السابق ذكرها وبهذا بلغ عدد مفردات العينة (20) مفردة.
- قام الباحث باستخدام أسلوب المزاوجة في تقسيم عينة البحث إلي جماعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة ، وقسم العشرون شاب إلي 10 زوجاً ، وتم اختيار كل زوج من خلال تقاربهم في درجة الاختيار.

- وللتحقق من وجود تكافؤ بين المجموعتين قبل تطبيق برنامج التدخل ، قام الباحث باستخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للمجموعات الصغيرة المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (4):
الفروق بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب

الأبعاد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	Z	الدلالة
مهاراة إدارة الحوار الجماعي	التجريبية	10	10,8	0,789	8,40	84	29	-	غير دالة
	الضابطة	10	12,90	2,726	12,60	126			
مهاراة إدارة الأزمات	التجريبية	10	10,90	1,729	8,35	83,5	28,5	-	غير دالة
	الضابطة	10	13,0	3,055	12,65	126,5			
مهاراة قيادة فريق العمل	التجريبية	10	10,5	1,080	8,50	85	30	-	غير دالة
	الضابطة	10	12,7	2,946	12,50	125			
مهاراة التفاوض	التجريبية	10	10,4	1,506	8,90	89	34	-	غير دالة
	الضابطة	10	12,5	3,171	12,10	121			
الدرجة الكلية	التجريبية	10	42,6	3,307	8,50	85	30	-	غير دالة
	الضابطة	10	51,1	11,318	12,50	125			

يتضح من جدول (4) ما يلي: عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (42,6) ، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابط (51,1) ، وبلغت قيمة $Z=1,544$ وهي غير دالة ، كما يتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق دالة احصائياً على بعد مهاراة إدارة الحوار الجماعي حيث بلغت قيمة $Z (1,654)$ وهي غير دالة ، وبعد مهاراة إدارة الأزمات حيث بلغت قيمة $Z (1,649)$ وهي غير دالة ، أما بعد مهاراة قيادة فريق العمل بلغت قيمة $Z (1,546)$ وهي غير دالة ، وبعد مهاراة التفاوض حيث بلغت قيمة $Z (1,239)$ وهي غير دالة وهذا يدل على تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة ، الأمر الذي يمهد للتطبيق العملي بصورة منهجية صحيحة.

ج) المجال الزمني : وقد تحدد المجال الزمني لهذه الدراسة بفترة إجراء التجربة والتي استغرقت (13 اسبوع) ابتداء من 2022/6/20 حتى 2022/9/24.

ثامناً : برنامج التدخل المهني باستخدام تكنيك التعلم التعاوني لتنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب:

حدد الباحث مجموعة عناصر لتصميم برنامج التدخل المهني لهذه الدراسة وهي:
أولاً: ماهية برنامج التدخل باستخدام تكنيك التعلم التعاوني:

يقصد الباحث ببرنامج التدخل أنه مجموعة الإجراءات والأنشطة والأعمال المخططة التي يقدمها الباحث في ضوء ما لديه من معارف وقيم ومهارات ، واستناداً إلي استخدام تكنيك التعلم التعاوني في طريقة خدمة الجماعة في إطار مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب والتكنيكات ، وذلك بهدف تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.

ثانياً: الفلسفة التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني:

- 1- أن الشباب يمثلون مرحلة عمرية هامة ويملكون من القدرات والإمكانات ما يمكنهم أن يكون لهم دور ايجابي بالمجتمع.
- 2- أن تنمية مهارات التأهيل القيادي للشباب باعتباره الطاقة القادرة على البذل والعطاء بمثابة حق من حقوقه الإنسانية وخصوصاً بعد الاهتمام المتزايد في الوقت الراهن بحقوق الإنسان.
- 3- أن تنمية مهارات التأهيل القيادي للشباب تعد مدخلاً مناسباً لتنمية القدرة على المشاركة بفاعلية مع الآخرين في التحديات التي تواجه التعاون في حل المشكلات التي تتطلب المشاركة في مجتمع ديمقراطي .
- 4- أن طريقة خدمة الجماعة كإحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية يمكنها بما يتوافر لديها من برامج وأساليب وتكنيكات علمية ومهنية أن تسهم بشكل إيجابي في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب من خلال برنامج التدخل المهني.

ثالثاً: أهداف البرنامج:

الهدف العام لهذه الدراسة هو تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب وينبثق منه أربعة أهداف فرعية هي:

- 1) تنمية مهارة إدارة الحوار الجماعي لجماعات الشباب.
 - 2) تنمية مهارة إدارة الأزمات لجماعات الشباب.
 - 3) تنمية مهارة قيادة فريق العمل لجماعات الشباب.
 - 4) تنمية مهارة التفاوض لجماعات الشباب.
- رابعاً: الأسس التي يقوم عليها البرنامج:**
- 1) الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها الدراسة.
 - 2) فهم السمات والخصائص التي تتميز بها المرحلة العمرية لجماعات الشباب.
 - 3) الاطلاع على نتائج البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
 - 4) الإطار النظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وطريقة خدمة الجماعة بصفة خاصة، وما يحتويه هذا الإطار من موجهات مهنية.
 - 5) نتائج مقابلات الباحث مع بعض الخبراء والمتخصصين في مجال رعاية الشباب.
 - 6) الرجوع إلى النظريات العلمية (نظرية التعلم الاجتماعي ونظريات القيادة) والكتابات النظرية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.
 - 7) مراعاة الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة بالمؤسسة، وكيفية الاستفادة منها في تنفيذ البرنامج.

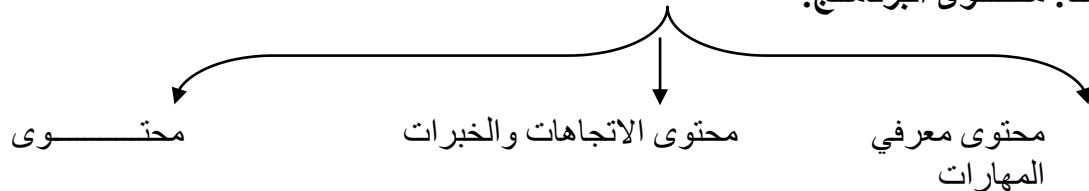
خامساً: الاعتبارات التي راعاها الباحث عند تصميم برنامج التدخل المهني:

- 1) انطلاق الدراسة من التركيز على الهدف الرئيسي التي تسعى إليه الدراسة.
- 2) الالتزام بالإطار النظري لتكنيك التعلم التعاوني بخطواته ومهاراته وتكنيكاته المتعددة كأحد تكنيكات التعلم الحديث من أجل الاستفادة منه عند وضع وتصميم برنامج التدخل المهني.
- 3) أن يتفق البرنامج مع حاجات ورغبات الشباب والمرحلة العمرية التي يمرون بها.

