

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني

للشباب الجامعي في سوق العمل

أ.م.د/ أسماء صفوت الكردي	أ.د/ رشا عبد العاطي راغب
أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة	أستاذ بقسم إدارة مؤسسات الأسرة
والطفولة - كلية الإقتصاد المنزلي	والطفولة - كلية الإقتصاد المنزلي
جامعة حلوان	جامعة حلوان

الباحثة/ أمنية محمد علي محمد

باحثة ماجستير بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة
كلية الإقتصاد المنزلي - جامعة حلوان

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٨) شاباً وفتاة في المرحلة الجامعية بالسنوات الدراسية النهائية من كليات عملية ونظرية من جامعات حكومية و خاصة، وممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٢٥) سنة، ومن مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة، تم إختيارهم بطريقة عرضية، وإشتملت أدوات البحث علي إستمارة البيانات العامة، مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني، البرنامج الإرشادي المعد بواسطة الوسائط الفائقة لتنمية الجدارات الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي، وإتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي.

توصلت نتائج البحث إلى أن هناك إتفاقاً بين آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال على أهمية بعض الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي، وبناءً على هذه النتيجة تم التركيز على تلك الجدارات الإدارية في البرنامج الإرشادي المقترح بهدف تتميتها للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي، كما يتضح من نتائج البحث أن أهم جدارة إدارية لتحقيق التميز المهني هي الثقة بالنفس، حيث جاءت بالترتيب الأول، يليها الإدارة الذاتية وإدارة الأولويات، في المرتبتين الثانية

والثالثة على التوالي. تأتي بعد ذلك جدارات أخرى مثل المبادرة، سرعة البديهة، التوجيه نحو الإنجاز، الاتصال وتوطيد العلاقات، وأخيراً العمل الجماعي في المرتبة الثامنة، بالإضافة إلى ذلك، جاء استخدام الحاسب الآلي في الترتيب الأول، حيث يرى الشباب الجامعي بأنه أهم جدارة فنية لتحقيق التميز المهني، يليه المهارات الرقمية والتسويق الإلكتروني، بينما تُعتبر البرمجة والبحث والتفكير الاستراتيجي مهارات هامة أيضاً. في حين تُصنف المهارات اللغوية والكتابية والتحليل البياني كمهارات داعمة أقل أهمية. ويركز الشباب الجامعي على الدورات التي تؤهلهم لسوق العمل، مثل تطوير المهارات الشخصية واستخدام مهارة ICDL والعرض الفعال، بينما تُعتبر الدورات المتخصصة مثل التحليل البياني والتفاوض أقل أهمية نسبياً. علاوة على ذلك، يركز الشباب الجامعي على الدورات التدريبية لتطوير جداراتهم السلوكية والقيادية والفنية والتكنولوجية لتعزيز فرصهم الوظيفية، في حين يعتبر الابتكار وبناء المشاريع أقل أهمية في الوقت الحالي. وأظهرت النتائج أن غالبية الشباب الجامعي يمتلكون وعياً متوسطاً إلى مرتفع من الجدارات الإدارية، حيث أن ٦٥.٦٪ لديهم وعي متوسط بالجدارات السلوكية، التي احتلت المرتبة الأولى، بينما جاءت الجدارات القيادية والفنية والتكنولوجية في المراتب التالية من حيث الوعي المتوسط، مما يعكس تأثير التعليم الجامعي والتفاعل المجتمعي في تعزيز هذا الوعي، كما أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الذكور والإناث على مستوى الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل، حيث تفوق الذكور في الجدارات القيادية، بينما تفوقت الإناث في الجدارات السلوكية والفنية والتكنولوجية. كما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح طلاب الجامعات الخاصة في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني. إضافة إلى ذلك، توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني بين طلاب الكليات النظرية والتطبيقية، حيث تميز طلاب الكليات النظرية في الجدارات الفنية والتكنولوجية، بينما تفوق طلاب الكليات التطبيقية في الجدارات السلوكية والقيادية. وتوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين العاملين بجانب الدراسة وغير العاملين بجانب

الدراسة، حيث يتفوق الشباب غير العاملين بجانب الدراسة في الجدارات الفنية والتكنولوجية، بينما يتفوق الشباب العاملون بجانب الدراسة في الجدارات السلوكية والقيادية. كذلك ويتضح أن نوع الجامعة هو العامل الأكثر تأثيراً في التباين في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني. وأخيراً توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التطبيق القبلي والبعدي في جميع محاور المقياس لصالح التطبيق البعدي.

الكلمات المفتاحية: الجدارات الإدارية - التميز المهني - الشباب الجامعي - سوق العمل.

مقدمة البحث:

يشهد العالم منذ مطلع الألفية الثالثة الكثير من التحولات الشاملة والمتصارعة على كافة المستويات، بفعل تأثيرات النظام العالمي الجديد وهو ما أصطلح على تسميته بالعولمة، وقد أفرزت هذه التحولات العديد من التغيرات بشكل عام والتغيرات الاقتصادية بشكل خاص، ومن بينها التوجه نحو اقتصاديات السوق، وسياسات التحرر الاقتصادي، والتحول نحو اقتصاد المعرفة، وتعزيز التميز المهني، والمبادرة في إنشاء الأعمال والمشروعات. (باسنت محمود، ٢٠٢١)

ولقد أصبح اقتصاد المعرفة أحد الأدوات المحورية في قياس مدى قدرة الدول على حيازة أسباب التقدم وامتلاك ناصية مقوماته اللازمة لنجاح خططها وبرامجها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية الشاملة. ثم برزت دعوات عامة للإجابة عن جاهزية الدول لمحاكاة متطلبات ترسيخ هذا المفهوم من حيث تجسيد آلية تطبيقه. فالإقتصاد المعرفي يُعنى باستثمار القدرات التكنولوجية والصناعات والوظائف والأعمال الجديدة، وهذا ما يتطلب موارد بشرية مؤهلة تتصف بالعديد من المهارات الخاصة كالإبداع والقدرة على التكيف مع المستجدات. (محمود رضوان، ٢٠٢٠)

وفي ظل هذا العصر أصبحت المجتمعات تتطلب التميز والاستدامة لمواجهة كافة التحديات المتجددة التي تواجه الإنسان. ومن ثم أصبح التميز هدفاً قومياً رئيسياً لمجتمعات العصر، بمعنى أنه يعد الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية القومية

لأى مجتمع، وذلك من خلال بناء القدرات الإنسانية المتميزة باعتبارها العنصر الإنتاجي الرئيسي والمحدد الأساسي للتنمية. (دعاء الشريف، ٢٠١٩)

ويعتبر رأس المال البشري العمود الفقري لعملية التنمية، ومن أهم مقومات الإقتصاد الناجح على مستوى العالم، حيث اعتمدت الدول المتقدمة على هذا القطاع لرفع إنتاجيتها من ناحية وتنافسيتها في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية من ناحية ثانية. وذلك لما يؤديه هذا القطاع من دور هام في دفع عجلة النمو الاقتصادي بشكل عام والحد من تفاقم مشكلتي الفقر والبطالة بشكل خاص. (مدحت أبو النصر، ٢٠١٩)

فالتنمية عملية تطور تهدف إلي الارتقاء بالمجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلي وضع أعلى وأفضل وهي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وإدارية وسياسية، كما إنها شيء ضروري ومهم لكل مجتمع إنساني وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع وعلي رأسها تحقيق مستوي معيشة مناسب أو حياة أفضل، وهي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والإجتماعي. (مدحت أبو النصر وياسمين محمد، ٢٠١٧).

ولقد أصبح من الأولويات الهامة التي يجب توجيه الجهود إليها هي تأهيل الفرد بالمعارف والمهارات والقدرات المتنوعة التي تمكنه من استثمار طاقته ومهاراته بصورة تعزز القدرة التنافسية لدى الفرد (أحلام مبروك وسناء فتحي، ٢٠١٩)، ويذكر علاء الدين أيوب (٢٠١٥) أنه لتحقيق ذلك يجب تكاتف الجهود في المؤسسات المختلفة لتأهيل أفراد المجتمع بالجدارات والمهارات والقدرات التي تساعد في التكيف البناء مع التغيرات المختلفة التي تجتاح المجتمع.

وتمثل امتلاك الجدارات الداعمة للتميز القوى الدافعة للتنمية المستدامة حيث أنها القوة التي تقف خلف الإبداع والابتكار وتعتبر محرك للنمو الإقتصادي في المجتمع، إلى جانب التنمية الشخصية والاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع وزيادة القدرة الإبتكارية والتنافسية للأفراد. (علاء الدين أيوب، ٢٠١٥)

ويعد الشباب العنصر الأساسي في بناء وتنمية المجتمع، فالشباب هم الأكثر طموحاً في المجتمع وهم أساس التغيير والقوه القادرة علي إحداثه، والأكثر استعداد لتقبل

الجديد والتعامل معه والإبداع فيه، كما إنهم الأقدر علي التكيف بسهولة دون إرباك، مما يجعل دورهم أساسي في إحداث التغيير في مجتمعاتهم. (عبد الرحمن سيف، ٢٠١٧).

وقد أوضحت النشرة السنوية المجمع للجهاز المركزي للتعبة والإحصاء أن ٢١.٩ مليون نسمة عدد الشباب في الفئة العمرية (١٨-٢٩ سنة) بنسبة بلغت ٢١٪ من إجمالي سكان مصر، من بينهم ٣.٥ مليون طالب مقيد بالتعليم العالي، كما أن نسبة مساهمة الشباب في قوة العمل بلغت ٣٩.٢٪ من إجمالي القوة العاملة. (الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣). وفي ضوء تلك الإحصائيات يتبين لنا مدى النقل الديموجرافي الذي تمثله شريحة الشباب، وانطلاقاً من ذلك ركزت رؤية مصر ٢٠٣٠ على تنمية الموارد البشرية من خلال الاستثمار الأمثل في الشباب وتأهيلهم كي تواكب مهاراتهم المستجدات المعاصرة، لذلك يجب أن تتجه البرامج الحالية نحو إحداث تأثيرات إيجابية ومقصودة في شخصية هؤلاء الشباب بجوانبها المختلفة حتى يكونوا قادرين على النهوض بالمجتمع. (مخلص بليح، ٢٠٢٢)

ويواجه الشباب العديد من المشكلات والتي يعد علي رأسها البطالة، فالبطالة تعتبر من أعقد المشكلات التي يواجهها المجتمع والتي تتبعها مشكلات نفسية واجتماعية وأمنية وسياسية، فالشباب هو جيل العمل والإنتاج وهو الذي يمتلك القوة والطاقة والمهارة وأن تعطيل تلك الإمكانيات يسبب الفراغ للشباب وتعود عليه تلك الطاقة لتهدمه نفسياً مسببة له مشاكل كثيرة. (إسماعيل شكر و مجيد مهدي، ٢٠١٦)

فالبطالة يترتب عليها إهدار للموارد البشرية وإصابة الفرد بالخلل النفسي والاجتماعي وهي الوجه الآخر لإهدار حق الإنسان في العمل، حيث تعد البطالة من أشد معوقات التقدم والتنمية في المجتمع والتي تهدد أمنه واستقراره وسلامته وتماسكه وتؤدي إلى خفض مستويات المعيشة وزيادة معدلات الفقر. (طارق عامر، ٢٠١٩)

وفي ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على المهارات الحياتية ومهارات التوظيف والتميز والتنافسية، وفي إطار الجهود العالمية لمعالجة مشكلتي البطالة والفقر،

أكدت العديد من التجارب الدولية على أهمية ترسيخ ثقافة العمل والتميز المهني والإبداع وريادة الأعمال.

وبما أن مصر كجزء من هذا العالم، يواجه مستويات عالية من البطالة وصلت بين الشباب الجامعي (١٨-٢٩ سنة) إلى (٣٣.٣%) في عام ٢٠٢٢. (تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢)

وبذلك يعتبر الشباب في أشد حاجة إلى الاستثمار من خلال غرس قيم العمل المهني والمهارات الإدارية ومهارات الريادة والإبداع، وتمكينهم من إدارة ذاتهم واكتساب المهارات والقدرات ليوكبوا ما يحدث بالمجتمع ويصبحوا جزء من السياق المجتمعي وخاصة من منهم لديه صفات وخصائص تؤهله لذلك فهم يفتحون آفاق ومجالات جديدة لأنفسهم وللآخرين. (محمد الدغيشم وحسين محمد، ٢٠١٤)

وتعد الجدارات الإدارية من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم إدارة الموارد البشرية، وهي من الآليات الأكثر حيوية في دعم وتمكين الشباب (هند الشوريجي، ٢٠٢٠). فهي تركز على دعم أداء المهام المطلوبة بطريقة صحيحة، من قبل الشخص المناسب والمؤهل علمياً ومهارياً، والذي يمتلك صفات الشخصية القيادية. (اسلام المومني، ٢٠٠٦)

والجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني تتضمن المعرفة النظرية، إلى جانب المهارات السلوكية، والقيم المستخدمة في تطوير الأداء، كما أنها تنطوي على التفكير المنهجي والذكاء العاطفي، فضلاً على أنها توفر القدرة على اتخاذ القرارات التجديدية المناسبة، في الوقت المناسب وبالكيفية المناسبة، بما يتناسب مع بيئة العمل. (Saltsman & Shelton, 2019)

فالجدارة تعني امتلاك الفرد القدرة على استخدام المعارف والقدرات والمهارات الشخصية في مواقف العمل وذلك يعني أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة وفقاً لمقاييس الجدارة (عاطف طه، ٢٠١٣) كما أنها تأتي ضمن مفهوم التميز لفرد دون الآخرين، ولا يأتي ذلك التميز إلا اعتماداً على الحصول على عناصر التميز، امتلاك القدرات والإمكانات التي لا يمتلكها الآخرين (محمد منصور، ٢٠٢٢) ويرتكز مدخل

الجدارة على مجموعة من العناصر والتي تتكامل معاً لإحداث التغيير المطلوب وهذه الجدارات منها جدارات فنية وأخرى تقنية، وسلوكية وشخصية وإدارية. (وفاء المزين، ٢٠١٧)، فالجدارات الإدارية تحقق التميز من خلال استغلال الطاقات الفكرية والعقلية للأفراد وتدعيم الإمكانيات البشرية والمساعدة على استخدام وتطوير المهارات. (غرم الله العلياني، ٢٠١٩)

