

فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدى الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

إعداد

د/ هبة الله حسن عبدالنبي حلوسة

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية

الملخص العربي

تسعى الدراسة الحالية الي تحقيق هدف رئيسي قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية: قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة حل المشكلات لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وقياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة التفاوض لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠، وقياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، والتوصل لتصور مقترح لزيادة فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠، تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التقييمية، اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة من الشباب وتكونت عينة البحث من (١٩٥) مفردة من الشباب (ذكور - أناث) بمركز شباب الانفوشي بمحافظة الإسكندرية ، و توصلت الدراسة إلي أهم النتائج منها أن مؤشر مهارة حل المشكلات لدي الشباب متوافر بنسبة متوسطة بلغت (٦٧٪) ومؤشر مهارة التفاوض لدي الشباب متوافر بنسبة متوسطة بلغت (٦٦.٣٣٪) ومؤشر مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب متوافر بنسبة متوسطة بلغت (٦٦٪) وتوصلت الدراسة الي تصور مقترح لزيادة فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

الكلمات المفتاحية : مراكز الشباب - مهارات - وظائف المستقبل

Abstract

The current study seeks to achieve a main objective of measuring the effectiveness of youth centers in developing future job skills among youth according to Egypt's Vision 2030, through a set of sub-objectives: measuring the effectiveness of youth centers in developing problem-solving skills among youth according to Egypt's Vision 2030, measuring the effectiveness of youth centers in developing negotiation skills among youth according to Egypt's Vision 2030, measuring the effectiveness of youth centers in developing decision-making skills among youth according to Egypt's Vision 2030, and reaching a proposed vision to support youth centers in developing future job skills among youth according to Egypt's Vision 2030. This study is considered an evaluation study, based on the social survey method through a sample of youth. The research sample consisted of (195) individuals from youth (males - females) at the Anfoushi Youth Center in Alexandria Governorate. The study reached the most important results, including that the problem-solving skill index among youth is available at an average rate of (67%), the negotiation skill index among youth is available at an average rate of (66.33%), and the decision-making skill index among youth is available at an average rate of (66%). The study reached To imagine a proposal to support youth centers in developing future job skills for youth according to Egypt's Vision 2030

Keywords: Youth Centers - Skills - Future Jobs

أولاً : مدخل مشكلة الدراسة:

يتصف العالم اليوم بمجموعة من التحولات والتغيرات ، والتي أدت الى التغير المتلاحق والسريع على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية، والمجتمع المصري ليس بعزل عن العالم حيث يمر بمجموعة من التحولات المرتبطة بالتغيرات العالمية التي كان لها الأثر البارز على كثير من الجوانب ، وخاصة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية التي اثرت بصورة مباشرة وغير مباشرة على الفرد (مسيل واخرون ، ٢٠١٨)

حيث يعتبر الشباب أساس عملية التنمية في كل المجتمعات ، وتحقق التنمية وتبنى المجتمعات بل والحضارات ومنذ أقدم العصور ، حيث تكمن أهمية فئة الشباب بما لديهم من قدرة على التطوير والتغيير، لأنهم يتمتعون بصفات عدة تساعدهم على ذلك مثل النشاط والقوة الجسدية والفكرية وغيرها (أبو النصر، ٢٠١٩، ص ٢٣).

و تمثل الثروة البشرية بعدا هاما في تقدم المجتمع وتحقيق التنمية ، ونجد ان عنصر الشباب من اهم عناصر الثروة البشرية ، وذلك لما يمثله الشباب من وضع متميز في بنية المجتمع وماله من قدرة علي تحقيق اهداف المجتمع وتطلعاته ، ويحتل الشباب في اي مجتمع مكانه بارزة لما يمثله من طاقة نشطة وجهد انساني وقدرة مستمرة علي العطاء ، ويمثل الشباب القوي البشرية العاملة والثقل الرئيسي في قوة اي مجتمع لما يتمتع به من خصائص جسمية ونفسية وعقلية واجتماعية، كما انه يعتبر العامل الفعال في اي تخطيط اقتصادي واجتماعي (ابو المكارم ، ١٩٩٣ ، ص ٥)

فالشباب هم أمل المستقبل، وحملة الراية في المستقبل القريب وتحمل مسؤولياته وقيادة قطاعاته المختلفة، والدفاع عن الوطن، وحماية مقدساته وحرية واستقلاله وثرواته، لذلك فإن نجاح المجتمع في إعدادهم وتأهيلهم وتنشئتهم تنشئة صالحة ينعكس على تنمية المجتمع والنهوض به

ورفع شأنه، ومن هنا يجب على المجتمع أن يبذل كل ما يمكنه في سبيل تربية الشباب على قيم الوطنية والانتماء والإخلاص والوفاء والفداء والتضحية (القرني، ٢٠١٥، ص ٢٣٤).

لذا يعتبر الشباب هم الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات ، باعتباره القوي المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، فهم قادرين على دفع عجلة التنمية واحداث التغيير المطلوب ، وتكمن اهمية الشباب بالنسبة للمجتمع فيما يمثله من مصدر للتجديد والتغيير من خلال مشاركته في مسؤولياته وتحقيق اهداف المجتمع ككل، وذلك بما يملكه من معارف ومهارات اجتماعية وقيادية متنوعة، باعتبارهم امل المستقبل (شرف الدين، ٢٠١٩، ص ٦٩٩).

حيث تعتبر هذه المرحلة أحد المحطات الهامة في حياة الشباب من الجنسين ، والتي لا تخلو من تلك الضغوط الحياتية والأحداث والمواقف والأزمات اليومية الضاغطة، وهذه الضغوط الحياتية اليومية لها آثارها الصحية والأكاديمية والاجتماعية والنفسية على الشباب ، فالمرحلة وما تحتويه من متغيرات ومتطلبات تجعل الشباب ، أمام مواجهة للعديد من الصعاب والمواقف والتي تتطلب استجابات وردود أفعال قد يقف الشاب عاجز أمامها ، لعدم وجود الآليات والأدوات والمهارات والأساليب الملائمة لمقابلة تلك الضغوط باستجابات سليمة تحقق لهم الصحة النفسية، مما يتطلب إعداد الشباب وتهيئتهم لمواجهة معترك الحياة وإكسابهم الآليات والأساليب لاتخاذ القرارات لمواجهة كافة الأزمات والأحداث التي قد تعترض طريقهم في المستقبل، (ضبيش، والمستكاوي، ٢٠١٨، ص ٥٧٨).

ويواجه الشباب في الوقت الحالي العديد من المشكلات ، في ضوء المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والسياسية والثقافية المتلاحقة التي يمر بها أي

مجتمع، وتحاول مؤسسات رعاية الشباب المساهمة في تكوين شخصيات الشباب في شتى جوانبها، وذلك لإعداد جيل صالح قادر على رصد واقع المجتمع والمشاركة الفعالة في عمومه ومشكلاته، كما تهتم أجهزة رعاية الشباب باستثمار طاقات الشباب وصقل مواهبهم وتنمية قدراتهم والعمل على تدريبهم على مهارات القيادة وتحمل المسؤولية وذلك من خلال البرامج والأنشطة الطلابية الرياضية والاجتماعية المختلفة كذلك الاهتمام بدعم عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإشراك الشباب في مسؤوليات التنمية. (الدماطي، ٢٠١٠، ص ١٤٦٧)

وقد تأثرت المهن المختلفة بالمتغيرات المتلاحقة الاقتصادية الاجتماعية والسياسية، وكذلك الثقافية وغيرها، ومن بين تلك المهن الخدمة الاجتماعية سواء كان هذا التأثير مباشراً أو غير مباشر، ومن الجوانب التي يتضح فيها تأثير تلك المتغيرات الجوانب المرتبطة بتكوين وإعداد الأخصائي. كذلك مدى إدراك الأخصائي لأهم الاحتياجات التي يجب مواجهتها وإشباعها للوحدات الإنسانية. المختلفة سواء كانت تلك الوحدات فرداً أم جماعة، أو قد تكون المجتمع ذاته، من الضروري دراسة سوق العمل ومتطلباته خاصة فيما يتعلق بالخدمة الاجتماعية واهتمامها بإعداد الأخصائي الاجتماعي حيث أنه ركيزة أساسية يعتمد عليها في تحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية حيث يتم تحقيق ذلك من خلال الأدوار التي يؤديها الأخصائي سواء كانت أدوار وقائية، أدوار علاجية، أدوار تأهيلية وغيرها من الأدوار المهنية التي توضح موضوع التدخل المهني والموجهات الخاصة به واتجاهاته نحو هدف محدد، كما يقوم الأخصائي الاجتماعي من خلال ممارسته للخدمة الاجتماعية بالمؤسسات التي تهتم بالشباب مثل مراكز الشباب والأندية الاجتماعية الثقافية بالأدوار المهنية التي يجب أن ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمشكلات الشباب والمتغيرات المختلفة التي تتكون خلال المواقف المحلية والقومية والعالمية، كما ترتبط أدوار الأخصائي بالمتغيرات المختلفة التي تؤثر في مناحي وأنشطة الجماعات والأهداف في ذات الوقت لكل ما تقوم به

المهن المختلفة خاصة المهن الإنسانية ومن بينها الخدمة الاجتماعية.
(السيد، ٢٠١١، ص ٢٣٣٧: ٢٣٣٨).

حيث تحتاج مرحلة الشباب إلى التخطيط لها ، حتى تستطيع الوصول إلى نتاج عظيمة، وهي تربية وتنشئة الشاب الصالح والمفيد لوطنه ونفسه، حيث تعد فئة الشباب الهدف الأول للعملية التنموية (علي، ٢٠٠٤، ص ٢٤٣).

فمراكز الشباب ، هي إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تساعد الشباب على تكوين الشخصية المتزنة، من خلال ممارستهم للأنشطة الاجتماعية والثقافية وهي إحدى المؤسسات المهنية وتعمل على تنمية قدرات وطاقت الشباب ، وتنمية الوعي السياسي وإتاحة الفرصة أمام الشباب للمشاركة الجادة والفاعلة في المشروعات البيئية والخدمة العامة التي تقدمها مراكز الشباب على المستوى المحلي والتي يمكن استثمارها في إكساب الشباب السلوك الإيجابي ونبذ السلوك السلبي ، وتنتشر مراكز الشباب في جميع أنحاء الدولة لتقدم خدماتها للشباب من الجنسين (المجلس القومي للرياضة بجمهورية مصر العربية، ٢٠٠٩، ص ٣١٥).

هذا وتعد مراكز الشباب ، من أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية، التي تهدف إلى تفعيل دور الشباب لإثراء كل مجالات الحياة وتحويل الطاقة البشرية الكامنة لديهم إلى طاقة منتجة، من خلال التفاعل والممارسة التي يدور حولها تعديل سلوك الفرد إلى الاتجاهات المرغوب فيها والمساهمة في إنشاء المواطن الصالح عن طريق تهيئة المناخ الملائم وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الأفراد نحو المجتمع الذي يعيشون فيه (الحكيم، ٢٠١٣، ص ١٢٢).