- (4) أن يتفق البرنامج مع هدف الدراسة الحالية وهو تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.
- (5) تحديد الوقت المناسب لتنفيذ البرنامج حتى يحقق أهدافه.
- (6) أن يتسم البرنامج بالمرونة والتنوع في الأنشطة وأساليبه ليصبح أكثر جاذبية وفعالية لجماعات الشباب.
- (7) تحديد محتوى وموضوعات البرنامج ، وأسلوب تقديم وعرض كل موضوع.
- (8) تحديد أسماء المحاضرين والمدربين في البرنامج.
- (9) التقييم المستمر للبرنامج.
- سادساً : أنساق برنامج التدخل المهني:**
- (1) **نسق العضو :** يشمل أعضاء الجماعة التجريبية "جماعة الشباب الممارسين لأنشطة برنامج التدخل المهني".
- (2) **نسق الهدف :** تنمية مهارات التأهيل القيادي (إدارة الحوار الجماعي ، إدارة الأزمات ، قيادة فريق العمل، التفاوض) لجماعات الشباب.
- (3) **نسق الأداء :** ويتمثل في الأشخاص الذين تعاونوا مع الباحث لتحقيق أهداف التدخل المهني ممثلين في أعضاء مركز الشباب .
- (4) **نسق محدث التغيير :** ويتمثل في الباحث الموجه للتفاعلات الجماعية لأعضاء الجماعة التجريبية ، والمؤثر في التغييرات التي تطرأ على أعضاء الجماعة لتحقيق أهداف التدخل المهني.
- سابعاً : مراحل وخطوات برنامج التدخل المهني طبقاً لمعطيات تكنيك التعلم التعاوني:**

- أ- **المرحلة التمهيديّة :** والتي تم من خلالها التعرف على فنيات التكنيك وأبعاده لتنمية مهارات التأهيل القيادي للشباب وما يواجههم من مشكلات.
- ب- **المرحلة التنفيذية :** ويتم من خلالها تنفيذ خطوات وإجراءات البرنامج بالإضافة إلى ايجاد التفاعل والاتصال بين أعضاء الجماعة التجريبية لتبادل الخبرات واكسابهم الثقة بالنفس والتعبير عن آرائهم بوضوح وتنمية مهاراتهم القيادية.
- ت- **المرحلة التقويمية :** ويقصد بها التغييرات التي حدثت لأعضاء الجماعة التجريبية من أجل التغيير في شخصياتهم ، مما يساعدهم على الانجاز وتحقيق أهدافهم ، وتنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم.

ثامناً: محتوى البرنامج:



(1) المحتوى المعرفي: يتعلق بأنواع المعلومات والحقائق والمفاهيم والنظريات والمعارف المتعلقة بالتأهيل القيادي ومهاراته التي يجب أن يحصل عليها الشباب المتدربين، حتى تحقق تنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم مثل:

- الجوانب المعرفية الخاصة بإدارة الحوار الجماعي وقيادة فريق العمل وإدارة الأزمات للشباب.

- ارتباط التأهيل القيادي بنمو الجوانب المهارية والخبرات لدى الشباب.

- القدرة على التواصل والتفاوض والإقناع من أجل صنع واتخاذ القرار العقلاني في التوقيت المناسب.

(2) محتوى الاتجاهات والخبرات:

ويمثل هذا النوع من التدريب أثر كبير في إحداث تغيير في سلوك الشباب من خلال تغيير اتجاهاتهم وافكارهم ، وإكسابهم الخبرات والمهارات عن طريق تعلم التأهيل القيادي ، والمشاركة والتعاون من أجل الإصلاح المجتمعي والديمقراطي ، وإتاحة الفرصة للشباب لاكتساب السلوكيات الإيجابية، وفهم القيم والاتجاهات الإيجابية كحسن التعامل مع الآخرين، تقدير الظروف، احتواء الأزمة بصدر رحب ، التعرف على أسباب المشكلات ، الاتفاق على الحلول المناسبة لتلك المشكلات ، البعد عن التعصب والكراهية في الحوار، القدرة على التفاوض مع الآخرين.

(3) محتوى المهارات:

ويعني التدريب على المهارات لزيادة قدرة جماعات الشباب على المشاركة والتعاون ورفع أداءهم وكفاءتهم كقيادات شبابية ، ويفيد هذا النوع من التدريب في تنمية مهارات الشباب من خلال إعطائهم قدرًا من مهارات التأهيل القيادي التي تساعدهم على تعلم إدارة الحوار الجماعي وإدارة الأزمات وقيادة فريق العمل والتفاوض في ضوء مهنة الخدمة الاجتماعية بعامه، وطريقة خدمة الجماعة بصفة خاصة .

تاسعاً: التكنيكات المستخدمة في البرنامج: لقد استخدم الباحث في هذه الدراسة الأساليب التالية:

(1) أسلوب التعليم والتدريب: ويهدف هذا التكنيك إلى مساعدة القيادات الشبابية وتزويدهم بمختلف المعارف النظرية عن مهارات التأهيل القيادي والتدريب العلمي على اكتساب هذه المهارات.

(2) أسلوب المناقشة الجماعية: استخدم الباحث المناقشة الجماعية خلال البرنامج فيما يلي:

- استخدم المناقشة الجماعية بأسلوب الطريقة العامة لتوضيح ماهية البرنامج الخاص بمهارات التأهيل القيادي.

- تزويد الشباب بالبيانات والمعلومات اللازمة عن التأهيل القيادي ومهاراته.

- التدريب على التفكير الجماعي والتعود على أساليب المشاركة في الحوار وتحمل المسؤولية.

- تزويد عملية التفاعل المتبادل بين الأعضاء بتبادل الأفكار والأسئلة والخبرات.

- تتم بمساعدة الباحث في توجيه التفاعل بينهم وتعديل أفكارهم المشوهة والخاطئة.

- استخدم المناقشة الجماعية بأسلوب العصف الذهني لتدريب الشباب على مواجهة المشكلات والأزمات.

- استخدم المناقشة الجماعية بأسلوب تبادل الأفكار للتدريب على خطوات حل المشكلة وكيفية التفاوض.

(3) أسلوب المحاضرة: ويتضمن البرنامج عدة محاضرات مدة كلا منها ساعتان تتناول من خلالها مجموعة من الأفكار والمعارف حول موضوع معين وهذا الموضوع يلقيه أحد المتخصصين ويتم طرح مجموعة من الأفكار بطريقة شفوية لمجموعة من الأعضاء من أجل توضيح بعض المعلومات أمامهم.

(4) أسلوب الندوة: استهدف الباحث من خلال الندوات إكساب أعضاء الجماعة التجريبية معارف ومعلومات عن التأهيل القيادي ، وإتاحة فرص للأعضاء للاشتراك في حلقات المناقشة والتعبير عن الآراء بحرية ، كما أن الندوات تفيد في تصحيح أفكارهم ومعارفهم وسلوكياتهم .