وتعد الجدارات الإدارية عنصراً أساسياً في جميع معدلات النجاح سواء على المستوى الشخصي أو الأكاديمي أو المهني، فالجدارات الإدارية هي إحدى المعايير الهامة التي يوليها أرباب الأعمال أهمية بالغة ويبحثون عنها في المتقدمين للوظائف المختلفة (أحمد ناصف، ٢٠٢٣). فلا تستطيع أي مؤسسة تحقيق أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها إلا من خلال امتلاك عناصر بشرية لديها قدرات متميزة تتمثل بكونها قوى مولدة لأفكار جديدة متميزة. (نورة الشهري، ٢٠٢١)

ونظراً لما يتيح اكتساب الشباب للجدارات الإدارية من إحداث تطور وتميز في سوق الأعمال وفي المنحنى الاقتصادي للدولة وخلق فرص عمل مختلفة أصبح من الأولويات الهامة التي يجب توجيه الجهود إليها هي تأهيل الشباب من خريجي الجامعات بالمعارف والمهارات والقدرات المتنوعة التي تمكنه من استثمار طاقته ومهارته بصورة تعزز من تميزه في سوق العمل، ولتحقيق ذلك يجب تكاتف الجهود في الدولة ولا سيما الجامعات لوضع خطة واستراتيجية لتأهيل الشباب بالمهارات والقدرات التي تساعد في التكيف البناء مع التغيرات المختلفة التي تجتاح المجتمع. (علاء الدين أيوب، ٢٠١٥)

وتتحدد خلال المرحلة الجامعية هوية الفرد وقيمه واتجاهاته في الحياة والعمل فهي مرحلة اتخاذ القرارات بالنسبة له وخاصة اختيار المهنة التي تتناسب مع استعداداته وميوله واتجاهاته وهي أيضاً المرحلة التي يكتمل فيها نموه العقلي والانفعالي ويصبح قادراً على تحمل المسؤولية والاستقلال الاقتصادي وتعد كذلك المرحلة التي تتحد فيها بداية المستقبل. (هالة الوحش، ٢٠١٧)

ومن ثم فإن ما سبق عرضه من تحديات تفرض على الشباب ضرورة اكسابهم المعارف والقدرات والمهارات التي سوف تمكنهم من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة، تختلف عن الظروف التي اعتادوا العمل فيها من قبل، ولذلك فإن نقطة البداية لأي استراتيجية وطنية هي بناء وتكوين شخصية قيادية قائمة على الجدارات. (عبد الناصر رشاد وهشام عباس، ٢٠٢٠)

مشكلة البحث:

اهتم الباحثون والممارسون والمهتمون بإدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة بموضوع الجدارة اهتماماً كبيراً، نظراً لما تحققه الجدارة من تميز في الأداء، وتمكين الفرد من أداء عمله؛ وتمثل الجدارة مجموعة من المعارف والسمات والمهارات التي يحتاجها الفرد لأداء الوظائف المطلوبة منه بكفاءة وفعالية وتتكون الجدارة من مجموعة من الحزم هي (حزم الجدارات القيادية، حزم الجدارات السلوكية، حزم الجدارات الفنية، حزم الجدارات الإنتاجية). (أحمد النجار ومحمد شعيب، ٢٠٢٠)

وتتمثل الجدارات القيادية في السمات الخاصة بأسلوب الفرد في التأثير على الآخرين بما يمكنه من تحقيق التميز بين أقرانه، وتتضمن التخطيط الاستراتيجي، والتفكير الإستباقي، والقدرة على بناء العلاقات الاجتماعية، إما الجدارات التقنية والتكنولوجية فهي المتمثلة في الجدارات الرقمية والتي تعني إدارة المعرفة بكفاءة من حيث البحث عن المعلومات وتحليل البيانات وعرضها باستخدام الوسائل التقنية (سيف الدولة عثمان، ٢٠١٧) (سعيد هدية، ٢٠٢٢)، أما الجدارات السلوكية فيرى (أحمد النجار ومحمد شعيب، ٢٠٢٠) و(مصطفى يسن، ٢٠٢١) أنها تتمحور حول الخصائص والسمات الشخصية والسلوكية المبنية على المعرفة وتطوير القدرات والمهارات التي تمكن الشخص من التفاوض والإبداع والإبتكار والتأثير في الآخرين، إضافة إلى الإلتزام وتحمل المسؤولية مما يستحوذ ثقة الآخرين، وتحقيق أفضل النتائج.

وتنبثق أهمية مدخل الجدارات كونه عنصراً فعالاً لإدارة الموارد البشرية، من أجل تمكينها من تحقيق أهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية، وهي ترتبط بمجموعة من العناصر

والصفات التي تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك، وهي أيضاً مجموعة المهارات والمعارف التي تؤدي إلى الأداء الفعّال في الوظيفة. كما تشتمل على الخصائص الشخصية للفرد مثل الأنماط الذهنية والدوافع الكامنة التي تمكنه عند استخدامها من تحقيق الأداء الناجح. (فهد فضالة، ٢٠١٨)

وتركز الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني على آليات محددة وقد حددها (مصطفى ابو بكر، ٢٠١٤) في ثلاث جدارات هي الإبداعية والتي تتمثل في النزعة إلى التفكير الابتكاري والإبداع لتطوير الآراء الجديدة التي تستثمر الفرصة، وتحسن استخدام الموارد، وتساعد في حل المشكلات. والاستباقية وهي القيادة النشطة للتأثير في المستقبل وقيادته واستغلال الفرصة وأخيراً تولي المسؤولية.

وقد أشار سعد الجبالي (٢٠١٧) إلى أن أهم مقومات نجاح الشباب والوصول إلى التميز ضرورة امتلاكهم للجدارات التي تعتمد على خلق وتطوير الأفكار الجديدة والإبداعات.

وقد أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤) والجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء (٢٠١٦) على أهمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في إعداد جيل متنوع في القدرات والمهارات قادر على إقامة مشاريع صغيرة تسهم في تطوير الذات والمجتمع.

فالشباب في حاجة إلى تنمية قدراتهم على تشخيص المشكلات وتحليلها، واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات الإدارية، فضلاً على تنمية قدراتهم على الإدراك الكامل للبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المحيطة، بالإضافة إلى تطوير وتنمية سلوكياتهم واتجاهاتهم وقيمهم، وبذلك تزداد الحاجة إلى بناء الجدارة باعتبارها تمثل مجموعة من الفعاليات والإجراءات الواعية والهادفة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم، بالقدر الذي يمكنهم من القيام بالعملية الإدارية وتحقيق أهدافهم بقدر عالٍ من الكفاءة والفعالية. (محمد

خاطر، ٢٠١٨) (Chen & Chang, 2010)

وقد أوصت دراسة نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢) بضرورة تقديم برامج إرشادية عن إدارة الجدارة الذاتية للمراهقين وذويهم لمواجهة السمات الشخصية المسيطرة على هذه المرحلة باعتبارها مرحلة تمهيدية لمرحلة الشباب.

كما أوصت دراسة كلاً من (مصطفى النواصرة، ٢٠١٥) (Caasi-Tabbal, 2019)، (ابتسام العتيبي وأماني العقالي، ٢٠٢٢) بضرورة تنمية الجدارات الإدارية والقيادية للمورد البشري، من خلال رؤى وبرامج تقوم مجموعة من الجدارات التي يستند إليها في إعداد وتأهيل الشباب.

وعن علاقة الجدارات الإدارية ببعض المتغيرات أظهرت دراسة كلاً من (اسماء الكردي، ٢٠٢٣) و (إيمان أحمد وانتصار أحمد، ٢٠٢٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند دلالة (٠.٠١) بين كلاً من (عمر الشاب- الدخل الشهري للأسرة - تعليم الوالدين- تعليم الشاب) ومستوى وعي الشاب بالجدارات القيادية.

يشهد العالم في الفترة الحالية عدداً من الفرص والتحديات في مجال التميز، والحوكمة، والنظم الاجتماعية بل في الأفراد أيضاً في رؤيتهم لذواتهم والمهارات المطلوب أن يكتسبونها لكي يستطيعوا إثبات وجودهم في عالم بدأ يتوجه إلى استبدال معظم القوى العاملة الموجودة به بالإنسان الآلي، وتطبيقات الذكاء الصناعي وإنترنت الأشياء، ومن ثم كان لابد أن تستعد المؤسسات التعليمية بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة لبحث أو اقتراح كيف ستستجيب لهذه التطورات والمستحدثات؛ حيث تعمل الجامعات كحلقة وصل بين النظام التعليمي وسوق العمل، إذ أنها تعد الأفراد الذين يبني على عاتقهم المجتمع من خلال إكسابهم المهارات والكفايات المطلوبة من أجل الاستغلال الأمثل للفرص، ومواجهة التحديات التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة. (أماني عبد السلام، ٢٠٢١)

ويعد شباب الجامعات في الجامعات المصرية الفئة الواعية، الذي يمكن الاعتماد عليه في دفع عجلة التنمية من خلال توجيه طاقاته لتحمل أعباء التحولات الحالية والمستقبلية بصورة فعالة، وتعديل اتجاهاتهم نحو الوصول إلى التميز المهني، على أنه الهدف الذي يجب أن يسعى إليه الإنسان كضمان لحياته واستمرارها، فقيمة الإنسان لا

تتحدد إلا بالعمل، والإنسان يفقد كرامته إذا كان بدون عمل، ويمثل امتلاك الجدارات الإدارية وثقافة التميز المهني عامل هام في إحداث مردود سريع الأثر على المستوى الإقتصادي للفرد والمجتمع. (خديجة إبراهيم، ٢٠١٨)

فتتمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني لدى الشباب يسهم في فتح فرص عمل جديدة وخفض معدلات البطالة بينهم (راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦) مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق النمو الإقتصادي المنشود للمجتمع. (Dvouletý; Gordievskaya, & Procházka, 2018)

وقد دعت دراسة (إيمان الهاشمي والسيد السيد، ٢٠٠٩) إلى العمل على نشر فكر التميز المهني لتأهيل الشباب لسوق العمل من أجل الحصول على فرصة عمل مناسبة. وفي ضوء ما فرضته التحولات العالمية والتكنولوجية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم من ضرورة إيجاد شباب متميز قادر على إدارة ذاته وعلى المنافسة المحلية والدولية بما يملكونه من مهارات تمكنهم من تلبية متطلبات التعليم ومتابعة الجديد في مجال تخصصهم فضلاً عن التكيف مع المتغيرات المتسارعة في طبيعة المهن واحتياجات سوق العمل لتحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية الحالية والمستقبلية. (طرفه الحلوة، ٢٠١٤)

كما أشارت دراسة كلاً من (سناء النجار وأسماء الكردي، ٢٠١٩) إلى أن إدارة الإنسان لذاته وتعامله مع نفسه وما يملك من مهارات وقدرات بكفاءة واقتدار هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة، ويتفق مع ذلك دراسة (رجوه الهذلي، ٢٠١٠)، (David Passing, 2011) والتي أشارن إلى أن الفرد الذي يمتلك السيطرة على أفكاره ومعتقداته وتوجيه إمكانياته واستغلالها الاستغلال الأمثل يكون قادراً على مواجهة تحديات المستقبل ويعد دافعاً له في مسيرته العلمية والعملية.

وقد ألفت بعض الدراسات الضوء على أهمية اكساب الشباب للجدارات الإدارية المختلفة باعتبارها أهم القوى المحركة للسلوك ووسيلة فعالة في مواجهة صعوبات الحياة المستقبلية، فقد أشارت دراسة (بنينة عمارة، ٢٠٠٢) لأهمية أن يتمتع الشباب بالمرونة في

التفكير، والقدرة الفائقة على التكيف مع المواقف واتخاذ القرارات على أسس علمية كما أكدت (سعاد عليوة، ٢٠٠٥) على أن اكتساب المهارات المختلفة يساعد الشباب على مواجهة صعوبات ومغريات الحياة المستقبلية، بالإضافة إلى أهمية تدريب الشباب لاكتساب أفق ورؤي وأساليب جديدة توجه تفكيرهم واتجاهاتهم نحو حياتهم المستقبلية من خلال إلمامهم بالمفاهيم والمعارف والخبرات المتعددة بالتغيرات المحيطة بهم. (فاطمة أبو الفتوح، ٢٠٠٨) . وأوضحت كذلك دراسة (تهاني مهيب وعزة سليمان، ٢٠٠٧) أن المرحلة الجامعية تعد مرحلة حاسمة للشباب من حيث تطلعه نحو مستقبله المهني وفيها تتحدد العديد من الأهداف ويسعى إلى تحقيقها.

وقد أظهرت دراسة (فاطمة عبد العاطي، ٢٠٢٢) وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مدى امتلاك الشاب لقيم التميز المهني وتوجهه المستقبلي نحو ريادة الأعمال. وقد أكد كلاً من (عبد الحكيم الحكيمي وبشرى النظاري، ٢٠١٥) على ضرورة إكساب الشباب مهارات التفكير وحل المشكلات والعمل الجماعي والذاتي كوسيلة مهمة في تمكينهم للعيش بإستقلالية والحصول على فرصة عمل تكفل لهم حياة كريمة. لذلك يعد إكساب الشباب المهارات المختلفة هو مدخل للتعايش والتكيف والنجاح والقدرة على تحقيق الاتصال بالآخرين، كما أن امتلاك الفرد للمهارات يساعده على مواجهة المتغيرات والتحديات العصرية التي يتسم بها هذا العصر، وفي الوقت نفسه يتمكن من أداء الأعمال المطلوبة منه على أكمل وجه. (أحمد عبد المعطى، دعاء مصطفى، ٢٠٠٨)

وقد أظهرت دراسة (إيمان أحمد وانتصار أحمد، ٢٠٢٤) انخفاض مستوى الوعي بالجدارات القيادية بين الشباب الجامعي مما يستوجب إعداد العديد من البرامج والدورات التدريبية لتأهيل الشباب وتمكينهم من الجدارات القيادية باعتبارها أدوات المستقبل ومعايير التميز المهني.

