

بحث بعنوان:

برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي
القيادات الشبابية

**A Training Program in The Method of Working with Groups to develop
leadership skills among members of the Youth Leadership Club**

دكتور

عماد صبري الشربيني حسن

مدرس بقسم خدمة الجماعة

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة

م ٢٠٢٤

الملخص باللغة العربية:

تعتبر تلك الدراسة من الدراسات شبه التجريبية والتي تهدف إلى "اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات كمتغير مستقل وتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية" كمتغير تابع ، وقد استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي تماشياً مع نوع الدراسة، واعتمد البحث علي مقياس تنمية المهارات القيادية لأعضاء نادي القيادات الشبابية ، وفي ضوء ذلك فقد تم تحديد أبعاد المقياس في تنمية مهارة (إدارة وتطوير الذات - التواصل الفعال - العمل الجماعي- حل المشكلات واتخاذ القرار) كأداة للدراسة وقد استهدفت تلك الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي مؤداه: "اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية"، وانطلقت الدراسة من فرض رئيسي مؤداه: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية" ، وتوصلت الدراسة إلى صحة الفرض الرئيسي.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، المهارات القيادية، نادي القيادات الشبابية.

Abstract:

This study is considered one of the semi-experimental studies, which aims to "test the effectiveness of a training program in the method of working with groups as an independent variable and the development of leadership skills among members of the Youth Leadership Club" as a dependent variable, the study has used the semi-experimental approach in line with the type of study, and the research relied on the scale of leadership development of members of the Youth Leadership Club, and in light of this, the dimensions of the scale have been determined in the development of the skill (management and self-development- effective communication - teamwork - problem solving and decision-making) as a tool For the study This study aimed to achieve a main objective: "Testing the effectiveness of a training program in the method of working with groups to develop leadership skills among members of the Youth Leadership Club", and the study started from the main hypothesis that: "There is a statistically significant relationship between the use of a training program in the method of working with groups to develop leadership skills among members of the Youth Leadership Club", and the study reached the validity of the main hypothesis.

Keywords: Training program, leadership skills, youth leadership club.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يعد الشباب أمل المجتمعات علي مختلف درجات تقدمها ونموها في المستقبل، حيث يمثل القاطرة التي تعبر بها المجتمعات وتنقل إلى المستقبل متجاوزة كل العقبات والتحديات، بحيث تحافظ على تقدمها ونموها كما تستطيع المجتمعات النامية من تحقيق التقدم والنمو الذي يحفظ مكانتها واستقرارها، ومن ثم فإن الشباب من أهم ثروات المجتمع حيث تحتاج هذه الثروة إلى من يوجهها الاتجاه الصحيح بحيث يستطيعون إعداد أنفسهم لقيادة المجتمع (حطب ، ٢٠١٠، ص ٥).

والشباب هم الركيزة الأساسية في تقدم وبناء كل مجتمع، فهم يحملون بداخلهم طاقات وإبداعات متعددة ومتنوعة، وحالهم ينبئ عن صورة المستقبل لأي بلد من البلدان، فمتى كان واقعهم يبعث عن الرضا كان المستقبل مبشراً مشرقاً، وذلك لما تتسم به هذه الفئة من نشاط وحيوية، ولذلك يتوقع منهم أن يكونوا قادة التغيير نحو الأفضل في أي مجتمع من المجتمعات (غانم، ٢٠١٤، ص ٥٧).

كما يعتبر الشباب أكثر فئات المجتمع طموحاً وهم أساس القوة والتغيير وهم أيضاً الأكثر استعداداً لتقبل كل جديد والتعامل معه وكذلك الإبداع فيه، فالشباب يتميزون دائماً بقدرتهم العالية على التكيف بسهولة مما يساعد على جعل دورهم محوري في إحداث التغيير في مجتمعاتهم، حيث أنه من المسلم به أن بذرة التنمية تأتي حتماً بضرورة تنمية القدرات البشرية للشباب والتي هي حجر الأساس في عمليات التنمية الناجحة (عبدالرحمن ، ٢٠١٧، ص ١١٦).

وللاستفادة من طاقات الشباب وزيادة ادماجهم في المجتمع أنشأت الدولة العديد من المؤسسات الشبابية للشباب ليمارسوا فيها برامج وأنشطة ثقافية واجتماعية وتربوية، للانتظام في حياة جماعية تكسبهم الشخصية الاجتماعية وتنمي فيهم روح الولاء والانتماء (عبيد، ٢٠٠٦، ص ٨).

وأصبح على المؤسسات الشبابية القيام بالعبء الأكبر الى جانب مؤسسات المجتمع الأخرى في غرس الهوية الوطنية والانتماء لدى الشباب نحو مجتمعهم (سعد ، ١٩٩١، ص ٥)، كما أن هذه المؤسسات تعتمد في تنفيذ أنشطتها وبرامجها وتحقيق أهدافها على عنصر مهم وحيوي ألا وهو العنصر البشري، وتسعى إدارتها جاهدة إلى مساعدة العنصر البشري على تقديم أفضل ما لديه لصالح المؤسسات بما يحقق أهدافها ونموها وتطورها، ومن الممكن الوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية من خلال الارتقاء بالمهارات المطلوبة بالتدريب أو توجيه بناء الشخصية القيادية للشباب والتي تعد الهدف الاساسي لكلا من القيادة السياسية والشبابية ،

ولذلك يمثل مجال القيادة أحد المجالات المهمة التي تناولتها بعض الدراسات الحديثة نسبياً في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية والإدارية؛ حيث إن لهذا الموضوع أبعاداً وجوانب إنسانية متعددة ومختلفة تتعلق بأي جماعة تعمل من أجل تحقيق أهداف محددة وتنمية الموارد البشرية بما يحقق لها التقدم والرفاهية في الحياة، وأن ما توصل إليه العلم في مجال القيادة يمثل نتاج عمل وتاريخاً طويلاً من البحث والتجربة والتطبيق، فقد انطلق الباحثون في هذا المجال في محاولة لفهم ظاهرة القيادة وكيفية تكونها ومدى الحاجة إليها، وبعد ذلك بدأت الجهود تنصب حول وضع إطار محدد لمفهوم القيادة والقائد، وذلك من أجل زيادة الفهم (السبيعي ، ٢٠٠٩ ، ص ١٦٢).

لذا كان إدراك القيادة السياسية في رسم مستقبل الوطن واستشراف آفاق المستقبل بأهمية أعداد الكوادر القيادية من خلال التركيز على النشء والشباب باعتبارهم قاطرة المستقبل وحجر الأساس في تحقيق التنمية الشاملة، ولقد ترجمت هذه الرؤيا إلى خطوات تنفيذية جاده بانعقاد مؤتمر الشباب الأول بمدينة شرم الشيخ عام ٢٠١٦ وإطلاق البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة. ويهدف البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة إلى إنشاء قاعدة شبابية من الكفاءات القادرة على تولي المسؤولية السياسية والاجتماعية والإدارية في الدولة. وذلك من خلال تأهيلها بأحدث نظريات الإدارة والتخطيط العلمي والعملية واختبار قدراتها على تطبيق الأساليب والطرق الحديثة بكفاءة عالية لتكوين نواة حقيقية لمجتمع يفكر ويتعلم ويبتكر. (البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة)

ويعد نادى القيادات الشبابية، أحد أهم مشروعات وزارة الشباب والرياضة التي يتم تنفيذها من خلال الإدارة المركزية للتعليم المدني (الإدارة العامة للتعليم المدني والقيادات الشبابية) تحت رعاية مجلس الوزراء. حيث يهدف المشروع إلى بناء كيان شبابي بجميع المحافظات يتبع وزارة الشباب والرياضة لاستثمار هذه الطاقات الشبابية والأفكار والمبادرات لخدمة الوطن، فننادى القيادات الشبابية يتسم بالاستدامة وإعداد وتأهيل قيادات شبابية جديدة من الكوادر والقيادات الشبابية المتميزة والمؤثرة والمؤهلة للقيام بدور مجتمعي قيادي في جميع المحافظات من خلال التدريب والتأهيل الجيد ورفع القدرات والمهارات والتشجيع على الابتكار وتبنى الأفكار والمبادرات واستثمار الطاقات الشبابية. والمشروع يزيد فرص الشباب في المشاركة المجتمعية والتمكين في مختلف القطاعات ومن أهم مميزات الانضمام لنادى القيادات الشبابية هو أن النادي يقدم برامج تدريبية هدفها بناء الشخصية القيادية بكافة جوانبها والمشاركة في أنشطة وزارة الشباب والرياضة

وتبنى أفكار ومقترحات ومبادرات الشباب وطرحها على المسؤولين وترجمتها الى مبادرات مجتمعية وترشيح المميزين للسفر خارج مصر ضمن أنشطة الوزارة .
https://www.emys.gov.eg/activity_youth (وزارة الشباب والرياضة ، مصر)

ومما سبق يستطيع الباحث التأكيد على أن اكتساب الشباب للمهارات القيادية لا يتم الا من خلال التدريب، لذلك تسعى الدولة جاهدة الي توفير البرامج التدريبية المعنية بإكساب الشباب للمهارات القيادية، ممثلة في وزارة الشباب ومؤسساتها المختلفة، وخصوصاً نادي القيادات الشبابية بالمحافظات وذلك من خلال توفير حقائب تدريبية خاصة لتنمية المهارات القيادية.

وحيث أن التدريب من أهم عناصر تطوير وتأهيل العنصر الشباب، فهو يعمل على تنمية المهارات والمعارف لهم، ويمثل ضرورة ملحة لرفع مستوى أدائهم، فهو وسيلة لبناء الشخصية القيادية بالإضافة الي تعديل السلوك لينعكس على تحسين القدرات وجودة الخدمة المقدمة، زيادة الإنتاجية، تخفيض الكلفة. والقدرة على التعامل مع الوسائل الحديثة، التقليل من الأخطاء، مواجهة المشكلات والعمل على حلها، اي انه أكثر قدرة على قيادة المجتمع. (Colicarden، ٢٠١٢). من خلال التدريب، يكتسب القادة مهارات جديدة في القيادة تتجاوز مجرد نقل المعلومات. فالتدريب هو استثمار طويل الأجل يساهم في تطوير القادة المستقبليين، ويزودهم بالأدوات والمعرفة اللازمة لمواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل. فبفضل التدريب، يمكن للقادة تحسين مهاراته. وبالتالي، فإن التدريب يساهم في زيادة ثقة القادة بأنفسهم وقدرتهم على تحقيق النجاح".

وتأسيساً على ما سبق يجب تقييم الحقائب والبرامج التدريبية، حيث إن تقييم البرامج التدريبية يعتبر من أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية، وهو جزء متمم لعملية التدريب، ويقصد به تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم، ومن ثم كفاءة المتدربين أنفسهم الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. (نصر الله حنا، ٢٠٠٢، ص ٢٧٣).

لذا يؤكد الباحث علي ضرورة التركيز على محتوى البرامج والحقائب التدريبية والمعنية بتنمية المهارات القيادية والتي تمثلت في (مهارة ادارة وتطوير الذات - مهارة التواصل الفعال - مهارة العمل الجماعي - مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار)، حيث تم الاعتماد على هذه المهارات الأربع بناءاً على الدراسة الاستطلاعية التي اجراها الباحث.

ومن ثم فإن تدريب الشباب على المهارات القيادية يعد مطلباً أساسياً ومشروعاً قومياً يساهم في تنمية المجتمع وتقدمه والحفاظ على هويته ومن أهم هذه المهارات التي يتم تدريب الشباب عليها مهارات إدارة الذات والاتصال الفعال وحل المشكلات واتخاذ القرار والعمل الجماعي.

ولقد احتلت الذات مكانة بارزة في نظريات الشخصية وتعددت الآراء واختلفت التيارات التي تناولت فكرة الذات. وقد اهتم علماء النفس في البحث في مدلولها وماهيتها وكانت لهم في تحديد مدلولها وماهيتها دراسات وأبحاث متعددة أدت إلى وجود مدارس متعددة، حاولت كل منها أن تصيغ هذا المفهوم في إطار الفلسفة التي تتبناها ونوع الدراسات والبحوث التي أجرتها ومن خلال نتائج البحوث والدراسات اتضح أنه لا يمكن فهم الذات إلا من خلال الأشخاص المحيطين، فالذات تعتبر محوراً ترتكز عليه الإجراءات المؤثرة، والاتجاهات نحو الآخرين وهذا التصور للذات على أنه مرجع للعلاقات الشخصية الداخلية المؤثرة يتضح في نظرية سوليفان، حيث أكد أن الفرد يستطيع أن يرى في الآخرين ما يراه في ذاته، كما أكد روجرز على أن الفرد عندما يقبل ذاته يكون مقبولاً من الآخرين، وتعد إدارة الذات Self- Management من الموضوعات الحيوية التي يجب أن يهتم بها الأفراد ولكن مع ذلك فإن القليل من الناس الذين يشغلهم هذا الأمر (أحمد ماهر، ٢٠٠٥، ص ١٣)، وتساعد علي مراقبة الذات، وتحديد الأهداف والغايات، وتحديد الحاجات والوثوق بالنفس وتيقظ الضمير، وتقرير الذات، وملاحظة الذات، وتعزيز الذات، والتقويم الذاتي. كما نجد من يحدد إدارة الذات في الزمن، وإدارة المشاعر أو الانفعالات، والوثوق بالنفس، وإدارة العلاقات الاجتماعية، ودافعية الذات، كما أنها تشمل على أربع مكونات هي: (مراقبة الذات، وتقييم الذات، وتعزيز الذات وتوجيه الذات، ويضيف آخر بأنها تشمل على سبع أبعاد هي التخطيط والعادات الدراسية، وإدارة الوقت، وتقدير الذات، والعمل تحت الضغوط وتقويم الذات والثقة بالنفس. (عبد العال، ٢٠١١، ص ١٠٨).

كما تعد مهارة التواصل الفعال من المهارات الواجب تدريب القيادات الشبابية عليها حيث أن الاتصال الفعال هو جزء من الثقافة الاجتماعية لأي مجتمع ولا تأتي من فراغ، بل هي محصلة عملية التنشئة الاجتماعية فالتقنيات التي تعتمد في الاتصال هي تعبير عن قيم ذلك المجتمع فلا يمكن نقلها كلياً إلى مجتمع آخر بنجاح دون الأخذ بعين الاعتبار عملية التنشئة الاجتماعية والاطار الوطني والثقافي والحضاري (القيوتي، ٢٠٠٩، ص ٢٢٢)

ولتحقيق تواصل فعال بين كافة عناصره، يجب تحقيق شروط معينة تتمثل بتوافر وسيلة ملائمة من أجل تبادل المعلومات والمعرفة من قبل المرسل إلى المستقبل، وكفاءة وسيلة الاتصال، وتوافر لغة اتصال مفهومة ومقبولة من كلا طرفي الاتصال، ووجود أنظمة وقواعد

معينة تحكم عملية الاتصال، وأن يكون المرسل قادراً على التعبير عن أفكاره واتجاهاته بكل وضوح، وأن يكون المستقبل مستعد لاستقبال الرسالة من المرسل، وقادر على فهمها والتفاعل معها، وعدم وجود ما قد يعترض مسار الاتصال بين المرسل والمستقبل (Hall, ٢٠٠٥).