كما ان المنظمات الإدارية حاليا في أمس الحاجة لقادة ، يمتلكون سمات قادة المستقبل كالقدرة على التحكم في التوتر الديناميكي بين الحاجة إلى إدارة الأداء الإداري، وعدم التأكد في الوقت نفسه، والقدرة على إدارة مشاعر الانزعاج والقلق عند الآخرين ونفورهم من المخاطرة من خلال إشعارهم بالطمأنينة المستمرة في أوقات الاضطراب، والتغيير المنذر بالخطر، وتتضمن هذه القدرة أيضا التحكم في شكل آخر من التوتر الإبداعي بين الرؤية المستقبلية والواقع الذي ينظر إليها، والقدرة على تعزيز تأزر الفريق، واطهار ثقة بالذات تابعة من مزيج من التجربة والخبرة وتقديم المثل والقدوة لها، كما يبدي هؤلاء القادة استعدادًا واضحًا للتعلم المتواصل من خلال قبول المخاطر المحسوبة، وتحمل مسؤولية الأخطار الناتجة عنها (القرشي، والبحيري، ٢٠٢٢، ص ١٣٧).

حيث تعتبر تنمية الموارد البشرية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، والقوى العاملة كدعامة أساسية للاقتصاد القومي لأي دولة من الدول أيا كان نظامها الاقتصادي، ولا شك أن تنظيم قدرات الشباب وحسن استخدامها وصقل قدراتهم ورفع مهاراتهم له أكبر الأثر في تعظيم استغلال واستثمار أهم عناصر ثروتها القومية وبالتالي رفع مستوى المعيشة وتحقيق الكرامة الإنسانية والاجتماعية، وذلك من خلال إيجاد فرص عمل جديدة لهؤلاء الشباب عند دخولهم سوق العمل، وخفض مستوى البطالة لأي حد، كما يأتي أهمية التخطيط لتلك المرحلة التي تمثل منعطف هام في حياة كل شاب، فأصبح لزاما إعادة النظر فيه، وتطويره ليصبح قادرا على إدارة أزماته التي تفرضها التحديات المعاصرة، فتنمية المهارات الحياتية لدى الشباب، يمثل حجر الزاوية بل الركيزة الأساسية في عملية التنمية، نظرا للتطورات الهائلة في الأفكار والاتجاهات والأساليب وما يترتب على ذلك من تغيرات في نوعية المهارات الحياتية المطلوبة لمواجهتها، حيث أن التطورات التكنولوجية المعاصرة والمستقبلية إنما تفرض تعديلات جذرية على طبيعة وخصائص ومواصفات تلك المهارات (غراب، ٢٠١٨، ص ٤٦).

كما إن التطورات المتلاحقة على المستوى العالمي في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، نتيجة للثورة في تقنية المعلومات والاتصالات ، أدت إلى

ظهور مفاهيم جديدة حول الدور الذي يمكن أن يلعبه الأفراد والجماعات في التنمية البشرية وتنمية مجتمعاتهم ، وتعتبر فئة الشباب من المصادر الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وهو الأداة المحققة للتنمية والمصدر الأساسي في بناء أي مجتمع وذلك لما يمثله من قوة دافعة ومحركة تمثل ذروة القوى البشرية العاملة والنقل الرئيسي في قوى الإنتاج، ويرجع ذلك لما يتمتع به الشباب من خصائص جسمية ونفسية وعقلية واجتماعية ، تؤهله لكي يكون العامل الفعال في أي تخطيط اقتصادي واجتماعي، سواء كان ذلك من ناحية الكم أو الكيف (عبد الغني، ٢٠٢٢، ص ٣٦٧).

فمهمة مراكز الشباب ، هي الإعداد المهاري لمنتسبيها من الشباب وصقل المهارات لديهم وتنميتها ، وهذه المهارات في غالبيتها تكسب الشباب قدرة التعبير عن الذات والاتصال بمن حوله من أفراد وجماعات ، وعليه فإن الدورات والبرامج العلمية المتنوعة في مجال الحاسوب والإدارة واللغات وغيرها كلها تفتح آفاق المستقبل للشباب وتعزيز الثقة لديهم (المرسى، ٢٠١٤، ص ١٧٥).

حيث تسعى الدولة المصرية إلى تحديث وتطوير التعليم في كل مراحله، ومن أجل ذلك صدر القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦م بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ولا شك أن هذا المنحى من الدولة له مبرراته الهامة لتنمية الجانب العلمي المهاري للشباب ، إدراكاً من المسؤولين بأهمية الارتقاء بهذا الجانب للاستفادة القصوى من طاقات الشباب في زيادة الإنتاج كما وكيفاً لمواجهة تحديات ومتطلبات التنمية المجتمعية من جهة، والمنافسة الجادة للإنتاج العالمي كلفة وجوده من جهة أخرى، غير أن الاستفادة القصوى من طاقات الشباب لصالح التنمية المجتمعية في كافة مجالاتها لن تتحقق على النحو المنشود بتنمية الجانب العلمي المهاري وحده بمعزل عن جوانب الشخصية الأخرى نفسية واجتماعية وقيمية أخلاقية، ولذا انطلقت جهود الدولة في الآونة الأخيرة بمزيد من الاهتمام بالشباب لتنمية جميع جوانب الشخصية في وحدتها الكلية (بدر، ٢٠١٩، ص ٥٢).

وفي استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" في محور التعليم والتدريب ٢٠٣٠ تتضح هذه الأهمية فمن المستهدف إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز وفي إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل ومستدام ومرن. وان يكون مرتكزا على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والتمكن فنيا وتقنيا وتكنولوجيا وان يساهم أيضا في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكاناتها الى اقصى مدى لمواطن معتز بذاته ومستتير ومبدع ومسئول وقابل للتعددية يحترم الاختلاف وفخور بتاريخ بلاده وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسيا مع الكيانات الإقليمية والعالمية (عطية، ٢٠١٧، ص ٢).

والخدمة الاجتماعية ، عندما تعمل في مجال رعاية الشباب فإنها تساهم في رسم البرامج الهادفة عن طريق مؤسسات رعاية الشباب، التي أعدت خصيصاً بإمكانيات مادية وبشرية قادرة علي تنشئة الشباب ، وإكسابهم القيم والاتجاهات التي تتمشي مع قيم واتجاهات المجتمع ، من خلال ممارسة الأنشطة التي يفضلها الشباب ، والتي تعمل علي استثمار قدراتهم وتنمية مهاراتهم وإكسابهم الكثير من الخبرات التي تنمي شخصياتهم وتجعلهم مواطنين صالحين في المجتمع (عبد الخالق ، ٢٠٠٧ ، ص ٨١).

ويعتبر مجال رعاية لأشباب من المجالات المهمة للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية حيث تسعى إلى تعديل أنساق المؤسسات وتدعيم احتياجاتهم لتقديم أفضل الخدمات من أجل تهيئة النشء والشباب لإكساب الخصائص والسمات التي تهيئ لهم فرص التكيف والتوافق مع متغيرات مجتمعهم وتدعم من الروح الجماعية لدى الشباب وتدعيم قدراتهم للعمل من خلال برامج تناسب رغباتهم واحتياجاتهم وتنمي مهارة وظائف المستقبل لديهم (صادق، ٢٠٠١، ص ١٠٥٦).

هذا ما اكدت عليه العديد من الدراسات، حيث استهدفت دراسة (قاسم، ٢٠٠٣) إلى التعرف علي العلاقة بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية في تنمية المهارات الاجتماعية المرتبطة بالسمات القيادية لدي أعضاء الطلائع ، و تناول الباحث مهارة التعبير الانفعالي، ومهارة الضبط الانفعالي ، ومهارة التعبير الاجتماعي ، ومهارة الضبط الاجتماعي لدي الطلائع

، وأشارت نتائج الدراسة إلي ثبات صحة الفرض العام للدراسة من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات الاجتماعية المرتبطة بالسمات القيادية لدي الطلائع (قاسم، ٢٠٠٣).

كما سعت دراسة (الشربيني، ٢٠٠٦) الي التعرف علي مستوي فعالية مكاتب شباب المستقبل في تنمية المهارات القيادية لدي الشباب، وقد أشارت إلي أن مستوي المهارات القيادية لدي الشباب متوسطة فيما يخص (مهارة الاتصال، مهارة تحمل المسؤولية، مهارة اتخاذ القرار، مهارة التعامل مع الأزمات) وأوصت بالعمل علي تنمية مهارة المشاركة التطوعية كمدخل للتنمية البشرية (الشربيني، ٢٠٠٦).

كما أوضحت دراسة (شراقوي، ٢٠٠٨) إلي أنه ينبغي علي الشباب أن يكتسب المهارات والقدرات التي تؤهله لاستثمار طاقاته بما يعود بالنفع علي المجتمع بالفائدة، من خلال تنمية إحساس الشباب بالمسؤولية تجاه أنفسهم وتجاه مجتمعهم، وذلك علي نحو يجعلهم في موقع يسهمون من خلاله في عملية إعادة بناء المجتمع وتقدمة (شراقوي، ٢٠٠٦).

وأشارت دراسة (Hall, Kevin Lowden & Stuart 2011) الي وجهة نظر سوق العمل المهتممة بمهارات توظيف الشباب بالولايات المتحدة الأمريكية، تم تطبيق استبيان علي أصحاب العمل، وأكدوا علي أهم المهارات الفنية والتخصصية إلي جانب المهارات العامة التي يجب أن يتسم بها الشباب، ليتماشوا مع سوق العمل (القدرة علي العمل ضمن فريق، ومهارة حل المشكلات، اتخاذ القرار، والتواصل والتفكير الناقد، الاتصال، والقيادة والتفاوض) (Hall, Kevin Lowden & Stuart 2011).

كما استهدفت دراسة (العودة، ٢٠١٩) إلي بناء تصور مقترح لتنمية المهارات القيادية الإبداعية لطلاب الجامعات السعودية، وقد توصلت الدراسة الي العديد من النتائج أهمها: تحديد المهارات القيادية الإبداعية اللازمة لطلاب الجامعات السعودية، وتوافر المهارات القيادية الإبداعية بدرجة متوسطة لدى طلاب الجامعات السعودية، وأن مهارة الاتصال الفعال كانت بشريحة كبيرة لدى أفراد الدراسة، وحصلت الخصائص

المرتبطة بمهارات واتخاذ القرار، حل المشكلات، القابلية للتغيير، الإبداع بالحوار، تشجيع الإبداع ودعمه على درجات متوسطة لدى أفراد السعودية (العودة، ٢٠١٩).