وفي ضوء ما سبق وما يفرضه العصر من مستحدثات وعواقب وصعاب تفرضها الحياة علي الشباب نجده في أمس الحاجة لامتلاك الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني لدى الشباب الجامعي التي تسهم في تمكينه وتفتح آفاق مختلفة له لإيجاد فرص عمل تحقق

له معيشة مناسبة وتكسبه ميزة تنافسية في سوق العمل ومن هنا نبعت فكرة البحث في دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل ومن خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الأهمية النسبية لآراء الخبراء (أكاديميين - أصحاب أعمال) لتحديد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل؟
- ما الأوزان النسبية للجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟
- ما مستوى الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي (جدارات سلوكية- جدارات قيادية- جدارات فنية وتكنولوجية) تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة- طبيعة الدراسة - عمل الشاب بجانب الدراسة)؟
- هل تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوي الاجتماعي والاقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط)؟
- ما فاعلية برنامج إرشادي في تنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل؟

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي الى دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد الأهمية النسبية لآراء الخبراء (أكاديميين - أصحاب أعمال) لتحديد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل.

- ٢- إيجاد الأوزان النسبية للجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي عينة الدراسة.
- ٣- تحديد مستوى الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي عينة الدراسة.
- ٤- الكشف عن فروق في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل (جدارات سلوكية- جدارات قيادية- جدارات فنية وتكنولوجية) لدى الشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة - طبيعة الدراسة - عمل الشاب بجانب الدراسة).
- ٥- إيجاد الاختلاف في نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل) تبعاً لأوزان معاملات (الانحدار - درجة الارتباط).
- ٦- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل (جدارات سلوكية- جدارات قيادية- جدارات فنية وتكنولوجية) قبل وبعد تطبيق البرنامج المعد.

أهمية البحث:

- ١- يستمد هذا البحث أهميته من كونه استجابة إلى التوجهات الحديثة في مجالات البحث العلمي ومتطلبات البصمة البحثية، ومواكبة الاهتمام العالمي والقومي والمحلي بدور الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني كأحد الآليات المعاصرة في تمكين الشباب وتعزيز النمو الاقتصادي وحل الكثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتي أبرزها مشكلة البطالة ومواجهة زيادة أعداد خريجي الجامعة، بالإضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك عن طريق إعداد كوادر من القيادات الريادية، حيث لم تعد التميز خياراً نأخذ به أو نتركه، بل أصبح ضرورة لبناء اقتصاديات الدول، وتنمية قدرتها التنافسية على المستوى العالمي والقومي، وتحقيق التنمية الوطنية المستدامة على المستوى المحلي.

٢- تتناول الدراسة الحالية الشريحة الأكثر أهمية في المجتمع وبصفة خاصة في الفترة الراهنة وهم الشباب وأهمية إعدادهم لأداء الدور المتوقع لهم مستقبلاً مع توجيه الضوء على الاهتمام البالغ الذي أولته القيادة السياسية لهذه الشريحة وتوجهات الدولة لتحقيق الاستفادة القصوى من طاقات وقدرات ومهارات الشباب وتنميتها وتعزيزها، والحصول على حصة كبيرة من مسئولية بناء الدولة ورسم خطط التنمية خلال السنوات القادمة لبناء الجمهورية الجديدة.

٣- تقديم قائمة بالجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل والتي يمكن استخدامها كمرجع معياري في التوظيف أو عند إقامة المشروعات وريادة الأعمال.

٤- تعد الجدارات الإدارية من المفاهيم الحديثة التي تعد إضافة إلى الرصيد الفكري والمعرفي لمجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة.

٥- إلقاء الضوء على أهمية توجيه الشباب لتخطيط مستقبلهم للمشاركة في الرؤية الاستراتيجية للدولة باعتبار الشباب جزء هام وأساسي من هذه الاستراتيجية لحملهم مسئولية النهوض بمجتمعهم ولتحقيق الاستفادة القصوى من طاقات ومهارات وقدرات الشباب وتنميتها وتعزيزها.

فروض البحث:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل (جدارات سلوكية- جدارات قيادية- جدارات فنية وتكنولوجية) للشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة- طبيعة الدراسة - عمل الشاب بجانب الدراسة).

٢- تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والإقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي) تبعاً لأوزان معاملات (الإنحدار - درجة الارتباط).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل (جدارات سلوكية- جدارات قيادية- جدارات فنية وتكنولوجية) قبل وبعد تطبيق البرنامج المعد.

الأسلوب البحثي:

أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

الفاعلية:

تعرف إجرائياً بأنها قياس مدى تحقيق البرنامج الإرشادي لأهدافه المنشودة في تنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي.

برنامج إرشادي :

تعرفه تغريد بركات (٢٠٢٢) بأنه "خطة علمية محددة ومنظمة وتشمل مجموعة من الجلسات النظرية والتطبيقية المتكاملة بهدف تنمية الوعي خلال فترة زمنية محددة في ضوء أسس علمية، متضمنة مجموعة من الخبرات التربوية والمهارية والأنشطة المترابطة والاجراءات المناسبة".

الجدارة:

هي مجموعة السلوكيات المتوافقة مع متطلبات عمل ما وهي ضم حزمة من (المعارف والمهارات والقيم) المهنية والحياتية المعدة بصورة تسمح بممارسة الأشخاص للعمل بكفاءة وفاعلية. (وائل سعيد، ٢٠٢٠)

وتعرف الباحثة الجدارة إجرائياً بأنها "مزيج من المعارف والمهارات والقيم التي يمتلكها الفرد، وتمكّنه من أداء عمله بمستوى كفاءة وفعالية عالي يتماشى مع متطلبات العمل والتوقعات المحددة".

الجدارات الإدارية:

عرف قاموس الأعمال الجدارات الإدارية بأنها المعرفة بالممارسات المطلوبة والمهارة في أدائها لإنجاز الأعمال أو الوظائف أو المهام بنجاح. (Business Dictionary, A, 2020)

كما تعرف بأنها القدرة على امتلاك الفرد لمجموعة من المعارف والمهارات والمواقف السلوكية الفردية (المتعلمة والمكتسبة) والعمليات والقدرات التنظيمية المرتبطة بالأداء العالي للعمل في الأنشطة المختلفة باستقلالية ومرونة. (Shaw-Chiang Wong, 2020)

وهي مجموعة المعارف والسلوكيات والقدرات التي يجب ان يتمتع بها الشاب الجامعي لتتحد معا وتكون سلوكا يجعله اكثر قدرة على ان يكون قائدا فعالا وناجحا بالمستقبل، وذلك من خلال امتلاكه القدرة على ادارة ذاته بكفاءة، ورؤية مستقبلية واضحة والتخطيط الاستراتيجي لتحقيقها، التواصل الفعال مع الاخرين اضافة الى قدرته على التواصل الرقمي واستخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة بجدارة. (ايمان أحمد وانتصار أحمد، ٢٠٢٤)

وتعرف الباحثة الجدارات الإدارية بأنها "مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والكفاءات والسمات الذاتية والسلوكية التي يجب ان يمتلكها الشباب الجامعي بما يسهم في توفير النجاح والتطوير المهني لهم في سوق العمل وتحقيق معدلات أداء متميزة ذات كفاءة وفاعلية وجودة عالية".

التمييز المهني :

يعرف التمييز المهني بأنه القدرة على أداء العمل بكفاءة داخل بيئة العمل وكذلك القدرة على الاستجابة للتحديات الكثيرة في نطاق بيئة العمل. (أسامة جردات، ٢٠١٦) وتعرفه أمل أحمد (٢٠١٨) بأنه تلك العوامل الإيجابية التي تمكن الفرد من أداء مهمته بمستوى محدد من الإتقان وجودة عالية.

وتعرف الباحثة التمييز المهني للشباب الجامعي بأن هم الأفراد الذين يسعون لتحقيق التمييز المهني من خلال الارتقاء وإتقان المهارات المكتسبة، وتنمية مواهبهم الفطرية، مما يجعلهم متفردين عن أقرانهم، يحققون مستويات عالية من الأداء تتفوق على إنجازات المنافسين، وتلبي توقعات الفئات المستهدفة وأصحاب المصلحة في المؤسسة، مع إلتزامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية.

الجدارات الإدارية الداعمة للتمييز المهني:

يقصد بها في هذه الدراسة مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والكفاءات والسمات الذاتية والسلوكية التي يجب ان يمتلكها الشباب الجامعي بما يسهم في توفير النجاح والتطوير المهني لهم في سوق العمل وتحقيق معدلات أداء متميزة ذات كفاءة وفاعلية وجودة عالية.

وتتبنى الباحثة في البحث الحالي الجدارات الإدارية الداعمة للتمييز المهني التالية:

١- الجدارات السلوكية: وتعنى في هذا البحث مجموعة الجدارات التي تعبر عن الخصائص الذاتية والمهارات السلوكية الدالة على حسن إدارة الشاب لذاته وتوظيف خبراته ومهاراته وفق منهجيات التفكير العلمي وبما يحقق له اعلى مستوى اداء مثل (إدارة وتطوير الذات - الاتزان الانفعالي - التواصل الفعال).

٢- الجدارات القيادية: وتعنى في هذا البحث المهارات والقدرات التي يمتلكها الشاب وتمكنه من احداث التغيير في المستجدات من حوله بطرق غير تقليدية والتأثير في الآخرين وتوجيههم بما يحقق الاهداف المخططة الحالية والمستقبلية مثل (التفكير الإبداعي في حل المشكلات - إدارة الأولويات - جدارة التفاوض - إدارة فرق العمل).

٣- الجدارات الفنية والتكنولوجية: وتعنى في هذا البحث مجموعة الجدارات التي تعبر عن الممارسات والمهارات الدالة على ادراك الشاب لتفاصيل ومعطيات العمل وكيفية النجاح فيه وادارته بما يحقق معايير النجاح والتفوق واداء العمل بمستوى عالي من الجدارة مثل (الإستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية - العرض الفعال - التخطيط المنظم).

الشباب الجامعي:

ويعرف اجرائياً بأنهم الطلاب (ذكور - أناث) الملتحقين بجامعة مصرية حكومية وخاصة وبكليات عملية ونظرية من الفرق الدراسية النهائية ويعيشون في كنف أسرة متكاملة مستقرة.

ثانياً: منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي.

١- المنهج الوصفي:

ويقصد بالمنهج الوصفي: طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها علي أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (محمد علي، ٢٠١٩)

ويعني المنهج الوصفي التحليلي:

" دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى". (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢١)

٢- المنهج التجريبي:

يعرف بأنه الطريقة التي يقوم بها الباحث بتحديد مختلف الظروف والمتغيرات التي تظهر في التحري عن المعلومات، والتي تخص ظاهرة ما، وكذلك السيطرة علي مثل تلك الظروف، والمتغيرات، والتحكم بها. (آلاء عبدالحميد، ٢٠١٩)

ثالثاً: عينة البحث:

- حدود ومجتمع عينة البحث:

تتضمن عينة البحث ما يلي:

١. عينة البحث الإستطلاعية: تكونت من (٥٠) شاب وفتاه من الشباب الجامعي، من مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة وتقع أعمارهم ما بين (١٨ - ٢٥) سنة، ومن سكان محافظة القاهرة الكبرى، وطبقت عليهم استمارة البيانات العامة، مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني، وذلك لتقنين أدوات الدراسة.
٢. عينة البحث الأساسية: وتكونت من (٣٢٠) شاباً وفتاة في المرحلة الجامعية بالسنوات الدراسية النهائية من كليات عملية ونظرية من جامعات حكومية وخاصة، ومن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٢٥) سنة، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، تم اختيارهم بطريقة غرضية، طبقت عليهم استمارة البيانات العامة، مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني، وتم حذف (١٢) استمارة لعدم استيفائها جميع البنود، وبذلك أصبحت عينة الدراسة الأساسية عددها (٣٠٨) شاب وفتاة من الشباب الجامعي. وتمّ التطبيق بطريقتين، الطريقة الأولى: (١) ورقياً ومن خلال التواصل المباشر، الطريقة الثانية: (٢) إلكترونياً عن طريق تطبيق google forms

وتم إرسالها لأفراد العينة عبر الواتس والبريد الإلكتروني عبر الرابط التالي:

<https://forms.gle/GWDnMNaRKkPsf6n48>

- **عينة البحث التجريبية:** تكونت من (٧٥) شاباً وفتاة في المرحلة الجامعية، وقد تم

إختيار الشباب عينة البحث من الرُبع الأدنى للعينة الأساسية من الحاصلين على أقل الدرجات في مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني من الجنسين (ذكور، إناث)، ومن المقيدين بإحدى الكليات، ومن أبدي رغبته في الاستفاده من البرنامج.

وتم التطبيق باستخدام برنامج Zoom لتمكن الباحثة من تجميع أفراد العينة التجريبية من الكليات والجامعات المختلفة وفي مواعيد مناسبة للشباب الجامعي مساءً بعيداً عن مواعيد الدراسة في الكليات وكذلك مواعيد العمل

<https://zoom.us/j/98594163071?pwd=B4JjbU3DXNGP5EhjpOes1AWGPN9se7.1>

٣. **الحدود الجغرافية للبحث:** تحددت عينة الدراسة من الشباب الجامعي (ذكور - إناث)

من كليات عملية ونظرية (صيدلية، علوم، هندسة، حاسبات ومعلومات، الآداب، التربية، الخدمة الاجتماعية، الاقتصاد المنزلي، التجارة، الحقوق) ومن جامعات حكومية وخاصة (جامعة حلوان، جامعة القاهرة، جامعة مصر، جامعة ٦ أكتوبر، جامعة MSA، مودرن أكاديمي).

• **الحدود الزمنية للدراسة:** تم التطبيق الميداني من أول فبراير إلي منتصف شهر مارس/ ٢٠٢٤ م.

رابعاً: أدوات البحث: (إعداد الباحثة)

١- استمارة خبراء (أكاديميين - أصحاب أعمال) لتحديد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز

المهني في سوق العمل

٢- استمارة البيانات العامة للشباب الجامعي.