كما يعد العمل الجماعي من المهارات الواجب تنميتها لدى الشباب وينطوي علي العمل الفرقي و التعاون الذي يؤديه مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف واحد محدد ويجمع بينهم ليس فقط التعاون في الأداء ولكن يشمل إحساس الأفراد بالاحتياج لبعضهم البعض وتقدير الخبرات العلمية والعملية للتخصصات المختلفة المشاركة في تنفيذ العمل ويتحدد دور كل عضو في الفريق من منظور العمل الذي يقوم به وكذلك من منظور ورؤية باقي أعضاء الفريق (أبو المعاطي ، ٢٠٠٣، ص٤٥١).

وتجدر الإشارة الي أن مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار من المهارات الواجب اكسابها للشباب كأحد أهم المهارات القيادية حيث تمكنه من مواجهة الصعاب والتحديات التي تواجههم كما أن عملية اتخاذ القرار مسألة مهمة في حياة الأفراد والجماعات ويتطلب قدرا كبيرا من الطاقة الانفعالية والفكرية، وينظر لاتخاذ القرار على انه نوع من التوفيق بين العناصر والقوى التي لها أثر على القرار فضلاً عن ما نختاره من بديل قد لا يحقق الهدف التام أو الكامل، لكن من أفضل الحلول التي يمكن التوصل إليها في ظل الظروف القائمة (نوفل، ٢٠٠٦: ٣٧٠).

ومما سبق يري الباحث أن الخدمة الاجتماعية من أهم المهن المجتمعية التي تسهم بفاعلية في اكساب الشباب المهارات القيادية لما تملكه من طرق ومداخل مهنية قياسية، ومن هذه الطرق والمداخل المهنية طريقة العمل مع الجماعات حيث تعتمد طريقة العمل مع الجماعات في تعاملها مع جماعات الشباب علي الاخصائي الاجتماعي لما له من دور حاسم في مساعدتهم التوجيه تفاعلهم وتعديل أفكارهم واتجاهاتهم من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة لكي يرتبطوا معاً من أجل تنمية خبراتهم. (حمدان ٢٠٢٢، ١٣٢).

وطريقة العمل مع الجماعات تساعد الشباب على اقامة علاقات بناءة من خلال الأنشطة الجماعية وذلك لأن تجارب الجماعة ضرورية لأعضاء ويتلقى أعضاء الجماعة المساعدة من الاخصائي الاجتماعي الذي يوجه تفاعل الجماعة في البرامج، ويساعد تفاعل الجماعة الفرد على تطوير نفسه وفقاً للقدرات (Ngozi, 2017, p50).

وتهدف طريقة خدمة الجماعة إلى إكساب الشباب القيم والاتجاهات التي تتماشى مع قيم واتجاهات المجتمع واستثمار قدراتهم وتنمية مهاراتهم وإكسابهم الكثير من الخبرات والمهارات التي تنمي شخصياتهم وتجعل منهم مواطنين صالحين في المجتمع (مصطفى ، ٢٠٠٢ ، ص

ومما سبق يستطيع الباحث التأكيد على الدور المحوري الذي تلعبه طريقة العمل مع الجماعات كأحد طرق مهنة الخدمة الاجتماعية في إكساب وتنمية المهارات القيادية لدى الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية، يقوم الباحث بعرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت أهمية إكساب المهارات القيادية لدى الشباب ويمكن عرضها على النحو التالي: -

دراسات مرتبطة بإدارة وتطوير الذات ومنها دراسة أبو حمدان (٢٠٠٨) والتي هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات إدارة الذات والذكاء في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر، وكانت عينة الدراسة (٧٩) طالب، واستخدم المنهج شبه التجريبي، واستخدم مقياس مهارات إدارة الذات وكان عدد فقراته ٧٢ فقرة موزع على ستة مهارات هي تحديد الهدف والتخطيط - معرفة الذات والثقة بالنفس - التفكير الإيجابي - الصبر والمثابرة مراقبة الذات والتغذية الراجعة - تقويم الذات - التفكير البارِع وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المهارات لصالح المجموعة التجريبية مما يدل على أن تلك المهارات يمكن الاعتناء بها وتنميتها لما لها من أهمية لدى فئات المجتمع.

دراسة إيهاب سيد محمود شحاته (٢٠١٢) التي هدفت إلى التحقق من مدى فعالية برنامج إرشادي في إدارة الذات لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية وشملت عينة الدراسة (٣٠) طالباً بالصف الأول الثانوي، مقسمين بالتساوي إلى مجموعة تجريبية ضابطة، واستخدم الباحث لذلك مقياس إدارة الذات (إعداد/ الباحث)، وبرنامج إرشادي لتحسين إدارة الذات لدى أفراد المجموعة التجريبية وأسفرت النتائج عن فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين إدارة الذات لدى أفراد المجموعة التجريبية واستمرار فاعلية هذا البرنامج .

كما هدفت دراسة صابر فاروق محمد عباس (٢٠١٥) إلى التحقق من مدى فاعلية برنامج إرشادي تكاملي يعتمد على العديد من النظريات والأساليب الإرشادية لتحسين قدرة اتخاذ القرار لدى عينة من الشباب الجامعي ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) شاب بالدبلوم العام في التربية ، وتم استخدام مقياس اتخاذ القرار (إعداد الباحث) ، مقياس إدارة الذات إعداد الباحث البرنامج الإرشادي التكاملي (إعداد الباحث) ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي التكاملي المستخدم في الدارسة في تحسين قدرة اتخاذ القرار لدى عينة من الشباب الجامعي وهذا البرنامج كان له أثر كبير في تحسين إدارة الذات لديهم.

وتوصلت دراسة العايد (٢٠١٩) التي هدفت للتعرف على إدارة الذات وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتكونت عينة الدراسة من (٩٩) من طالبات الثانوية، واستخدمت مقياس إدارة الذات، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، واستخدمت المنهج الوصفي

الارتباطي وتوصلت إلى زيادة مستوى إدارة الذات لدى عينة الدراسة بنسبة كبيرة، وعدم وجود فروق في مستوى إدارة الذات تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي والصف والتخصص.

وتحددت دراسات التواصل الفعال في دراسة فوزي صالح رمضان (٢٠١٣) الي تحديد أهمية مهارات الاتصال بالتعليم والتدريب لدى القوى البشرية لأن من مهام هذه المهارات تأهيل القوى البشرية العليا الرفيعة المستوى من الدارسين والمبتدئين للقيام بالبحث العلمي ونتاج المعرفة وتطبيقها لإدارة المجتمع والدولة في كافة الشؤون المختلفة، كما تناقش الدراسة أهمية مهارات التواصل لكل من عضو هيئة التدريس أو المعلم لتنمية ذاتهم من خلال ما تتضمنه من مهارات التواصل من حوار واقناع وإنصات وتحدث وإعطاء تعليمات واضحة بالطرق المناسبة لكل حالة ونمطها.

كما سعت دراسة العبادي (٢٠١٤) الي التعرف على درجة ممارسة مهارات التواصل الفعال لدى مديري المدارس في دولة الأردن وتم استخدام استبيان مكون من ٤٧ فقرة موزعة على ثلاثة مجالات أولها علاقة المدير مع المعلمين، علاقة المدير مع الطلبة ، علاقة المدير مع المجتمع المحلي، تكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس في منطقة لواء الأغوار الشمالية للعام ٢٠١٣-٢٠١٤ وقد بلغت عينة الدراسة من ٦٦ مدير ومديرة، وقد خلصت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مهارات التواصل الفعال لدى مديري المدارس الحكومية كانت كبيرة، حيث جاء مجال علاقة المدير مع المعلمين بالمرتبة الأولى يليه في المرتبة الثانية مجال علاقة المدير مع الطلبة في حين جاء مجال علاقة المدير بالمجتمع المحلي بالمرتبة الاخيرة.

وهدفت دراسة (عامر ، ٢٠١٤) إلى الكشف عن مستوى المهارات القيادية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية في قطاع غزة. واعتمدت الدراسة على منهجين هما الوصفي والتجريبي. ومن أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة ارتفاع المهارات القيادية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بالترتيب الآتي: الاتصال - العمل الجماعي - إدارة الوقت - اتخاذ القرارات - حل المشكلات. كما توصلت إلى كفاءة وأثر البرنامج في رفع المهارات القيادية لديهم.

وهدفت أيضاً دراسة (Uzeyir & Serap, ٢٠١٤) إلى معرفة أثر برنامج تنمية المهارات القيادية في تنمية مهارات القيادة لدى الطلاب الموهوبين وغير الموهوبين في المستوى الثاني من التعليم الابتدائي، من خلال تطبيق (١٥) جلسة على المجموعة التجريبية، وتوصلت النتائج الي أن البرنامج المصمم لتحسين مهارات القيادة له تأثيرات إيجابية على المهارات القيادية لكلا الطلاب والمهارات هي: التواصل الفعال ، حل المشكلات، وصنع القرار، والثقة بالنفس، وبناء الفريق، وتحديد الأهداف، وتطوير الأخلاق، والإبداع.

كما تحددت الدراسات المرتبطة بالعمل الجماعي في دراسة الأشجعي (٢٠١٨) والتي هدفت الي التعرف علي واقع العمل الجماعي بين معلمات التعليم العام والتربية الفكرية في دعم تعليم التلميذات ذوات الإعاقة الفكرية في برامج التربية الفكرية الملحقة بالمدارس العادية من وجهة نظرهن وقد اعتمدت هذه الدراسة علي أسلوب المنهج الوصفي، من خلال أداة الدراسة، المتمثلة في استبيان لمعلمات التعليم العام والتربية الفكرية، وتكونت عينة الدراسة من (٦٣) معلمة من معلمات التربية الفكرية، و (١٩٤) معلمة من معلمات التعليم العام، ليمثل المجموع الكلي للعينة (٢٥٧) معلمة. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أهمية نشر ثقافة العمل الجماعي عند المعلمات، وضرورة توجيه أنظار القائمين على العملية التعليمية، إلى أهمية مهارات العمل الجماعي بين الطلاب.

وهدفت دراسة الوهيب (٢٠١٨) إلى التعرف على مدى أهمية العمل الجماعي للطلاب الصم، وتم اعتماد المنهج الوصفي من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان المقدم لعينة البحث، والبالغ عددهم (٦٦) فردًا من العاملين بجامعة الملك سعود، وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها: ضرورة تفعيل دور العمل الجماعي بين الطلاب، وتدريب الطلاب على مهارات العمل الجماعي.

وهدفت أيضاً دراسة درو طومسون (Drew Thomson, ٢٠١٨) إلى التعرف على إيجابيات العمل الجماعي الذي يلاحظ بكثرة في المدارس الأمريكية الابتدائية بولاية كاليفورنيا، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد على أداة استبانة استطلاعية وزعت على عينة من معلمي المدارس الابتدائية في ولاية كاليفورنيا بالإضافة إلى ملاحظة عينة مكونة من (١١٥) تلميذ يدرسون في ولاية كاليفورنيا. وقد توصلت الدراسة إلى وجود رضا بمستوى مرتفع لدى المعلمين حول العمل الإيجابي وما يسفر عنه من إيجابيات تنعكس على شخصية التلميذ من تفاعل اجتماعي ومشاركة فاعلة في مختلف الأنشطة الصفية.

واستهدفت دراسة Bravo (٢٠١٩) إلى التعرف إلى دور وأهمية العمل الجماعي، في تعلم مهارات فرق العمل ومهارات حل المشكلات حيث تم اعتماد أسلوب المنهج الوصفي عن طريق دراسة الأدبيات السابقة، التي تناولت العمل الجماعي وتطبيق أداة البحث، التي تتمثل في استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) طالبا من طلاب الجامعات، وأظهرت نتائج الدراسة الأثر الفعال للعمل الجماعي على أداء الطلاب - عينة الدراسة - في مهارات العمل كفريق ومهارات حل المشكلات.

وهناك دراسات مرتبطة بمهارة حل المشكلة واتخاذ القرار ومنها دراسة جمعة (٢٠١١) والتي توصلت الي أن لخدمة الجماعة دوراً فعالاً في أكساب الشباب مهارات حل المشكلة والتواصل مع الآخرين والتعلم الذاتي.

كما هدفت دراسة **Nachodemas** سنة (٢٠١٥) إلى تحديد العوامل المؤثرة في نجاح اتخاذ القرار بين القادة التنظيميين والمديرين في ممارسات المنظمات التركيز على تحديد العوامل المؤثرة في النجاح في اتخاذ القرار، فحصت هذه الدراسة أيضا تأثير اتخاذ القرار في القيادة التنظيمية والأنشطة الإدارية التي تؤثر على الابداع والنمو والفعالية والنجاح وانجازات الهدف في المنظمات الحالية، وفهم كيفية توصل القادة إلى خياراتهم في عملية صنع القرار القيادي. وتوصلت الدراسة الي وجود حاجة ماسة من أجل التغيير والتصويب في صنع القرار بين المديرين التنفيذيين التنظيميين وفاعلية القيادة.

وهدف دراسة (محسن ٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى إدارة الأزمات، ومستوى اتخاذ القرارات، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين إدارة الأزمات، واتخاذ القرار لدى عمداء الكليات في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسين، تكون مجتمع البحث من (٤٩٤١) تدريسيا وتدرسية. وتكونت العينة من (٣٧٠) فردا باستخدام العينة الطبقية العشوائية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت النتائج إلى أن القيادات الجامعية لها أثر مهم في عملية اتخاذ القرار أثناء وقوع الأزمات في الجامعة. والكليات، وأوصت الدراسة إلى أنه لابد لكليات جامعة المستنصرية من وضع خطوات إدارية سليمة لإدارة الأزمات التربوية والتعليمية، أهمها العمل على اتخاذ القرارات الإدارية السليمة، وكذلك قيام الجهات العليا في الجامعة بكل ما هو من شأنه زيادة، وتفعيل امتلاك العمداء القدرة والمهارة في اتخاذ القرارات الإدارية أثناء حدوث الأزمات.