كما اشارت دراسة (الشريبي، وصالح، ٢٠٢١) الى ان الشباب الآن هم حاملي راية ٢٠٣٠ وشركاء في تنفيذ خطط التنمية ، ولذلك فهم في أمس الحاجة القوة تدفعهم للأمام وهي التحفيز لتعزيز توجههم نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل، وانطلاقاً من ذلك هدف البحث إلى دراسة العلاقة بين تحفيز الشباب وتوجيههم نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن غالبية عينة البحث من ذوي المستوى المتوسط الإجمالي محاور التحفيز بنسبة بلغت ٥١.٧%، وجاء التحفيز الأسري في المقدمة يليه التحفيز الأكاديمي والمجتمعي، ثم التحفيز الذاتي، وكان توجه الشباب نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل في المستوى المتوسط بنسبة ٤١.٧% لإجمالي ممارسة المهارات وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين محاور التحفيز وتوجه الشباب الجامعي نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل بمحاورها، ولوحظ أن أكثر المتغيرات تأثيراً في تحفيز الشباب الجامعي مستوى الدخل الشهري للأسرة، وعمر الشباب في توجيههم نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل (الشريبي، وصالح، ٢٠٢١).

وهدفنا دراسة (دياب، ٢٠٢١) إلى تحديد دور مراكز الشباب في تنمية مهارات الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، بالتركيز علي تحديد المهارات التي تنميها مراكز الشباب، والمرتبطة بسوق العمل ، وتحديد الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية مهارات الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للشباب المستفيدين من برنامج مشواري بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة لتنمية مهاراتهم وتأهيلهم لسوق العمل وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة التي يتم بها تنفيذ برنامج مشواري لتنمية مهارات الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، وتوصلت الدراسة إلي رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور مراكز الشباب في تنمية مهارات الشباب وتأهيلهم لسوق العمل (دياب، ٢٠٢١).

في ضوء العرض السابق تسعى الدراسة الراهنة الي قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

ثانياً : أهمية الدراسة

١- أهمية مراكز الشباب، كقطاع تولية الدول باهتمام كبير لتأهيل الشباب لسوق العمل.

٢- أهمية مراكز الشباب، في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية للشباب وتكوين المواطن الصالح ودمج الشباب في برامج التنمية البشرية بتعليمهم وظائف المستقبل

٣- أهمية مهنة الخدمة الاجتماعية ، في تحقيق أهدافها التنموية التي تدعم المشاركة المجتمعية مع مراكز الشباب في تأهيل الشباب لوظائف المستقبل.

٤- تأتي الدراسة استجابة لحرص الدولة المصرية على تطوير مراكز الشباب وتنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب.

ثالثاً: أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة لتحقيق هدف رئيسي مؤداه:

قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية:

١- قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة حل المشكلات لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

٢- قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة التفاوض لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

٣- قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

٤- التوصل لتصور مقترح لزيادة فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارات

وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠

رابعا : تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن تساؤل رئيسي مؤداه

ما فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي

الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠؟

وينبثق من التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية:

١- ما مدى فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارة حل المشكلات لدي الشباب

وفق رؤية مصر ٢٠٣٠؟

٢- ما مدى فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارة التفاوض لدي الشباب وفق

رؤية مصر ٢٠٣٠؟

٣- ما مدى قياس فاعلية مراكز الشباب في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدي

الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠؟

٤- ما التصور المقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لزيادة فاعلية

مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل.

خامساً: مفاهيم الدراسة

أ- مفهوم مراكز الشباب

إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تساهم بفاعلية في تكوين

الشخصية المتكاملة للشباب، وأداء دورهم في إحداث التنمية الشاملة وتقوم

بدورها من خلال متخصصين مؤهلين تربوياً واجتماعياً، يتم إعدادهم إعداداً

خاصاً للعمل بمراكز الشباب ، وتسعى لتحقيق أهداف الرعاية التنموية التي

تعمل على النهوض بالشباب، والوقائية التي تحميهم من الانحراف، والعلاجية

التي تسعى إلى مواجهة مشكلاتهم وصعوباتهم (فرغلي، ٢٠٠٣، ص ٧٦).

مؤسسات يقع على عاتقها بناء الأجيال الجديدة ، روحا وعقلا وبدنا
 ووجدانا ، وإكسابهم المعارف والمهارات التي تؤهلهم لأداء أدوارهم في الحياة
 (موسى، ٢٠٠٣، ص١٦٦).

وتعرف مراكز الشباب اجرائياً وفقاً للدراسة الحالية على أنها:

- مؤسسات اجتماعية تنموية
- تهدف الي تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب.
- من خلال متخصصين مؤهلين تربويا واجتماعيا

ب- مفهوم مهارات وظائف المستقبل

- مفهوم المهارة

في اللغة العربية من مهر (مهر بالشيء) أي أحكمه وصار به
 حاذقاً فهو ماهر (مجمع اللغة العربية ، ١٩٩٨)

وتعرف بانها تنظيم معقد للسلوك تظهر من خلال عملية التعلم واتجه نحو هدف معين
 أو تركز علي نشاط محدد ، ويستخدم المصطلح للإشارة إلي المهارات الاجتماعية أو المهارة في
 تقييم المواقف أو التأثير في سلوك الآخرين(غيث،١٩٧٩،٣٧٨)

وهناك من يعرفها بأنها القدرة علي القيام بالأعمال الحركية المعقدة بسهولة ودقة مع
 التكيف الأداء للظروف المتغيرة وهناك درجات مختلفة للمهارة ، ويمكن التعرف عليها عن طرق
 اختيارات المهارة التي تمكن من معرفة مدي اكتساب المهارة اللازمة لممارسة مهنة معينة(بدوي
 ،١٩٨٢، ص٣٧٨)

وتعرف المهارة بأنه " استعداد فطري ومكتسب، يحتاج لمعرفة
 وتعلم وتدريب لاكتسابها ، وتجعل الفرد مالكا لقدرة الأداء سواء الجسمي أو
 العقلي ولها مستويات معينة وذلك لتحقيق هدف معين (أحمد ،٢٠٠٣،
 ص١٣)

- وظائف المستقبل

المتطلبات المهارية والمعرفية اللازمة للشباب، مثل مهارة احترام الذات، مهارة حل المشكلات والتفكير الناقد، مهارة اتخاذ القرار، مهارة الثقة بالنفس، مهارة الأبداع والابتكار، مهارة إدارة المشاعر، مهارة التعلم الذاتي والتعلم المستمر، مهارة التواصل مع الآخرين (الدوسري، ٢٠١٧: ١٤٠)

وتقصد الباحثة بمهارات ووظائف المستقبل في هذه الدراسة:

قدرة مراكز الشباب على استخدام معارفها وخبراتها لإكساب الشباب مهارات ووظائف المستقبل.

وتقصد الباحثة بمفهوم مهارات ووظائف المستقبل اجرائياً:

١- مجموعة من المعارف والقدرات والخبرات.

٢- تكسبه المراكز للشباب.

٣- تمكنه من الحصول على عمل مناسب.

٤- تدير عليه دخلاً مقبولاً.

٥- ومن هذه المهارات: -

(أ) مهارة حل المشكلات

(ب) مهارة التفاوض

(ج) مهارة اتخاذ القرار

- مفهوم مهارة حل المشكلات

تعرف بانها مجموعة من العمليات العقلية التي تبدأ باستقبال الفرد لمعلومات الموقف المشكل واستدعاء معلومات مرتبطة من بنائه المعرفي حيث تتم المعالجة داخليا بالتقريب بين المعطيات والغايات (الزيات، ٢٠٠٣، ص ٩١).

وهناك من يعرفها بأنها عملية يحاول الفرد من خلالها تحديد الوسائل والأدوات اللازمة للتعامل مع المشكلات التي تواجهه (Cormierderius,2003, P11).

- مفهوم مهارة التفاوض

يعرف بأنه أسلوب الاتصال العقلي بين طرفين، يستخدمان ما لديهما من مهارات الاتصال اللفظي، لتبادل الحوار الإقناعي، ليلغا حد الاتفاق على تحقيق مكاسب مشتركة (الدقناوي ٢٠١٥ ص ٤٧٠)

- مفهوم مهارة اتخاذ القرار

هو العملية التي يتم من خلالها، تغليب جانب على جانب آخر عن طريق الاختيار والحكم (Core، 1999، p1)

ويعرف أيضا بأنه عملية عقلية وموضوعية، للاختيار بين اثنين أو أكثر من بين البدائل، وهذه العملية تعتمد بدرجة كبيرة على المهارات الخاصة بمتخذي القرار، فالبدائل تشكل مواقف تنافسية تتضمن قدرا كبيرا من المجازفة وعدم اليقين (زاهر وآخرون، ١٩٩٦، ص ١٧).

سادساً: الإطار النظري للدراسة:

١- العوامل المؤثرة في وظائف المستقبل

تحديد أهم العوامل المؤثرة في وظائف المستقبل كالتالي. (أبو خريص، ٢٠١٩، ص ٦٨:٦٧)

(أ) عوامل جغرافية: تعتبر من أكثر العوامل المؤثرة في سوق العمل وعلى الطلب، على العمالة بسبب بعد أماكن الإقامة وعدم توافر وسائل انتقال.

(ب) عوامل قانونية: تلك العوامل التي تحدد التشريعات والقوانين واللوائح التي يجب أن يلزم بها أرباب العمل مع العمال مثل (سن العمل - تحديد الأجر - الهجرة على المدن).

(ج) عوامل اجتماعية: فالعوامل الاجتماعية من أكثر العوامل أيضا تأثير على سوق العمل فهي ترتبط بثقافة المجتمع ونظرة عمله للمرأة ويرتبط بمدى الاهتمام بالجانب الصحي ومدى فاعلية التأمينات الاجتماعية داخل المجتمع.

(د) عوامل اقتصادية: والتي تتمثل في معدلات الأجور والمستوى العام للأسعار فارتفاع الأسعار له تأثير على مستوى المعيشة للمواطنين خاصة وأن كان الأجر لا يفي بمتطلبات الحياة.

٢- أهمية اكساب الشباب مهارات وظائف المستقبل

حيث تتوفر مجموعة من الدوافع للاهتمام بالشباب من خلال الآتي: (سليمان, وآخرون, ٢٠٢٢, ص ١٠٥:١٠٤)

- إن الشباب في أي مجتمع يمثل شريحة اجتماعية لا يستهان بها، وتشغل وضعا متميزا في بنية أي مجتمع من المجتمعات.
- إن فئة الشباب تعد أكثر الفترات العمرية حيوية وقدرة على العمل ومعاركة الحياة والانتاج.
- إن فئة الشباب تعد الفئة العمرية التي يكاد بتنبؤها النفسي والثقافي أن يكون مكتملا، مما يقود ذلك إلى التوافق مع الذات أولا ثم الآخرين ثانيا.
- إن أي مجتمع من المجتمعات إنما ينهض ويتقدم، أو العكس من خلال كيفية التوظيف الامثل لطاقت شبابيه
- تأثر الشباب ببعضهم البعض
- قدرة الشباب على الرفض والثورة التي قد تغير من بنية العادات والتقاليد المألوفة .
- نظم العولمة والانترنت والفضائيات والتي ساهمت بلا شك في خلق لغة حوار يكاد ان يكون مشتركا بين الشباب.