٣- مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي

ويشمل:

أ- جدارات سلوكية

ب- جدارات قيادية

ج- جدارات فنية وتكنولوجية

٤- البرنامج الإرشادي المعد بواسطة الوسائط الفائقة لتنمية الجدارات الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي.

١- استمارة خبراء (أكاديميين . أصحاب أعمال) لتحديد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل.

تم إعداد استمارة لإستطلاع آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال لإعداد قائمة الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل بهدف اختيار أهم الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي، من وجهة نظر الخبراء وذلك لإعداد مقياس الجدارات الإدارية وكذلك تحديد الجدارات التي سيشتملها البرنامج الإرشادي المعد.

تم تقسيم الجدارات الإدارية إلى أولاً: جدارات سلوكية وتضمنت (إدارة وتطوير الذات، الاتزان الانفعالي، التواصل الفعال)، ثانياً: جدارات قيادية وتضمنت (التفكير الإبداعي في حل المشكلات، إدارة الأولويات، جدارة التفاوض، إدارة فرق العمل) ثالثاً: جدارات فنية وتكنولوجية و تضمنت (الإستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال، التخطيط المنظم)، وكان المطلوب من الخبراء (أكاديميين - أصحاب أعمال) إعطاء تقييم لكل جدارة من (١ - ٥) من حيث الأهمية بحيث يمثل رقم (٥) أعلى درجة في التقييم وهو ما يعني أهميتها بشدة لتمييز الشباب الجامعي في سوق العمل، كما اشتملت الاستمارة علي بند يسمح للخبراء بإضافة جدارات إدارية من وجهة نظرهم تمثل أهمية بخلاف ما تم ذكره في الاستمارة، وقد تم توزيعه علي أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٣٠) من جامعة حلوان (كلية الاقتصاد المنزلي)، من أقسام (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة - ملابس ونسيج - تربيوي - ووكيل كلية الإقتصاد المنزلي- ووكيلة الكلية للدراسات العليا والبحوث) - (أعضاء هيئة تدريس بكلية الفنون التطبيقية - ووكيلة كلية الفنون التطبيقية للدراسات العليا والبحوث) -

كلية التمريض (قسم إدارة التمريض) - كلية التربية (قسم تكنولوجيا التعليم - علم النفس التربوي) - كلية الخدمة الإجتماعية (قسم التخطيط الاجتماعي) - كلية التجارة وإدارة الأعمال (قسم محاسبة) - مكتب ريادة الأعمال - مكتب الحاضنات التكنولوجية - مدير نادي ريادة الأعمال جامعة القاهرة، وتم توزيعه علي أصحاب الأعمال وعددهم (١١) (حضانة Pas - شركة الفاروق للأشغال المعدنية - شركة أجدادنا للمواد الغذائية - شركة البطل لمستحضرات التجميل - مؤسسة مصر لحقوق الإنسان - مكتب استشارات قانونية - بنك Cib - شركة ديار للتطوير العقاري - شركة أكوا تكنولوجي إنترناشونال - أكاديمية السراج لذوي الاحتياجات الخاصة - حضانة Sky college).

٢- استثمار البيانات العامة للشباب

تم إعداد إستمارة البيانات العامة للشباب الجامعي بهدف الحصول علي بعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد خصائص عينة الدراسة الديموجرافية، واشتملت هذه الإستمارة علي ما يلي:

أولاً: بيانات أولية:

أ- بيانات عن الشباب الجامعي: (الجنس (ذكر، أنثي)، نوع الجامعة (حكومي، خاص)، طبيعة الدراسة (نظرية، عملية)، عمل الشاب بجانب الدراسة (يعمل، لا يعمل)، متوسط قيمة الأجر الذي يحصل عليه الطالب الذي يعمل (أقل من ٣٥٠٠ جنية، من ٣٥٠٠ جنية لأقل من ٦٠٠٠ جنية، من ٦٠٠٠ جنية فأكثر)).

ب- بيانات عن الأسرة: (عدد أفراد الأسرة (أقل من ٤ أفراد، من ٤ أفراد لأقل من ٧ أفراد، من ٧ أفراد فأكثر)، متوسط الأجر الشهري للأسرة (أقل من ١٠٠٠٠ جنية، من ١٠٠٠٠ جنية لأقل من ٢٠٠٠٠، من ٢٠٠٠٠ فأكثر)، مستوى التعليمي للوالدين (مستوي منخفض (حاصل علي الشهادة الابتدائية، حاصل علي الشهادة الإعدادية)، مستوي متوسط (حاصل علي المؤهل الثانوي وما يعادلها ودبلوم)، مستوي مرتفع (حاصل علي المؤهل الجامعي، أعلي من الجامعي ماجستير و دكتوراه))، مهنة الأب (قطاع حكومي، قطاع خاص، أعمال حرة)، عمل الأم (تعمل، لاتعمل))

ثانياً: بيانات وصفية:

بيانات عن:

أ- الجدارات الإدارية (الشخصية و الاجتماعية) الداعمة للتمييز المهني من وجهة نظر الشباب الجامعي.

ب- الجدارات الفنية والتخصصية التكنولوجية الداعمة للتمييز المهني من وجهة نظر الشباب الجامعي.

ج- الدورات التي حصل عليها الشباب الجامعي لتؤهلهم لسوق العمل.

د- أسباب ودوافع حصول الشباب الجامعي علي الدورات التدريبية.

٣- مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتمييز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي

تم إعداد هذا المقياس في ضوء المفهوم الإجرائي الوارد بالبحث، وبعد الاطلاع علي البحوث والدراسات السابقة: دراسة أمل أحمد (٢٠١٨)، أحلام مبروك وسناء فتحي (٢٠١٩)، غفار سليمان (٢٠١٩)، أكرم الدباس (٢٠٢٠)، سماح عبد الجواد (٢٠٢٠)، هند الشوربجي (٢٠٢٠)، جمال مصطفى (٢٠٢١)، علاء الزغل (٢٠٢٢)، زينب يوسف (٢٠٢٢)، فائق لطفي وآخرون (٢٠٢٢)، محمد منصور (٢٠٢٢)، نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢) أسماء الكردي (٢٠٢٣)، إيمان أحمد و إنتصار أحمد (٢٠٢٤). كما تم الإطلاع علي الدراسات التي تناولت تأهيل طلاب الجامعات لسوق العمل ومنها دراسة أميرة نورالدين و راندا الخرباوي (٢٠٢١)، سارة طرشان و نزيهة شبايكي (٢٠٢١)، مها الشفيق (٢٠٢١)، عبدالتواب يوسف (٢٠٢٢)، فاطمة عبدالعاطي (٢٠٢٢)، منى البصلي (٢٠٢٣)، إلهام علي و رانيا عبدالمنعم (٢٠٢٤). ويهدف المقياس إلي التعرف علي مستوي ومقدار الوعي بالجدارات الإدارية المتوفرة والتي يمتلكها الشباب الجامعي عينة البحث، وقد تم إعداد المقياس في ضوء التعريف الإجرائي للجدارات الإدارية الداعمة للتمييز المهني وقد تكون المقياس من (١٦٣) عبارة، وينقسم إلى (٣) محاور رئيسية يجيب عليها الطلاب وفقاً لتقدير ثلاثي متدرج متصل (نعم، أحياناً، لا) بتقييم (٢، ٣، ١) للعبارات موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارات سالبة الصياغة. وقد تم تحديد مستويات " الوعي

بالجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل، طبقاً لطريقة المدي فكانت أعلى درجة للمقياس ككل هي (٤٣٥) درجة وأقل درجة (١٤٥) وتتمثل محاور المقياس فيما يلي:

(١) **المحور الأول: الجدارات السلوكية:** يتكون هذا المحور من (٥٧) عبارة تقيس مدي وعي الشباب الجامعي بالجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في تلك الأبعاد الفرعية:

أ- **البعد الأول: جدارة إدارة وتطوير الذات:** يتكون هذا البعد من (١٩) عبارة تقيس مدي الممارسات التي يتبعها الشاب الجامعي من أجل إدارة وتطوير ذاته، من حيث قدرته علي وضع أهداف لنفسه وخطط وإنجازها، مدي اعتماده علي آراء الآخرين وانتقادهم له، سعيه للحصول علي الدورات لتطوير مهاراته، تعدد مصادر المعرفة لديه لزيادة المعلومات والمعارف الخاصة به.

ب- **البعد الثاني: جدارة الاتزان الانفعالي:** يتكون هذا البعد من (١٧) عبارة تقيس مدي مهارة الشاب الجامعي في قدرته علي التحكم علي انفعالاته، ومواجهة الفشل، والتنقيص عن الانفعالات بأعمال مفيدة، و رؤية الجانب الإيجابي في الأمور، وتجنب المواقف التي تثير الانفعال إذا عجز الفرد عن ضبط الانفعال، كيفية تصرفه عند التعرض للمواقف السيئة أو الضغوط المختلفة، أسلوبه في مواجهة المعوقات والعقبات المختلفة.

ج- **البعد الثالث: جدارة التواصل الفعال:** يتكون هذا البعد من (٢١) عبارة تقيس مدي مهارة الشاب الجامعي علي التعبير عن نفسه أمام الآخرين، والتعامل مع الآخرين بكل بشاشة وتفاؤل، والاستماع إلي آراء الآخرين وإن اختلفت مع آرائه، ومدي قدرته عن التعبير عن مشاعره السلبية بوسائل مختلفة مثل تعبيرات الوجه وحركات الجسم، قدرته علي المناقشة والحوار وتبادل الآراء مع الآخرين.

(٢) **المحور الثاني: الجدارات القيادية:** يتكون هذا المحور من (٦٥) عبارة تقيس مدي وعي الشباب الجامعي بالجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في تلك الأبعاد الفرعية:

أ- **البعد الأول: جدارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات:** يتكون هذا البعد من (١٥) عبارة تقيس مدي مهارة الشاب الجامعي في التفكير العلمي، ومواجهة المشكلات، وقدرته علي التوصل إلي حلول إبداعية للمواقف التي تواجهه، وقدرته علي استدعاء أكبر قدر من المعلومات، واستخدامها في إيجاء حلول تتميز بالثفرد والابتكارية والإيجابية.

ب- **البعد الثاني: جدارة إدارة الأولويات:** يتكون هذا البعد من (٢٢) عبارة تقيس مهارة الشاب الجامعي في إدارة أولوياته، والتخلص من مضيعات الوقت، والاستثمار الجيد لوقت العمل، وكيفية ترتيب وتنظيم المهام وتسجيلها بشكل يساعده علي أدائه، ويحقق كفاءة عالية في إنجاز المهام المطلوبة.

ج- **البعد الثالث: جدارة التفاوض:** يتكون هذا البعد من (١٣) عبارة تقيس مهارة الشاب الجامعي في كيفية التفاوض كذلك الأسلوب الذي يجب أن تتبعه للتأثير في الآخرين، وإقناعهم بوجهة نظره، والمهارات التي يجب أن يمتلكها لإنجاح موقف التفاوض، وكيفية إحداث التوازن عند حدوث الاختلاف في الرأي.

د- **البعد الرابع: جدارة إدارة فرق العمل:** يتكون هذا البعد من (١٥) عبارة تقيس الممارسات التي يتبعها الشاب الجامعي لتحفيز فرق العمل الخاصة به، وتوجيههم نحو إحداث تغيير إيجابي في أسلوب العمل، ومهارته في تعزيز السلوكيات المتميزة والإيجابية، كذلك يقيس هذا البعد ممارسات الشاب الجامعي في التعامل مع مقاومة فريق العمل للتحديث المستمر، وتقويم السلوكيات السلبية والهدامة.

(٣) **المحور الثالث: الجدارات الفنية و التكنولوجيا:** يتكون هذا المحور من (٤١) عبارة تقيس مدي وعي الشباب الجامعي بالجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في تلك الأبعاد الفرعية:

أ- **البعد الأول: جدارة الإستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية:** يتكون هذا البعد من (٢١) عبارة تقيس الممارسات التي يتبعها الشاب الجامعي في تخطيطه لتحسين مهاراته في مجال البرمجيات، و امتلاك معلومات جيدة عن مستحدثات تكنولوجيا المعلومات، وكيفية التعامل مع المشكلات التقنية عندما تحدث، والاستفادة من

تطبيقات الهاتف الذكي للإنجاز السريع وتطوير مهاراته في التحليل البياني وعلوم البيانات كالأكسل والبرامج الإحصائية.

ب- البعد الثاني: جدارة العرض الفعال: يتكون هذا البعد من (١٠) عبارات تقيس الممارسات التي يتبعها الشاب الجامعي في القدرة علي الإجابة عن الأسئلة والتطبيقات بثقة، وكيفية تنظيم المحتوى قبل عرضه بشكل منطقي ومتسلسل، والقدرة علي العرض الجيد بدون توتر وبثقة عالية، وتحسين مهارات العرض الخاصة به، والاهتمام بردود فعل الجمهور واستخدام اللغة بشكل دقيق ومناسب للمتلقي.

ج - البعد الثالث: جدارة التخطيط المنظم: يتكون هذا البعد من (١٠) عبارة تقيس الممارسات التي يتبعها الشاب الجامعي في تحديد المتطلبات التي يحتاجها لتحقيق أهدافه المهنية، ووضع سيناريوهات للعقبات التي سوف تعترضه ووجود حلول لها، وتحديد نسبة المخاطرة في أي عمل جديد يقوم به وكيفية تقليلها الى ادنى حد، ووضع خطط مستدامة للتكنولوجيا يسهم في تحقيق النجاح للمؤسسات.

تقنين أدوات الدراسة: يقصد بتقنين الأدوات قياس صدق وثبات الأدوات

مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل

صدق المقياس: اعتمدت الباحثة في ذلك علي كل من:

صدق المحتوى: وللحكم على صدق المحتوى (المنطق الظاهري)، أي: ملاءمة أسئلة المقياس وصياغتها لما يهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات، ولذلك تمّ عرضه في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكّمين في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) وكان المطلوب من كلّ عضوٍ من الأساتذة المحكّمين وضع علامة (٧) أمام العبارات، إذا كانت مناسبة للهدف منها، هذا بالإضافة إلى التأكّد من صلاحية كلّ عبارة بالنسبة لمحورها، ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثين بما يتضمّن دقّة وصدق الإجابات، وكذلك صحّة تقديم درجات كل إستجابة، وتمّ تفريغ بيانات التحكيم للتعرف على نسبة الموافقة، التي بلغت (٩٨٪) على العبارات.