(4) أسلوب لعب الدور : استخدم الباحث تقنية لعب الدور فيما يلي: مساعدة أعضاء الجماعة بتمثيل عدة مواقف أثناء تنفيذ برنامج التدخل المهني يحتوي كل منها على سلوك سلبي غير مرغوب فيه المتعلق بانخفاض قدرتهم على إدارة الأزمات والتفاوض كذلك تمثيل بعض مواقف المقياس التي توضح هذا السلوك ويتم فتح باب المناقشة الجماعية للأعضاء للتعرف على السلوك السلبي نحو أنفسهم والمجتمع وأخذ الآراء في تعديل هذا السلوك ثم يقوم الأعضاء لاعبي الأدوار بتمثيل المواقف مرة ثانية بناء على ما اتفق على الأعضاء ككل بالصورة الإيجابية.

(5) أسلوب ورش العمل: استخدم هذا التكنيك من خلال عقد عدة ورش عمل تدريبية لمساعدة الشباب على معرفة خطوات تصميم البرنامج وذلك كما يلي:

استخدم الباحث ورش العمل التدريبية في تدريب الأعضاء على (المهارة في إدارة الحوار الجماعي ، المهارة في إدارة الأزمات ، المهارة في قيادة فريق العمل ، المهارة في التفاوض).

(6) النمذجة: حيث يركز الباحث على استخدام هذا الأسلوب مع أعضاء الجماعة التجريبية لإعطاء الأعضاء القدوة أو المثل والنموذج الذي يسري على هده سواء كان الأخصائي نفسه أو نماذج من الأفلام أو النماذج الحية التي يتعامل معها أعضاء الجماعة خلال البرنامج لتنمية مهارات التأهيل لقيادي لجماعات الشباب.

(7) التدريب على حل المشكلة: وهي التدريب على مهارات يتم تعلمها للتعامل مع مشكلات الحياة الواقعية وتتضمن أن يقوم الباحث بتقسيم المشكلة بالعناصر الفرعية ويتم وضع قائمة من الحلول الممكنة ثم بعد ذلك يقوم الأعضاء بتجربة وتنفيذ هذه الحلول وتتم مناقشة النتيجة.

عاشراً: استراتيجيات البرنامج:

(1) استراتيجية التفاعل الجماعي: قام الباحث بالإستعانة بتلك الاستراتيجية حيث أنها

إحدى استراتيجيات التعلم التعاوني وذلك في مساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على التفاعل مع بعضهم البعض وكذلك بينهم وبين فريق العمل بمركز الشباب وبينهم وبين الباحث أثناء ممارسة أنشطة البرنامج ، وذلك لتبادل الخبرات فيما بينهم مما يساهم في تحقيق أهداف البرنامج وتنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم.

(2) استراتيجية التوضيح: والتي تمثلت في توضيح موضوع الدراسة وكذلك توضيح أهداف البرنامج لجماعة الشباب (الجماعة التجريبية) ، وتوضيح الأدوار والمسئوليات التي يجب أن يقوم بها أعضاء الجماعة أثناء تنفيذ البرنامج.

(3) استراتيجية البناء المعرفي : وذلك لتقديم المعارف والمعلومات للقيادات الشبابية عن البناء النظري لمهارات التأهيل القيادي حتى يكون الشباب على علم ودراية بالمهارات وكيفية ترجمتها إلى واقع ملموس.

(4) استراتيجية التعلم معاً: حيث تقوم هذه الاستراتيجية على مساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على التفاعل وجهاً لوجه ، والإعتماد المتبادل بين الأعضاء من خلال تقسيم

- الجماعة إلى جماعات صغيرة غير متجانسة من (3:6) أعضاء لممارسة النشاط الذى يعتمد على التعلم التعاونى ولتحديد الأهداف التى تسعى كل جماعة لتحقيقها وتعيين دور لكل عضو فيها ، وفى النهاية يقوم الأخصائى بعرض ما توصلت إليها الجماعات للإتفاق على الحلول المناسبة للموضوع أو المشكلة مع مراعاة مكافأة الجماعة ككل بناءً على مدى إسهام الأعضاء وجودة العمل المهني.
- (5) **استراتيجية التعاون التشاركي:** وذلك من خلال استثارة قدرات الأعضاء الكامنة وطاقاتهم ليفهموا أنفسهم ويفهموا الآخرين والتفاعل معهم والاستفادة من الخبرات الجماعية.
- (6) **إستراتيجية الإقتناع:** وذلك لدعم التعاون والاتفاق على الهدف وإحداث تغييرات إيجابية فى سلوك القيادات الشبائية وتنمية مهارات التأهيل القيادى وتبصيرهم بالفوائد التى تعود عليهم من جراء المهام بهذه المهارات وترجمتها إلى واقع ملموس.
- (7) **استراتيجية اكتساب المعارف وطرق التفكير :** وذلك من خلال تنمية قدرات الشباب على اكتساب المعارف والمفاهيم المطلوبة لتنمية مهارات التأهيل القيادى ، وكذلك تنمية القدرات الخاصة بالتفكير العلمى والابتكارى ، وأساليب دراسة وتشخيص المشكلات وحلها مما يساهم فى التنمية المهنية للأعضاء.
- (8) **استراتيجية تبادل الأدوار:** قام الباحث باستخدام هذه الاستراتيجية لمساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على تنظيم التفاعل فيما بينهم ، وتنظيم أشكال التعاون المشترك فى ممارسة الأنشطة من خلال تقسيمهم إلى فرق ثنائية ثم فرق رباعية تصلح لمشاركتهم جمعياً ، ويتابع بعضهم البعض فى شكل تبادلى للأدوار والمهام المكلفين بها.
- (9) **استراتيجية تعليم الأقران:** وذلك من خلال استثارة أعضاء الجماعة التجريبية للتعلم باستخدام مهارات التأهيل القيادى ومساعدتهم على اكتساب المعلومات والمهارات وانتاج أكبر عدد من الأفكار واستخدامها ، كما أنها تجعل الأنشطة التى يقوم بها الأعضاء متمركزه حول الأدوار الايجابية بحيث يصبحوا أكثر إيجابية فى المشاركة الفعالة فى تحقيق الأهداف التى تسعى الجماعة لتحقيقها.
- (10) **استراتيجية البحث الجماعى:** قام الباحث باستخدام هذه الاستراتيجية فى مساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على الإشتراك معاً فى جمع المعلومات من مصادر متعددة ، فالبحث الجماعى يساعد الأعضاء على تكامل الجهود الجماعية لتحقيق الأهداف التى يسعون إلى تحقيقها ، بالإضافة إلى تحليل البيانات والمعلومات التى جمعها الأعضاء وتلخيصها لعرضها على باقى الأعضاء.
- (11) **استراتيجية تعليم الجماعات الكبيرة :** وذلك من خلال تقسيم الجماعة إلى جماعات غير متجانسة من ناحية القدرات والخلفية العلمية والمهارية وتتراوح كل جماعة ما بين (3:6) أعضاء ولكل عضو دوراً خاصاً به ويشترك الجميع للوصول إلى حل للمشكلات التى قد تواجهها الجماعة ، ويكون الهدف المشترك فى الجماعة هو تحقيق أهداف الجماعة بكاملها وعرض ما تم التوصل إليه من إنجاز من خلال قائد الجماعة الفرعية.