٣- أهم مهارات وظائف المستقبل للشباب

تتمثل هذه المهارات في التالي: (بدر, ٢٠٢٢, ص ٢٧٢:٢٧١)

- أ- **مهارة حل المشكلات:** وهي الأسلوب العلمي المستخدم في توظيف عدد من الاستراتيجيات والمهارات المختلفة ، باستخدام مبدأ المحاولة والخطأ بهدف الوصول إلى حلول ممكنة من خلال اختيار أحد البدائل أو الحلول المناسبة.
- ب- **مهارة اتخاذ القرار:** ويقصد به اتخاذ القرار على أساس أن كلمة قرار تعني البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار ، بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول بوضع معين إلى نتيجة محددة ونهائية.
- ت- **مهارة إدارة الوقت:** عملية مستمرة من التخطيط والتنظيم والتقييم المستمر لكل تلك النشاطات التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية ، تهدف إلى توظيف الوقت المتاح واستخدامه للوصول لتحقيق الأهداف بفاعلية.

ث-مهارة التواصل: ويقصد به عملية التفاعل القائمة بين مرسل ومستقبل مع رسالة معينة في سياق اجتماعي معين وعبر وسيط معين ، بهدف تحقيق غاية معينة.

ج- مهارة العمل الجماعي: عملية يتعاون فيها مجموعة من الأشخاص، بهدف تحقيق غاية معينة يصير إليها كل فرد من أفراد المجموعة.

ويمكن التركيز على أهم مهارات وظائف المستقبل وفقاً للدراسة الراهنة

- مهارة حل المشكلات

استراتيجيات حل المشكلات : من أهم استراتيجيات حل المشكلات ما يلي.(حسن ، ٢٠٠٤ ، ص٢٠):-

- (أ) التجريد: حل المشكلة في نموذج للنظام قبل تطبيقه في الواقع.
 - (ب) القياس: استخدام الحل الذي تم تطبيقه في مشكلة مماثلة.
 - (ج) العصف الذهني: وخصوصاً بين مجموعات من المتعلمين مما يشير إلى عدد كبير من الحلول والأفكار والجمع بينهما وتطويرها حتى تم العثور على الحل الأمثل.
 - (د) تجزئة المشكلة الرئيسية إلى مشاكل صغيرة قابلة للحل.
 - (هـ) اختيار الفروض: وهي إجابات محتملة للمشكلة يتم فحصها لإثباتها أو نفيها.
 - (و) تحليل الوسائل والغايات: اختيار العمل في كل خطوة للاقتراب من الهدف.
 - (ز) التجربة والخطأ: اختبار الحلول الممكنة حتى يتم العثور على الحل الصحيح.
- خطوات حل المشكلة : هناك من حدد خطوات حل المشكلة فيما يلي (Britz. ,1993 ,p10)
- ل):-

- (أ) التعرف على المشكلة وتحديدها.
- (ب) وضع البدائل المناسبة لحل المشكلة.
- (ج) اختيار البديل المناسب المتماشى مع المشكلة.
- (د) اختيار البديل الذي تم اختياره (لمعرفة ما إذا كان مناسب أم لا).
- (هـ) مرحلة التنفيذ.
- (و) مرحلة التقييم والمتابعة.

- مهارة التفاوض

عناصر التفاوض الرئيسية (الدقاوي، ٢٠١٥، ص ٤٧٢)

أولاً: الموقف التفاوضي: موقف ديناميكي يقوم على الحركة والفعل ورد الفعل إيجابياً وسلباً وتأثير أو تأثيراً. والتفاوض موقف مرن يتطلب قدرات هائلة للتكيف السريع والمستمر وللمواءمة الكاملة مع المتغيرات المحيطة بالعملية التفاوضية

ثانياً: أطراف التفاوض: يتم التفاوض في العادة بين طرفين، وقد يتسع نطاقه ليشمل أكثر من طرفين نظراً لتشابك المصالح وتعارضها بين الاطراف المتفاوضة

ثالثاً: القضية التفاوضية: لا بد أن يدور حول قضية معينة أو موضوع معين (يمثل محور العملية التفاوضية وميدانها الذي يتبارز فيه المتفاوضون

رابعاً: الهدف التفاوضي : لا تتم أي عملية تفاوض بدون هد أساسي تسعى إلى تحقيقه أو الوصول إليه وتوضع من أجله الخطط والسياسيات

- مهارة اتخاذ القرار

خصائص عملية اتخاذ القرار : هناك عدة خصائص تتميز بها عملية اتخاذ القرار يمكن إجمالها فيما يلي (شلبي، ٢٠٠٦، ص ٧٦):-

(أ) عملية اتخاذ القرار تتصف بالواقعية حيث أنها تقبل بالوصول إلى الحد المعقول وليس الحد الأقصى.

(ب) عملية اتخاذ القرار تتأثر بالعوامل الإنسانية المنبثقة عن سلوكيات الشخص الذي يقوم باتخاذ القرار أو الأشخاص الذين يقومون باتخاذها.

(ج) أي قرار إداري هو لابد وأن يكون امتداداً من الحاضر إلى المستقبل، لأن معظم القرارات الإدارية هي امتداد واستمرار للماضي.

(د) عملية اتخاذ القرار هي عامية وهذا يعني أنها تشمل معظم المنظمات على اختلاف تخصصات وشاملة حيث تشمل جميع المناصب الإدارية في المنظمات.

أهمية اتخاذ القرارات : تتضح أهمية اتخاذ القرارات من خلال النقاط التالية (بن التركي، ٢٠٠٩، ص ٩٢):

- (أ) كونها تعد محور التسيير وعلى أساس أنها تتم في جميع المستويات الإدارية.
- (ب) توفر للمؤسسات في جميع المجالات قدرة استكشاف والتركيز على أهم المعلومات في قواعد البيانات.
- (ج) تسمح ببناء التوقعات المستقبلية واكتشاف السلوك والاتجاهات مما يؤدي إلى التقدير الصحيح واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.
- (د) رؤية جملة الاحتمالات الممكنة بصورة واضحة والمفاضلة بينها مباشرة دون إغفال احتمال أو حدث ما.

(هـ) ترتبط هذه العملية بأبعاد زمنية ثلاثة الماضي (حيث بدأت المشكلة بالظهور)، الحاضر (حيث أمكن التوصل إلى العديد من البدائل وتمت عملية الاختيار)، المستقبل (حيث تظهر وتترتب عن الزمنيين السابقين نتائج تتحملها المؤسسة سلبا أو إيجابا).

عناصر اتخاذ القرار : من أهم عناصر اتخاذ القرار ما يلي (عباس، ٢٠٠٤، ص ١٠٢):-

- (أ) الهدف من اتخاذ القرار حيث لا يتخذ القرار إلا إذا كان هناك هدف معين.
- (ب) الدافع: فلا يتخذ القرار إلا إذا كان وراءه دافع لتحقيق هدف معين.
- (ج) التنبؤ: وهو أمر يتعلق بتقدير ما سيحدث في المستقبل في حالة اتخاذ القرار.
- (د) البدائل: البديل حيث يضع القائد عددا من الحلول والبدائل للمشكلة وعليه فإن متخذ القرار هنا لا يحصر نفسه في وضع حل واحد وإنما يكون أمامه عدة حلول يقوم باختيار الحل المناسب الذي يعتقد أنه يحقق هدفه.
- (هـ) قيود اتخاذ القرار: يواجه متخذ القرار قيودا عند اتخاذه للقرار منها: درجة المخاطرة ودرجة التأكد من المردود ومصادر التمويل والخبرة، ومدة اتخاذ القرار.

سابعاً الدراسة الميدانية

الإجراءات المنهجية للدراسة

- (أ) نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الحالية لنمط الدراسات التقييمية لكونها أنسب أنواع الدراسات ملائمة لطبيعة وموضع الدراسة التي تستهدف الي قياس فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ ،
- (ب) المنهج المستخدم: المسح الاجتماعي بالعينة باعتباره من أنسب المناهج لهذه الدراسة.
- (ج) أدوات الدراسة: استمارة استبيان حول مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب من (اعداد الباحثة) - دليل مقابلة للعاملين بمركز شباب الأنفوشي.

وقد تم تصميم أداة القياس وفقاً للخطوات التالية :

(أ) مرحلة تصميم أداة القياس وفي هذه المرحلة تم الاتي

- قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- اشتملت استمارة استبيان على المحاور التالية: البيانات الأولية، تحديد فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة حل المشكلات لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، تحديد فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة التفاوض لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، تحديد فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠
- اعتمدت الباحثة على الصدق المنطقي لاستمارة استبيان من خلال الاطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة، وتحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك لتحديد فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠
- تم وضع عبارات الاستبيان على تدرج ثلاثي بحيث تكون الاستجابة بكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) ولتصحيح المقياس قد أعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات، الاستجابة (نعم) ثلاث درجات، والاستجابة (إلى حد ما) درجتان، والاستجابة (لا) درجة واحدة .

- (ب) الخصائص السيكومترية للاستبيان :

(١) الصدق الظاهري:

اجري الباحث الصدق الظاهري لاستمارة استبيان بعد عرضها علي عدد من أعضاء هيئة التدريس لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٦٪) ، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

(٢) الصدق الاحصائي :

تم حساب الصدق الذاتي (الإحصائي) لأداة القياس مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب " بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات أداة القياس ، وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات أداة القياس باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spss فقد بلغت قيمة معامل الصدق الإحصائي للمقياس للكل (٠.٩١) ، وتعد هذه القيمة مرتفعة مما يؤكد علي صلاحية أداة القياس وإمكانية تطبيقها.

جدول (١) يوضح معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان

(ن=١٠)

المتغيرات	معامل ثبات الفا كرونباخ	الجذر التربيعي لمعامل (الثبات)	الدالة
مهارة حل المشكلات	٠.٩٣	٠.٩٦	دالة عند ٠.١
مهارة التفاوض	٠.٨٨	٠.٩٣	دالة عند ٠.١
مهارة اتخاذ القرار	٠.٩٠	٠.٩٤	دالة عند ٠.١
الاستبيان ككل	٠.٩١	٠.٩٥	دالة عند ٠.١

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان بلغت (٠.٩١) وتعد هذه القيم مرتفعة وتفي بأغراض الدراسة.