صدق التكوين: تم حساب صدق التكوين بطريقة صدق الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط باستخدام معامل "بيرسون" لكل محور (الجدارات السلوكية " إدارة وتطوير الذات، الاتزان الانفعالي، التواصل الفعال" الجدارات القيادية " التفكير الإبداعي في حل المشكلات، إدارة الأولويات، جدارة التفاوض، إدارة فرق العمل" الجدارات الفنية والتكنولوجية " الإستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال، التخطيط المنظم") والدرجة الكلية للمقياس (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي) وكذلك معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، يتضح من جدول (١) .

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس (ن=٥٠)

الدالة	الارتباط	مقياس الجدارات الادارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي
٠.٠١	٠.٩١٢	المحور الأول: الجدارات السلوكية
٠.٠١	٠.٨٥٨	المحور الثاني: الجدارات القيادية
٠.٠١	٠.٨٤٤	المحور الثالث: الجدارات الفنية والتكنولوجية

يتضح من جدول (١) أن معاملات ارتباط محاور مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على تجانس كل محاور المقياس والدرجة الكلية له. **ثبات المقياس:** تمّ حساب الثبات عن طريق:

١- معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown

٣- طريقة جيوتمان Guttman

وكانت قيم الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي (٢) مما يدل علي ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

جدول (٢) قيم معاملات الثبات للمقياس بمحاورها (ن=٥٠)

المحاور والمقاييس ككل	معامل	سبيرمان	جيوتمان
-----------------------	-------	---------	---------

	ألفا	براون		
٠.٨٠٢	٠.٨٥٧	٠.٨١٥	المحور الأول: الجدارات السلوكية	محاور مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي
٠.٩١٢	٠.٩٦١	٠.٩٢٧	البعد الأول: (إدارة وتطوير الذات)	
٠.٨٧٢	٠.٩٢٧	٠.٨٨٥	البعد الثاني: (الاتزان الانفعالي)	
٠.٧٢٥	٠.٧٧٨	٠.٧٣٢	البعد الثالث: (جدارة التواصل الفعال)	
٠.٨٢٥	٠.٨٧٩	٠.٨٣٧	المحور الثاني: الجدارات القيادية	
٠.٧٦٢	٠.٨١٣	٠.٧٧٨	البعد الأول: (التفكير الإبداعي في حل المشكلات)	
٠.٨٥١	٠.٩٠٩	٠.٨٦٢	البعد الثاني: (إدارة الأولويات)	
٠.٨٩٠	٠.٩٤٥	٠.٩٠١	البعد الثالث: (جدارة التفاوض)	
٠.٧٥١	٠.٨٠٢	٠.٧٦٤	البعد الرابع: (إدارة فرق العمل)	
٠.٨٤٢	٠.٨٩٢	٠.٨٥٩	المحور الثالث: الجدارات الفنية والتكنولوجية	
٠.٩٠٤	٠.٩٥٨	٠.٩١٥	البعد الأول: (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية)	
٠.٨٨١	٠.٩٣٣	٠.٨٩٤	البعد الثاني: (جدارة العرض الفعال)	
٠.٧٩١	٠.٨٤٥	٠.٨٠٣	البعد الثالث: (التخطيط المنظم)	
٠.٨٢١	٠.٨٩١	٠.٨٤٩	ثبات مقياس الجدارات الادارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي ككل	

- يُتَّضح من الجدول (٢) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات: معامل ألفا، التجزئة النصفية، سبيرمان براون، جيوتمان دالَّة عند مستوى (٠.٠١) ممَّا يدلُّ على ثبات المقياس.
- وقد تم حساب مستويات استجابات الشباب الجامعي علي مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي طبقاً لطريقة المدي، من خلال تحديد أعلى درجة مشاهدة وأقل درجة مشاهدة، حيث جاءت اعلى مشاهدة = ٤٣٥، وأقل درجة مشاهدة = ١٤٥
- المدى الفعلي = ٤٣٥ - ١٤٥ = ٢٩٠
- طول الفئة = (المدى الفعلي / عدد المستويات)
- طول الفئة = ٢٩٠ / ٣ = ٩٦.٦ = ٩٧
- المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - ١
- المستوى المنخفض = (١٤٥ : ٢٤١)

- المستوى المتوسط = (٢٤٢ : ٣٣٨)

- المستوى المرتفع = (٣٣٩ : أعلى درجة مشاهدة)

جدول (٣) مستويات عينة الدراسة على مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي طبقاً لطريقة المدى الفعلي

المحاور	عدد العبارات	أعلى درجة مشاهدة	أقل درجة مشاهدة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
الجدارات السلوكية	٥١	١٥٣	٥١	(٨٤:٥١)	(١١٨:٨٥)	(١١٩: لأعلى درجة مشاهدة)
الجدارات القيادية	٥٦	١٦٨	٥٦	(٩٢:٥٦)	(١٢٩:٩٣)	(١٣٠: لأعلى درجة مشاهدة)
الجدارات الفنية والتكنولوجية	٣٨	١١٤	٣٨	(٥٠:٣٨)	(٦٣:٥١)	(٦٤: لأعلى درجة مشاهدة)
ثبات مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل ككل	١٤٥	٤٣٥	١٤٥	:١٤٥ (٢٤١)	(٣٣٨: ٢٤٢)	(٣٣٩: لأعلى درجة مشاهدة)

٤) برنامج إرشادي معد لتنمية الجدارات الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي. (إعداد الباحثة)

- تم إعداد محتوى البرنامج الإرشادي بالاستعانة ببعض المراجع العلمية المتخصصة والمرتبطة بمجال الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل ومنها دراسة دلال الضويحي (٢٠٢١)، نعمة رقبان و أية سليم (٢٠٢٢)، أسماء ضاحي (٢٠٢٣)، فاطمة الزهري (٢٠٢٣)، إلهام علي و رانيا عبدالمنعم (٢٠٢٤)، إيمان أحمد وإنتصار أحمد (٢٠٢٤) وإشتمل محتوى البرنامج على محورين رئيسيين الجدارات الإدارية بمحاورها (جدارات سلوكية بأبعادها " إدارة وتطوير الذات، الاتزان الإنفعالي، التواصل الفعال" - جدارات قيادية بأبعادها "التفكير الإبداعي في حل المشكلات، إدارة

الأولويات، جدارة التفاوض، إدارة فرق العمل" - جدارات فنية وتكنولوجية بأبعادها" الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال، التخطيط المنظم"، التميز المهني في سوق العمل. وقد تم إعداد وتجهيز محتوى البرنامج باستخدام برنامج Microsoft Power Point، و تمّ إعداد النصوص باستخدام برنامج Adobe Photoshop، وإضافتها إلى شرائح Microsoft Power Point . وتم إعداد الصور والفيديوهات باستخدام برنامج CapCut وإضافتها إلى شرائح Microsoft Power Point.

أهمية البرنامج: تأهيل الشباب الجامعي من خلال تنمية جداراتهم الإدارية التي تدعم تميزهم المهني في سوق العمل، فهو يساهم في تطوير مهاراتهم في التواصل الفعال، و إدارة الذات، والقدرة على التفكير الإبداعي وحل المشكلات، بالإضافة إلى تعزيز استخدام التكنولوجيا بفاعلية، من خلال هذا البرنامج، يصبح الشاب الجامعي أكثر استعداداً للتعامل مع تحديات و متطلبات سوق العمل والتفوق فيه بشكل عملي وملمس، لذلك تم تقديم المحتوى العلمي لهذا البرنامج.

الهدف من البرنامج: يهدف البرنامج إلى تنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل ويتم ذلك عن طريق إكساب الطلاب وتزويدهم بالمهارات والمعرفة الضرورية للنجاح والتميز في بيئة العمل والتي تتضمن (الجدارات السلوكية، الجدارات القيادية، الجدارات الفنية والتكنولوجية)، وتحفيز الشباب لتحقيق أهدافهم المهنية بكفاءة وفعالية والتعامل مع التحديات المهنية، والتفوق في مجال عملهم المستقبلي.

خطة تطبيق البرنامج: استغرق تطبيق البرنامج (١١) جلسة موزعة علي (٦) أسابيع، بواقع حد أقصى (جلستان) أسبوعياً، زمن كل جلسة (ساعتان)، على أن يستقطع (١٥) دقيقة) راحة بين كل جلسة وأخرى، حيث تتضمن البرنامج الجلسة الأولى تناولت فيها الباحثة تعريف الطلاب بأهمية البرنامج الإرشادي، والهدف من البرنامج، وأوجه الاستفادة منه، ولماذا نحتاج إلي الجدارات الإدارية والتعرف علي محاور الجدارات الإدارية و تسع جلسات تم إرشاد الطلاب فيها بأهمية الجدارات الإدارية في حياته الدراسية والمهنية

وأهمية اكتسابه لتلك الجدارات وكيفية إدارة ذاته واتزانه الانفعالي والتواصل الفعال، وأهمية التفكير الإبداعي في حل المشكلات، إدارة الأولويات، جدارة التفاوض، إدارة فرق العمل، الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال و التخطيط المنظم، والجلسة الحادية عشر والأخيرة تكلمت فيها الباحثة عن تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل وتميزهم المهني وشكرت فيها الباحثة الطلاب على إستجابتهم وتفاعلهم أثناء تطبيق البرنامج، وقامت الباحثة بإجراءات التطبيق البعدي للبرنامج بتوزيع مقياس الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي، وذلك لقياس فاعلية تطبيق البرنامج. وفيما يلي عرض توضيحي لمحاور البرنامج الارشادي وأهدافه وإجراءات التقييم.

جدول (٤) خطة تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
الجلسة الأولى	عنوان الجلسة "الجدارات الادارية" عناصر الجلسة - التعريف بالبرنامج - مفهوم الجدارة - مفهوم الجدارات الادارية. - مكونات الجدارة - لماذا نحتاج إلي الجدارات الإدارية - أهمية الجدارات الإدارية. - أبعاد الجدارات الإدارية - خصائص الجدارات الإدارية. - معايير الجدارات الادارية. - متطلبات الجدارات الإدارية - إستراتيجيات تنمية الجدارات الادارية. - أنواع الجدارات الإدارية.	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب /الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يذكر مفهوم الجدارة ومكوناتها - يُعرف مفهوم الجدارات الادارية. - يُحدد مدى أهمية الجدارات الادارية. - يوضح أبعاد وأنماط الجدارات الادارية. - يذكر خصائص الجدارات الادارية ومتطلباتها ومعاييرها، ويُعد أنواعها. - يوضح مفهوم استراتيجيات تنمية الجدارات الادارية ثانياً: الأهداف المهارية: - يرسم مخطط يوضح أنواع الجدارات الادارية. - يُعد قائمة بخصائص الجدارات الادارية وكيفية تمثيلها لتدعم التميز المهني. ثالثاً: الأهداف	- عرض توضيحي لمفهوم الجدارات الادارية وأهميتها. - شرح توضيحي لخصائص الجدارات الادارية، وأبعادها، وأنماطها، وأنواعها.	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس: - المحاضرة. - النقاش - الموجه. - التعلم التعاوني. -العصف الذهني. - التخيل. - التتوين. الوسائل المعينة: عروض تفاعلية متقدمة لعرض البرنامج power point. رسم توضيحي يوضح أنواع الجدارات الادارية.	تقييم الجلسة من خلال: - تقييم مبدئي: من خلال طرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة - تقييم مستمر: من خلال الأسئلة والمناقشات والاشترك في مجموعات العمل. - تقييم نهائي: يتم تلخيص العناصر الأساسية للجلسة من خلال استخلاصها من الشباب بالإضافة إلى رسم مخطط لأنواع الجدارات الادارية.

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
	الذات) - تقييم الذات من خلال النظرة الذاتية (نقاط القوة , نقاط الضعف) - تقييم الذات عن طريق الآخرين. - تقييم الذات من خلال المواقف. - مهارات بناء وزيادة الثقة بالنفس. - مهارة تحفيز الذات (تحفيز النفس)	وتقييم الذات في الوعي الذاتي للفرد. ثانياً: الأهداف المهارية: - يهتم بتوظيف الجدارات السلوكية في عمله. - يميز بين تقييم الذات من خلال النظرة الذاتية والمواقف وعن طريق الآخرين. - يسجل نقاط القوة في شخصيته والنقاط التي تحتاج الى تحسين. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: - يُشارك بنشاط في المناقشات التي طُرحت أثناء الجلسة. - يتشوق لدراسة الجدارات السلوكية لإدراكه لأهميتها لتمييزه المهني. - يتقبل فكرة تعديل شخصيته وسلوكياته لكي ينجح في تطوير ذاته واكتساب جدارة إدارة وتطوير الذات. - يقدر دور المواقف في بناء وزيادة الثقة بالنفس. - يفتنح بأهمية تقييم الذات عن طريق		محتوى الجلسة. محتوى الجلسة. - رسم مخطط يوضح فوائد وأنواع الجدارات السلوكية واستخدامات مهارات ادارة وتطوير الذات.	لمحتوى الجلسة.	