حادى عشر: أدوار الباحث في البرنامج :

- (1) **دور المساعد :** من خلال مساعدة القيادات الشبابية على تكوين العلاقات الإيجابية بينهم وتحقيق التقارب بينهم بما يساعد على تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني.
 - (2) **دور التربوى :** وذلك من خلال مساعدة القيادات الشبابية على اكتساب الخبرة والمهارات التى تساعدهم فى تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو المشاركة فى الحياة السياسية بالمجتمع.
 - (3) **دور المخطط :** ويمارس هذا الدور من أجل وضع أنشطة مختلفة لتنفيذ برنامج التدخل المهني.
 - (4) **دور الملاحظ:** ومن خلال هذا الدور قام الباحث بما يلي :
 - أ) ملاحظة العلاقات والتفاعلات بين أعضاء الجماعة بعضهم البعض وبينهم وبين الباحث.
 - ب) ملاحظة إسهامات كل عضو من الأعضاء فى تحقيق أهداف الجماعة والبرنامج.
 - ج) ملاحظة التغييرات التي طرأت على الأعضاء من خلال ممارسة أنشطة البرنامج.
 - د) ملاحظة قدرة أعضاء الجماعة على أداء المهام والمسئوليات أثناء تنفيذ البرنامج.
 - (5) **دور المرشد:** حيث قام الباحث بتقديم التوجيهات والإرشادات لأعضاء الجماعة التجريبية حتى يمكن تحسين مفهوم ذاتهم.
 - (6) **دور المدرب :** حيث قام الباحث باستخدام الوسائل التدريبية والتقنيات الخاصة بطريقة العمل مع الجماعات لتدريب الشباب على تنمية مهارات التأهيل القيادى.
 - (7) **دور الموجه للتفاعل:** وفي هذا الدور ركز الباحث على توجيه التفاعلات القائمة بين الأعضاء التوجيه السليم أثناء ممارستهم للبرنامج والحد من التفاعلات السلبية بينهم، مما يسهم فى تنمية مهارات التأهيل القيادى لديهم.
 - (8) **دور المدعم :** فلقد قام الباحث بتدعيم الجماعة بكل المساعدات والإمكانيات اللازمة لممارسة الأنشطة، وكذلك قدم العديد من المدعمات المختلفة للسلوكيات داخل الجماعة.
 - (9) **دور مسهل الاتصال:** حيث ساعد الباحث أعضاء الجماعة على الاتصال بسهولة ويسر بكافة المؤسسات المجتمعية الخاصة برعاية الشباب التي تسهم فى تحقيق أهداف البرنامج.
- ثانى عشر: المهارات التي اعتمد عليها الباحث في البرنامج:**
- 1- المهارة في التواصل.
 - 2- المهارة فى إقامة العلاقات مع الآخرين.
 - 3- المهارة فى تحديد الواجبات والمهام.
 - 4- المهارة فى تقدير العمل الجماعى.
 - 5- المهارة فى المشاركة.
 - 6- المهارة فى القيادة.
 - 7- المهارة فى اتخاذ القرار.
 - 8- المهارة فى التفاعل.
 - 9- المهارة فى الإقناع.
 - 10- المهارة فى التقويم.
 - 11-

ثالث عشر: تنفيذ البرنامج:

وذلك من خلال فترة إجراء التجربة والتي استغرقت (13 اسبوع) من 2022/6/20 حتى 2022/9/24م.

ثالث عشر: تقويم البرنامج وذلك من خلال:

- أ- مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب.
ب- تحليل محتوى التقارير الدورية للجماعة التجريبية.

جدول رقم (5) يوضح برنامج التدخل المهني التفصيلي لتنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب

الأهداف الفرعية	التكنيكات	الاستراتيجيات	أدوار الباحث	المهارات	المشاركون	المدة	عدد الساعات
عرض مهارات التأهيل القيادي اللازمة لجماعات الشباب	التعليم والتدريب المناقشة الجماعية المحاضرة الندوة لعب الدور ورش العمل النمذجة التدريب على حل المشكلة	التفاعل الجماعي التوضيح البناء المعرفي التعلم معاً التعاون التشاركي الاقناع تبادل الأدوار تعليم الأقران البحث الجماعي تعليم الجماعات الكبيرة	المساعد التربوي المخطط الملاحظ المرشد المدرب الموجه للتفاعل المدعم مسهل الاتصال	مهارة التواصل مهارة اقامة علاقات مع الآخرين مهارة تحديد الواجبات والمهام مهارة تقدير العمل الجماعي مهارة التفاعل مهارة المشاركة مهارة اتخاذ القرار مهارة الاقناع مهارة التقويم	الباحث - خبراء متخصصين - قيادات مهنية - قيادات اجتماعية.	اسبوع	15
التركيز على مهارة إدارة الحوار الجماعي	ورش العمل النمذجة التدريب على حل المشكلة	تعليم الأقران البحث الجماعي تعليم الجماعات الكبيرة	الموجه للتفاعل المدعم مسهل الاتصال	مهارة تقدير العمل الجماعي مهارة التفاعل مهارة المشاركة مهارة اتخاذ القرار مهارة الاقناع مهارة التقويم	اجتماعية.	ثلاثة اسابيع	25
التركيز على مهارة إدارة الأزمات	التدريب على حل المشكلة	تعليم الأقران البحث الجماعي تعليم الجماعات الكبيرة	الموجه للتفاعل المدعم مسهل الاتصال	مهارة اتخاذ القرار مهارة الاقناع مهارة التقويم		ثلاثة اسابيع	25
التركيز على مهارة قيادة فريق العمل	التدريب على حل المشكلة	تعليم الأقران البحث الجماعي تعليم الجماعات الكبيرة	الموجه للتفاعل المدعم مسهل الاتصال	مهارة اتخاذ القرار مهارة الاقناع مهارة التقويم		ثلاثة اسابيع	25
التركيز على مهارة التفاوض	التدريب على حل المشكلة	تعليم الأقران البحث الجماعي تعليم الجماعات الكبيرة	الموجه للتفاعل المدعم مسهل الاتصال	مهارة اتخاذ القرار مهارة الاقناع مهارة التقويم		ثلاثة اسابيع	25
إجمالي عدد الساعات							115

تاسعاً : نتائج الدراسة :

- النتائج المرتبطة بالفرض الأول: ينص على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب لصالح المجموعة التجريبية".
وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للمجموعات الصغيرة المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، وكانت النتائج كما يوضحها :

جدول (6)