واستهدفت دراسة، **Sagone&Etal** (٢٠٢١) الكشف عن أنماط اتخاذ القرار، وموقع التحكم ، ومتوسط الدرجات في الامتحانات لارتباطاتها بالتسويق في عينة من ١٨٥ طالبا جامعيًا معظمهم من الطالبات وقد استخدم مقياس تسويق اتخاذ القرار و مقياس أساليب اتخاذ القرار و مقياس التحكم في السلوك الموقع الداخلي والخارجي) وتم تحليلها باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتقييم كيفية تأثير أنماط اتخاذ القرار ، وموقع التحكم ، ومتوسط الدرجات في الامتحانات على قرار المماثلة . اذ تشير النتائج الرئيسية لهذه الدراسة إلى أن أنماط الشك والتأخير في اتخاذ القرار ترتبط بمماثلة اتخاذ القرار بدرجة عالية مع متوسط الدرجات.

يمكن للباحث مما سبق التعليق على الدراسات السابقة التي قام بعرضها على النحو التالي:

لقد اكدت جميع الدراسات التي تم عرضها على اهمية وضرورة وحتمية اكساب المهارات القيادية للشباب وخصوصا الشباب المنتسب للمؤسسات القيادية او الذين يشغلون مراكز قيادية او أولئك الذين يمثلون الكوادر القيادية في الهيئات العامة من الشباب.

كما أكدت معظم الدراسات السابقة على ان مهارة ادارة الذات من المهارات القيادية التي يجب اكسابها للشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية.

وأيضاً أكدت الكثير من الدراسات على ان مهارة الاتصال الفعال من المهارات التي يعتمد عليها الشباب اثناء تعامله مع المواقف الحياتية التي تتطلب منه اظهار سمات وخصائص قيادية.

بينما أشارت بعض الدراسات السابقة على ان مهارة العمل الجماعي من المهارات التي تمنح الكوادر الشبابية بعض الصفات والخصائص التي تمكنه من ممارسة ادوارهم كقادة اجتماعيين.

في حين بينت وظهرت معظم الدراسات السابقة ضرورة اكساب الكوادر الشبابية مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار حتى تتمكنك من التعامل بنجاح وفعالية اثناء الازمات والكوارث.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنهما اتفقوا على اهمية اكساب الشباب للمهارات القيادية. وتختلف مع الدراسات السابقة في انها اعتمدت على برنامج من منظور طريقة العمل مع الجماعات في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية.

واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تحديد وصياغة مشكلة البحث، التصميم المنهجي للبحث، تحديد مصطلحات البحث، صياغة نتائج البحث.

وفي ضوء ما سبق من عرض للإطار النظري والدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة وتحديد مشكلة الدراسة في " برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية "

ثانياً: أهمية الدراسة: تتحدد من أهمية الموضوع أو القضية التي نتناولها ويتضح ذلك من خلال ما يلي: -

- يمثل الشباب الهدف الإستراتيجي لأي مجتمع لذا يستحقون كل الدعم والرعاية لتمكينهم من المساهمة الفعالة في بناء مستقبل أفضل من خلال توفير فرص التعليم والتدريب المناسبة للشباب، يمكننا صقل مواهبهم وإطلاق إبداعاتهم لخدمة مجتمعاتهم. وعلينا أن نزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة وتدريبهم لقيادة التغيير الإيجابي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

- يمثل التدريب الجسر الذي من خلاله يمكن للشباب العبور الي الانطلاق والتميز والاعداد الجيد لأن يكون من الكوادر القيادية المستقبلية.
- يثري المعرفة النظرية المرتبطة بالمهارات القيادية حيث يبحث تنمية المهارات القيادية لأعضاء نادي القيادات الشبابية بحيث تصبح وسيلة في التنبؤ بما يمكن ان يكون عليه مهارات القيادات الشبابية مستقبلاً.
- تسهم نتائج الدراسة في تزويد أندية القيادات الشبابية بأساليب تدريبية متنوعة تسهم في تنمية المهارات القيادية لأعضائها وتمد العاملين بالأساليب المتطورة والمتجددة التي تمكنهم من الاستفادة من طاقات وقدرات القيادات الشبابية بما يسهم في الارتقاء بالمجتمع.

ثالثاً: أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالية الي تحقيق الهدف الرئيسي التالي: -
"اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية".

ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال تحقيق الاهداف الفرعية التالية:

- ١ - اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة إدارة وتطوير الذات لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.
- ٢ - اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة التواصل الفعال لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.
- ٣ - اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة العمل الجماعي لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.
- ٤ - اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.

رابعاً: فروض الدراسة: تسعى الدراسة الحالية الي اثبات صحة الفرض الرئيسي التالي:
"توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية".

ويتم إثبات صحة هذا الفرض من خلال اثبات صحة الفروض الفرعية التالية:

- ١ - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة إدارة وتطوير الذات لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.

٢ - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة التواصل الفعال لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.

٣ - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة العمل الجماعي لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.

٤ - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.

خامساً: مفاهيم الدراسة والإطار النظري:

١ - مفهوم الشباب:

يعرف بأنه من يلتحق بالتعليم الجامعي المصري ويقع في المرحلة العمرية من ١٧ الى ٢٣ سنة وتمتاز هذه المرحلة بالنشاط والفكر الواعي والقابلية للتطوير والتغيير ويحتاج الشباب دائماً لتنمية مهاراته المختلفة ليقوي على التعامل مع المتغيرات الراهنة للمجتمع، ولديهم الاستعداد لمعرفة مهاراتهم المختلفة وتنميتها، والمشاركة في الدورات المختلفة. (وهبة، سماح، ٢٠١٣) كما يعرف بأنه المرحلة " العمرية التي تتراوح ما بين (٣٥-١٨) وهي الفترة التي تعقب فترة المراهقة والاختلاف في تحديد بداية تلك المرحلة ونهايتها على أساس تقريبي مرجعه اختلاف ظروف كل مجتمع.

(الهاللي، عصام وليبيب، محسن، ٢٠٠١، ص ١١١).

ويقصد الباحث بالشباب في هذه الدراسة بأنه كل شاب و فتاه، يقع في المرحلة العمرية من ١٨-٤٠ سنة، حاصل علي شهادة جامعية أو ما يعادلها، ويكون مستهدفاً لتنمية المهارات القيادية لدية، وعضو بنادي القيادات الشبابية بدمياط ، ذو سيرة ذاتية مميزة ونشاطات تطوعية بارزة .

٢ - مفهوم البرنامج التدريبي:

يعرف التدريب في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه: " إعداد الشخص للاستخدام والترقي في أي فرع من فروع النشاط ومساعدته في الافادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا ". (بدوي، ١٩٩٣)

كما يعرف بأنه: إحدى الركائز المهمة لإكساب الممارسين المهنيين القيم والاتجاهات والمعارف والمهارات التي تساعدهم على زيادة وتحسين معدل أدائهم المهني، حيث يتم ذلك من خلال تقديم وتوفير البرامج التدريبية المناسبة، بهدف تحقيق التنمية المهنية المستمرة للاتجاهات والمعارف والمهارات المرتبطة بأنماط السلوك والتي يكتسبها الشخص المهني المستهدف من التدريب لكي يقوم بإنجاز مهمة أو وظيفة معينة بفاعلية. (أبو النصر ، ٢٠١٨)

ويعرف بأنه مجموعة من الموضوعات الإجبارية والاختيارية تقدم لفئة معينة من الدارسين بغية تحقيق أهداف مقصودة في فترة زمنية محددة، مع بيان عدد الساعات التي تقابل كل موضوع والقائم بالتدريب ويؤدي إلى الحصول على شهادة تؤهل المتدرب لمزاولة مهنة معينة" (علي، ٢٠١١، ص ٦٩).

ويتحدد في مجموعة من المثيرات المتضمنة في المواقف والإجراءات والنشاطات والخبرات التي توصف بأنها مخططة متنوعة منظمة، متكاملة، ذات مغزى سيكولوجي معين، تستخدم أدوات وأساليب معينة مختارة بدقة في التنفيذ والتقييم، وتهدف إلى إحداث تغيير مقصود في سلوك المشاركين أثناء البرنامج وبعد انتهائه، سواء أكان هذا التغيير راجعاً إلى التعلم، أو التدريب، أو التنمية، أو الإرشاد، أو العلاج النفسي بصورة عامة (مسعد، ٢٠٠٤).

ومما سبق يستطيع الباحث تحديد المفهوم الاجرائي للبرنامج التدريبي في هذا البحث على النحو التالي:

هو مجموعة من المهارات القيادية المراد اكسابها لأعضاء نادي القيادات الشبابية وتزويدهم بالأدوات والمعارف اللازمة للقيادة والمتمثلة في مهارات ادارة الذات، العمل الجماعي، التواصل الفعال، حل المشكلة واتخاذ القرار، المصمم من قبل الباحث.

٣- مفهوم المهارات القيادية :

تعرف على أنها مجموعة المعارف والخبرات والإمكانات التي يجب أن يتزود بها الشباب والتي تمكنهم من الاعتماد على النفس وقيادة العمل الوطني والمشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية وتحمل المسؤولية في التخطيط للمستقبل والمشاركة في التنمية. (فاطمة عبد الله، ٢٠١٤، ص ٦٠٦)

وهناك من يعرف المهارات القيادية أنها السلوكيات والقدرات التي يمتلكها العاملون كمحصلة لمهاراتهم الفنية والإنسانية والسياسية والتي تجعلهم قادرين على القيام بالأعمال والمهام الموكلة لهم بكفاءة وفعالية وبأقل جهد ووقت مع توظيف كل الإمكانيات المتاحة لذلك، وهناك من يعتبر المهارات القيادية مجموعة سلوكيات وقدرات وممارسات يمارسها القادة للتعامل مع كافة المواقف والأعمال الإدارية التي يواجهها لتحقيق الأهداف المنشودة (صيتي ولعمور، ٢٠١٩).

وهي مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات والخبرات التي يمتلكها الفرد نتيجة الخبرات الحياتية والتي تمكنهم من التأثير في الآخرين نحو تحقيق النتائج المرغوبة بأقل الإمكانيات وبجودة أفضل ضمن إطار جهود فريق العمل. (شبير، ٢٠٢٠، ص ٣٩)

كما تعرف المهارات القيادية على أنها: "السلوكيات والأنشطة التي يستخدمها قائد الجماعة لمساعدتها على تحقيق أغراضها ومساعدة الأعضاء على تحقيق أهدافهم الشخصية (كمال، ٢٠١٠).

وتعرف مهارات القيادة بأنها مجموعة من ثلاث مهارات هي المهارات الفنية والتي يقصد بها قدرة القائد على اتخاذ القرار، وتقسيم العمل، وإدارة الاجتماعات، ومهارة الاتصال مع الآخرين، والاهتمام بالعاملين، وكذلك المهارات التصورية، أي أن يكون لدى القائد القدرة على المبادأة والإبداع، والإحساس بالمشكلات، ووضع الاستراتيجيات والحلول قبل حدوثها، وأيضاً المهارات الإنسانية، وهي المهارات التي يمتلكها القائد، مثل التفاعل مع الآخرين، ومع المجتمع المحلي، ومع الرؤساء، وكذلك تنسيق الجهود في المؤسسة، وتصميم جو من الديمقراطية، والعمل بروح الفريق، والتعاون وتبادل الأفكار . (ايمان الحسين، ٢٠١١).

بناءً على التعريفات السابقة، يمكننا صياغة تعريف إجرائي للمهارات القيادية على النحو التالي:

مجموعة من السلوكيات والقدرات والمعارف التي يمتلكها الشباب والتي تمكنهم من (ادارة الذات والتواصل الفعال والعمل الجماعي وحل المشكلة واتخاذ القرارات) للتعامل بفاعلية مع القضايا المجتمعية الداخلية والخارجية عن طريق:

- التأثير في الآخرين :القدرة على توجيه وتشجيع الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف مشتركة.
- التطوير الذاتي :القدرة على التعلم المستمر وتطوير الذات والآخرين.
- التواصل الفعال :القدرة على التواصل بوضوح وفعالية مع الآخرين على جميع المستويات.
- العمل الجماعي :القدرة على العمل مع الآخرين كفريق واحد لتحقيق الأهداف.
- حل المشكلات :القدرة على تحديد المشكلات وتطوير حلول مبتكرة لها.
- اتخاذ القرارات :القدرة على تحليل المعلومات وتقييم الخيارات واتخاذ قرارات سليمة في ظل ظروف مختلفة.

وتتمثل المهارات التي وقع اختيار الباحث عليها في: -**- مهارة إدارة وتطوير الذات:**

تعتبر مهارات إدارة وتطوير الذات فن تفجير أفضل الطاقات الذاتية من أجل إدارة المرء لأفكاره ومشاعره وطاقاته الإدارية الصحيحة نحو تحقيق الأهداف، فالذات هي كل ما يملكه الشخص من مشاعر وأفكار وإمكانات وقدرات، وإدارتها تعني استغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق الأهداف، وهذه الإمكانيات والقدرات مهارات قابلة للتنمية بالممارسة والتمرين لمواجهة أي مشكلة أو حدث ضاغط (مني الزاكي، إيناس الشامي، ٢٠١١).

ولقد احتلت الذات مكانة بارزة في نظريات الشخصية وتعددت الآراء واختلفت التيارات التي تناولت فكرة الذات. وقد اهتم علماء النفس في البحث في مدلولها وماهيتها وكانت لهم في تحديد مدلولها وماهيتها دراسات وأبحاث متعددة أدت إلى وجود مدارس متعددة، حاولت كل منها أن تصيغ هذا المفهوم في إطار الفلسفة التي تتبناها ونوع الدراسات والبحوث التي أجرتها ومن خلال نتائج البحوث والدراسات اتضح أنه لا يمكن فهم الذات إلا من خلال الأشخاص المحيطين، فالذات تعتبر محوراً تركز عليه الإجراءات المؤثرة، والاتجاهات نحو الآخرين وهذا التصور للذات على أنه مرجع للعلاقات الشخصية الداخلية المؤثرة يتضح في نظرية سوليفان، حيث أكد أن الفرد يستطيع أن يرى في الآخرين ما يراه في ذاته، كما أكد روجرز على أن الفرد عندما يتقبل ذاته يكون متقبلاً من الآخرين وتعد إدارة الذات Self- Management من الموضوعات الحيوية التي يجب أن يهتم بها الأفراد ولكن مع ذلك فإن القليل من الناس الذين يشغلهم هذا الأمر. (أحمد ماهر، ٢٠٠٥، ص ص ١٦-٢٣)

وتحدد أبعاد إدارة الذات: من خلال الأدبيات التي تناولت مفهوم إدارة الذات، تبين أنها مؤلفة مما يأتي من مراقبة الذات، وتحديد الأهداف والغايات، وتحديد الحاجات والوثوق بالنفس وتيقظ الضمير، وتقرير الذات، وملاحظة الذات وتعزيز الذات، والتقويم الذاتي. كما نجد من يحدد أبعاد إدارة الذات بالآتي:

إدارة الزمن، - إدارة المشاعر أو الانفعالات، - والوثوق بالنفس - وإدارة العلاقات الاجتماعية - ودافعية الذات. (Edelson, 2008: 205).