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
الجلسة الثالثة	عنوان الجلسة " الإلتزان الإنفعالي " جدارة التواصل الفعال " عناصر الجلسة - مفهوم الانفعالات وخصائصها وأنواعها - أشكال الانفعالات المختلفة و ردود الفعل الناتجة عن هذه الانفعالات - مفهوم الإلتزان الانفعالي - مكونات إدارة الانفعالات. - خصائص الإلتزان الانفعالي - سمات الشخص المتزن انفعالياً. - مقارنة بين الانفعال السلبي. - كيفية التحكم في الانفعالات.	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب/ الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يعرف مفهوم الانفعالات - يُعدّد خصائص الانفعالات ويذكر أنواعه. - يذكر مفهوم الإلتزان الانفعالي، وخصائص الإلتزان الانفعالي ومكونات إدارة الانفعالات. - يستنبط سمات الشخص المتزن انفعالياً. - يُقارن بين الإفعال الإيجابي والسلبي.	- استعراض لمفاهيم (الانفعالات، الإلتزان الانفعالي، الذكاء الانفعالي) والتدريب عليهم. - توضيح السمات الخاصة بالشخص الناضج انفعالياً. - عرض توضيحي لجدول مقارنة بين الانفعالات الإيجابية والسلبية. - مناقشة تأثير هذه الانفعالات على تفكيرنا وحياتنا. - عرض لبعض المواقف الحياتية المصوّرة مع استخدام السرد القصص التي تتطلب الإلتزان الانفعالي.	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس: - المحاضرة. - الخرائط المعرفية. - التعلم التعاوني. - التخيل. - لعب الأدوار. - النقاش الموجه. - النمذجة. - العصف الذهني. - السرد القصصي. - التعزيز الإيجابي.	تقييم الجلسة من خلال: - تقييم مبدئي: بطرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة وذلك لربط محتوى الجلسة السابقة بالجلسة الحالية. - تقييم مستمر: من خلال بطاقة ملاحظة لتقييم مدى استخدام الشباب للإنفعالات الإيجابية وذلك من خلال: - الأسئلة والمناقشات - الإشتراك في مجموعات العمل. - تقييم أوراق النشاط التي طُرحت على مدار الجلسة. - تقييم نهائي: يتم عن طريق طرح عدة أسئلة للتأكد من استيعابهم

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
		إدارة الانفعالات التي تواجهه. - يرسم مخطط يوضح سمات الشخص المتزن انفعاليا و الانفعالات الإيجابية وتطبيق كل محور في حياته اليومية وفي إدارة انفعالاته. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: - يُشارك بحماس في الأنشطة والتدريب على مدار الجلسة. - يُثير نقاط جديدة حول سمات الشخص المتزن انفعاليا. - يبذل مجهود ملحوظ في توضيح الفرق بين الانفعالات الايجابية والانفعالات السلبية.				لمحتوى الجلسة. - اختبار مواقف لقياس مدى تمكن الشباب من استخدام الاتزان الانفعالي في حياتهم اليومية، وللمقارنة بين الانفعالات الايجابية والسلبية.
تابع الجلسة الثالثة	عنوان الجلسة " جدارة التواصل الفعال" عناصر الجلسة - تعريف الاتصال ومفهوم التواصل الفعال - عناصر التواصل الفعال - أهمية التواصل الفعال. - مكونات التواصل الفعال. - أهم عوامل نجاح التواصل الفعال.	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب/ الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يعرف مفهوم الاتصال والتواصل الفعال - يذكر عناصر التواصل الفعال - يشرح أهمية	عرض توضيحي للموضوعات الأساسية للجلسة: - مفهوم الاتصال والتواصل الفعال. - أهمية التواصل الفعال وعوامل نجاح التواصل الفعال. - أنواع التواصل وأهميته. - التدريب على	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس: - الخرائط المعرفية. - المناقشة. - التعلم التعاوني. - المحاضرة القائمة على استخدام التكنولوجيا. الوسائل	تقييم الجلسة من خلال: - تقييم مبدئي: يطرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة وذلك لربط محتوى الجلسة السابقة بالجلسة الحالية. - تقييم مستمر: من خلال بطاقة

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
	. معوقات التواصل في بيئة العمل. - مهارات التواصل الفعال. - أنواع التواصل الشخصي وأهميته. - المفاتيح السبعة للتواصل الفعال. - مقارنة بين أشكال التواصل الفعال.	. التواصل الفعال. - يُعد مكونات ومهارات التواصل الفعال. . يذكر أهم عوامل نجاح التواصل الفعال. - يوضح أنواع التواصل الفعال. . يشرح معوقات التواصل في بيئة العمل. - يستنبط مفاتيح التواصل الفعال. - يُقارن بين أشكال التواصل الفعال. ثانياً: الأهداف المهنية: - يميز بين أنواع التواصل الفعال. - يجرب جدارة التواصل في موقف واقعي. - يهتم بتوظيف التواصل الفعال في حياته اليومية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: - يقدر أهمية مهارة التواصل ودورها في حياته. - يُبدى اهتماماً بتنمية جدارة الاتصال	تنمية جدارة الاتصال والتواصل الناجح.		المعينة: - عروض تفاعلية متقدمة. - فيديو يوضح أنواع التواصل الشخصي وأهميته.	ملاحظة لتقييم مدى استخدام الشباب لمهارة التواصل وذلك من خلال: - الأسئلة والمناقشات - الاشتراك في مجموعات العمل. - تقييم أوراق النشاط التي طُرحت على مدار الجلسة. - تقييم نهائي: يتم عن طريق طرح عدة أسئلة للتأكد من استيعابهم لمحتوى الجلسة. - اختبار مواقف لقياس مدى توظيف الشباب لمهارة التواصل في حياتهم اليومية.

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
		والتواصل. - يهتم بأكثر العوامل التي تساعد في نجاح التواصل.				
الجلسة الرابعة	عنوان الجلسة "الجدارات القيادية" التفكير الإبداعي في حل المشكلات" عناصر الجلسة - مفهوم القيادة - تعريف النمط القيادي - مفهوم الجدارات القيادية - أهمية الجدارات القيادية للإنسان - خصائص الجدارات القيادية للشباب الجامعي - أنواع الجدارات القيادية - مفهوم حل المشكلات - عناصر المشكلة - أنواع المشكلات - خصائص الشخص المتميز في حل المشكلات - مميزات الشخص المتخصص الخبير في حل المشكلات - تعريف التفكير	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب/ الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يعرف مفهوم القيادة والجدارات القيادية - يشرح أهمية الجدارات القيادية للإنسان - يذكر خصائص وأنواع الجدارات القيادية للشباب الجامعي وتميزهم المهني - يعرف التفكير الإبداعي في حل المشكلات. - يوضح أنواع وعناصر المشكلة - يتعرف علي مميزات وخصائص الشخص المتميز في حل المشكلات . تذكر مكونات	- عرض توضيحي لمفهوم الجدارات القيادية وأهميتها. - شرح توضيحي لخصائص الجدارات القيادية، وأنواعها.	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس: - المحاضرة. - المناقشة. - لعب الأدوار. - الخرائط المعرفية. - العصف الذهني. - السرد القصصي الوسائل المعينة: - رسم توضيحي لمخطط لأنواع الجدارات القيادية وأهميتها - العروض التفاعلية لعرض محتوى الجلسة. - اختيار مواقف لقياس	تقييم الجلسة من خلال: - تقييم مبدئي: بطرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة وذلك لربط محتوى الجلسة السابقة بالجلسة الحالية. - تقييم مستمر: من خلال الأسئلة والمناقشات والاشتراك في مجموعات العمل. - تقييم نهائي: يتم عن طريق طرح عدة أسئلة للتأكد من استيعابهم لمحتوى الجلسة. - اختيار مواقف لقياس

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
	الإبداعي في حل المشكلات - العلاقة بين الإبداع وحل المشكلات - أسس التفكير الإبداعي. - مكونات العملية الإبداعية - معوقات الإبداع والتفكير الإبداعي. - قدرات ومراحل التفكير الإبداعي - الأساليب الإبتكارية للتعرف علي المشكلات - استراتيجيات حل المشكلات - استراتيجيات تنمية التفكير الإبداعي - المبادئ الأساسية لعملية حل المشكلات.	العملية الإبداعية. تتعرّف على مراحل التفكير الإبداعي في حلّ المشكلات. - يوضح الأساليب الإبتكارية للتعرف علي المشكلات ثانياً: الأهداف المهنية - يعد قائمة بخصائص الجدارات القيادية. يستخدم استراتيجيات التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجهه في الحياة الدراسية والمهنية. - يرسم مخطط يوضح استراتيجيات حل المشكلات - يعطي أمثلة لمواقف يمكن استخدام التفكير والحل الإبداعي بها - يجري أسلوب السيناريوهات لخطوات التفكير الإبداعي ثالثاً: الأهداف				مدى تمكن الشباب من استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات في حياتهم اليومية

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
		<p>الوجدانية</p> <p>- يُشارك بنشاط في المناقشات التي طُرحت أثناء الجلسة.</p> <p>- يتشوق لدراسة الجدارات القيادية لإدراكه لأهميتها لتميزه المهني.</p> <p>- يهتم أكثر بالتعرف علي جدارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات</p>				
الجلسة الخامسة	<p>عنوان الجلسة "إدارة الأولويات"</p> <p>عناصر الجلسة</p> <p>- إدارة الوقت</p> <p>- خصائص الوقت وأهميته</p> <p>- مصادر ضياع الوقت</p> <p>- نظرية ايزنهاور لإدارة الأولويات</p> <p>- مفهوم إدارة الأولويات</p> <p>- فوائد إدارة الأولويات</p> <p>- خطوات إدارة الأولويات</p> <p>- عناصر ترتيب الأولويات</p> <p>- استراتيجيات لتحديد أولويات المهام في العمل</p> <p>- مجالات ومعايير تقدير الأولويات</p> <p>- أساليب إدارة</p>	<p>أهداف الجلسة</p> <p>في نهاية الجلسة يستطيع الشاب /الفتاة أن:</p> <p>أولاً: الأهداف المعرفية:</p> <p>- يعرف مفهوم إدارة الأولويات</p> <p>- يوضح إدارة الوقت وأهميته</p> <p>- يذكر مصادر ضياع الوقت</p> <p>- يحدد عناصر ترتيب الأولويات</p> <p>- يشرح استراتيجيات تحديد أولويات المهام في العمل</p> <p>- يوضح مجالات ومعايير تقدير الأولويات</p> <p>- يشرح أساليب و</p>	<p>عرض توضيحي للموضوعات الأساسية للجلسة:</p> <p>- مفهوم إدارة الأولويات</p> <p>- مجالات ومعايير تقدير الأولويات</p> <p>- عناصر ترتيب الأولويات</p> <p>- التدريب علي تنمية مهارة إدارة الأولويات</p>	١٢٠ دقيقة	<p>استراتيجيات التدريس:</p> <p>- المحاضرة.</p> <p>- المناقشة.</p> <p>- النمذجة.</p> <p>- الخرائط المعرفية.</p> <p>- العصف الذهني.</p> <p>- دروس تعليمية مرفقة برسوم توضيحية</p> <p>الوسائل المعينة:</p> <p>- رسم توضيحي لمخطط لاستراتيجيات تحديد أولويات المهام في</p>	<p>تقييم الجلسة</p> <p>من خلال:</p> <p>- تقييم مبدئي: -طرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة وذلك لربط محتوى الجلسة السابقة بالجلسة الحالية.</p> <p>- تقييم مستمر: - من خلال الأسئلة والمناقشات والاشترك في مجموعات العمل.</p> <p>- تقييم أوراق النشاط التي طُرحت على مدار الجلسة.</p>

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة	
	الأولويات - استخدام وسائل التذكير - عقبات إدارة الأولويات - طرق إدارة الأولويات بفعالية	طرق إدارة الأولويات - يذكر عقبات إدارة الأولويات - يحدد استخدام وسائل التذكير ثانياً: الأهداف المهنية - يُعد قائمة بمجالات ومعايير تقدير الأولويات. - يتدرب على استخدام وظائف التذكير - يهتم بتوظيف استراتيجيات لتحديد أولويات المهام في العمل - يرسم مخطط يوضح أساليب و عقبات وطرق إدارة الأولويات. - يسجل مضيعات الوقت ثالثاً: الأهداف الوجدانية - يُشارك بنشاط في المناقشات التي طُرحت أثناء الجلسة. - يتعرف علي طرق إدارة الأولويات بفعالية. - يقدر أهمية جدارة إدارة الأولويات ودورها في حياته		العمل - العروض التفاعلية لعرض محتوى الجلسة. - رسم مخطط استراتيجيات لتحديد أولويات المهام في العمل و استخدام وسائل التذكير		- تقييم نهائي: - بطرح عدة أسئلة في نهاية الجلسة للتأكد من استيعابهم لمحتوى الجلسة. - رسم مخطط استراتيجيات لتحديد أولويات المهام في العمل و استخدام وسائل التذكير	
الجلسة	عنوان الجلسة	أهداف الجلسة	عرض توضيحي		استراتيجيات	تقييم الجلسة	