الفروق بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب

الأبعاد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	Z	الدالة
مهاره إدارة الحوار الجماعي	التجريبية	10	21,2	0,789	15,5	155	صفر	3,832	-
	الضابطة	10	12,9	2,726	5,5	55			
مهاره إدارة الأزمات	التجريبية	10	21,1	1,729	15,5	155	صفر	3,804	-
	الضابطة	10	12,6	3,169	5,5	55			
مهاره قيادة فريق العمل	التجريبية	10	21,5	1,080	15,5	155	صفر	3,811	-
	الضابطة	10	12,7	2,946	5,5	55			
مهاره التفاوض	التجريبية	10	21,6	1,506	15,5	155	صفر	3,823	-
	الضابطة	10	12,7	2,948	5,5	55			
الدرجة الكلية	التجريبية	10	85,4	3,307	15,5	155	صفر	3,804	-
	الضابطة	10	50,9	11,513	5,5	55			

يتضح من جدول (6) ما يلي: وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب ، عند مستوى الدلالة (0,01) لصالح المجموعة التجريبية (صاحبة المتوسط الأعلى)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للقياس البعدي للمجموعة التجريبية على مقياس مهارات التأهيل القيادي (85,4) بانحراف معياري (3,307) ، بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة (50,9) بانحراف معياري (11,513) وبلغت قيمة $Z=3,804$ وهي دالة ، كما يوضح الجدول فروق دالة إحصائياً عن مستوى معنوية (0,01) في القياس البعدي بين المجموعتين التجريبية والضابطة على كل من بعد مهارة إدارة الحوار الجماعي حيث بلغت قيمة $Z(3,832)$ ، وبعد مهارة إدارة الأزمات حيث بلغت قيمة $Z(3,804)$ ، أما بعد مهارة قيادة فريق العمل بلغت قيمة $Z(3,811)$ ، وبعد مهارة التفاوض حيث بلغت قيمة $Z(3,823)$ ، مما يشير إلى فاعلية برنامج التدخل المهني القائم على تكنيك التعلم التعاوني لتنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب المطبق على أعضاء الجماعة التجريبية دون الجماعة الضابطة ، وهذا يؤكد صحة الفرض الأول.

- **النتائج المرتبطة بالفرض الثاني:** ينص على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب لصالح القياس البعدي".

وللتحقق من هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Signed Ranks test (W)، وقيمة (Z)، كأسلوب إحصائي لبارامترى للمقارنة بين عينتين مرتبطتين، وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، وجدول (7) يوضح هذه النتائج:

جدول (7)

نتائج اختبار Wilcoxon، وقيمة (Z)، ودالاتها للفروق بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب

الأبعاد	نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نوعية الرتب	العدد (ن)	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
مهاره إدارة الحوار الجماعي	قبلي	12,9	2,726	السالبة	-	-	-	2,829	-
	بعدي	21,2	0,789	الموجبة	10	5,5	55		
مهاره إدارة الأزمات	قبلي	12,6	3,169	السالبة	-	-	-	2,809	-
	بعدي	21,2	0,789	الموجبة	10	5,5	55		

				-	المتساوية	1,729	21,1	بعدي	
دالة عند (0,01)	-	2,812	-	-	السالبة	2,946	12,7	قبلي	مهارة قيادة فريق العمل
					الموجبة				
					المتساوية	1,080	21,5	بعدي	
دالة عند (0,01)	-	2,820	-	-	السالبة	2,908	12,7	قبلي	مهارة التفاوض
					الموجبة				
					المتساوية	1,506	21,6	بعدي	
دالة عند (0,01)	-	2,807	-	-	السالبة	11,513	50,9	قبلي	الدرجة الكلية
					الموجبة				
					المتساوية	3,307	85,4	بعدي	

يتضح من جدول (7)، ما يلي: وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، لصالح القياس البعدي (صاحب المتوسط الأعلى)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للقياس القبلي للمجموعة التجريبية على مقياس مهارات التأهيل القيادي (50,9) بانحراف معياري (11,513) ، بينما المتوسط الحسابي للقياس البعدي (58,4) بانحراف معياري (3,307) وبلغت قيمة $Z = (2,807)$ وهي دالة ، كما يوضح الجدول فروق دالة إحصائية عن مستوى معنوية (0,01) على كل من بعد مهارة إدارة الحوار الجماعي حيث بلغت قيمة $Z (2,829)$ ، وبعد مهارة إدارة الأزمات حيث بلغت قيمة $Z (2,809)$ ، أما بعد مهارة قيادة فريق العمل بلغت قيمة $Z (2,812)$ ، وبعد مهارة التفاوض حيث بلغت قيمة $Z (2,820)$ ، وهذا يؤكد صحة الفرض بوجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي لصالح البعدي في المجموعة التجريبية على مقياس مهارات التأهيل القيادي وأبعاده الفرعية ، مما يدعو إلى قبول الفرض الثاني.

النتائج المرتبطة بالفرض الثالث: ينص على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب".

وللتحقق من هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Signed Ranks test (W) ، وقيمة (Z) ، كأسلوب إحصائي لبارامترى للمقارنة بين عينتين مرتبطتين، وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، وكانت النتائج كما يوضحها:

جدول (8)

نتائج اختبار Wilcoxon، وقيمة (Z)، ودالاتها للفروق بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب

الأبعاد	نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نوعية الرتب	العدد (ن)	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
مهارة إدارة الحوار الجماعي	قبلي	12,90	2,726	السالبة	-	-	-	0,00	غير دالة
	بعدي	12,90	2,726	الموجبة	-	-	-		
	متساوية	12,90	2,726	المتساوية	10				
مهارة إدارة الأزمات	قبلي	13,00	3,055	السالبة	1	2,0	2,0	-0,447	غير دالة
	بعدي	12,60	3,169	الموجبة	1	1,0	1,0		
	متساوية	12,60	3,169	المتساوية	8				
مهارة قيادة فريق العمل	قبلي	12,70	2,946	السالبة	1	1,5	1,5	0,00	غير دالة
	بعدي	12,70	2,946	الموجبة	1	1,5	1,5		
	متساوية	12,70	2,946	المتساوية	8				
مهارة التفاوض	قبلي	12,50	3,171	السالبة	1	1,0	1,0	-0,447	غير دالة
	بعدي	12,70	2,908	الموجبة	1	2,0	2,0		
	متساوية	12,70	2,908	المتساوية	8				
الدرجة الكلية	قبلي	51,10	11,318	السالبة	1	2,0	2,0	-0,447	غير دالة
	بعدي	50,90	11,513	الموجبة	1	2,0	2,0		
	متساوية	50,90	11,513	المتساوية	8	2,0	2,0		

يتضح من جدول (8)، ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية سواءً عند مستوى الدلالة (0,01) أو (0,05) بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للقياس القبلي للمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التأهيل القيادي (51,10) بانحراف معياري (11,318)، بينما المتوسط الحسابي للقياس البعدي (50,90) بانحراف معياري (11,513) وبلغت قيمة $Z = (0,447)$ وهي غير دالة، كما يتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية على بعد مهارة إدارة الحوار الجماعي حيث بلغت قيمة $Z (0,00)$ وهي غير دالة، وبعد مهارة إدارة الأزمات حيث بلغت قيمة $Z (0,447)$ وهي غير دالة، أما بعد مهارة قيادة فريق العمل بلغت قيمة $Z (0,00)$ وهي غير دالة، وبعد مهارة التفاوض حيث بلغت قيمة $Z (0,447)$ وهي غير دالة، مما يشير إلى صحة الفرض الثالث بعدم وجود فروق دالة بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التأهيل القيادي وأبعاده الفرعية لعدم تعرضها لبرنامج التدخل المهني، مما يدعو إلى قبول الفرض الثالث.