كما حددتها إيمان ريان (٢٠١٠) في عشرة أبعاد هي: التنظيم الذاتي، وإدارة الوقت، والقدرة على التخطيط الجيد وإدارة الضغوط والانفعالات، والثقة بالنفس والتفاوض، وإدارة العلاقات الاجتماعية، والدافعية الذاتية، واتخاذ القرار، والضبط الذاتي). بينما أشارت أسماء عبد العال

(٢٠١١) (١٠٨) إلى أنها تشتمل على أربع مكونات هي: (مراقبه الذات، وتقييم الذات، وتعزيز الذات وتوجيه الذات ويضيف عبد المنعم الدردير وآخرين (٢٠١٨، ١١٥) أنها تشتمل على سبع أبعاد هي التخطيط والعادات الدراسية، وإدارة الوقت، وتقدير الذات، والعمل تحت الضغوط وتقييم الذات والثقة بالنفس.

ويوجد عدة مهارات لإدارة وتطوير الذات ومنها:

أولاً: التخطيط: وهو أهم متطلبات إدارة الذات فلن يستطيع الفرد معرفة ذاته وإدارتها دون الاعتبار بالوضع الراهن لذاته وستكون عليه بالمستقبل.

ثانياً: إدارة الوقت: وتتضمن مهارة إدارة الوقت عدة مهارات فرعية منها تحديد الأولويات واتخاذ القرار والتفويض.

ثالثاً: الرقابة الذاتية: التي تعد خط الدفاع الأول في مواجهة الانحراف عن تحقيق الأهداف والرقابة الذاتية بالكفاءة النفسية وذلك من خلال الاتصاف بخلق الأمانة

رابعاً: إدارة الغضب: ويتحقق ذلك من خلال كظم الغيظ وعند الاحساس بمشاعر الغضب يغير الفرد وضعيته اذا كان قائم فليجلس او يضطجع.

ولقد أشار كلاً من (طلعت منصور وآخرون، (٢٠١٥) الي وجود عدة مبادئ يمكن من خلالها الوصول لإدارة ذات فاعلة وهي علي النحو التالي:

تحديد الأدوار : أي يجب أن يحدد المرء أدواره في الحياة وأدوار كل فرد حتى يستثمر وقته وطاقته على أساس منظم.

الجدولة: يقصد بها تنظيم جدول المهام اليومية أو الأسبوعية لمعرفة ما تم تنفيذه وما لم يتم. اختيار الأهداف يساعد اختيار الأهداف على تحقيق نتائج مهمة في حياة المرء ويجب تجزئة الأهداف الكبرى إلى أهداف جزئية واقعية وعمل خطط لتنفيذها.

التكيف اليومي: يشير على وضع أولويات النشطة والاستجابة للأحداث والعلاقات والخبرات غير المتوقعة بطريقة مقبولة.

ويوجد مجموعة من العوامل المؤثرة في إدارة الذات تظهر في الآتي:

لاشك أن لكل عمل العديد من العوامل المؤثرة التي تواجهه وتحد من دوره، ومن هذه العوامل التي يمكن ان تكون سببا في عدم تطبيق مبادئ إدارة الذات، ما ذكره الرشدي (٢٠١٥) وهي:

- (١) عدم وجود خطط وأهداف للمراحل الحياتية المقبلة
- (٢) التكاسل والتسويف والتأجيل في تنفيذ ما تم التخطيط له.
- (٣) النسيان بسبب عدم توثيق الأهداف بحيث تتراكم الأعباء .
- (٤) الاستجابة لمقاطعات الآخرين وتشويشهم وعدم استشارة أهل الخبرة للاستفادة من تجاربهم.

(٥) عدم الإيمان بإمكانية تحقيق ما نهدف إليه.

(٦) جلد الذات وإيذاءها، وعدم الثقة بالنفس.

(٧) القيام بنصف المهام المخطط لها سلفا ، وهذا عنوان عدم الإتقان

ومما سبق يتضح لنا إن مهارة إدارة الذات والمهارات القيادية وجهان لعملة واحدة. فالقائد الناجح هو الذي يستطيع أولاً أن يدير ذاته بفعالية، من خلال تنظيم وقته، وإدارة عواطفه، وتحديد أولوياته. وهذا الانضباط الذاتي ينعكس بشكل إيجابي على قدرته على قيادة الآخرين وتحفيزهم. والتدريب المستمر على كلا المهارتين يساهم في تطوير شخصية قيادية متكاملة فمن خلال التدريب على مهارات إدارة الذات، يمكن للأفراد تطوير قدراتهم على تنظيم الوقت، وإدارة الإجهاد، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وهذه المهارات، بدورها، تساهم في تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على التعامل مع التحديات، وهي من أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها القائد. وبالتالي، فإن التدريب على كلا المهارتين يمثل استثماراً طويلاً الأجل في تطوير الذات والمسيرة المهنية.

ب - مهارة التواصل الفعال:

إن العصر الحالي عصر المعرفة ، والانفجار المعلوماتي ، وأهم سمات تطوره هو الاتصال الفعال ، وهذا الموضوع من الموضوعات التي تحظى باهتمام تعقد متزايد في الآونة الأخيرة ؛ لما له من تأثير على العملية التعليمية ، والحياة عامة فاستخدام مهارات وتقنيات التواصل الفعال المختلفة هي ما تضمن نجاح الإدارة والتخطيط في إدارة المؤسسات التربوية وأي مؤسسة أخرى ومع العلاقات الاجتماعية ، والتطور التكنولوجي الذي أثر جوهريا على عملية التواصل الفعال ، ومهاراته ، وقد ظهرت نظريات حديثة للتواصل الفعال ، ومهاراته وأنواعه ، فالالاتصال هو مكون أساسي وجوهري في العملية التعليمية ، فلولاها لما كان هناك عملية تعليمية من الأساس. (البسكري، ٢٠١٩، ٢٧٩).

فالالاتصال الفعال هو جزء من الثقافة الاجتماعية لأي مجتمع ولا تأتي من فراغ، بل هي محصلة عملية التنشئة الاجتماعية فالتقنيات التي تعتمد في الاتصال هي تعبير عن قيم ذلك المجتمع فلا يمكن نقلها كليا إلى مجتمع آخر بنجاح دون الاخذ بعين الاعتبار عملية التنشئة الاجتماعية، والإطار الوطني، والثقافي، والحضاري. (القيوتي، ٢٠٠٩، ص ٢٢٢).

ويوجد عدة عناصر يجب توافرها ليكتمل الاتصال الفعال بين الافراد وتتمثل بما يأتي المرسل الذي يقوم بالاتصال، والرسالة وقناة التواصل الوسائل الناقلة للرسالة والمستقبل (المتلقي)، والتغذية الراجعة وبيئة التواصل السياق الذي يتم فيه الاتصال، بالإضافة إلى تأثير الاتصال. (Weestroun, 2007).

وقد أورد كل من (Ellis 2009 Chung (٢٠١٤) عددًا من النقاط التي تبرز أهمية مهارات التواصل الفعال يمكن إجمالها في التالي:

- فهم أفكار الآخرين حيث يتمكن الفرد من فهم آراء الآخرين والسياق الذي يؤطرون فيه فهمهم وبالتالي فحص تلك الأفكار ونقدها، وإدارة المعلومات والاستفادة منها بطرق متنوعة.

- بناء الفهم المشترك بين الأفراد وذلك من خلال فهم خبرات الآخرين ومشاعرهم، وأخذها بعين الاعتبار في معايير وقرارات مجموعات العمل، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف تلك المجموعات.

- تقدير وجهات نظر الآخرين ويكون ذلك من خلال تقدير الفرد وجهات نظر متنوعة بغض النظر عن اتساقها مع وجهة نظره الخاصة، حيث يؤدي هذا الأمر إلى نقاشات ثرية منتجة.

- الثقة بالنفس وتقدير الذات حيث إن تطوير مهارات التواصل تزيد من ثقة الشخص بنفسه، واكتساب ثقة الآخرين مما يؤدي إلى الشعور بالرضا وتقدير الذات.

وهناك من يري أهمية التواصل الفعال في (تغيير السلوك - تبادل المعلومات - إقناع الآخرين - بناء العلاقات الاجتماعية - اتخاذ الإجراءات - التأكيد على عملية الفهم - التعبير عن المشاعر - تحسين الثقة بالنفس. (صوان، ٢٠١٤)

ويتضح لنا مما سبق أن التواصل الفعال هو مفتاح القيادة الناجحة. فالقائد الذي يجيد التواصل يستطيع تحفيز فريقه، وبناء الثقة المتبادلة، وحل النزاعات بطرق سلمية. ومن خلال التدريب على مهارات التواصل، يمكن للقادة تعلم كيفية الاستماع بفعالية، والتعبير عن أفكارهم بوضوح، وتقديم الملاحظات البناءة. كما يمكنهم تطوير مهاراتهم في التواصل غير اللفظي، مثل لغة الجسد ولغة العيون، والتي تلعب دورًا هامًا في إيصال الرسائل وتقوية العلاقات.

ج - مهارة العمل الجماعي:

تعتبر فرق العمل من الأدوات الفعالة لإنجاز المهام المشتركة، وقد أثبتت خبرات العمل أنه يمكن لأية مجموعة من البشر أن تتحول إلى قوة تتقاسم الأهداف والمهام، وتتعاون معا لتحقيق النجاح المطلوب من خلال العمل كجماعة من خلال فرق العمل (زهران ٢٠٠٩، ص ٤٩)

وينضوي العمل الجماعي على قدر كبير من الأهمية وذلك نظراً لأنه يتم في ضوء تحقيق هدف مشترك أو مجموعة من الأهداف التي تساعد على زيادة الكفاءة في العمل والقدرة على

إنجاز الأعمال بشكل أسرع وذلك عن طريق توزيع المسؤوليات بين العديد من الأشخاص ضمن فريق العمل كل منهما وفقاً لتخصصه (بن علي، ٢٠١٨).

كما أن إيجابيات إدارة العمل الجماعي أيضاً هي القدرة على توظيف المزيد من الأيدي العاملة وإمكانية تحسين العلاقات في بيئة العمل وأيضاً العمل على الالتزام بقدر من العلاقات المتفاعلة بين الموظفين وبعضهم البعض على اختلاف طبيعة شخصيتهم، ولكن كل منهما يقوم بدور على قدر كبير من الأهمية في المؤسسة (مصطفى، ٢٠٢٠).

ويعتبر من أهم خصائص العمل الجماعي ما يلي:

- الرغبة في العمل الجماعي: إن من الصعب إجبار الناس على العمل الجماعي، فالكثير من العاملين في أي ميدان وخصوصاً الميدان التربوي يرفضون العمل الجماعي إذا اتسم بصيغة الإجبار
- تقاسم العمل: يقصد بذلك أنه يجب أن تكون هناك مساواة في تقديرات العمل بين الأعضاء بما في ذلك صنع واتخاذ القرار،
- الهدف المشترك: يجب أن يكون هناك هدف واحد مشترك يسعى فريق العمل الجماعي لتحقيقه
- الثقة المتبادلة بين الطرفين ضرورة أن تكون هناك ثقة متبادلة بين أعضاء فريق العمل.
- الشعور بالانتماء وذلك من خلال شعور الجماعة أعضاء الفريق بأنهم فرد واحد يتحمل نتائج العمل الجماعي.

وللعمل الجماعي مجموعة من المهارات : ذكرها (Joo, ٢٠١٥) علي النحو التالي :

- الموائمة وتعني تغيير أو تعديل وجهة نظر عند الحاجة.
- التواصل وهي الفهم المتبادل بين شخصين أو نظامين.
- التنسيق وهي تنظيم موارد الفريق وأنشطته واستجاباته لضمان استكمال المهام في زمن محدد.
- اتخاذ القرار وتعني اختيار واحد من البدائل بهدف الوصول لحل المشكلة.
- البنية الشخصية وتعني القدرة على تطوير نوعية التفاعل بين أعضاء الفريق من خلال عدة أساليب مثل المعارضة أو التعاون، وتشمل مهارات تحليلية بحثية.(عبوي والعطاري

(٢٠١٥،

ويتضح مما سبق إن العمل الجماعي هو فن يتطلب مهارة وإتقان. فمن خلال التدريب على المهارات القيادية، يمكن للأفراد تطوير قدرتهم على بناء فرق عمل جماعية متماسكة وفعالة، وتعزيز روح التعاون بين أعضائها. كما يمكنهم تطوير مهاراتهم في التواصل الفعال، وحل النزاعات، واتخاذ القرارات الجماعية. وبالتالي، يساهم التدريب على المهارات القيادية في تحسين أداء فرق العمل الجماعي وتحقيق نتائج أفضل و يمكن القادة من تطوير قدرتهم على إلهام فريقهم وتحفيزه، وبناء الثقة المتبادلة بين أعضائه".

د - مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار:

المشكلة تشكل عائقاً يواجه الفرد ويمنعه من تحقيق التوافق والوصول لأهدافه أو تحقيقها مما يدفعه للبحث عن آليات واستراتيجيات مختلفة لحلها عن طريق اتخاذ قرار سليم بشأنها من أجل إزالتها، ويرى العتوم أن هناك مراحل تقليدية إلى حل مشاكله واتخاذ قرار سليم بشأنها وهي: التعرف وتحديد المشكلة، وتوليد الأفكار وتكوين الفرضيات، واتخاذ القرار بالفرضيات المناسبة، وتقييم الفرضية أو الحل (العتوم، ٢٠١٢: ٢٦٥).