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
السادسة	"جدارة التفاوض" عناصر الجلسة - مفهوم التفاوض. - الهدف من التفاوض. - أنواع التفاوض. - مراحل إدارة التفاوض. - المهارات الأساسية لإدارة التفاوض. - مبادئ عملية التفاوض. - عوامل نجاح التفويض - خطوات التفويض الفعال - الأركان الأساسية للتفاوض - الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض - خصائص عملية التفاوض - متطلبات التفاوض - الأنماط الشخصية للمفاوضين	في نهاية الجلسة يستطيع الشاب /الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يُعرف مفهوم التفاوض. - يذكر الهدف من التفاوض، و مبادئ عملية التفاوض - يشرح الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض - يستنبط محددات النجاح في التفاوض - يذكر خصائص عملية التفاوض - يعدد الأنماط الشخصية للمفاوضين. - يوضح خطوات والأركان الأساسية للتفاوض ثانياً: الأهداف المهارية - يسجل الخصائص المميزة لعملية التفاوض وكيف تؤثر علي نتائجه. - يكتب خطوات عملية التفاوض الفعال. - يرسم مخطط يوضح الأسس التي تقوم عليها عملية	للموضوعات الأساسية للجلسة: - مفهوم التفاوض - الهدف من التفاوض ومبادئ وخطواته - الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض وأركانها وخصائصها - التدريب على تنمية مهارة التفاوض	١٢٠ دقيقة	التدريس: - المحاضرة. - المناقشة. - لعب الأدوار. - النمذجة. - الخرائط المعرفية. - العصف الذهني. - دروس تعليمية مرفقة برسوم توضيحية. الوسائل المعينة: - رسم توضيحي لمخطط الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض - العروض التفاعلية لعرض محتوى الجلسة.	من خلال: تقييم مبدئي: - من خلال طرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة تقييم مستمر: - من خلال الأسئلة والمناقشات والاشترك في مجموعات العمل. تقييم نهائي: - يتم تلخيص العناصر الأساسية للجلسة من خلال استخلاصها من الشباب بالإضافة إلى رسم مخطط للأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
			<p>التفاوض .</p> <p>- تجزيب العملية التفاوضية بأركانها .</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية</p> <p>-يفكر بشكل استراتيجي في كيفية تحقيق الهدف من التفاوض وتحقيق التفاهم .</p> <p>- يتقبل نقاط القوة والضعف الخاصة بالطرف الآخر والتعامل معها بشكل مهني .</p> <p>- تشارك آراءها حول أهمية التفاوض .</p> <p>- يطبق جدارة التفاوض في الموقف المقترح</p>			
الجلسة السابعة	عنوان الجلسة "إدارة فرق العمل" عناصر الجلسة - مفهوم فرق العمل -تعريف إدارة فرق العمل -كيفية إختيار الأشخاص - أسباب استخدام الفريق -شروط تكوين الفريق -عوامل نجاح فريق العمل - عناصر بناء فرق العمل	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب/ الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يُعرف مفهوم فرق العمل وتعريف إدارة فرق العمل - يذكر أسباب و شروط تكوين الفريق - يشرح أهمية وأهداف فرق العمل - يوضح عوامل نجاح فريق العمل	- عرض توضيحي لمفهوم إدارة فرق العمل، وأهميتها وأهدافها . - شرح توضيحي لخصائص العامة لفريق العمل الفعال وسماته وأنماطه وسماته	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس: - المحاضرة. - النقاش الموجه. - التعلم التعاوني. -العصف الذهني. - التخيل. - التدوين. الوسائل المعينة: - عروض تفاعلية	تقييم الجلسة من خلال: تقييم مبدئي: - بطرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة وذلك لربط محتوى الجلسة السابقة بالجلسة الحالية. تقييم مستمر: - من خلال الأسئلة والمناقشات والاشترك في

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
	<ul style="list-style-type: none"> - أنماط فرق العمل - الخصائص العامه لفريق العمل الفعال -أهمية فرق العمل -أهداف فرق العمل - تشكيل الفريق الجماعي. - معوقات العمل الجماعي - أسس بناء فريق العمل - مراحل بناء فريق العمل - سمات الفريق الفعال - واجبات ومهام إدارة الفريق - فوائد ومضار فرق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> وأنماط فرق العمل - يذكر عناصر ومراحل بناء فرق العمل - يتعرف على الخصائص العامة لفريق العمل الفعال و سمات الفريق الفعال - يحدد واجبات و مهام إدارة الفريق - يذكر فوائد ومضار فرق العمل ثانياً: الأهداف المهنية - يرسم مخطط يوضح عوامل نجاح فريق العمل - يُعد قائمة بالخصائص العامة لفريق العمل الفعال - يكتب تقريراً يتضمن شروط تكوين الفريق - يصمم نموذجاً لهيكل فريق العمل الفعال ثالثاً: الأهداف الوجدانية - يقدر أهمية جدارة إدارة فرق العمل ودورها في حياته المهنية - يُشارك بحماس في الأنشطة والتدريب على مدار الجلسة. - يُثير نقاط جديدة 		<ul style="list-style-type: none"> متقدمة لعرض البرنامج power point - رسم توضيحي يوضح عوامل نجاح فريق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> مجموعات العمل . تقييم نهائي: - بطرح عدة أسئلة في نهاية الجلسة للتأكد من استيعابهم لمحتوى الجلسة. - رسم مخطط يوضح عوامل نجاح فريق العمل وأنماطه 	

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
		حول سمات الفريق الفعال - تهتم بكيفية تكوين الفريق الجيد.				
الجلسة الثامنة	عنوان الجلسة "الجدارات الفنية" الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية" عناصر الجلسة - ما المقصود بالجدارات الفنية والتكنولوجية. - فوائد الجدارات الفنية - أهمية إكتساب الجدارات الفنية - تصنيف الجدارات الفنية والتكنولوجية - مفهوم التكنولوجيا الحديثة - أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة - فوائد التكنولوجيا الرقمية - أنواع التكنولوجيا الرقمية - خصائص التكنولوجيا الرقمية - معوقات استخدام التكنولوجيا الحديثة - مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية - أمثلة علي التكنولوجيا الرقمية	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب/ الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يُعرف مفهوم الجدارات الفنية والتكنولوجية. - يذكر أهمية، وفوائد الجدارات الفنية للشباب الجامعي وتميزهم المهني. - يعدد تصنيف الجدارات الفنية والتكنولوجية - يوضح مفهوم التكنولوجيا الحديثة - يذكر أنواع، وفوائد التكنولوجيا الرقمية - يصف الطرق المثلي لتطور التكنولوجيا الرقمية - يتعرف علي معوقات استخدام التكنولوجيا الرقمية - يعدد خصائص التكنولوجيا الرقمية - يذكر الطرق المختلفة للبحث علي شبكة الإنترنت	١٢٠ دقيقة	- عرض توضيحي لمفهوم الجدارات الفنية وأهميتها و فوائدها. - شرح توضيحي لمفهوم التكنولوجيا الحديثة، وتطورها - شرح توضيحي لخصائص الجدارات الفنية، وأهميته، وأنواعه. وفوائده	استراتيجيات التدريس: - الخرائط المعرفية. - المناقشة. - التعلم التعاوني. - المحاضرة القائمة على استخدام الوسائل المعينة: - استخدام برنامج الوسائط المتعددة لشرح كيفية استخدام التكنولوجيا والتطبيقات الرقمية مثل Microsoft Office و Google Workspac لإنشاء وتحرير المستندات وجداول البيانات والعروض التقديمية.	تقييم الجلسة من خلال: - تقييم مبدئي: من خلال طرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة - تقييم مستمر: من خلال الأسئلة والمناقشات والاشترك في مجموعات العمل. - تقييم نهائي: - يتم تلخيص العناصر الأساسية للجلسة من خلال استخلاصها من الشباب بالإضافة إلى تصميم عرض تقديمي بواسطة الباوربينت عن محتوى الجلسة. - يبحث عن المعلومات علي الإنترنت باستخدام البحث المتقدم.

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
			<p>ثانياً: الأهداف المهارية - يرسم مخطط يوضح تصنيف الجدارات الفنية والتكنولوجية - يميز بين أنواع المهارات الفنية والتكنولوجية الحديثة - يستخدم محركات البحث للعثور علي معلومات دقيقة - يصمم جدول باستخدام برنامج word - يجري عرض تقديمي تفاعلي بواسطة powerpoint</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية - يُشارك بنشاط في المناقشات لمعرفة كل ما يخص الجدارات الفنية والتكنولوجية. - يهتم أكثر بالتعرف علي مجالات التطور التكنولوجي. - يتعرف علي كيفية استخدام العروض التقديمية بواسطة powerpoint - يقدر قيمة شبكة الإنترنت في تسهيل عملية الاتصال. - يدرك أهمية استخدام شبكات</p>			

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
		الحاسب في المجالات المختلفة				
الجلسة التاسعة	عنوان الجلسة "جدارة العرض الفعال" عناصر الجلسة - مفهوم العرض الفعال - أهمية العرض الفعال - خصائص العرض الفعال - وسائل العرض الفعال - مهارات العرض الفعال - خطوات العرض الفعال - مواصفات العرض الفعال - مكونات العرض الفعال	أهداف الجلسة في نهاية الجلسة يستطيع الشاب/ الفتاة أن: أولاً: الأهداف المعرفية: - يُعرف مفهوم العرض الفعال. - يوضح أهمية العرض الفعال - يذكر خصائص و وسائل العرض الفعال - يعدد خطوات العرض الفعال - يشرح مهارات العرض الفعال - يحدد مواصفات ومكونات العرض الفعال ثانياً: الأهداف المهارية - يرسم مخطط يوضح خطوات العرض الفعال - يصمم عرض فعال لأحد الموضوعات المختارة - يميز بين أنواع وسائل العرض الفعال	عرض توضيحي للموضوعات الأساسية للجلسة: - مفهوم العرض الفعال - أهمية العرض الفعال. - خطوات العرض الفعال - مواصفات العرض الفعال - مراحل العرض الفعال.	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس: - المحاضرة. - الخرائط المعرفية. - التعلم التعاوني. - التخيل. - لعب الأدوار. - النقاش الموجه. - النمذجة. - العصف الذهني. الوسائل المعينة - عروض تفاعلية متقدمة. - فيديو يوضح مهارات العرض الفعال	تقييم الجلسة من خلال: - تقييم مبدئي: من خلال طرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة - تقييم مستمر: من خلال الأسئلة والمناقشات والاشتراك في مجموعات العمل. - تقييم نهائي: يتم تلخيص العناصر الأساسية للجلسة من خلال استخلاصها من الشباب بالإضافة إلى رسم مخطط لخطوات العرض الفعال

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
			<p>التخطيط المنظم</p> <p>ثانياً: الأهداف</p> <p>المهارية</p> <p>- يُعد قائمة بعناصر التخطيط المنظم</p> <p>- يميز بين أنواع التخطيط المنظم</p> <p>- يرسم مخطط يوضح مراحل التخطيط المنظم</p> <p>- يصمم خطة لهدف محدد</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية</p> <p>- يفكر بشكل إيجابي ومنظم في كيفية تحقيق الأهداف المنشودة</p> <p>- يكتسب الثقة في القدرة علي التخطيط المنظم</p>		محتوى الجلسة.	- اختيار مواقف لقياس مدى تمكن الشباب من استخدام التخطيط المنظم
الجلسة الحادية عشر	عنوان الجلسة "التميز المهني في سوق العمل" عناصر الجلسة	أولاً: الأهداف المعرفية:	- عرض توضيحي لمفهوم التميز المهني في سوق العمل، وأهميته وأهدافه.	١٢٠ دقيقة	استراتيجيات التدريس:	تقييم الجلسة من خلال:
	- مفهوم التميز المهني	- يُعرف مفهوم التميز المهني.	- عرض توضيحي لأسس التميز المهني وأبعاده.		- المحاضرة.	- تقييم مبدئي:
	- أهمية التميز المهني في سوق العمل	- يذكر أهداف التميز المهني في سوق العمل.	- عرض توضيحي لأسس التميز المهني وأبعاده.		- النقاش الموجه.	من خلال طرح عدة أسئلة عن محتوى الجلسة السابقة
	- أهداف التميز المهني في سوق العمل	- يُوضح أبعاد وأسس التميز المهني	- عرض التميز المهني وأبعاده.		- التعلم التعاوني.	- تقييم مستمر:
	- أبعاد التميز المهني	- يُحدد مدى أهمية	- عرض		- العصف الذهني.	من خلال الأسئلة
					- التخيل.	

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
	<ul style="list-style-type: none"> - معوقات تحقيق التميز المهني - مقومات تحقيق التميز المهني في سوق العمل - الأسس الفكرية للأداء الإداري - أساليب التميز المهني في تطوير الأداء الإداري - أهم الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> التميز المهني في سوق العمل - يذكر مقومات ومعوقات تحقيق التميز المهني - يوضح أساليب التميز المهني في تطوير الأداء الإداري - يذكر أهم الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل <p>ثانياً: الأهداف المهنية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يرسم مخطط يوضح أساليب التميز المهني في تطوير الأداء الإداري - يُعد قائمة بمعوقات ومقومات التميز المهني. - يسجل أهداف التميز المهني في سوق العمل <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يُشارك بنشاط في المناقشات لمعرفة كل ما يخص التميز المهني في سوق العمل. - يُدرك أهمية التميز المهني ومدى تأثيره 	<ul style="list-style-type: none"> توضيحي لمعوقات ومقومات التميز المهني - عرض توضيحي لأساليب التميز المهني في تطوير الأداء الإداري 		<ul style="list-style-type: none"> - التدوين .الوسائل المعينة: - عروض تفاعلية متقدمة لعرض البرنامج power .point - رسم توضيحي يوضح أساليب التميز المهني في تطوير الأداء الإداري - رسم مخطط يوضح تصنيف الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> والمناقشات والاشترك في مجموعات العمل. - تقييم نهائي: - يتم تلخيص العناصر الأساسية للجلسة من خلال استخلاصها من الشباب بالإضافة إلى رسم يوضح أساليب التميز المهني في تطوير الأداء الإداري.

رقم الجلسة	عنوان وعناصر الجلسة	أهداف الجلسة	المحتوى التعليمي للجلسة	زمن الجلسة	فنيات الجلسة والوسائل المعينة	أساليب تقييم الجلسة
		على الشباب.				