(٣) ثبات الاداة :

تم حساب ثبات الاداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٠) مفردة من الشباب من غير العينة الاساسية وتنطبق عليهم نفس الشروط ، وتم استبعادهم بعد ذلك من العينة الاساسية للدراسة الحالية، وقد جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٢)

نتائج ثبات الاستبيان باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ)

(ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	مهارة حل المشكلات	٠,٩٣
٢	مهارة التفاوض	٠,٨٨
٣	مهارة اتخاذ القرار	٠,٩٠
	الاستبيان ككل	٠,٩١

يوضح الجدول السابق أن:

معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(د) تحديد مستوى مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب للحكم على مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب ، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا الاستبيان للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٣)

يوضح مستويات مهارات المستقبل للشباب

مستوى منخفض	إذا تراوحت نسبة العبارة أو البعد بين ٣٣.٣ - ٥٥.٧ %
مستوى متوسط	إذا تراوحت العبارة أو البعد بين ٥٥.٧ - ٧٨.٣ %
مستوى مرتفع	إذا تراوحت العبارة أو البعد بين ٧٨.٣ : ١٠٠ %

ثالثاً : مجالات الدراسة:

١- المجال المكاني: يقع المجال المكاني لهذه الدراسة بمركز شباب الانفوشي

بمحافظة الاسكندرية

٢- المجال البشري: تكونت عينة البحث من (١٩٥) مفردة من الشباب (ذكور - أناث) بمركز شباب

الانفوشي بمحافظة الاسكندرية موزعة كالتالي

الاجمالي (ن = ١٩٥)		الاناث (ن = ٦١)		الذكور (ن = ١٣٤)		المركز
١٩٥	% ١٠٠	٦١	% ٣١.٢٨	١٣٤	% ٦٨.٧٢	مركز شباب الانفوشي
١٩٥	% ١٠٠	٦١	% ٣١.٢٨	١٣٤	% ٦٨.٧٢	المجموع

شروط اختيار العينة : أن يكونوا أعضاء بمركز شباب الأنفوشي ويمارسون أنشطة المركز باستمرار، ويوافقون على المشاركة في البحث.

٣-المجال الزمني : فترة اجراء الدراسة بشقيها النظري والميداني من ١/٧/٢٠٢٢م إلى ٨/١١/٢٠٢٢م.

أولاً - البيانات الأولية لعينة الدراسة من الشباب :

جدول (١) يوضح البيانات الأولية لعينة الدراسة من الشباب .

م	المتغير	الإستجابة (ن =195)	ك	%
١	النوع	ذكر	١٣٤	٦٨.٧٢
		انثي	٦١	٣١.٢٨
المجموع			195	% 100
٢	السن	من ١٥ سنة لأقل من ٢٠ سنة.	٦٦	٣٣.٨٥
		من ٢٠ سنة لأقل من ٢٥ سنة.	٧٠	٣٥.٨٩
		من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة.	٤٥	٢٣.٠٨
		من ٣٠ سنة فأكثر.	١٤	٧.١٨
المجموع			195	% 100
٣	محل الإقامة	ريف	٣٩	٢٠
		حضر	١٥٦	٨٠
المجموع			195	% 100
٤	المؤهل العلمي	متوسط	٧٣	٣٧.٤٣
		ثانوي	٣٧	١٨.٩٧
		جامعي	٨٢	٤٢.٠٥
		دراسات عليا	٣	١.٥٤
المجموع			195	% 100

يتضح من الجدول رقم (١) أن البيانات الأولية لعينة الدراسة من الشباب جاءت

كالاتي:

النوع: من هم ذكور بنسبة (٦٨.٧٢ %) بينما الإناث بنسبة (٣١.٢٨ %).
السن: من هم بسن (من ١٥ سنة لأقل من ٢٠ سنة) بنسبة (٣٣.٨٥ %)، بينما من هم بسن (من ٢٠ سنة لأقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٣٥.٨٩ %)، بينما من هم بسن (من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٢٣.٠٨ %) ، بينما من هم بسن (من ٣٠ سنة فأكثر) بنسبة (٧.١٨ %).
محل الإقامة: من هو من مناطق ريفية بنسبة (٢٠ %)، بينما من هو من مناطق حضرية (٨٠ %).
المؤهل العلمي : مؤهل متوسط (٣٧.٤٣ %)، ثانوي (١٨.٩٧ %)، جامعي (٤٢.٠٥ %)، دراسات عليا (١.٥٤ %).

فعالية مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ :
(أ) - مهارة حل المشكلات لدي الشباب.

جدول (٢) يوضح مهارة حل المشكلات لدي الشباب.

م	العبارة	الاستجابة (ن=١٩٥)			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	الترتيب
		نعم	أحيانا	لا				
١	أواجه المشكلات بأسلوب علمي	68	64	63	395	2.03	67.52	7
٢	أجمع المعلومات والتفاصيل الهامة عن المشكلة	64	76	55	400	2.05	68.20	4
٣	اصبحت أكثر قدرة على تحليل الحقائق المرتبطة بالمشكلة	65	73	57	398	2.04	68.00	6
٤	اضح العديد من البدائل عند مواجهة المشكلات	66	72	57	399	2.04	68.14	5
٥	اكتسبت أهمية تقييم البدائل التي اختارها للتعامل مع المشكلات	60	72	63	388	1.98	66.39	11
٦	أفكر في الجوانب الإيجابية والسلبية لكافة الحلول المقترحة	72	64	59	404	2.07	68.88	1
٧	اركز انتباهي على النتائج قريبة وبعيدة المدى	61	70	64	387	1.98	66.36	12
٨	اكتسبت مهارة تحديد المشكلة بشكل واضح	64	71	60	395	2.02	67.42	8
٩	استخدم اسلوبا منظما في مواجهة مشكلاتي	51	79	65	377	1.93	64.31	17
١٠	أنظم افكاري عند مواجهة اي مشكلة	64	69	62	392	2.01	67.01	9
١١	أخذ رأي الآخرين في الاعتبار عند مواجهة أي مشكلة	66	63	66	390	2.00	66.67	10
١٢	ادركت أهمية البعد عن العصبية عند مواجهة مشكلاتي	63	64	69	385	1.97	65.61	15
١٣	اشعر باهمية الوقت عند مواجهة مشكلاتي	71	64	60	401	2.06	68.51	٣م
١٤	اصبح لدى القدرة على وضع خطة لتنفيذ الحلول المناسبة لمشكلتي	58	77	60	388	1.99	66.32	13
١٥	زادت الثقة في نفسي عند مواجهة مشكلاتي	70	68	57	402	2.06	68.82	2
١٦	اركز على الجوانب الإيجابية لاي موقف يواجهني	62	71	62	390	2.00	66.67	١٠م
١٧	أنظم المعلومات وتصنيفها للوصول الى حل للمشكلة	62	70	64	388	1.99	66.26	14
١٨	افكر في المشكلة أكثر من مرة قبل ابداء الرأي	56	74	65	380	1.95	65.06	16
١٩	اكتسبت أهمية الرجوع للخبراء والمصادر المختلفة عند دراستي للمشكلة	71	64	60	400	2.06	68.51	3
مجموع البعد ككل					7460	2.01	67 % متوسطة	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح (مهارة حل المشكلات لدي الشباب) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٧٤٥٨) ومتوسط حسابي عام (٢.٠١) وقوة نسبية بلغت (٦٧٪) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مؤشر مهارة حل المشكلات لدي الشباب متوافر بنسبة متوسطة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة .

حيث جاءت العبارات الأعلى موافقة في المرتبة الاولى وفق القوة النسبية والنسبة

- ١- عبارة " أفكر في الجوانب الايجابية والسلبية لكافة الحلول المقترحة " بنسبة (٦٨.٨٨٪).
- ٢- عبارة " زادت الثقة في نفسى عند مواجهة مشكلاتي " بنسبة (٦٨.٨٢٪)
- ٣- عبارة " اكتسبت اهمية الرجوع للخبراء والمصادر المختلفة عند دراستى للمشكلة " وعبارة " اشعر باهمية الوقت عند مواجهة مشكلاتي " بنسبة (٦٨.٥١٪)

بينما جاءت العبارات التي حصلت على أقل درجة موافقة في المرتبة الأخيرة وهى:

- ١- عبارة " أنظم المعلومات وتصنيفها للوصول الى حل للمشكلة " بنسبة (٦٦.٢٦٪)
- ٢- عبارة " ادركت اهمية البعد عن العصبية عند مواجهة مشكلاتي " بنسبة (٦٥.٦١٪)
- ٣- عبارة " افكر في المشكلة اكثر من مرة قبل ابداء الرأى " بنسبة (٦٥.٠٦٪)

تعقيب على البعد

من العرض السابق نلاحظ ان جميع عبارات البعد تقع في مستوى متوسط فقد جاءت الاستجابات موزعة توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٧٤٥٨) ومتوسط حسابي عام (٢.٠١) وقوة نسبية بلغت (٦٧٪) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مؤشر وهذا يتفق مع دراسة (قاسم ، ٢٠٠٣) ودراسة (شراقوي ، ٢٠٠٦) ودراسة (Hall, Kevin Lowden& Stuart2011)

(ب)- مهارة التفاوض لدى الشباب.

جدول (٣) يوضح مهارة التفاوض لدى الشباب.

م	العبارة	الإستجابة (ن=١٩٥)			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	الترتيب
		نعم	أحيانا	لا				
١	أكون أكثر وضوحاً عند عرض طلباتي.	55	78	62	383	1.96	65.47	12
٢	سرعة التفكير في الأخذ والعطاء في المفاوضات الصعبة.	59	80	56	393	2.02	67.18	4
٣	لدي القدرة على التعبير عن نفسي بسهولة	63	75	57	396	2.03	67.69	1
٤	الاتصال الجيد والفعال مع كافة أطراف التفاوض .	57	80	58	389	1.99	66.50	8
٥	لدي القدرة على التحليل خاصة فيما يتعلق بوجهات نظر الآخرين.	60	75	60	390	2.00	66.67	7
٦	لدي القدرة علي التعامل بموضوعية مع كل الحلول.	61	75	59	392	2.01	67.01	5
٧	أتمتع بالهدوء عند التدخل لفض النزاع.	49	83	63	376	1.93	64.27	15
٨	أتحلي بالصبر مع كافة المساومات.	64	71	60	394	2.02	67.35	3
٩	أتيح الفرصة كاملة للطرف الاخر في التعبير عن نفسه وشرح موقفه بحرية.	52	79	64	378	1.94	64.62	14
١٠	أخذ وجهة نظر الطرف الاخر في الحسبان بموضوعية وواقعية	64	68	63	391	2.01	66.84	6
١١	أتصور نفسي في مكان الطرف الاخر حتى يمكنني وضع أوليات الطرح الموضوعي للمطالب.	61	69	65	386	1.98	65.98	10
١٢	لدي المقدرة القدرة على ضبط النفس في كافة مراحل التفاوض.	60	65	70	380	1.95	64.96	13
١٣	أتحلي بالمرونة في تقديم التنازلات أثناء المناقشة في تداول الموضوعات الصعبة.	60	76	59	391	2.01	66.84	٦م
١٤	أرسم خطتي بناء على جمع الحقائق وتحليلها	55	80	60	385	1.97	65.81	11
١٥	أكسبتني التفكير المستقبلي بتوقع ماسيكون	62	76	57	395	2.03	67.52	2
١٦	أختار البديل المناسب بعد تقييمه	59	75	61	388	1.99	66.32	9
١٧	أستثمر الموارد والإمكانيات المتاحة أفضل استثمار	62	69	64	388	1.99	66.32	٩م
١٨	أحدد نقاط القوة والضعف في خطتي المستقبلية	57	74	64	383	1.96	65.47	١٢م
مجموع البعد ككل					6978	1.99	66.33 % متوسطة	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٣) والذي يوضح (مهارة

التفاوض لدى الشباب) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً

إحصائياً وفق مجموع الأوزان المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٦٩٧٨)

ومتوسط حسابي عام (١.٩٩) وقوة نسبية بلغت (٦٦,٣٣%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مؤشر مهارة التفاوض لدى الشباب متوافر بنسبة متوسطة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة .

حيث جاءت العبارات الأعلى موافقة في المرتبة الاولى وفق القوة النسبية والنسبة

١- عبارة " لدي القدرة على التعبير عن نفسي بسهولة " بنسبة (٦٧.٦٩%).

٢- عبارة " اكسبتى التفكير المستقبلي بتوقع ماسيكون " بنسبة (٦٧.٥٢%)

٣- عبارة " أتحلي بالصبر مع كافة المساومات. " بنسبة (٦٧.٣٥%)

بينما جاءت العبارات التي حصلت على أقل درجة موافقة في المرتبة الأخيرة وهى:

٤- عبارة " لدي المقدرة القدرة على ضبط النفس في كافة مراحل التفاوض. " بنسبة (٦٤.٩٦%)

٥- عبارة " اتيح الفرصة كاملة للطرف الاخر فى التعبير عن نفسه وشرح موقفه بحرية. " بنسبة (٦٤.٦٢%)

٦- عبارة " أتمتع بالهدوء عند التدخل لفض النزاع " بنسبة (٦٤.٢٧%)

تعقيب على البعد

من العرض السابق نلاحظ ان جميع عبارات البعد تقع في مستوى متوسط فقد جاءت الاستجابات موزعة توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٦٩٧٨) ومتوسط حسابي عام (١.٩٩) وقوة نسبية بلغت (٦٦.٣٣%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مؤشر وهذا يتفق مع دراسة (العودة, ٢٠١٩) ودراسة (دياب، ٢٠٢١)

(ج) - مهارة اتخاذ القرار لدى الشباب.

جدول (٤) يوضح مهارة اتخاذ القرار لدى الشباب.

م	العبارة	الإستجابة (ن=١٩٥)			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	الترتيب
		نعم	أحيانا	لا				
١	أصبحت أكثر قدرة على اتخاذ اي قرار يتعلق بمستقبلي	48	80	67	371	1.90	63.42	15
٢	اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه	55	82	58	387	1.98	66.15	8
٣	اكتسبت القدرة على اتخاذ القرارات في بعض المواقف الصعبة	67	76	52	405	2.08	69.23	1
٤	ادرك اهمية التوقيت المناسب عند اتخاذ القرار	59	75	61	388	1.99	66.32	7
٥	اتخذ القرار في ضوء الموارد والامكانيات	55	69	71	374	1.92	63.93	13
٦	افكر بعقلانية عند اتخاذ اي قرار	63	70	62	391	2.01	66.84	3
٧	ادرك اهمية المشورة وتبادل الافكار عند اتخاذ القرار	48	82	65	373	1.91	63.76	14
٨	ابنى قراراتي بناء على معلومات وحقائق	61	73	61	390	2.00	66.67	4
٩	أحدد المخاطر الناتجة عند اتخاذ قرار ما	56	79	60	386	1.98	65.98	9
١٠	اصقلت لدى القدرة على اتخاذ قراراتي وفقا لتقييم البدائل	62	69	64	388	1.99	66.33	6
١١	اتخذ قراراتي وفقا للوائح والقوانين والتشريعات	59	70	66	383	1.96	65.47	10
١٢	اهتم بمتابعة نتائج القرارات التي اتخذها	58	66	71	377	1.93	64.44	12
١٣	اكتسبت اسلوب المناقشة القائم على اقتناع الآخرين	60	74	61	389	1.99	66.50	٥م
١٤	نمت لدى القدرة على تصحيح قراراتي وفقا لنتائج	54	79	62	382	1.96	65.30	11
١٥	اتخذ قراراتي وفقا للنسق القيمي في المجتمع	60	78	57	393	2.02	67.18	2
١٦	اتخذ قراراتي بعيدا عن الضغوط	60	74	61	389	1.99	66.50	٥م
١٧	أقيم فوائد واضرار القرار الذي اتخذه	62	71	62	389	2.00	66.60	5
١٨	استند الى مبررات علمية ومنطقية في اتخاذ القرار	57	73	65	382	1.96	65.30	١١م
١٩	استند الى الدراسة العلمية عند اتخاذ القرار	58	78	59	389	1.99	66.50	٥م
مجموع البعد ككل					7326	1.98	66 % متوسطة	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٤) والذي يوضح (مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع الاوزان المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٧٣٢٦) ومتوسط حسابي عام (١.٩٨) وقوة نسبية بلغت (٦٦٪) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مؤشر مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب متوافر بنسبة متوسطة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة .

حيث جاءت العبارات الأعلى موافقة في المرتبة الاولى وفق القوة النسبية والنسبة

٤- عبارة " اكتسبت القدرة على اتخاذ القرارات في بعض المواقف الصعبة" بنسبة (٦٩.٢٣٪).

٥- عبارة " اتخذ قراراتي وفقا للنسق القيمي في المجتمع" بنسبة (٦٧.١٨٪)

٦- عبارة " افكر بعقلانية عند اتخاذ اي قرار." بنسبة (٦٦.٨٤٪)

بينما جاءت العبارات التي حصلت على أقل درجة موافقة في المرتبة الأخيرة وهي:

٧- عبارة اتخذ القرار في ضوء الموارد والامكانيات." بنسبة (٦٣.٩٣٪)

٨- عبارة " ادرك اهمية المشورة وتبادل الافكار عند اتخاذ القرار" بنسبة (٦٣.٧٦٪)

٩- عبارة " أصبحت اكثر قدرة على اتخاذ اي قرار يتعلق بمستقبلي" بنسبة (٦٣.٤٢٪)

تعقيب على البعد

من العرض السابق نلاحظ ان جميع عبارات البعد تقع في مستوى متوسط فقد جاءت الاستجابات موزعة توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٧٣٢٦) ومتوسط حسابي عام (١.٩٨) وقوة نسبية بلغت (٦٦٪) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مؤشر وهذا يتفق مع دراسة (الشرييني ، ٢٠٠٦) ودراسة (العودة، ٢٠١٩) ودراسة (دياب، ٢٠٢١).

دليل المقابلة للعاملين بمركز شباب الانفوشي

جدول (٥) يوضح البيانات الأولية لعينة الدراسة من العاملين بمركز شباب الانفوشي .

م	المتغير	الإستجابة (ن = ٣٠)	ك	%
١	النوع	ذكر	11	36.67
		انثي	19	63.33
المجموع			٣٠	% 100
٢	السن	أقل من ٣٠ سنة	6	20.00
		من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة.	12	40.00
		من ٤٠ سنة لأقل من ٥٠ سنة.	7	23.33
		من ٥٠ سنة فأكثر.	5	16.67
المجموع			٣٠	% 100
٣	عدد سنوات الخبرة بالمركز	أقل من ٥ سنوات	5	16.67
		من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات.	13	43.33
		من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة.	7	23.33
		من ١٥ سنة فأكثر.	5	16.67
المجموع			٣٠	% 100

يتضح من الجدول رقم (٥) أن البيانات الأولية لعينة الدراسة من العاملين بمركز شباب الانفوشي جاءت كالاتي:

النوع: من هم ذكور بنسبة (٣٦.٦٧ %) بينما الإناث بنسبة (٦٣.٣٣ %).

السن: من هم بسن (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٢٠ %)، بينما من هم بسن (من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة.) بنسبة (٤٠ %)، بينما من هم بسن (من ٤٠ سنة لأقل من ٥٠ سنة.) بنسبة (٢٣.٣٣ %) ، بينما من هم بسن (من ٥٠ سنة فأكثر) بنسبة (١٦.٦٧ %).

١- من وجهة نظر سيادتكم ما المهارات التي يكسبها المركز للشباب ؟

جدول (٦) يوضح المهارات التي يكسبها المركز للشباب.

م	العبارة	ك	النسبة المئوية %
١	القيادة	14	46.67
٢	العمل الجماعي	16	53.33
٣	حل المشكلة	18	60.00
٤	التخطيط	22	73.33
٥	التفاوض	19	63.33
٦	أخذ القرار	20	66.67
٧	التواصل الفعال	15	50.00

يتضح من الجدول رقم (٦) أن المهارات التي يكسبها المركز للشباب جاءت كآلاتي :

- في بداية الترتيب (التخطيط) بنسبة (٧٣.٣٣ %).
- في وسط الترتيب (حل المشكلة) بنسبة (٦٠ %).
- في نهاية الترتيب (القيادة) بنسبة (٤٦.٦٧ %).

٦- من وجهة نظر سيادتكم هل تتيح برامج المركز تنمية مهارات وظائف المستقبل

المطلوبة لسوق العمل؟

جدول (٧) يوضح هل تتيح برامج المركز تنمية مهارات وظائف المستقبل لسوق العمل.

م	المتغير	الإستجابة (ن = ٣٠)	ك	%
١	النوع	نعم	13	43.33
		إلى حد ما	16	53.33
		لا	1	3.33
		المجموع	٣٠	100 %

يتضح من الجدول رقم (٧) هل تتيح برامج المركز تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة

لسوق العمل جاءت كآلاتي :

- في بداية الترتيب (إلى حد ما) بنسبة (٥٣.٣٣ %).
- في وسط الترتيب (نعم) بنسبة (٤٣.٣٣ %).
- في نهاية الترتيب (لا) بنسبة (٣.٣٣ %).

٧- هل يقوم المركز بإجراء تقييم دوري للتأكد من نجاح برامج في تحقيق ما هو متوقع منها؟

جدول (٨) يوضح هل يقوم المركز بإجراء تقييم دوري للتأكد من نجاح برامج في تحقيق ما هو متوقع منها.

م	المتغير	الإستجابة (ن = ٣٠)	ك	%
١	النوع	نعم	8	26.67
		إلى حد ما	18	60.00
		لا	4	13.33
المجموع			٣٠	100 %

يتضح من الجدول رقم (٨) أن هل يقوم المركز بإجراء تقييم دوري للتأكد من نجاح برامج في تحقيق ما هو متوقع منها جاءت كالاتي :

- في بداية الترتيب (إلى حد ما) بنسبة (٦٠ %).
- في وسط الترتيب (نعم) بنسبة (٢٦.٦٧ %).
- في نهاية الترتيب (لا) بنسبة (١٣.٣٣ %).