- النتائج المرتبطة بالتغيرات التي حدثت في مستوى مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب:

جدول (9)

يوضح التغيرات التي حققها التدخل المهني في المستوى العام لمهارات التأهيل القيادي للشباب

م	الأبعاد	درجات القياس		الفروق	نسبة التغيير
		قبل التدخل	بعد التدخل		
1	مهارة إدارة الحوار الجماعي	108	212	104	96,3
2	مهارة إدارة الأزمات	109	211	102	93,6
3	مهارة قيادة فريق العمل	105	215	110	100,05
4	مهارة التفاوض	104	216	112	100,08
5	المستوى العام	426	854	428	100,01

يتضح من جدول (9) انخفاض مستوى مهارات التأهيل القيادي للشباب في القياس القبلي ، حيث وجد أن درجات المستوى العام لعينة الدراسة (426) ، وبتطبيق برنامج التدخل المهني طراً تنمية مهارات التأهيل القيادي على المقياس ، حيث بلغت درجات عينة الدراسة في القياس البعدي (854).

كما يتضح أن هناك تغييرات ايجابية في مستوى مهارات التأهيل القيادي للشباب ، حيث نجد أنه زادت التغيرات الايجابية إلى (96,3) في مهارة إدارة الحوار الجماعي ، كما زادت مهارة إدارة الأزمات بمقدار (93,6) ، وكذلك زادت مهارة قيادة فريق العمل بمقدار (100,5) ، بينما زادت مهارة التفاوض بمقدار (100,8) ، وأن المستوى العام حدث فيه التغيير بمقدار(100,01) ، وهذا يدل على التأثير الايجابي لبرنامج التدخل المهني القائم على تكتيك التعلم التعاوني في تنمية مهارات التأهيل القيادي للشباب.

عاشراً : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة :

- أظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول بأنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب لصالح المجموعة التجريبية" ، ويؤكد ذلك ما جاء في جدول (6) ويرجع ذلك إلي عدم تعرض أعضاء المجموعة الضابطة للمتغير التجريبي حيث اقتصر تطبيق البرنامج على أعضاء الجماعة التجريبية. كما يتضح من خلال تحليل محتوى التقارير الدورية اهتمام أعضاء الجماعة التجريبية بالموضوع ورغبتهم في تنمية مهاراتهم القيادية من خلال حرصهم على المشاركة في أنشطة البرنامج والمناقشة أثناء المحاضرات والندوات وتوجيههم للعديد من الأسئلة وتسجيل اجاباتها بعناية ، وهذا يؤكد نمو أدراك أعضاء الجماعة التجريبية نحو رفع معدلات تنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم في حين لم يتغير مستوى الإدراك عند أعضاء الجماعة الضابطة ويرجع ذلك إلى تطبيق الباحث لبرنامج التدخل المهني مع الجماعة التجريبية دون الضابطة.
- كما يتضح من خلال تحليل محتوى التقارير الدورية انخفاض مستوى إدراك أعضاء الجماعة التجريبية بمهارات التأهيل القيادي في بداية التدخل إلا أنه من خلال برنامج التدخل المهني القائم على تكتيك التعلم التعاوني وما يحتويه من أنشطة ركزت على تنمية مهارة إدارة الحوار الجماعي ومهارة إدارة الأزمات ومهارة قيادة فريق العمل ومهارة

- التفاوض ، بدء الأعضاء الإستجابة لتنمية هذه المهارات لديهم وبدء ذلك يتضح فى التقارير الدورية وما تخللها من تفاعلات أثناء نشاط الجماعة.
- وفى هذا السياق تعددت الدراسات التى أشارت إلى أهمية تنمية مهارات التأهيل القيادى للشباب ، حيث أشارت نتائج دراسة كل من دراسة (Glanville:2009) ودراسة (Powell:2013) ودراسة (اسماعيل : 2014) ودراسة (السيد: 2014) ودراسة (دياب:2016) ودراسة (صلاح : 2019) ودراسة (مرزوق: 2021) ودراسة (حسانين:2021).
- تبين من نتائج الدراسة صحة الفرض الثانى ويتضح ذلك من الرجوع إلى جدول (7) حيث ثبت من خلاله وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة التجريبية فى القياسين القبلى والبعدي على مقياس مهارات التأهيل القيادى لجماعات الشباب لصالح القياس البعدي" ، ويعنى ذلك حدوث تغيير إيجابى فى المتغير التابع ، كما يدل ذلك على إسهام فاعلية التدخل المهنى بطريقة خدمة الجماعة باستخدام تكتيك التعلم التعاونى لتنمية مهارات التأهيل القيادى لجماعات الشباب ، ويؤكد ذلك النتائج الكيفية للدراسة فى ضوء تحليل محتوى التقارير الدورية ويتضح ذلك فى التقرير الخامس عشر، السابع عشر ، التاسع عشر، الثلاثون الخ وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات التى أشارت إلى فاعلية التعلم التعاونى ومن تلك الدراسات دراسة (Judy : 2010) ودراسة (Zegwaard :2011) ودراسة (محمد شرقاوي ٢٠١١) ودراسة (أحمد :2017) ودراسة (المعيلى :1437هـ) ودراسة (أبو الوفا :2019).
- أظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الثالث ويتضح ذلك من الرجوع إلى جدول (8) حيث ثبت من خلاله لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الضابطة فى القياسين القبلى والبعدي على مهارات التأهيل القيادى لجماعات الشباب " ، ويرجع ذلك إلى عدم تعرض أعضاء المجموعة الضابطة للمتغير التجريبي حيث اقتصر تطبيق برنامج التدخل المهنى على أعضاء الجماعة التجريبية.
- تبين من نتائج الدراسة التغييرات التى حققها التدخل المهنى فى المستوى العام لمهارات التأهيل القيادى للشباب ويتضح ذلك من الرجوع إلى جدول (9) ، وذلك لتعرض الجماعة التجريبية لبرنامج التدخل المهنى باستخدام تكتيك التعلم التعاونى لتنمية مهارات التأهيل القيادى للشباب ، وعلى ذلك تتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليها نتائج دراسة يالدىز (Yildiz , 2004) (محمد شرقاوي ٢٠١١) (أبو الوفا :2019) ، والتى أكدت على فاعلية تكتيك التعلم التعاونى فى خدمة الجماعة على التأثير والتغيير فى أعضاء الجماعة التجريبية وتنمية مهارات التأهيل القيادى لديهم.
- ولقد استخدم الباحث من أجل تنمية مهارات التأهيل القيادى للشباب بعض التكنيكات والأساليب التى أسهمت بشكل كبير فى تنمية مهارة إدارة الحوار الجماعى ، مهارة إدارة الأزمات ، مهارة قيادة فريق العمل ، مهارة التفاوض ، منها المناقشة الجماعية بكل أشكالها ولعب الدور وورش العمل والمحاضرات والنوبات والنمذجة ، والتدريب على حل المشكلة.