وتعتبر عملية اتخاذ القرار ركيزة أساسية في نسج خيوط حياتنا اليومية، فهي تتطلب تقيماً دقيقاً للأبعاد المتعددة للموقف، وتوازناً بين العواطف والعقل. إننا نواجه يومياً خيارات شتى، صغيرة كانت أم كبيرة، وكل قرار نتخذه يشكل جزءاً من مسار حياتنا. قد لا نصل إلى الحل المثالي دائماً، ولكن اتخاذ القرار المدروس هو أقرب طريق لتحقيق أهدافنا وتخطي التحديات". كما ان القرارات التي يتخذها الأفراد والجماعات تؤثر بشكل كبير على المجتمع ككل حيث تتطلب القضايا المجتمعية حواراً مفتوحاً، وتبادلاً للأفكار، وبحثاً عن الحلول التي تحقق مصلحة الجميع. قد لا نتوصل إلى توافق في الآراء دائماً، ولكن من المهم أن نتعلم فن الحوار والتفاوض للوصول إلى قرارات عادلة ومنصفة". (نوفل، ٢٠٠٦: ٣٧١).

وتتسم عملية اتخاذ القرارات بالخصائص التالية:

- أنها عملية ذهنية، فهي نشاط فكري يعتمد على إتباع المنطق والتفكير المنهجي الصحيح. عملية إجرائية رغم أن الاختيار هو أساس اتخاذ القرار فهناك إجراءات أخرى كتحديد المشكلة وإيجاد البدائل.
- إن إيجاد مجموعة من البدائل يعد مهماً في عملية اتخاذ القرارات.
- تتم عملية اختيار البدائل على أسس وقواعد تؤدي في الأخير إلى الوصول إلى أفضل بديل.

- إن اختيار البديل الأنسب يكون وفقا للظروف المؤثرة في اتخاذ القرار، والمعطيات الواقعية.
 - إن عملية اتخاذ القرار تتم في الوقت الحاضر، لكن نتائجها وانعكاساتها في المستقبل ولهذا تظهر
- الصعوبة لأنها تعتمد على الرؤية المستقبلية. (ماهر، ٢٠٠٤، ص ٢٩٢).
- ويوجد مجموعة من العوامل المؤثرة في مهارات حل المشكلات واختيار الحل الأنسب واتخاذ القرار المناسب حيث يتأثر بشكل ملحوظ بتجارب الشخص السابقة، وخصائصه واتجاهاته، وتقييمه للموقف المشكل، كما أن مهارات حل المشكلة ذات علاقة وطيدة بالجانب النفسي للشخص، وتتعلق كذلك برفاهة الفرد الذاتية، ومهاراته المعرفية (p.54 Saygili, G. (2014)
- كما أن حل المشكلة يتأثر بالفروق الفردية بين الأفراد، وقدرتهم على الأداء، ومدى متابرتهم وتحملهم للمشاكل.

(Kaya, Izgiol & Kesan 2014 ،297)

ومما سبق يتضح لنا أن حل المشكلات واتخاذ القرارات بفاعلية ليست موهبة فطرية، بل هي مهارة مكتسبة تتطلب التدريب المستمر. فكما أن الرياضي يتدرب يوميا لتحسين أدائه، فإن الفرد الذي يرغب في اتخاذ قرارات صائبة وحل المشكلات المعقدة يجب أن يخصص وقتا لتطوير هذه المهارة. فالتدريب المنتظم على مواجهة سيناريوهات مختلفة واتخاذ قرارات فيها يساهم في بناء قاعدة معرفية واسعة ويسرع من عملية اتخاذ القرار في المواقف الحقيقية. "كما انه كلما زادت تعقيد المشكلة التي نواجهها، زادت الحاجة إلى اتخاذ قرارات مدروسة. فالمشكلة هي بمثابة نقطة الانطلاق التي تدفعنا إلى البحث عن الحلول، واتخاذ القرار هو الخطوة النهائية في هذه العملية. ومن هنا تأتي أهمية التدريب على مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، فهو يزودنا بالأدوات اللازمة لتحليل المشكلات بشكل منهجي واقتراح حلول مبتكرة".

ولذا فانه لا بد من التركيز على تطوير الذات حيث إن التدريب على مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار هو استثمار في أنفسنا. فمن خلال تطوير هذه المهارة، نصبح أكثر قدرة على التعامل مع التحديات التي تواجهنا في الحياة، وتحقيق أهدافنا الشخصية والمهنية. علاوة على ذلك، فإن هذه المهارة تساهم في بناء شخصية قوية وواثقة بنفسها".

سادساً: الموجّهات النظرية للدراسة:

أ - نظرية الاتصال: Communication Theory

مفهوم الاتصال Defining Communication:

يرجع اصل كلمة اتصال Communication الي الكلمة اللاتينية Communis ومعناها Common أي "مشترك" او "عام" وبالتالي فان الاتصال كعملية يتضمن المشاركة او التقاهم حول شيء او فكرة او احساس او اتجاه او سلوك او فعل ما .(مكايي ، وآخرون ، ١٩٩٨، ص ٢٣)

والاتصال هو العملية التي بواسطتها ينتقل تجديد معين ، وينتشر انتشاراً واسعاً بين الناس الذين يكونون نسقاً اجتماعياً معيناً. ويعمل الاتصال ايضاً علي احداث التفاعل الانساني ، الذي تنتقل الافكار الجديدة بمقتضاه من شخص لآخر .(الحديدي ، وآخرون ، ٢٠٠٤ ، ص ١٢٠).

وهو ايضاً العملية او الطريقة التي تنتقل بها الافكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث محتوى العلاقات المتضمنة فيه .(عودة وآخرون ، ١٩٧١ ، ص ٥).

ويعتبر الاتصال العملية الاساسية التي في ضوئها تتم العلاقات الاجتماعية ويتحقق التفاعل الجماعي بين الافراد وحيث انه يعتبر بمثابة عملية اجتماعية انمائية وغايتها هي حصول الفرد والجماعة علي المعلومات والمعارف والالمام بتجارب الاخرين .

وبالاتصال تتم المحادثة ويحدث الحوار في أي موقف في طلب الخدمة أو تقويمها أو غير ذلك من مناشط الحياة اليومية بين الأفراد، ومن تحليل العملية الاتصالية التي تتضمن عناصر الاتصال الأربعة وهي: المرسل والرسالة والمستقبل والوسيلة وتبرز أهمية الاتصال بالنسبة للجماعة في نواحي عدة هي:

- تغيير الاتجاهات وتغيير سلوك أعضاء الجماعة يتطلب وجود اتصال متبادل.
- يلعب الاتصال دوراً رئيسياً بالنسبة لتكوين العلاقات من خلال التفاعلات.
- كلما زاد حجم الاتصالات أو درجة الاتصال داخل الجماعة كلما زادت قوى الجماعة في التأثير على أعضائها وبالتالي يؤثر الاتصال على الديناميكية الداخلية والخارجية للجماعة.
- لولا وجود الاتصال ما تمكن أخصائي الجماعة من تحقيق وتنفيذ دوره وما تمكن من تكوين وتنمية العلاقة المهنية مع أعضاء الجماعة ولا مساعدة الجماعة على تصميم برامجها ومن ثم عدم مساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها العامة وأهداف أعضائها الخاصة ولا إشباع حاجات هؤلاء الأعضاء ولا القدرة على حل مشكلات الجماعة أو

أعضائها ولذلك يمكن القول أن الاتصال هو لب التفاعل وعموده الفقري الذي لا غنى عنه لتحقيق أهداف خدمة الجماعة. (عبداللاهي، ٢٠١٥، ص ص ٢٧٣-٢٧٤)

• أنواع الاتصال : (منقريوس وآخرون ، ٢٠٠٤ ، ص ص ٢٤٦-٢٤٧)

١. الاتصال من حيث الوسائل المستخدمة :-

أ- الاتصال اللفظي : يستخدم فيه اللفظ كوسيلة لنقل رسالة من المصدر للمستقبل.

ب- الاتصال الغير لفظي : تعتمد علي اللغة غير اللفظية (الاشارات).

٢. نوع الاتصال من حيث درجة تأثيره :

أ- الاتصال الشخصي : تبادل المعلومات والافكار بين الاشخاص وجها لوجه حيث

يصبح المرسل والمستقبل وجها لوجه .

ب- الاتصال الجماهيري : يقصد به نقل المعلومات والافكار الي عدد كبير من

الافراد مباشرة .

٣. نوع الاتصال من حيث اتجاهه :

أ- الاتصال الهابط : يعني عملية تفاعل تبدأ من اعلي الي اسفل أي من الرئيس

الي المرؤوسين.

ب- الاتصال الصاعد : يعني عملية تفاعل تبدأ من اسفل الي اعلي أي من

المرؤوسين الي الرئيس.

ج- الاتصال الصاعد الهابط : يعني ان التفاعل يحدث في اتجاهين أي لا يأخذ

الرئيس قراراً إلا بموافقة المرؤوسين وتبادل الآراء.

ومما سبق يمكن الاستفادة من نظرية الاتصال في العمل مع جماعات الشباب

من أعضاء نادي القيادات الشبابية من خلال مجموعة من العناصر التي تهدف الي تحقيق

الاتصال الفعال الذي يرتبط بالأهداف الأساسية في العمل مع جماعات الشباب من أعضاء

نادي القيادات الشبابية وهي :-

١. المرسل: وقد يكون المدرب في مجال تدريب وتأهيل جماعات الشباب لتنمية مهاراتهم القيادية .

٢. الرسالة: وهي ركيزة أساسية تعتمد عليها عملية الاتصال وتتضمن المادة التدريبية التي عن طريقها يتم تنمية المهارات القيادية لجماعات الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية .

٣. المستقبل : هم الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية والمراد تنمية مهاراتهم القيادية .

٤. الوسيلة : وهي الاداة التي يستخدمها المرسل في نقل الرسالة الي المستقبل.

٥. الرموز ودلالاتها في عملية الاتصال : وتتضمن عملية الاتصال والرسالة رموز معينة لابد من فكها ومعرفة معانيها حتي يمكن توصيل الرسالة و تتمثل في الاتي:-

"رموز خاصة بالمعاني الانسانية عند التعامل مع الشباب او مصطلحات علمية ومهنية التي يتطلب الامر ضرورة التعرف عليها واستخدامها مثل المشاركة الوجدانية واستخدام الرموز في عملية الاتصال يسهل عملية الاتصال بين المرسل والمستقبل ويؤدي الي استمرارية تحقيقها لأهداف الاتصال .

٦. التغذية العكسية : عبارة عن مجموعة القرارات التي يتم اتخاذها بعد الحصول علي الرسالة التي تم نقلها وتتحدد اهميتها في انها تؤكد وصول الرسالة الي من يستحقها ووضوح المشكلات التي لا تكون واضحة دون انجاز عملية الاتصال ، وتحدث التغذية العكسية من خلال الأنشطة التي يشترك فيها المتدربين والجوانب التي يعبرون من خلالها وتتحدد في الاستجابات الناتجة عن تأثير محتوى الرسالة علي الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية.

وحيث ان نظرية الاتصال حجر الزاوية في فهم كيفية تفاعل الأفراد والجماعات، وبالتالي فهي أداة قوية لتنمية مهارات القيادة. من خلال فهم آليات الاتصال وعيوبه، ويمكن للقادة تطوير مهاراتهم في التواصل الفعال، وإدارة الذات، والعمل الجماعي، وحل المشكلات واتخاذ القرارات. لذا يمكن الاستفادة منها أيضاً في تنمية المهارات القيادية لأعضاء

نادي القيادات الشبابية علي النحو التالي:

١. مهارة إدارة وتطوير الذات من خلال :

- التواصل الذاتي: يجب على القائد أن يكون على دراية بمشاعره وأفكاره، وأن يكون قادرًا على التعبير عنها بوضوح.
- التواصل مع الذات الداخلية: يجب على القائد أن يستمع إلى صوته الداخلي وأن يتخذ القرارات بناءً على قيمه ومعتقداته.

٢. مهارة التواصل الفعال من خلال :

- الفهم الشامل للرسالة: يجب على القائد أن يتأكد من وضوح رسالته وأن يتم فهمها بشكل صحيح من قبل المستقبليين. يمكن تحقيق ذلك من خلال اختيار الكلمات المناسبة، وتحديد الأهداف بوضوح، واستخدام لغة جسد إيجابية.
- الاستماع الفعال: يجب على القائد أن يكون مستمعًا جيدًا، وأن يركز على ما يقوله الآخرون، وأن يظهر اهتمامًا حقيقيًا بأرائهم ومشاعرهم.
- التغذية الراجعة: يجب على القائد أن يقدم تغذية راجعة بناءة لموظفيه، وأن يشجعهم على تقديم تغذية راجعة له.
- التواصل غير اللفظي: يجب على القائد أن يكون على دراية بلغة الجسد والإشارات غير اللفظية، وأن يستخدمها بشكل فعال لتعزيز رسالته.

٣. مهارة العمل الجماعي من خلال :

- بناء الثقة: يجب على القائد أن يبني علاقات مبنية على الثقة والاحترام المتبادل مع أعضاء فريقه.
- تشجيع التفاعل: يجب على القائد أن يشجع التفاعل المفتوح والصريح بين أعضاء الفريق.
- حل النزاعات: يجب على القائد أن يكون قادرًا على حل النزاعات التي تنشأ بين أعضاء الفريق بطريقة عادلة ومنصفة.

٤. مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار من خلال :

- **التواصل الواضح:** يجب على القائد أن يتواصل بوضوح مع الفريق حول المشكلة التي تواجههم، وأن يجمع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.
 - **التشاور:** يجب على القائد أن يشجع أعضاء الفريق على المشاركة في عملية اتخاذ القرار، وأن يستمع إلى آرائهم واقتراحاتهم.
 - **التواصل بشأن القرار:** يجب على القائد أن يتواصل بوضوح مع الفريق حول القرار الذي تم اتخاذه، والأسباب التي دعت لاتخاذه.
- وبالتالي فإن نظرية الاتصال هي أداة قوية يمكن للقادة استخدامها لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم. من خلال فهم آليات الاتصال وتطبيقها بشكل فعال، كما يمكن للقادة بناء فرق عمل متماسكة، وتحقيق الأهداف المنشودة، والوصول إلى النجاح.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١-

ن

وع الدراسة :

تتنمي هذه الدراسة الي نمط الدراسات شبه التجريبية، حيث تستهدف الوقوف علي طبيعة العلاقة بين متغيرين احدهما مستقل وهو (استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات) على متغير تابع وهو (تنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية)

٢- **المنهج المستخدم:** تمشياً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم هو المنهج شبه التجريبي عن طريق التجربة القبليّة البعدية لجماعة واحدة ، حيث يتم القياس القبلي لحالة الجماعة ثم إدخال المتغير التجريبي(تنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية)على الجماعة وبعد إجراء التجربة يتم القياس البعدي للجماعة، ثم يتم إجراء المقارنة وحساب الفروق بين القياسين (القبلي والبعدي) للجماعة .