في حالة الإجابة بنعم أو الى حد ما , كيف تتم عملية التقييم؟

جدول (٩) يوضح كيف تتم عملية التقييم.

م	العبارة	ك	النسبة المئوية %
١	الملاحظة	11	36.67
٢	المقابلات	10	33.33
٣	التقييم البعدي	12	40.00
٤	التقارير الدورية	18	60.00

يتضح من الجدول رقم (٩) كيف تتم عملية التقييم جاءت كالاتي :

- في بداية الترتيب (التقارير الدورية) بنسبة (٦٠ %).
- في وسط الترتيب (التقييم البعدي) بنسبة (٤٠ %).
- في نهاية الترتيب (المقابلات) بنسبة (٣٣.٣٣ %).

من وجهة نظر سيادتكم هل هناك معوقات تواجه مركز الشباب تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل؟

جدول (١٠) يوضح هل معوقات تواجه مركز الشباب تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل.

م	المتغير	الإستجابة (ن = ٣٠)	ك	%
١	النوع	نعم	12	40.00
		إلى حد ما	14	46.67
		لا	4	13.33
المجموع			٣٠	100 %

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن هل معوقات تواجه مركز الشباب تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل جاءت كالاتي :

- في بداية الترتيب (إلى حد ما) بنسبة (٤٦.٦٧ %).
- في وسط الترتيب (نعم) بنسبة (٤٠ %).
- في نهاية الترتيب (لا) بنسبة (١٣.٣٣ %).

في حالة الإجابة بنعم أو الى حد ما , ما هذه المعوقات؟

جدول (١١) يوضح معوقات تواجه مركز الشباب تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل.

م	العبارة	ك	النسبة المئوية %
١	ضعف البنية التحتية	22	73.33
٢	ضعف التمويل	19	63.33
٣	ضعف الموارد	25	83.33
٤	نقص عدد الموظفين	13	43.33
٥	عزوف الشباب عن أنشطة المركز	26	86.67
٦	ضعف الإمكانيات التكنولوجية	24	80.00
٧	ضعف مهارات العاملين	14	46.67
٨	التطور المستمر لسوق العمل	20	66.67

يتضح من الجدول رقم (١١) أن معوقات تواجه مركز الشباب تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل جاءت كالاتي :

- في بداية الترتيب (عزوف الشباب عن أنشطة المركز) بنسبة (٨٦.٦٧ %).

- في وسط الترتيب (التطور المستمر لسوق العمل) بنسبة (٦٦.٦٧ %) .
- في نهاية الترتيب (ضعف مهارات العاملين) بنسبة (٤٦.٦٧ %).
- ٨- من وجهة نظر سيادتكم ما هي الوسائل المناسبة لزيادة فعالية مركز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل؟؟

جدول (١٢) يوضح الوسائل المناسبة لزيادة فعالية مركز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل.

م	العبارة	ك	النسبة المئوية %
١	ورش العمل	20	66.67
٢	الندوات	13	43.33
٣	المعسكرات	14	46.67
٤	جلسات التوجيه المهني	16	53.33
٥	الدورات التدريبية	25	83.33

- يتضح من الجدول رقم (١٢) أن الوسائل المناسبة لزيادة فعالية مركز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل جاءت كالاتي :
- في بداية الترتيب (الدورات التدريبية) بنسبة (٨٣.٣٣ %).
 - في وسط الترتيب (جلسات التوجيه المهني) بنسبة (٥٣.٣٣ %).
 - في نهاية الترتيب (المعسكرات) بنسبة (٤٦.٦٧ %).

٩- ما هي مقترحات سيادتكم لزيادة فعالية مركز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل؟؟

جدول (١٣) يوضح مقترحات لزيادة فعالية مركز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل.

م	العبارة	ك	النسبة المئوية %
١	تطوير البنية التحتية	24	80.00
٢	زيادة التمويل	25	83.33
٣	استثمار الموارد	23	76.67
٤	توفير عدد الموظفين المناسب	22	73.33
٥	تسويق البرامج للشباب	23	76.67
٦	توفير الإمكانيات التكنولوجية	26	86.67
٧	تنمية مهارات العاملين	20	66.67
٨	متابعة التطور المستمر لسوق العمل	26	86.67

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن مقترحات لزيادة فعالية مركز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل المطلوبة لسوق العمل جاءت كالاتي :

- في بداية الترتيب (متابعة التطور المستمر لسوق العمل) بنسبة (٨٦.٦٧ %).
- في وسط الترتيب (توفير عدد الموظفين المناسب) بنسبة (٧٣.٣٣ %).
- في نهاية الترتيب (تنمية مهارات العاملين) بنسبة (٦٦.٦٧ %).

التصور المقترح لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق

رؤية مصر ٢٠٣٠ :

مما سبق من نتائج الدراسة قامت الباحثة بوضع تصور المقترح لتدعيم مراكز الشباب

في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ وفقاً للأنساق

كالآتي:

١- الأسس التي أعتد عليها التصور المقترح لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف

المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ :

أعتمدت الباحثة في وضع البرنامج المقترح علي الأسس والمصادر التالية:

- الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية ، واستخدامها في تطوير الممارسة المهنية.
- تحليل نتائج الدراسات السابقة التي تمت بمجال رعاية الشباب ، والاستفادة من توصياتها.
- نتائج الدراسة الحالية ، وماتوصلت إليه من تحديد إستراتيجيات ، أساليب ، أدوات ، مهارات ، أدوار لفريق العمل ، ومتطلبات مهنية لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ .

٢- أهداف التصور المقترح لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠:

هدف رئيسي : تحديد متطلبات تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية :

١- تحديد متطلبات تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارة حل المشكلات لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- تحديد متطلبات تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارة التفاوض لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣- تحديد متطلبات تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- استراتيجيات التصور المقترح لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠:

a. التوضيح: يوضح فريق العمل أهمية تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

b. الترويج: للبرامج والأنشطة التي تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ وإقامة قنوات إتصال معهم لجمع البيانات والمعلومات حول الإحتياجات والمويل وأهتماماتهم الجدد وتوعيتهم بالأنشطة والخدمات المتاحة لرعايتهم .

c. التشجيع والتحفيز: من قبل المسؤولين وفريق العمل لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ والعمل علي أستثمار مواهبهم والإبداع.

d. تنمية الوعي بالذات لدى الشباب: إشباع ميولهم ورغباتهم وحاجاتهم ، مساعدة الموهوبون على وضع أهداف رفيعة المستوى، مع ارتفاع مستويات طموحهم.

٢-٦- التوفير والإتاحة الفرصة للشباب : بما يساعدهم على استثارة قدراتهم ومواهبهم وظهورها، والعمل على تمهيتها إلى أقصى قدر ممكن ، إتاحة الفرصة لمزيد من الإطلاع والقراءة، وذلك في مجالات اهتماماتهم.

٣-٧- المرونة والتطوير : تعديل طرق تنفيذ البرامج ، بحيث تكون جذابة متطورة تتناسب مع طبيعة الشباب ، بحيث تتيح لهم فرص البحث والتجريب، والتعلم من خلال الخبرات المباشرة، والتعرض لمشكلات واقعية والعمل على إيجاد حلول مبتكرة لها لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

٤- الإرشاد والتوجيه المناسب للشباب : بمعرفة المتخصصين وذلك بغرض تذييل ما قد يواجههم من صعاب، مع تعويدهم على التعلم الذاتي، والدراسة الحرة المستقلة لتدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠.

ومن ثم يمكن تحقيق تدعيم مراكز الشباب في تنمية مهارات وظائف المستقبل لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال مراعاة الآتي :

(أ)- دور مراكز الشباب في مهارة حل المشكلات لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ وفقاً للآتي:

١. مواجهة المشكلات بأسلوب علمي
٢. جمع المعلومات والتفاصيل الهامة عن المشكلة
٣. القدرة على تحليل الحقائق المرتبطة بالمسكلة
٤. وضع العديد من البدائل عند مواجهة المشكلات
٥. تقييم البدائل التي اختارها للتعامل مع المشكلات
٦. طرح الجوانب الايجابية والسلبية لكافة الحلول المقترحة
٧. التركيز على النتائج قريبة وبعيدة المدى
٨. اكتساب مهارة تحديد المشكلة بشكل واضح
٩. استخدام اسلوباً منظماً في مواجهة المشكلات.
١٠. تنظيم الأفكار عند مواجهة اي مشكلة
١١. أخذ رأى الاخرين في الاعتبار عند مواجهة اي مشكلة
١٢. البعد عن العصبية عند مواجهة المشكلات

١٣. أهمية الوقت عند مواجهة المشكلات
 ١٤. وضع خطة لتنفيذ الحلول المناسبة للمشكلات
 ١٥. زيادة الثقة في النفس عند مواجهة المشكلات
 ١٦. التركيز على الجوانب الايجابية لأى موقف
 ١٧. تنظيم المعلومات وتصنيفها للوصول الى حل للمشكلات
 ١٨. التفكير في المشكلة اكثر من مرة قبل ابداء الرأي
 ١٩. أهمية الرجوع للخبراء والمصادر المختلفة عند دراسة المشكلات
- (ب) - دور مراكز الشباب في مهارة التفاوض لدي الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ وفقاً للآتي:

١. سرعة التفكير في الأخذ والعطاء في المفاوضات الصعبة.
٢. القدرة على التعبير بسهولة
٣. الاتصال الجيد والفعال مع كافة أطراف التفاوض.
٤. القدرة على التحليل خاصة فيما يتعلق بوجهات نظر الآخرين.
٥. القدرة علي التعامل بموضوعية مع كل الحلول.
٦. الهدوء عند التدخل لفض النزاع.
٧. التحلي بالصبر مع كافة المساومات.
٨. اتاحة الفرصة كاملة للطرف الاخر في التعبير عن نفسه وشرح موقفه بحرية.
٩. اخذ وجهة نظر الطرف الاخر في الحسبان بموضوعية وواقعية
١٠. وضع أوليات الطرح الموضوعي للمطالب .
١١. المقدرة القدرة على ضبط النفس في كافة مراحل التفاوض.
١٢. التحلي بالمرونة في تقديم التنازلات أثناء المناقشة فى تداول الموضوعات الصعبة.
١٣. رسم خططي بناء على جمع الحقائق وتحليلها
١٤. التفكير المستقبلي بتوقع ما سيكون
١٥. اختيار البديل المناسب بعد تقييمه
١٦. استثمار الموارد والامكانيات المتاحة أفضل استثمار