- حيث انفقت هذه النتائج مع نتائج التحليل الكيفي لمحتوى التقارير الدورية لاجتماعات الجماعة التجريبية، ويرجع ذلك إلى استخدام برنامج التدخل المهني القائم على تكتيك التعلم التعاوني في خدمة الجماعة بتكنيقاته المختلفة في تنمية مهارات التأهيل القيادي لجماعات الشباب، ويتضح الاختلاف بين درجات الجماعتين الضابطة والتجريبية مما يمكن اعتباره مؤشراً واضحاً على نجاح الباحث في تحريك الجماعة التجريبية إلى مستوى أعلى فيما يرتبط بمهارات التأهيل القيادي.
- وفي ضوء المنطلقات النظرية للدراسة نلاحظ أن أعضاء الجماعة التجريبية في بداية التدخل المهني لم يكن لديهم فهم مناسب لدورهم المتوقع في المشاركة في الأنشطة المختلفة ومتطلبات قيامهم بذلك الدور ، ونتيجة لمشاركتهم في أنشطة برنامج التدخل المهني فقد نمت لديهم إدراك لمتطلبات أدوارهم والقيام بها ومن ثم نمت لديهم القدرة على المشاركة في الأنشطة المختلفة مما ساعدهم على تنمية مهارات التأهيل القيادي لديهم. ووفقاً لنظريات التعلم الاجتماعي والقيادة فقد ساعدت على التوجيه والتدريب وتنفيذ البرنامج والأنشطة الجماعية والتعاون والقدرة على التفاعل مع الآخرين لدى أعضاء الجماعة التجريبية لرفع مهارات التأهيل القيادي لديهم من خلال ممارسة تكتيك التعلم التعاوني.

المراجع :

- ابراهيم ، محمد محمد حسان(2018): اتجاهات الشباب الجامعي نحو البرنامج الرئاسي لتأهيل وتدريب الشباب على القيادة ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ع12، ج22.
- أبو النصر ، حمزه ، جمل ، محمد جهاد (2005) : التعلم التعاوني (الفلسفة والممارسة) ، الامارات ، دار الكتاب الجامعي.
- أبو الوفاء، أيه محمود علي (2019) : العلاقة بين ممارسة تكنيك التعلم التعاوني وتنمية دافعية الإنجاز لجماعات مجهولي النسب ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- الإحصاء ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة (2021): مصر في ارقام ، تقرير مارس ، 2021.
- أحمد ، محمد شمس الدين (2000): العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، مؤسسة يوم المستشفيات.
- أحمد، نادية عبد الباقي إسماعيل (2017) : استخدام التعلم التعاوني في فاعلية العملية التعليمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي ، جامعة أم درمان.
- اسليم ، نبيل عليان (2016): دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- اسماعيل ، فاطمة عبدالله (2014): خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب "دراسة من وجهة نظر الشباب" ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع36 ، ج9.
- البغدادي، محمد، وآخرون (2005) : التعلم التعاوني ، ط1، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- التمامي ، على على (2011): فعالية المعسكرات التدريبية في تنمية المهارات القيادية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مج10.
- التنظيم والادارة ، الجهاز المركزي (2016): قانون الخدمة المدنية رقم (81) ، جمهورية مصر العربية.
- تيسير ، سالم (2010) : الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات علمية ، عمان ، صفا للنشر والتوزيع.
- حجازي، نادية عبدالعزيز محمد (2014) : الحقوق الاجتماعية لجماعات الأطفال المعاقين ذهنياً بمدارس التربية الفكرية وتصور مقترح لنموذج الأهداف الاجتماعية في طريقة خدمة الجماعة لتدعيمها، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مج 19 ، ع39.
- الحريش ، منير ، الغامدي ، منى (٢٠٠٨) : التعلم التعاوني "استراتيجية أصيلة في التدريس" ، ط1، الرياض، مؤسسة المفردات للنشر والتوزيع.
- حسانين ، خالد محمد السيد(2021): تصور مقترح لدور خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ع22، ج6.

- حسن ، عبد المحيي محمود(2005) : الممارسات المهنية فى المجال الطبى ، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- خضراوى ، زين العابدين شحاته (2020) : فاعلية برنامج فى الدراسات الاجتماعية قائم على نظرية التعلم الاجتماعي باستخدام خرائط السلوك على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي للتلاميذ الصم بالحلقة الاعدادية ، بحث منشور بمجلة شباب الباحثين فى العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، ع(3).
- خضير ، صفاء (٢٠١٢) : فاعلية برنامج تدريبي لخدمة الجماعة في تنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى المراهقين، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الخامس والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ج1.
- الخفاف ، ايمان عباس (2013):التعلم التعاوني ، ط1 ، الأردن ، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- خليل ، همام (2017): واقع المهارات القيادية لدى خريجي برامج القيادة والإدارة فى مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة ، جامعة الأقصى.
- خليل ، هيام شاكر (2009) : تقويم فعالية الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدى المرأة ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مج 6.
- خليل، هيام شاكر ، منقريوس، نصيف فهمى (٢٠١٦): نماذج ونظريات فى ممارسة خدمة الجماعة ، القاهرة ، نور الإيمان للنشر والتوزيع.
- دياب ، وفاء احمد(2016): ممارسة النموذج التفاعلي فى خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- الديب ، محمد مصطفى (2005) : علم نفس التعلم التعاوني ، ط1، القاهرة ، عالم الكتب.
- رضا ، محمد تمام الدين (2015) : الإصلاح الإدارى كمدخل هام للتنمية والتطوير المؤسسى في مصر ، مجلة المدير العربى ، القاهرة.
- السكرى ، أحمد شفيق (2013): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الاسكندرية ، دار الوفاء للنشر.
- سليمان وآخرون ، حسين حسن (2002): الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع.
- سيد ، جابر (٢٠١٠) : العمل مع الجماعات أسس ونماذج نظرية، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- السيد ، خالد محمد (2014): استخدام برنامج تدريبي فى خدمة الجماعة لتنمية المهارات السياسية لدى القيادات الشبابية ، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، القاهرة ، ع52.
- شحاته ، حسن ، زينب النجار، وآخرون (2003) : معجم المصطلحات التربوية والنفسية (عربي-انجليزي) ، القاهرة ، بدون دار نشر .
- الشربيني ، مرفت (2006) : فعالية مكاتب شباب المستقبل فى تنمية المهارات القيادية لدى الشباب كمدخل للتنمية البشرية ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مج 3.