٣ - أدوات الدراسة :

تتحدد أدوات الدراسة وفق طبيعة الدراسة التي يتم تناولها والمنهج الذي يتبعه الباحث ومن ثم فقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة علي مقياس المهارات القيادية لأعضاء نادي القيادات الشبابية من اعداد الباحث .

أ - اعداد المقياس

قام الباحث بتحديد موضوع المقياس في ضوء المتغير التابع الذي يسعى الباحث لمعرفة التغير الذي حدث فيه نتيجة لقياس اثر المتغير المستقل (استخدام برنامج تدريبي في خدمة طريقة العمل مع الجماعات) علي المتغير التابع (تنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية) .

قام الباحث بالاطلاع والتحليل للكتابات والدراسات والأبحاث المرتبطة بمفهوم ومبادئ واهداف وأبعاد المهارات القيادية للشباب ، والاطار النظري لطريقة العمل مع الجماعات ، كما قام الباحث بالرجوع إلى بعض الخبراء والعلماء في مجال التربية والأداب والخدمة الاجتماعية ، وذلك لتحديد أهم أبعاد المقياس التي يمكن من خلاله تنمية المهارات القيادية لأعضاء نادي القيادات الشبابية ، وفي ضوء ذلك فقد تم تحديد أبعاد المقياس في (تنمية مهارة ادارة وتطوير الذات - تنمية مهارة العمل الجماعي - تنمية مهارة التواصل الفعال - تنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار) ، وقد اشتمل المقياس علي (٦٠) عبارة تم توزيعها علي النحو التالي وفق المهارات المراد تنميتها واكسابها للشباب علي النحو التالي : - بعد مهارة إدارة وتطوير الذات بواقع (١٤) عبارة ، بعد مهارة التواصل الفعال بواقع (١٤) عبارة ، بعد مهارة العمل الجماعي بواقع (١٧) عبارة، بعد مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار بواقع (١٥) عبارة. استخدم الباحث التدرج الثلاثي للاستجابات وهي (أوافق، إلى حد ما، لا أوافق) ودرجاتها (٣، ٢، ١) مع مراعاة العبارات الموجبة والسالبة.

ب - صدق المقياس :

قام الباحث بعرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من السادة المحكمين في التخصصات التالية (اساتذة كليات التربية والآداب والخدمة الاجتماعية بجامعة المنصورة) وذلك للتأكد من (مدى ارتباط مضمون العبارات بأبعاد المقياس، ومدى سلامة صياغته اللغوية ، وترتيب العبارات وسهولتها مع حذف أو إضافة بعض العبارات أن أمكن ذلك)، حيث تفضل كل منهم بإجراء التعديلات المناسبة على المقياس ليكون صالحاً لقياس ما وضع من أجله . وفي ضوء الإجابات التي وردت من السادة المحكمين وفي ضوء ملاحظاتهم، قام الباحث بحساب نسبة الاتفاق على مدى ارتباط العبارات بأبعاد المقياس ومؤشراته، وذلك باستخدام

معادلة الاتفاق. حيث تم إجراء التعديلات المتعلقة بالصياغة اللغوية للعبارات، واستبعاد العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق تقل عن (٨٥ ٪)، كما تم حذف العبارات المتكررة.

- قام الباحث في ضوء التعديلات السابقة بصياغة المقياس في شكله النهائي، بحيث أصبح العدد الكلي لعبارات المقياس (٦٠ عبارة)
ج - ثبات المقياس :

وقد اعتمد الباحث على طريقة إعادة الاختبار للتأكد من ثبات المقياسين، وذلك من خلال تطبيق المقياسين على عينة قوامها (١٠) من الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية ، ثم قام الباحث بإعادة تطبيق المقياسين بعد ١٥ يوماً على نفس العينة واستخدم الباحث معامل ارتباط (سبيرمان) لتحديد معامل الثبات وفق ما يلي:

جدول (١)

يوضح نتائج معامل الثبات للأبعاد الرئيسية

المتغير أبعاد المقياس	معامل الارتباط (سبيرمان)	الدالة الإحصائية
مهارة ادارة وتطوير الذات	٠،٨٩	دالة
مهارة التواصل الفعال	٠،٨٧	دالة
مهارة العمل الجماعي	٠،٩٠	دالة
مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار	٠،٨٦	دالة
المقياس ككل	٠،٩٢	دالة

ينتضح من الجدول السابق أن المقياس بأبعاده الرئيسية ذو درجة ثبات مرتفعة ، أن الارتباط بين المقياسين الأول والثاني مرتفع.

٤- مجالات الدراسة :

أ - المجال المكاني : تم تطبيق الدراسة علي نادي القيادات الشبابية بدمياط وذلك للأسباب التالية :

- الباحث احد أعضاء الفريق التدريبي بالنادي.
- توافر الامكانيات المادية والفنية لتنفيذ البرنامج.
- العلاقة الطيبة التي تربط كلاً من مجلس ادارة النادي والباحث .
- توافر عينة الدراسة .

ب - المجال البشري : تم تطبيق الدراسة علي مجموعة من القيادات الشبابية المتدربين بالنادي ويقدر عددها ب(١٥) عضواً .

ج - المجال الزمني : يقدر المجال الزمني بـ ٤ اشهر من ١٢/٣ / ٢٠٢٣ ، حتى ٢٠٢٤/٤/٤
ثامناً: برنامج التدخل المهني :

أ - اهداف برنامج التدخل المهني :

يهدف برنامج التدخل المهني الي اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدي أعضاء نادي القيادات الشبابية ، ويتم ذلك من خلال:

- اختبار فاعلية برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة (إدارة وتطوير الذات - التواصل الفعال - العمل الجماعي - حل المشكلات واتخاذ القرار) لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية.

ب - ادوات التدخل المهني :

تتحدد ادوات برنامج التدخل المهني مع الجماعة التجريبية من خلال (الندوات - المحاضرات - ورش العمل - المناقشات الجماعية - الافلام الوثائقية - لعب الدور - مواقف المحاكاة - أقلام ورق بروسفل -جهاز عرض L.C.D) -الأساليب المستخدمة) أسلوب النمذجة - لعب الدور - التعزيز - العصف الذهني - حل المشكلات..الخ)

ج - مراحل التدخل المهني :

١ - المرحلة التمهيديّة :

وهي المرحلة التي بدأت منذ تحديد إطار المعاينة واختيار عينة الدراسة "الجماعة التجريبية" من الشباب أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط، وتحديد خصائصهم، ومهاراتهم التكنولوجية والمعرفية، وتحديد مستوى طموحهم.

- التعرف على الأنشطة التي يمارسها أعضاء الجماعة التجريبية.

- تحديد أهداف التدخل المهني واستراتيجياته ووسائله التي يمكن عن طريقها تنفيذ برنامج التدخل المهني.

- الحصول على موافقة من ادارة النادي على إجراء برنامج التدخل وتوضيح الهدف منه.

- تحديد الامكانيات والموارد التي يمكن استخدامها في برنامج التدخل المهني.

- تكوين الجماعة التجريبية.

- القيام بالقياس القبلي للجماعة التجريبية قبل بدء التدخل المهني باستخدام مقياس المهارات القيادية للشباب.

٢- مرحلة التنفيذ:

وهي المرحلة التي يتم فيها تنفيذ برنامج التدخل المهني مع الجماعة التجريبية والتفاعل بشكل ديناميكي بين أعضاء الجماعة التجريبية، حيث ركز الباحث على توجيه ذلك التفاعل لتنمية المهارات المعرفية والشخصية التي تساعد على تنمية المهارات القيادية لديهم من خلال:

- مساعدة اعضاء الجماعة التجريبية على إدراك وفهم قدراتهم وأنها مهما كانت محدودة وبسيطة فهي يمكن ان تؤثر في الارتقاء بالمجتمع.
- مساعدة اعضاء الجماعة التجريبية على تنظيم الحياة الجماعية ومساعدة كل عضو على أداء مسؤولياته في حدود امكانياته، وقدراته، وميوله، ورغباته.
- مساعدتهم من خلال الخبرات الجماعية على القيام بتفاعل جماعي ايجابي يكسبهم ثقة في ذاتهم وينمى لديهم المهارات القيادية ويحثهم على بذل الجهد أداء اجتماعي أفضل.
- مساعدتهم على التفكير في مشكلاتهم التي تواجههم والمتمثلة في سوء التكيف الاجتماعي واقترح حلول لها وتدعيم التفاعل الجماعي لأعضاء الجماعة التجريبية فيما بينهم عن طريق المناقشات الجماعية حول المواقف الاجتماعية التي يتعرضون لها واسباب انسحابهم منها والعمل على تعريفهم لمواقف جماعية ميسره ومتدرجه خلال تنفيذ البرنامج.
- تدعيم روح التعاون وتكوين علاقات إيجابية لأعضاء الجماعة التجريبية خلال تنفيذ الأنشطة المختلفة.

٣- مرحلة الإنهاء والتقييم:

وهي المرحلة التي يقوم فيها الباحث بالبدء في إنهاء برنامج التدخل المهني مع المجموعة التجريبية، وتم فيها ما يلي:

- قام الباحث خلال تلك المرحلة بمتابعة أعضاء الجماعة التجريبية والتركيز على دور كل عضو ومدى مشاركته في البرنامج.
- مناقشة الباحث لأعضاء الجماعة التجريبية حول ما اكتسبوه من مهارات ومعارف وخبرات جماعية وأثر ذلك على اكتساب المهارات القيادية لديهم.
- التعرف على نتائج التدخل المهني مع أعضاء الجماعة التجريبية ومدى تحقيقه لأهدافه.

جدول رقم (٢) يوضح البرنامج الزمني لبرنامج التدخل المهني

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
- الأسبوع الأول الأحد ١٢/٣	- الاجتماع التمهيدي للتعارف بين الباحث وأعضاء الجماعة (جلسة التعارف)	- الباحث - مدير الإدارة - الأخصائية الاجتماعية (مسئولة النشاط) - مدرب التعليم المدني. - أعضاء الجماعة التجريبية	- التعارف بين الباحث وأعضاء الجماعة وبعضهم البعض - تهيئة أعضاء الجماعة لتقبل الباحث والتعاون معه - إقامة علاقة مهنية بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية - التعريف بالبرنامج وأهدافه. - وضع ضوابط للعمل الجماعي. - الاتفاق علي مواعيد الاجتماعات الأسبوعية	- المقابلة - توفير المعلومات - الإفصاح عن الذات - أقلام ورق بروسنل	- (٣) ساعات
- الأسبوع الأول الاثنين ١٢/٤	- تشكيل المجلس التنفيذي للجماعة وتحديد اللجان الداخلية.	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مسئولة النشاط بالنادي	- تنظيم الجماعة علي أساس مخطط. - الاستفادة من طاقات وإمكانات الأعضاء. - تنظيم الأدوار والمسؤوليات.	- التوضيح والتفسير - المساعدة وتوجيه الأذوار والمسؤوليات - أقلام ورق بروسنل	- (٣) ساعات

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
الأسبوع الثاني الأحد ١٢/١٠	- تصميم البرنامج المتفق عليه.	- الباحث - المشاركون	- تحديد انسب الأنشطة التي تتفق مع تنمية اتجاهات الأعضاء . - تحديد حاجات ورغبات الأعضاء . - استغلال كافة الإمكانيات المتاحة.	- التعلم الديمقراطية وتقدير المشاعر أقلام ورق بروسنل	- (٣) ساعات
الأسبوع الثاني الأثنين ١٢/١١	- اجتماع لمناقشه أهم احتياجات الأعضاء وتحديد أهم المشكلات التي يعاني منها الأعضاء .	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مسئول النشاط بالنادي	- التعرف علي أهم المشكلات التي يعاني منها الأعضاء . - التعرف علي أهم احتياجات الأعضاء .	- المناقشة وإدارة الحوار تقدير المشاعر حق تقرير المصير أقلام ورق بروسنل	- (٣) ساعات
الأسبوع الثالث الأحد ١٢/١٧	- محاضرة بعنوان (إدارة وتطوير الذات)	- الباحث - مسئول النشاط	- زيادة معارف أعضاء الجماعة حول تقدير الذات والعوامل المؤثرة فيها - زيادة معارف أعضاء الجماعة عن أهمية إدارة الذات وسمات الأشخاص ذوي التقدير المرتفع .	- إعادة البناء المعرفي الاستعانة بالخبراء والمتخصصين أقلام ورق بروسنل -جهاز عرض L.C.D	- (٣) ساعات
الأسبوع الرابع (الأحد) ١٢/٢٤	- مناقشة جماعية (مهارة إدارة وتطوير الذات)	- الباحث - مدرب التعليم المدني	- تنمية قدرات الأعضاء علي إدارة الذات والاعتماد علي الذات . - تدريب الأعضاء علي المناقشة والحوار . - تدريب الأعضاء علي طرق الاتصال مع الذات وتقويم الذات .	- الضبط الذاتي التوظيف اللغوي المناقشة والتوضيح أقلام ورق بروسنل	- (ساعتان)

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
الأسبوع الرابع (الأحد) ١٢/٢٤	- ورشة عمل عن - (كيف تجعل لحياتك هدف ومعني)	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مدرب التعليم المدني	- تحديد أبعاد إدارة الذات . - تحديد أساليب ومقومات إدارة الذات - تحديد معوقات إدارة الذات وطرق التغلب عليها	- الحديث الذاتي التحليل والتفسير توجيه التفاعل أقلام ورق بروسنل	- (ساعتان)
- الأسبوع الخامس - الإثنين ١/٨	- محاضرة بعنوان (مهارة العمل الجماعي)	- الباحث - مسئول النشاط	- التعرف علي مفهوم العمل الجماعي وفريق العمل ومزاياه وأهداف إدارة فريق العمل واسس إدارة فريق العمل بنجاح . - تمكين الأعضاء من العمل بشكل أكثر فعالية ضمن فرق، وتحقيق نتائج أفضل من خلال التعاون والتكامل.	- معالجة الأفكار المشوهه أقلام ورق بروسنل -جهاز عرض L.C.D	- (٣) ساعات
- الأسبوع السادس - الأحد ١/٤	- مناقشة جماعية بعنوان (تطوير مهارات القيادة والعمل الجماعي).	- الباحث - المشاركون	- بناء علاقات عمل إيجابية. - تحسين القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات. - تشجيع المشاركين على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار والحلول. - مناقشة الأفكار والآراء المختلفة، وتبادل الخبرات. - زيادة الإنتاجية والإبداع.	- الحوار وتبادل الآراء العصف الذهني أقلام ورق بروسنل	- ساعتان
- الأسبوع السابع - الأحد ١/٢١	- ورشة عمل بعنوان (تطوير الذات والعمل الجماعي)	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مدرب التعليم المدني	- كيفية بناء فريق العمل - عناصر فريق العمل - كيفية تحليل الذات وتطويرها - تنفيذ ورشة عمل جماعية وتجزئة المهام والعمل بروح الفريق .	- التعلم التحليل الرباعي الإقناع والتعاون أقلام ورق بروسنل	- ساعتان