١٧. أحدد نقاط القوة والضعف في خططي المستقبلية
- (ج) - دور مراكز الشباب في مهارة اتخاذ القرار لدى الشباب وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ وفقاً للآتي:
 ١. تحمل مسئولية القرار الذي يتم اتخاذه
 ٢. القدرة على اتخاذ القرارات في بعض المواقف الصعبة
 ٣. إدراك أهمية التوقيت المناسب عند اتخاذ القرار
 ٤. اتخاذ القرار في ضوء الموارد والامكانيات
 ٥. التفكير بعقلانية عند اتخاذ أي قرار
 ٦. إدراك أهمية المشورة وتبادل الافكار عند اتخاذ القرار
 ٧. بناء القرارات على معلومات وحقائق
 ٨. تحديد المخاطر الناتجة عند اتخاذ قرار ما
 ٩. القدرة على اتخاذ قرارات وفقاً لتقييم البدائل
 ١٠. اتخاذ قرارات وفقاً للوائح والقوانين والتشريعات
 ١١. متابعة نتائج القرارات التي اتخذها
 ١٢. اكتساب اسلوب المناقشة القائم على اقناع الآخرين
 ١٣. القدرة على تصحيح قراراتي وفقاً لنتائجه
 ١٤. اتخاذ قرارات وفقاً للنسق القيمي في المجتمع
 ١٥. اتخاذ قرارات بعيداً عن الضغوط
 ١٦. تقييم فوائد واضرار القرار الذي اتخذه
 ١٧. الاستناد الى مبررات علمية ومنطقية في اتخاذ القرار
 ١٨. الاستناد الى الدراسة العلمية عند اتخاذ القرار

مراجع الدراسة

١. الحكيم، كريم محمد محمود (٢٠١٣): نموذج مقترح لإدارة العلاقات العامة بمراكز الشباب المدن بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية، ع ٢١٤، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، سبتمبر
٢. ابو المكارم ، وفاء(١٩٩٣) الشباب وطموحات الغد ، القاهرة ، دار النشر العربي
٣. أبو النصر، مدحت محمد(٢٠١٩): الشباب وصناعة المستقبل، القاهرة، المجموعة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى
٤. أبو خريص ،هاني جودة مصباح (٢٠١٩) فعالية وحدات متابعة الخريجين في إكساب الشباب الجامعي مهارات سوق العمل، رسالة دكتوراة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
٥. أحمد، نبيل إبراهيم(٢٠٠٣) مهارات وتطبيقات، مطبعة الجامعة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة
٦. بدر، ابراهيم محمود إبراهيم (٢٠١٩) برنامج تأهيلي تدريبي مقترح للوعي بالذات وتنمية المهارات السلوكية والاجتماعية لدى الشباب الجامعي، بحوث في التربية النوعية، العدد ٣٥.
٧. بدر، هناء عبد الوهاب أحمد (٢٠٢٢) مهارات القيادة وعلاقتها بمستوى الطموح لدى الشباب الجامعي دراسة ميدانية على عينة من طلاب وطالبات جامعة حلوان مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، العدد ٤٦، مجلد ٢.
٨. بدوي، أحمد زكي(١٩٨٢)معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنات
٩. بن التركي ،زينب(٢٠٠٩) الأساليب الكمية في صناعة القرار أسلوب شجرة القرار نموذجاً، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد (٦)
١٠. حسن السيد محمد أبو هاشم: أسلوب حل المشكلات في التعليم، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤م، ص ٢٠.
١١. الدقناوي،شادية محمد جابر (٢٠١٥) تنمية مهارات التفاوض لدي طلاب الاعلام التربوي دراسة تطبيقية علي عينة من طلبة جامعة دمياط" مجلة البحوث الإعلامية جامعة الازهر العدد ٤٣

١٢. الدماطي, عبد القادر (٢٠١٠) دور مقترح للعمل مع الجماعات لتنمية مهارات المشاركة المجتمعية. للشباب الجامعي, المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية - انعكاسات الأزمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية، القاهرة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مجلد ٣.
١٣. الدوسري، محمد بن راجس عبدالله(٢٠١٧) متطلبات تنمية مهارات المستقبل في الجامعات السعودية من خلال وظائف الجامعة الثلاث مجلة كلية التربية جامعة أسيوط المجلد ٢٧ العدد ٦
١٤. دياب، هيام فكري عبدالفتاح (٢٠٢١) دور مراكز الشباب في تنمية مهارات الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
١٥. زاهر ضياء الدين وآخرون(١٩٩٦) تقويم الإدارة المدرسية في التعليم الأساسي، المركز القومي للامتحانات، قسم بحوث الامتحانات، القاهرة، ١٩٩٦م، ص ١٧.
١٦. الزيات، فتحي(٢٠٠١) علم النفس المعرفي، دراسات وبحوث، دار النشر للجامعات، القاهرة
١٧. السعودية، مجلة جامعة الجوف للعلوم التربوية، العدد ١، مجلد ٥،
١٨. سليمان، هدي توفيق، وعبدالعزيز، محمد جمال، وقاسم، سعد عيد، وعلي، صباح حسن، وسيد، لندا محمد (٢٠٢٢) الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
١٩. السيد، حنان شوقي (٢٠١١) المواصفات المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات في مجال رعاية الشباب طبقاً لمتطلبات سوق العمل، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مجلد ٥
٢٠. الشربيني، ميرفت مصطفى(٢٠٠٦) فعالية مكاتب شباب المستقبل في تنمية المهارات القيادية لدي الشباب كمدخل للتنمية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي التاسع عشر ، المجلد الثالث ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٦ .

٢١. القرشي، عبد الرحمن عواض، و البحيري، محمد حامد محمد (٢٠٢٢). دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، العدد ١١٣، مجلد ١٩.
٢٢. القرني، علي بن حسن يعن الله (٢٠١٥)، إدارة التغير القيمي والمعرفي في سلوك واتجاهات الشباب الجامعي بمنطقة تبوك مقترحة الباب : المجلة التربوية الدولية المتخصصة، العدد ١١، مجلد ٤.
٢٣. المجلس القومي للشباب (٢٠٠٩): جمهورية مصر العربية، إدارة مراكز الشباب، القاهرة.
٢٤. مجمع اللغة العربية : المعجم الوجيز ، دار التحرير ، ط٢ ، ١٩٩٨
٢٥. المرسي، وجيه الدسوقي (٢٠١٤): تصور مقترح لمتطلبات التخطيط لمراكز الشباب والأندية الرياضية للوقاية من تعاطي المخدرات، بحث منشور، مركز الدراسات والبحوث، ٧ - ٩، رجب، مكة المكرمة.
٢٦. الشريبي، ريهام إسماعيل، و صالح، أمنية محمد البكري (٢٠٢١)، التحفيز وعلاقته بالتوجه نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل في منظور الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية النوعية، العدد ١٤.
٢٧. شرف الدين، لمياء محمد الامبابي حسن (٢٠١٩) تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي - دراسة تطبيقية علي الشباب المشارك في النشاط الطلابي مويك، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، العدد ١٨، مجلد ١.
٢٨. شرقاوي، عماد ثروت (٢٠٠٨) نحو برنامج مقترح في خدمة الجماعة لتنمية المهارات السياسية للشباب ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي والعشرون كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد ٥
٢٩. شلبي، أحمد عبد الهادي (٢٠٠٦) دور المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، قسم المحاسبة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٦م، ص ٧٦.
٣٠. صادق ، تومار مصطفى احمد ٢٠٠١: المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي المنظم في أجهزة رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان. بحث منشور. المؤتمر السنوي الحادي

- عشر. العولمة والخدمة الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة القاهرة. فرع الفيوم. مجلد ٢ نقلا من رساله اسلام فارس
٣١. ضبش, شيماء عبد الرحمن أحمد, والمستكاي, ايمان عبده السيد (٢٠١٨). بعض مهارات إدارة الضغوط وعلاقتها بالحوار الأسري لدى عينة من الشباب الجامعي, المؤتمر السنوي العربي الثالث عشر - الدولي العاشر التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي في ضوء استراتيجيات التنمية المستدامة , المنصورة جامعة المنصورة - كلية التربية, مجلد ١
٣٢. عباس،علي(٢٠٠٤) أساسيات علم الإدارة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤م، ص١٠٢.
٣٣. عبدالغني، أمل عبد الله أحمد (٢٠٢٢) إسهامات تكنيكات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية المهارات الإنتاجية للشباب الجامعي في ضوء متطلبات سوق العمل, مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية, العدد ٥٨.
- a. عطية, محمد احمد(٢٠١٧) دور الجامعات الفلسطينية في متابعة وحدة الخريجين وأثره في فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين, دراسة مقارنة بين وحدات متابعة الخريجين بالجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية , والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية, رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة , الجامعة الإسلامية بغزة , فلسطين , ٢٠١٧م , ص٢.
٣٤. عفيفي، عبد الخالق محمد(٢٠٠٧) الممارسة المهنية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة ، مكتبة عين شمس
٣٥. علي، ماهر أبو المعاطي(٢٠٠٤): مقدمة في الرعاية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
٣٦. العودة، إبراهيم بن سليمان (٢٠١٩) تصور مقترح لتنمية المهارات القيادية الإبداعية الطلاب الجامعات
٣٧. غراب، أمال يوسف خليفة (٢٠١٨) دينامية العلاقة بين المهارات الحياتية لدى الشباب الجامعي وقدرتهم على إدارة الأزمات الاقتصادية, المجلة التربوية, مجلد ٥٢.
٣٨. غيث، محمد عاطف (١٩٧٩) قاموس علم الاجتماع ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية
٣٩. فرغلي، عبد الله (٢٠٠٣): منظومة مراكز الشباب التربوية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.

٤٠. قاسم، مصطفى محمد (٢٠٠٣) دور الخدمة الاجتماعية في تنمية المهارات الاجتماعية المرتبطة بالسماوات القيادية لدي اعضاء الطلائع ، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الخامس عشر ، الجزء الاول
٤١. مسيل ،محمود عطا و همام، ايمان احمد و، إسماعيل خالد السيد (٢٠١٨): اليات دعم ريادة الاعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الامريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر ،مجلة كلية التربية ببناها، ١١٦ع ، مجلد ٧ ، أكتوبر.
٤٢. موسي، فؤاد وآخرون (٢٠٠٣): الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، القاهرة، مركز بيع ونشر الكتاب الجامعي بجامعة حلوان.
- 43- Hall, Kevin Lowden& Stuart(2011) Employers perceptions of the employ ability skills of new graduates, research commissioned by the edge foundation: Retrieved from
- 44-Cormier, S and derius, P(2003)in terviewing and Chan strategies for helpers Books/ col: Thomson learning Academic Resource Center
- 45-Core: Strategic Decision making British Library Publication Date, New York, 1999, P1.
- 46- Britz. J(1993) Problem Solving in Early Chidood Class ROMs Eric