- شرفاوى ، محمد كامل محمد (2011) : التعلم التعاونى فى خدمة الجماعة وعلاقته بتنمية الاتجاه نو التسامح لدى الشباب ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الرابع والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مج11.
- الشريف ، أحمد محمد أحمد على (2003) : معوقات البرامج المستخدمة فى الأندية الاجتماعية والثقافية ومواجهتها من منظور خدمة الجماعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- شفيق ، محمد (2007): القيادة تطبيقات العلوم السلوكية في مجال القيادة، القاهرة ، مكتبة نهضة مصر للنشر .
- شفيق ، محمد (2009) : القيادة تطبيقات العلوم السلوكية في مجال القيادة ، القاهرة ، نهضة مصر للنشر.
- صلاح ، نجوى محجوب (2019): المبادرة الوطنية لتأهيل الشباب للمناصب القيادية كآلية للتطوير الإدارى للجهاز الحكومى في مصر ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- الصويان ، نورة ابراهيم (2017): دور المؤسسات الحكومية في اكساب وتنمية مهارات القيادة لدى الشباب السعودى "دراسة ميدانية على عينة من شباب منطقة الرياض " ، بحث منشور بمجلة العلوم الانسانية والادارية ، جامعة المجمعة ، مركز النشر والترجمة ، ع12.
- الطراونة ، صبري (٢٠١٢) : فعالية استخدام استراتيجىة التعلم التعاونى فى تنمية بعض مهارات البحث التاريخى لدى تلاميذ الصف الثالث إعدادى، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، جامعة السلطان قابوس.
- عبدالعزيز، عزه عبدالجليل (2013): فعالية برنامج للتدخل المهنى فى طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية لدى الطالبة الجامعية ، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع35 ، مج11.
- عبدالهادى،محمد حسين(٢٠١١): القيادة الذكية، ط ١، القاهرة ، دار العلوم للنشر والتوزيع.
- العمري ، صالح (2008) : بناء فرق العمل واستراتيجيات التعلم التعاونى ، الأردن ، دار الثقافة.
- الماضى، محمد المحمدى (2009): دور القائد الإدارى فى بناء وتمكين الصف الثانى من القيادات، تونس المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم واتخاذ القرار (2015) : قضايا النشء والشباب المصرى التعليم والعمل والهجرة ، القاهرة.
- محفوظ ، ماجدى(٢٠٠٠) : فعالية جماعات الشباب الريفى فى تحقيق الأهداف التنموية، بحث منشور بمجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع8.
- محفوظ وآخرون ، ماجدى عاطف (2008): المهارات التطبيقية للإشراف فى العمل مع الجماعات ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى ، جامعة حلوان.
- محمد ، هناء أحمد أمين (2014): العلاقة بين استخدام استراتيجىة التعلم التعاونى وتنمية فعالية الذات لدى طالبات الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائىين الاجتماعىين ، القاهرة ، ع52 .

- مرزوق ، رغهه سمير عبداللطيف (2021): برامج برلمان الشباب في تنمية مهارات القيادة لدى جماعات الشباب ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ع24، ج5.
- المعيلي ، نورية محمد (2015) : استخدام التعلم التعاوني في طريقة العمل مع الجماعات وزيادة دافعية الإنجاز لدى الجماعة ، بحث منشور بمجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، المملكة العربية السعودية ، ع38.
- المليجي ، إبراهيم عبد الهادي محمد (2002) : الرعاية الطبية و التأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث .
- منسي ، محمود عبدالحليم (2003): التعلم "المفهوم النماذج التطبيقات" ، القاهرة ، مكتبة الإنجلو المصرية.
- منصور ، عبد المجيد سيد أحمد ، الشربيني ، زكريا أحمد (2005): الشباب بين صراع الأجيال المعاصرة والهدى الإسلامى المشكلات- القضايا- مهارات الحياة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربى.
- منقريوس ، نصيف فهمي (2009): النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- الموسوي، نجم عبدالله (2018): التعلم التعاونى "المفهوم الرؤى الأفكار" ، عمان ، الرضوان للنشر والتوزيع.
- موسى ، أحمد محمد البسيونى (2002) : التفاعل الجماعى الموجه للشباب وتنمية سلوكهم الديمقراطى، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- موسى ، على ، عبدالله ، بسمة(2019): أليات جودة خطط البرامج الجماعية فى تنمية القيادة لدى الشباب الجامعى ، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائين الاجتماعيين ، القاهرة ، ع62، ج3.
- هالان ، واي سي هالان (2009): القيادة الناجحة ، ترجمة محمود درويش: القاهرة ، دار سفير الدولية للنشر ، 2009.
- هلال ، محمد (2013): مهارات التفكير الابتكارى ، مصر ، مركز تطوير الأداء والتنمية.
- A. Segal .Elizabeth(2005): Social Work "An Introduction to the Profession" Brooks/cole,USA.
- Cynthia, ox (2004): creating leadership,skill in fundamental course therefore.
- Glanville, E (2009): Leadership programming and development at powerless College, Royal roads university Canada.
- Hannah, Leterman(2000): Youth Sammits, Law Relate Education Foviolence Printing Press.
- Hugh, mcIntosh (2006): The development of active citizen ship in youth, PHD, the catholic university of venice.
- Judy, G. (2010): Enhancing Social Work Education Through Team- Based Learning, Journal of Social Work Education, Spring, Summer, Vol., 48.
- Knobel, Wolfgang(2010): Modernization theories. Delante, Gerrard; Eisen, Engin F. Handbook of Historical Sociology.

- Marie J. Ubbink, Strydom, Herman (2019): An Empowerment Narrative Leadership Program for a disadvantage Community, Research on Social Practice, Sage Application, London, vol (29), N (4).
- Mutisi, Martha(2012): in Grace Maina(ed), Opportunity or Threat: The Engagement of Youth in African Societies, African Monograph Series No-1. Peremtion, Canada University of Toronto.
- Powell, Carolyn Saia (2013): Applying leadership skills for civic engagement, A case study of a alumni who, participated in youth leadership programs in Alabama black belt region, PH.D, united states Minnesota Capella university.
- Siddigui, H. Y.(2008): Group Work - Theories Practice New Delhi, Nice Printing Press.
- Spain, Kate(2009) : Essential Skills for Youth work practice , Britain , the Cromwell pressltd.
- Yilfiz, Nazli(2004): The Effect of Learning Together Technique of Cooperative Learning Mathematics Teaching –7th class Primary School Journal of Educational Technology , Vol.3 , No. 3 .
- Zegwaard, et al. (2011): Using Cooperative Education and Work Integrated Education to Provide Career Clarification, Education International Science, December, Vol. 22, No. 4.