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
<p>- الأسبوع الثامن - الإثنين ١/٢٩</p>	<p>- محاضرة بعنوان (التواصل الفعال)</p>	<p>- الباحث - مسئول النشاط بالنادي</p>	<p>- زيادة معارف أعضاء الجماعة بأهمية الاتصالات في حياتنا . - معرفة أنواع الاتصال وخطوات الاتصال الفعال ومفهومه وخصائصه ومعيقاته . - زيادة معارف أعضاء الجماعة عن الاصغاء الفعال - مفهومه واساليبه - تحديد دور التواصل الفعال في اكساب الشباب السمات القيادية.</p>	<p>المحاضرة والحوار التوضيح والتفسير أقلام ورق بروسنل -جهاز عرض L.C.D</p>	<p>- (٣) ساعات</p>
<p>- الأسبوع التاسع الأثنين ٢/٥</p>	<p>- تنفيذ ورشة عمل عن (مهارة التواصل الفعال)</p>	<p>- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مدرب التعليم المدني</p>	<p>- تحسين مهارات الاستماع الفعال. - تطوير مهارات التعبير عن الذات. - حل المشكلات من خلال التواصل. - التدريب علي مهارات الاتصال بالآخرين - تنمية القدرة علي تكوين علاقات اجتماعية سليمة مع الأخرين - تنمية قيم القيادة والتبعية لدى أعضاء الجماعة</p>	<p>النمذجة العصف الذهني المشاركة أقلام ورق بروسنل -جهاز عرض L.C.D</p>	<p>- (٤) ساعات</p>

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
- الثلاثاء ٢/١٣	- مناقشة جماعية بعنوان (مهارة التواصل الفعال)	- الباحث - مسئول النشاط	- تدريب الأعضاء علي المناقشة والحوار. - تحسين مهارات التعبير عن الذات بشكل واضح ومؤثر. - تعلم كيفية بناء علاقات قوية مبنية على الثقة والاحترام. - اكتساب مهارات حل النزاعات من خلال التواصل الفعال. - التعرف على أهمية لغة الجسد والتواصل غير اللفظي. - تطوير مهارات تقديم العروض والتحدث أمام الجمهور	العصف الذهني التوظيف اللفظي أقلام ورق بروسنل -جهاز عرض L.C.D	- (٣) ساعات

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
الأسيوع الحادي عشر الثلاثاء ٢٠/٢	- تكنيك لعب الدور لاكتساب مهارة التواصل الفعال للقائد).	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مدرب التعليم المدني	- التدريب علي كيفية اجراء مقابلة فعالة مع موظف جديد، مع التركيز على بناء علاقة إيجابية وتوضيح التوقعات. - التدريب على تقديم تقرير مهم للإدارة العليا، مع التركيز على إيصال الرسالة بوضوح وإقناع. - التدريب على كيفية التعامل مع موقف صعب مع أحد الموظفين، مع التركيز على الحفاظ على الاحترام والوصول إلى حل. - التدريب على كيفية حل نزاع بين موظفين، مع التركيز على الاستماع إلى جميع الأطراف والوصول إلى حل مرضٍ للجميع.	أقلام ورق بروسنل التعزيز النمجة لعب الدور	- (٣) ساعات
- الأسيوع الثاني عشر الاثنين ٢٦/٢	- إقامة حفلة.	- الباحث وجميع المشاركين بالبرنامج ومدير النادي	- شغل أوقات الفراغ. - إشباع الحاجات والرغبات. - إكساب الأعضاء بعض المهارات القيادية مثل التعاون والتنافس والتواصل والعمل الفريقي.	المساعدة التعزيز جهاز عرض L.C.D	- ٤ ساعات

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
- الأسبوع الثالث عشر - الثلاثاء ٣/٥	- محاضرة بعنوان "مهارات حل المشكلة واتخاذ القرار".	- الباحث - مسئول النشاط بالنادي	- تنمية وعى الاعضاء باهمية المهارات خلال التعامل مع الاخرين . - التعرف علي تعريف حل المشكلة وخطواتها واساليبها وخطوات اتخاذ القرار الجيد . - مجموعة نصائح لصنع واتخاذ القرار الناجح . - معرفة سمات وخصائص القادة الممارسين لمهارة حل المشكلات واتخاذ القرار .	- التعلم - التحليل الرباعي - مواجهة الذات أقلام ورقق بروسنل -جهاز عرض L.C.D	- (٣) ساعات
- الأسبوع الرابع عشر الاثني عشر ٣/١١	- تنفيذ ندوة بعنوان (مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار)	- الباحث - مدير مديرية الشباب - مسئول النشاط	- تعريف المشاركين بمفهوم حل المشكلات واتخاذ القرار وأهميتهما. - تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لتحليل المشكلات وتحديد أسبابها.	- التعلم - التفاوض - التوضيح والتفسير	- (ساعتان)
- الأسبوع الخامس عشر - الاثني عشر ٣/١٨	- ورشة عمل عن (مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار: نحو قيادة أكثر فعالية).	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - مدرب التعليم المدني	- تعزيز القدرة على تحديد المشكلات وتحديد أسبابها. - تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي. - تعزيز القدرة على تقييم البدائل واتخاذ القرارات الصائبة. - بناء الثقة في القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة. - تحسين مهارات التواصل والعمل الجماعي.	- التعزيز - العصف الذهني أقلام ورقق بروسنل -جهاز عرض L.C.D	- ساعتان

التاريخ	نوع النشاط	القائم بالعمل	الأهداف	الفنيات المستخدمة	الزمن
- الأسبوع السادس عشر الثلاثاء ٣/٢٦	- اجتماع لمناقشة ما تم تنفيذه من أنشطة ومدى ما حققته الجماعة من أهداف وإنجازات واستعداد للحفل الختامي	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية ومسئول النشاط	- التعرف عن مدى ما حققته الجماعة من أهداف. - الوقوف علي مستوى نضج ونمو الأعضاء. - ضرورة دعوة المشاركين في تنفيذ البرنامج في الحفل الختامي. - التعرف علي السلبيات والإيجابيات الخاصة بالبرنامج.	أقلام ورقق بروسنل المناقشة والحوار المساعدة الاجتماعات التقييمية	- ساعتين
- الأسبوع السابع عشر الخميس ٤/٤	- الحفل الختامي نهاية البرنامج	- الباحث - أعضاء الجماعة التجريبية - جميع المشاركين بالبرنامج	- تعميق وأواصر العلاقات بين المشاركين في البرنامج. - توجيه الشكر والتحية لكل من ساهم وشارك في مساعدة الجماعة لتحقيق أهدافها. - تكريم الأعضاء البارزين والمميزين.	التعزيز	- (٣) ساعات

تاسعاً: جداول واستنتاجات الدراسة :

نتائج فروض الدراسة:

جدول رقم (٣) يوضح قيمة اختبار (ت) للبعد الاول (تنمية مهارة ادارة وتطوير الذات لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط) ن = (١٥)

الدالة	t	درجات الحرية	ن	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		م
				قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	
٠,٠٠٠١	٩,٨٢	١٤	١٥	٣,٢٣	٣,٣٤	٣٧,٤٧	٢٥,١٣	مهارة ادارة الذات

يتضح من الجدول رقم (٣) الدال علي نتائج دلالة الفروق بين كل من متوسطات القياس القبلي والبعدي أن قيمة المتوسط الحسابي جاءت لصالح القياس البعدي (٣٧,٤٧) وجاءت قيمة T بـ (٩,٨٢) عند درجة حرية (١٤) و مستوى معنوية (٠,٠٠٥) ، و مستوى دلالة (٠,٠٠٠١) وهي دالة مما يوضح فاعلية برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة إدارة وتطوير

الذات لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ، وهذا ظهر جليا في المواقف الاجتماعية المختلفة لأعضاء الجماعة التجريبية ، ومن مظاهر ذلك القدرة علي تحديد الاهداف بدقة ووضوح ، الاتزان الانفعالي لأعضاء المجموعة التجريبية ، مما يؤكد علي اهتمام الشباب أعضاء الجماعة التجريبية بضرورة اكتساب مهارة ادارة وتطوير الذات ، وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ومنها دراسة شحاته (٢٠١٢) والتي اكدت علي امكانية اكتساب مهارة ادارة الذات من خلال البرامج الارشادية وتنفيذها مع الشباب ، واكدت علي ذلك ايضا دراسة عباس (٢٠١٥) ودراسة أبو حمدان (٢٠٠٨) علي اهمية اكتساب مهارة ادارة الذات في المواقف الحياتية .

جدول رقم (٤) يوضح قيمة اختبار (ت) للبعد الثاني (تنمية مهارة التواصل الفعال للشباب

أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط) ن = (١٥)

الدالة	T	درجات الحرية	ن	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		م
				بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	
٠,٠٠١	١١,٨٤	١٤	١٥	٠,٩١٠	٤,١٢	٣٨,٦٠	٢٥,٨٧	مهارة التواصل الفعال

يتضح من الجدول رقم (٤) الدال علي نتائج دلالة الفروق بين كل من متوسطات القياس القبلي والبعدي أن قيمة المتوسط الحسابي جاءت لصالح القياس البعدي (٣٨,٦٠) وجاءت قيمة T بـ (١١,٨٤) عند درجة حرية (١٤) و مستوى معنوية (٠,٠٥) ، و مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهي دالة مما يوضح فاعلية برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة التواصل الفعال لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ، وهذا ظهر جليا في قدرة استخدام مهارات التواصل الفعال لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية من خلال القدرة علي الإقناع ، القدرة علي جذب انتباه الآخرين ، القدرة علي حسن الاستماع ، القدرة علي التأثير في الآخرين ، مما يؤكد علي اهتمام أعضاء الجماعة التجريبية علي اكتساب مهارة التواصل الفعال ، وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ومنها دراسة العبادي (٢٠١٤) والتي اكدت علي اهمية اكتساب مهارة التواصل الفعال لدي الشباب بوصفها من اهم مهارات القيادة بالنسبة لهم ، كما اكدت دراسة رمضان (٢٠١٣) علي ان التدريب احد الوسائل الرئيسية في اكتساب مهارة التواصل الفعال .

جدول رقم (٥) يوضح قيمة اختبار (ت) للبعد الثالث (تنمية مهارة العمل الجماعي لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط) ن = (١٥)

الدلالة	T	درجات الحرية	ن	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		م
				قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	
٠,٠٠٠١	٧,٢٤	١٤	١٥	٦,٦٦	٣,٢٤	٢٩,٠٠	٤٥,٢٧	مهارة العمل الجماعي

يتضح من الجدول رقم (٥) الدال علي نتائج دلالة الفروق بين كل من متوسطات القياس القبلي والبعدي أن قيمة المتوسط الحسابي جاءت لصالح القياس البعدي (٤٥,٢٧) وجاءت قيمة T بـ (٧,٢٤) عند درجة حرية (١٤) و مستوى معنوية (٠,٠٠٥) ، و مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهي دالة مما يوضح فاعلية برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة العمل الجماعي لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ، وهذا ظهر جلياً في التعاون والتماسك بين أعضاء الجماعة التجريبية ، وارتفاع معدلات المشاركة والعمل المشترك بينهم وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ومنها دراسة Bravo (٢٠١٩) والتي أكدت علي ضرورة وحثية إكساب مهارة العمل الجماعي للشباب ، وذلك لما يمثله من تكنيك فعال في التعامل مع المواقف الحياتية المختلفة .

جدول رقم (٦) يوضح قيم اختبار (ت) للبعد الرابع (تنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط) ن = (١٥)

الدلالة	T	درجات الحرية	ن	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		م
				قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	
٠,٠٠٠١	١٦,٤٣	١٤	١٥	٣,٠٣	٢,١٩	٢٧,٨٠	٤٠,٠٧	حل المشكلات واتخاذ القرار

يتضح من الجدول رقم (٦) الدال علي نتائج دلالة الفروق بين كل من متوسطات القياس القبلي والبعدي أن قيمة المتوسط الحسابي جاءت لصالح القياس البعدي (٤٠,٠٧) وجاءت قيمة T بـ (١٦,٤٣) عند درجة حرية (١٤) و مستوى معنوية (٠,٠٠٥) ، و مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهي دالة مما يوضح فاعلية برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ، وهذا ظهر جلياً في قدرة أعضاء الجماعة التجريبية علي المواجهة الفعالة والايجابية لمشكلاتهم ، بجانب قدراتهم علي اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب ، وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة والدراسات

السابقة ومنها دراسة جمعة (٢٠١١) والتي اكدت علي الدور الفعال لخدمة الجماعة في إكساب الشباب مهارات حل المشكلة والتواصل مع الآخرين والتعلم الذاتي ، كما اهتمت دراسة (محسن ٢٠١٩) بإكساب مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار وخصوصاً أثناء الازمات والكوارث .

جدول رقم (٧) يوضح قيمة اختبار (ت) للمقياس ككل (تنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط) ن = (١٥)

الدالة	t	درجات الحرية	ن	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		م
				بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	
٠,٠٠١	١٦,٨٧	١٤	١٥	٥,٤٤	١٠,٢٧	١٦١,٤٠	١٠٧,٨٠	مقياس المهارات القيادية

يتضح من الجدول رقم (٧) الدال علي نتائج دلالة الفروق بين كل من متوسطات القياس القبلي والبعدي أن قيمة المتوسط الحسابي جاءت لصالح القياس البعدي (١٦١,٤٠) وجاءت قيمة T بـ (١٦,٨٧) عند درجة حرية (١٤) و مستوى معنوية (٠,٠٥) ، و مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهي دالة مما يوضح فاعلية برنامج التدخل المهني في تنمية المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ، وهذا ظهر جلياً في قدرة أعضاء الجماعة التجريبية من اكتساب المهارات القيادية المتمثلة في قدرتهم علي اكتساب مهارات إدارة وتطوير الذات ، مهارات التواصل الفعال ، مهارات العمل الجماعي ، مهارات حل المشكلة واتخاذ القرار ، وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ، ومنها دراسة (Ngozi Eucharis ٢٠١٧) التي أكدت علي أهمية دور طريقة العمل مع الجماعات في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب

عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

اوضحت نتائج الدراسة وجود فروق احصائية ذات دلالة معنوية بين القياسات القبلي والبعدي، ويتضح ذلك على النحو التالي:

أ - **أوضحت الدراسة صحة الفرض الرئيسي،** حيث أوضحت أن الفروق الإحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي علي مقياس المهارات القيادية لأعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط جاءت لصالح القياس البعدي، وذلك لأن قيمة " ت " تقدر بـ (١٦,٨٧)، وهي دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، مما يؤكد علي ارتفاع معدلات اكتساب المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ويؤكد فاعلية البرنامج التدريبي.

ب - **أكدت الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول** حيث أوضحت أن الفروق الإحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي علي البعد الأول وهو مهارة إدارة وتطوير الذات من مقياس المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط جاءت لصالح القياس البعدي

، وذلك لأن قيمة " ت " جاءت بـ (٩،٨٢) ، وهي دالة عند مستوى معنوية (٠،٠٥) ، مما يؤكد علي ارتفاع معدلات اكتساب المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط والخاص بتنمية مهارة إدارة وتطوير الذات لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ويؤكد فاعلية البرنامج التدريبي .

ج - أكدت الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني والخاص باكتساب مهارة التواصل الفعال، حيث اوضحت أن الفروق الإحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي علي مقياس المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط، لصالح القياس البعدي، وذلك لان قيمة " ت " جاءت بـ (١١،٨٤)، وهي دالة عند مستوى معنوية (٠،٠٥) ، مما يؤكد علي ارتفاع معدلات اكتساب مهارة التواصل الفعال لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ويؤكد فاعلية البرنامج التدريبي.

د - اكدت الدراسة صحة الفرض الفرعي الثالث والخاص باكتساب مهارة العمل الجماعي، حيث اوضحت أن الفروق الإحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط، لصالح القياس البعدي، وذلك لان قيمة " ت " جاءت بـ (٧،٢٤)، وهي دالة عند مستوى معنوية (٠،٠٥)، مما يؤكد على ارتفاع معدلات اكتساب مهارة العمل الجماعي لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ويؤكد فاعلية البرنامج التدريبي.

هـ - اكدت الدراسة صحة الفرض الفرعي الرابع والخاص بتنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار، حيث اوضحت أن الفروق الإحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس المهارات القيادية لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط لصالح القياس البعدي، وذلك لان قيمة " ت " جاءت بـ (١٦،٤٣)، وهي دالة عند مستوى معنوية (٠،٠٥)، مما يؤكد علي ارتفاع معدلات اكتساب مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار لدى أعضاء نادي القيادات الشبابية بدمياط ويؤكد فاعلية البرنامج التدريبي.

المراجع المستخدمة:

- أبو النصر، مدحت (٢٠١٨): المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وأساليب تنميتها، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- أبو حطب، فؤاد (٢٠١٠). القدرات العقلية، ط٢، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو حمدان، علي عبد الجليل (٢٠٠٨). أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء الناجح وإدارة الذات للتعلم في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- اسماعيل، فاطمة عبد الله (٢٠١٤). خدمة الجماعة و تنمية المهارات القيادية للشباب دراسة من وجهة نظر الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٣٦٤، ج٩.
- الأشجعي، أحلام بنت محمد (٢٠١٨) واقع العمل الجماعي بين معلمات التعليم العام والتربية الفكرية في دعم تعليم التلميذات ذوات الإعاقة الفكرية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، المملكة العربية السعودية.
- البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة، متوفر على: <http://plp.eg/ar>
- البسكري، سميره المبروك (٢٠١٩)، مهارات الاتصال الفعال في المؤسسات التعليمية، السادس من نوفمبر، كلية التربية، جامعة الزنتان، ليبيا.
- الحديدي، مني سعيد، علي، سلوي امام (٢٠٠٤) : الاعلام والمجتمع، هيئة الكتاب " مكتبة الأسرة ، مهرجان القراءة للجميع " ، القاهرة، ص ١٢٠.
- الرشيدي، بشير صالح (٢٠١٥). التعامل مع الذات. إنجاز للنشر، عمان.
- السبيعي، عبيد بن عبد الله بن بحيتير ؛ بخاري، سلطان بن سعيد بن مقصود (٢٠٠٩). الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير، رسالة دكتوراه جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العايد، آمنة (٢٠١٩) إدارة الذات وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طالبات الثانوية بالرس، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، السعودية، ٢٥ (٢) ١-٢٣.
- العبادي، أحمد عبد الله (٢٠١٤) درجة ممارسة مهارات الاتصال الفعال لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- العتوم، عدنان يوسف (٢٠١٢) علم النفس المعرفي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط ٥، الأردن.

الهاللي، عصام ولييب، محسن (٢٠٠١م) خصائص واحتياجات الشباب، القاهرة، وزارة الشباب، ص ١١١.

الوهيب، عادل بن سليمان (٢٠١٨) مدى أهمية العمل الجماعي وتوفره في برنامج التعليم العالي للطلاب الصم وضعاف السمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر العاملين، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، الجزء الثاني، السعودية، ص ٢٥٦.

ايمان بشير محمد الحسين (٢٠١١): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها - مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٧، العدد الثالث والرابع، دمشق، سوريا.

إيهاب سيد محمود شحاته (٢٠١٢). فعالية برنامج إرشادي في إدارة الذات لدى عينه من طلاب المرحلة الثانوية. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

بدوي، احمد نكي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، لبنان، ١٩٩٣، ص ٤٢٩.
بن علي الزهرة (٢٠١٨). إدارة الجودة الشاملة والقيادة الإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، مجلد ١١، عدد ٢.

جمعة، حاتم (٢٠١١) دور خدمة الجماعة في إكساب الشباب المهارات الحياتية دراسة وصفية تحليلية مطبقة على مراكز شباب محافظة الجيزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

حمدان، عبد المنعم أحمد إبراهيم (٢٠٢٢). استخدام المناقشة الجماعية لتدعيم ثقافة العمل التطوعي وتحقيق الأمن الاجتماعي للشباب الجامعي من منظور طريقة العمل مع الجماعات، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، القاهرة (٨) ١.

ديكنة، فوزي صالح رمضان ميلاد (٢٠١٣). ماهية وأهمية مهارات الاتصال وارتباطها بتطوير التعليم والتدريب. مجلة فكر وابداء، ج ٨٠، رابطة الأدب الحديث. ٥١٥-٤٩٣

زهران، سناء محمد (٢٠٠٩). مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية فريق العمل بمحكمة الأسرة في التعامل مع المشكلات الأسرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.

سعد، محمد الظريف (١٩٩١). العوامل دور مقترح لأخصائي الاجتماعي في تنمية المشروعات الإنتاجية الصغيرة مراكز الشباب، جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع.

سيف، عبد الرحمن أحمد (٢٠١٧) "تنمية روح القيادة روح الشباب، دار المعتز للنشر، عمان. شبير، معتز فخري (٢٠٢٠) إدارة الذات وعلاقتها بتعزيز المهارات القيادية لدى رؤساء الاقسام الاكاديميين بالجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه، جامعة الأقصى، غزة

<http://scholar.alaqsa.edu.ps/id/eprint/4308>

شحاته، إيهاب سيد محمود (٢٠١٢). فعالية برنامج إرشادي في إدارة الذات لدى عينه من طلاب المرحلة الثانوية. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس صابر فاروق محمد عباس (٢٠١٥). برنامج إرشادي تكاملي لتحسين قدرة اتخاذ القرار وأثره على إدارة الذات لدى عينه من الشباب الجامعي - رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

صوان، باسل محمد (٢٠١٦)، مهارات الاتصال و التعلم، ط ١، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.

صيتي، عبد اللطيف؛ ولعمور، رميلة. (٢٠١٩) اتجاهات العاملين نحو المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي دراسة حالة جامعة غرداية - الجزائر. مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر ٩ (٢) ٢٦١-٢٧٦

عباس، صابر فاروق محمد (٢٠١٥). برنامج إرشادي تكاملي لتحسين قدرة إتخاذ القرار وأثره على إدارة الذات لدى عينه من الشباب الجامعي - رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

عبد العال، أسماء أحمد (٢٠١١) برنامج ارشادي أسرى وأثره في تفعيل الدور الوالدي التنموية مهارات إدارة الذات لدى أبنائهم ذوي الإعاقات العقلية البسيطة رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

عبدالله حسن، هنداوي (٢٠١٥) الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات (عمليات - نظريات - نماذج) ، الأردن ، دار المسيرة للطباعة والنشر، ص ص ٢٧٣-٢٧٤.

عبد المنعم أحمد الدراير، ومحمد عبد الهادي عبد السميع، واقبال أحمد أبو المجد (٢٠١٨)، الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الذات لطلاب الثانوية العامة، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، قنا ، جامعة جنوب الوادي، ع ٣٢، ١٠٢ - ١٢٣.

عبودي زيد، والعطاري يوسف (٢٠١٥) الاتجاهات الادارية الحديث في العمل الجماعي، عمان، دار الخليج للنشر.

عبيد، منى مكرم (٢٠٠٦). سلسلة مفاهيم المواطنة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، القاهرة، العدد ١٥.

- علي ، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠٣) . مدخل الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان
- علي، محمد السيد. (٢٠١١) موسوعة المصطلحات التربوي. دار المسيرة، عمان.
- عوذه ، محمود واخرون(١٩٧١) اساليب الاتصال والتغير الاجتماعي، مكتبة سعيد رافت ،القاهرة ،ص ٥.
- غانم، بسام عمر؛ أبو سنيينة، عودة عبد الجواد (٢٠١٤) دور الشباب في التنمية الشاملة للمجتمع من وجهة نظر طلبة مؤسسات التعليم العالي في وكالة الغوث الدولية في الأردن، بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية ، العدد ٣٤، الجزء ٢، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- غبريال، طلعت منصور، ريان، إيمان محمد، وعبد المنعم، أحمد السيد. (٢٠١٥). الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات إدارة الذات لدى عينة من الشباب الجامعي .مجلة الإرشاد النفسي، ٤٢ع، ١٢٣٥.
- فروانة ، عامر محمد (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة.
- كمال، هدى أحمد. (٢٠١٠) تقييم استخدام الأخصائي لمهارات القيادة مع جماعات التدريب على المهارات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٨، الجزء الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .
- ماهر،أحمد (٢٠٠٤) الإدارة المبادئ والمهارات ،الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص ٢٩٢.
- ماهر، احمد (٢٠٠٥) إدارة الذات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- محسن، منتهى عبد الزهرة (٢٠١٩) إدارة الأزمات لعمداء الكليات في الجامعة المستنصرية وعلاقتها باتخاذ القرار الفعال من وجهة نظر التدريسيين»، مجلة كلية التربية،المستنصرية ، العراق، ع (٣٤) . ص ص ٥١٥-٥٤٨ .
- مسعد، صافيناز. (٢٠٠٤). فاعلية البرامج الإرشادية والعلاجية في خفض اضطرابات الانتباه لدى الأطفال المتخلفين عقلياً. (رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- مصطفى، عادل محمود (٢٠٠٢) متطلبات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات في إطار العولمة، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

مصطفى، محمد (٢٠٢٠) مهارات الإشراف والقيادة والسيطرة (الرقابة) إدارة الاعمال، جمعية إدارة الأعمال العربية، القاهرة ، العدد ١٧١ .

مكاوي، حسن عماد ، السيد، ليلي حسين(١٩٩٨) : الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة ، ص ٢٣ .

منقربوس ، نصيف فهمي واخرون (٢٠٠٤): النماذج والنظريات في ممارسة خدمة الجماعة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان ، ص ص ٢٤٦، ٢٤٧ .

منى مصطفى الزاكي، وإيناس عبد المعز (٢٠١١) : العلاقة بين مستوى اتقان مهارات إدارة الذات والأداء التدريسي للطالبة والمعلمة ، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة الأزهر، المؤتمر العربي السادس ، الدولى الثالث ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة .

نصر الله حنا (٢٠٠٢) إدارة الموارد البشرية، دار زهران، عمان، ص ٢٧٣

نوفل، محمد و سعيقان، محمد (٢٠١١) : دمج مهارات التفكير في المحتوى الدراسي ، ط ١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .

وهبة، سماح جوده على (٢٠١٣) بعض مهارات إدارة الذات وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدي عينة من الشباب الجامعي، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.

المراجع الأجنبية:

Bravo, R., Catalán, S., & Pina, J. M. (2019). Analysing teamwork in higher education: An empirical study on the antecedents and consequences of team cohesiveness. *Studies in Higher Education*, 44(7), 1153–1165.

Colicarden, A.E. (2012). *The Science of Training*. Halloman Press. London. Patrick, N.A. (2011). *Evaluating Training Programs*, Better Publisher, U.S.A

Drew, T. (2018). What pupil group work can teach us about collaborative planning, *Educational News*, Vol. 7, No. 3.

Ellis, R. (2009). *Communication skills stepladders to success for the professional*. Intellect,

Hall, H. (2005). Prerequisite For truly effective Communication: European Perspective. *Communication Horizon*, 7(11), 71-67

Joo, Mg (2015) How university students contribute to group work: Using a Structural equation modeling approach (Unpublished doctoral dissertation). Florida State University. USA.

Kaya, D., Izgiol, D., & Kesan, C. (2014). The investigation of elementary mathematics teacher candidates problem solving skills according, skills according to various variables, *International electronic. Journal of elementary education*, 6(2), 265-341

Minzner, K.E. (2008). Using self management to homework completion and grads of students with learning disabilities.

Nachodemas Ohiona ejimado, *The Influence of Decision Making in Organizational Lesdenkup and Management Activities*, Wayland Baptist University Fairmanka, Alaska, USA, 2015

Ngozi Eucharia Chukwu (2017). *Methods of Social Work Practice*, Nsukka, Univerisity of Nigeria Press LTD.

Sagone, Elisabetta, Maria Luisa Indiana, (2021): Decision- Making Styles, Locus Of Control, And Average Grades In Exams Correlated With Procrastination In University Students, 16,11.

Saygili, G. (2014). Problem-solving skills employed by gifted children and their peers in public primary schools in Turkey. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(1), 53- 63.

Uzeyir O. & Serap E. (2014). Effects of a Leadership Development Program on Gifted and Non-Gifted Students Leadership Skills, Eurasian Journal of Educational Research, Issue 55.

Weestroun, M. (2007). Communicating Communication: the fundamentals of Human Interaction. Communication Journal, 3 (1), 109-103.