سادساً: المعالجات الإحصائية:

تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss.x لتحديد المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والعدد، والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار T.Test، وتحليل التباين في اتجاه واحد باستخدام اختبار F.Test، واختبار أقل فروق معنوي L.S.D، وحساب الوزن النسبي وعامل الانحدار وذلك من أجل استخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

النتائج تحليلها وتفسيرها:

أولاً: النتائج الوصفية للبحث

١- وصف العينة الأساسية للبحث:

فيما يلي وصف شامل لعينة البحث الأساسية موضحه في الجدول الاحصائي (٥):

جدول (٥) وصف عينة البحث الاساسية (ن = ٣٠٨)

متغيرات الدراسة	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	١٢٩	%٤١.٩
	إناث	١٧٩	%٥٨.١
	المجموع	٣٠٨	%١٠٠
نوع الجامعة	حكومي	١٨٨	%٦١
	خاص	١٢٠	%٣٩
	المجموع	٣٠٨	%١٠٠
طبيعة الدراسة	عملية	١٢٧	%٤١.٢
	نظرية	١٨١	%٥٨.٨
	المجموع	٣٠٨	%١٠٠
العمل بجانب الدراسة	أعمل	١٣٨	%٤٤.٨
	لا أعمل	١٧٠	%٥٥.٢
	المجموع	٣٠٨	%١٠٠
عمل الأم	عاملة	١٧٤	%٥٦.٥
	غير عاملة	١٣٤	%٤٣.٥
	المجموع	٣٠٨	%١٠٠
المستوى التعليمي للأم	منخفض	٣٠	%٩.٧
	متوسط	٢٧	%٨.٨
	منخفض (حاصل علي الشهادة الابتدائية) منخفض (حاصل علي الشهادة الإعدادية) متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد)	٦٨	%٢٢.١

مرتفع	مرتفع (حاصل علي المؤهل الجامعي)	١٠٩	٣٥.٤%
مرتفع	مرتفع (أعلي من الجامعي "ماجستير، دكتوراه")	٧٤	٢٤%
	المجموع	٣٠٨	١٠٠%
منخفض	منخفض (حاصل علي الشهادة الابتدائية)	٢٨	٩.١%
منخفض	منخفض (حاصل علي الشهادة الإعدادية)	٣٥	١٢.٩%
متوسط	متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد)	٥١	١٧.٦%
مرتفع	مرتفع(حاصل علي المؤهل الجامعي)	١١٨	٣٨.١%
مرتفع	مرتفع(أعلي من الجامعي "ماجستير، دكتوراه")	٧٦	٢٤.٢%
	المجموع	٣٠٨	١٠٠%
حجم الأسرة	أقل من ٤ أفراد	١١٠	٣٥.٧%
	من ٤ أفراد لأقل من ٧ أفراد	١٣٦	٤٤.٢%
	من ٧ أفراد فأكثر	٦٢	٢٠.١%
	المجموع	٣٠٨	١٠٠%
متوسط الدخل الشهري	منخفض (أقل من ١٠٠٠٠ جنيه)	٤٨	١٥.٦%
	متوسط (من ١٠٠٠٠ لأقل من ٢٠٠٠٠ جنيه)	١٠٥	٣٤.١%
	مرتفع (من ٢٠٠٠٠ جنيه فأكثر)	١٥٥	٥٠.٣%
	المجموع	٣٠٨	١٠٠%

يتضح من جدول (٥) أن أغلب عينة البحث من الإناث بنسبة ٥٨.١% وأقلهم من الذكور بنسبة ٤١.٩%، كما يتبين أن أغلب الشباب يدرسون في جامعات حكومية بنسبة ٦١% وأقلهم من جامعات خاصة بنسبة ٣٩%، كما يتبين أن معظم الشباب يدرسون بكليات نظرية بنسبة ٥٨.٨% في حين أقلهم يدرسون بكليات عملية بنسبة ٤١.٢%، كما يتبين أن أغلب الشباب لا يعملون بجانب الدراسة بنسبة ٥٥.٢% في حين أقلهم يعملون بجانب الدراسة بنسبة ٤٤.٨%.

كذلك يتبين أن أغلب الشباب عينة البحث أمهاتهم عاملات بنسبة ٥٦.٥% وأقلهم أمهاتهم غير عاملات بنسبة ٤٣.٥%.

كما يتبين أن أغلب أمهات الشباب الجامعي مستواهن التعليمي مرتفع (للحاصلات علي الشهادة الجامعية) بنسبة ٣٥.٤%، وأقلهم مستواهن التعليمي منخفض (للحاصلات علي الشهادة الإعدادية) بنسبة ٨.٨%، في حين أن أغلب آباء الشباب الجامعي مستواهم التعليمي مرتفع (أعلي من الجامعي "ماجستير ودكتوراه" بنسبة ٣٦.٢%، وأقلهم مستواهم التعليمي منخفض (حاصل علي الشهادة الابتدائية) بنسبة ٩.١%.

ويتضح أن أعلى نسبة لأسرة الشباب الجامعي تراوح عدد أفرادها من ٤ أفراد لأقل من ٧ أفراد بنسبة ٤٤.٢% وأقلهم من ٧ أفراد فأكثر بنسبة ٢٠.١%.
أما بالنسبة للدخل الشهري فأغلب أسر الشباب الجامعي دخلهم مرتفع بنسبة ٥٠.٣% وأقلهم دخلهم منخفض بنسبة ١٥.٦%.

٢- وصف العينة التجريبية:

فيما يلي وصف شامل لعينة البحث التجريبية موضحه في جدول (٦)
جدول (٦) وصف عينة البحث التجريبية (ن = ٧٥)

متغيرات الدراسة	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	٤٠	٥٣.٣%
	إناث	٣٥	٤٦.٧%
	المجموع	٧٥	١٠٠%
نوع الجامعة	حكومي	٤٥	٦٠%
	خاص	٣٠	٤٠%
	المجموع	٧٥	١٠٠%
طبيعة الدراسة	عملية	٢٨	٣٧.٣%
	نظرية	٤٧	٦٢.٧%
	المجموع	٧٥	١٠٠%
العمل بجانب الدراسة	أعمل	٢٩	٣٨.٧%
	لا أعمل	٤٦	٦١.٣%
	المجموع	٧٥	١٠٠%
عمل الأم	عاملة	٢٩	٣٨.٧%
	غير عاملة	٤٦	٦١.٣%
	المجموع	٧٥	١٠٠%
المستوى التعليمي للأم	منخفض (حاصل علي الشهادة الابتدائية)	٧	٩.٣%
	منخفض (حاصل علي الشهادة الإعدادية)	٢٠	٢٦.٧%
	متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد)	١١	١٤.٦%

مرتفع (حاصل علي المؤهل الجامعي)	٣٧	%٤٩.٤		
المجموع	٧٥	%١٠٠		
منخفض (حاصل علي الشهادة الإبتدائية)	١٦	%٢١.٣	منخفض	المستوى التعليمي للاب
منخفض (حاصل علي الشهادة الإعدادية)	١٨	%٢٤		
متوسط (الثانوية وما يعادلها ومعاهد)	١٣	%١٧.٣	متوسط	
مرتفع(حاصل علي المؤهل الجامعي)	٢٨	%٣٧.٤	مرتفع	
المجموع	٧٥	%١٠٠		
أقل من ٤ أفراد	١٣	%١٧.٣	حجم الأسرة	
من ٤ أفراد لأقل من ٧ أفراد	٢٦	%٣٤.٧		
من ٧ أفراد فأكثر	٣٦	%٤٨		
المجموع	٧٥	%١٠٠		
منخفض (أقل من ١٠٠٠٠ جنيه)	١٨	%٢٤	متوسط الدخل الشهري	
متوسط (من ١٠٠٠٠ لاقل من ٢٠٠٠٠ جنيه)	٣٣	%٤٤		
مرتفع (من ٢٠٠٠٠ جنيه فأكثر)	٢٤	%٣٢		
المجموع	٧٥	%١٠٠		

يتضح من جدول (٦) أن أغلب عينة البحث التجريبية من الذكور بنسبة ٥٣.٣% وأقلهم من الإناث بنسبة ٤٦.٧%، كما يتبين أن أغلب الشباب يدرسون في جامعات حكومية بنسبة ٦٠% وأقلهم من جامعات خاصة بنسبة ٤٠%، كما يتبين أن معظم الشباب يدرسون بكليات نظرية بنسبة ٦٢.٧% في حين أقلهم يدرسون بكليات عملية بنسبة ٣٧.٣%، كما يتبين أن أغلب الشباب لا يعملون بجانب الدراسة بنسبة ٦١.٣% في حين أقلهم يعملون بجانب الدراسة بنسبة ٣٨.٧%.

كذلك يتبين أن أغلب الشباب عينة البحث أمهاتهم غير عاملات بنسبة ٦١.٣% وأقلهم أمهاتهم عاملات بنسبة ٣٨.٧%.

كما يتبين أن أغلب أمهات الشباب الجامعي مستواهن التعليمي مرتفع (حاصلات علي المؤهل الجامعي) بنسبة ٤٩.٤%، وأقلهم مستواهن التعليمي منخفض (حاصلات علي الشهادة الإبتدائية) بنسبة ٩.٣%، في حين أن أغلب أبناء الشباب الجامعي مستواهم التعليمي مرتفع (حاصل علي المؤهل الجامعي) بنسبة ٣٧.٤%، وأقلهم مستواهم التعليمي متوسط (حاصل علي الثانوية وما يعادلها و (دبلوم)) بنسبة ١٧.٣%.

ويتضح أن أعلى نسبة من أسر الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية تراوح عدد أفرادها من ٧ أفراد فأكثر بنسبة ٤٨% وأقلهم كانت أقل من ٤ أفراد بنسبة ١٧.٣%.

أما بالنسبة للدخل الشهري فأغلب أسر الشباب الجامعي دخلهم متوسط بنسبة ٤٤٪ وأقلهم دخلهم منخفض بنسبة ٢٤٪.

٣- الأهمية النسبية لأكثر أبعاد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني من وجه نظر

آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال

جدول (٧)

الأهمية النسبية لأكثر أبعاد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني من وجه نظر آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال (ن=٤١)

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	الجدارات السلوكية
الأول	٢١.٦	٤٥٧	إدارة وتطوير الذات
السادس	١٠	٢١٢	المرونة النفسية والعقلية
الرابع	١٤.٢	٢٩٩	الذكاء الاجتماعي
الثاني	٢٠.٦	٤٣٥	الالتزان الانفعالي
الثالث	٢٠	٤٢١	مهارات التواصل الفعال
الخامس	١٣.٦	٢٨٦	المبادرة والتوجه الذاتي
٪١٠٠		٢١١٠	المجموع
الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	الجدارات القيادية
الأول	٢٠.٢	٣٩٨	التفكير الإبداعي في حل المشكلات
الرابع	١٨.١	٣٥٦	إدارة فرق العمل
الثالث	١٨.٨	٣٦٩	التفاوض
الخامس	١٢.٣	٢٤٢	الاستباقية
السادس	١١.٦	٢٢٧	إدارة الازمات
الثاني	١٩	٣٧٢	إدارة الأولويات
٪١٠٠		١٩٦٤	المجموع
الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	الجدارات الفنية والتكنولوجية

الأول	٢٥.١	٤٠٢	الكفاءة في استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية)
الثالث	٢٢.٢	٣٥٥	التخطيط المنظم
الرابع	١٥	٢٤٠	كتابة التقارير وتحليل البيانات
الثاني	٢٣.٧	٣٨١	مهارات العرض الفعال
الخامس	١٤	٢٢٣	الإنتاجية (فاعلية الأداء وفقاً لمعايير الجودة)
	%١٠٠	١٦٠١	المجموع

يتضح من جدول (٧) أن من خلال آراء الخبراء (أكاديميين - أصحاب أعمال)، تم اختيار الجدارات الإدارية بناءً على أهميتها في تنمية الجدارات الإدارية للشباب الجامعي وملاءمتها لمتطلبات سوق العمل.

بالنسبة للجدارات السلوكية كانت آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال أن إدارة وتطوير الذات في الترتيب الأول كأكثر أبعاد الجدارات السلوكية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي بنسبة (٢١,٦٪)، يليها الاتزان الانفعالي بنسبة (٢٠,٦٪)، وفي المرتبة الثالثة كانت جدارة التواصل الفعال بنسبة (٢٠٪) ويليهما في المرتبة الرابعة بنسبة (١٤,٢٪) للذكاء الاجتماعي ثم المبادرة والتوجه الذاتي بنسبة (١٣,٦٪) وأخيراً المرونة النفسية والعقلية بنسبة (١٠٪) ومن خلال هذه الآراء تم اختيار كلاً من (إدارة وتطوير الذات، الإتزان الإنفعالي، التواصل الفعال)، كأحد أهم الجدارات السلوكية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي.

بالنسبة للجدارات القيادية كانت آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال أن التفكير الإبداعي في حل المشكلات في الترتيب الأول كأكثر أبعاد الجدارات القيادية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي بنسبة (٢٠,٢٪)، يليها إدارة الأولويات بنسبة (١٩٪)، وفي المرتبة الثالثة كانت جدارة النفاوض بنسبة (١٨,٨٪)، ويليهما في المرتبة الرابعة بنسبة (١٨,١٪) إدارة فرق العمل ثم الاستباقية بنسبة (١٢,٣٪) وأخيراً إدارة الأزمات بنسبة (١١,٦٪) ومن خلال هذه الآراء تم اختيار كلاً من (التفكير الإبداعي في حل المشكلات -

إدارة الأولويات . جدارة التفاوض - إدارة فرق العمل) كأحدى أهم الجدارات القيادية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي.

أما بالنسبة للجدارات الفنية والتكنولوجية كانت آراء الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب الأعمال أن الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية في الترتيب الأول كأكثر أبعاد الجدارات الفنية والتكنولوجية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي بنسبة (٢٥,١%) يليها العرض الفعال بنسبة (٢٣,٧%) وفي المرتبة الثالثة كانت جدارة التخطيط المنظم بنسبة (٢٢,٢%)، ثم كتابة التقارير وتحليل البيانات بنسبة (١٥%) وأخيراً الإنتاجية (فاعلية الأداء وفقاً لمعايير الجودة) بنسبة (١٤%) ومن خلال هذه الآراء تم إختيار كلاً من (الإستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية . العرض الفعال - التخطيط المنظم) كأحدى أهم الجدارات الفنية والتكنولوجية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي، وتم قياس أثر فاعلية برنامج إرشادي لتنمية هذه الجدارات الإدارية لتعزيز كفاءة الشباب الجامعي وتميزهم المهني في سوق العمل.

٤- الجدارات الإدارية (الشخصية والاجتماعية) الداعمة للتميز المهني من وجهة نظر الشباب الجامعي عينة الدراسة

جدول (٨)

الجدارات الإدارية (الشخصية والاجتماعية) الداعمة للتميز المهني
من وجهة نظر الشباب الجامعي عينة الدراسة (ن = ٣٠٨)

م	الجدارة	ك	الترتيب
١	سرعة البديهه	١١٢	الخامس
٢	الإدارة الذاتية	٢٠٣	الثاني
٣	إدارة الأولويات	١٩١	الثالث
٤	الثقة بالنفس	٢٦٧	الأول
٥	العمل الجماعي	٧٢	الثامن
٦	المبادرة	١٧٧	الرابع
٧	الإتصال وتوطيد العلاقات بالآخرين	٨٩	السابع
٨	التوجيه نحو الإنجاز	٩٩	السادس

يتضح من جدول (٨) أن أكثر الشباب الجامعي عينة الدراسة يري أن أهم الجدارات الإدارية (الشخصية والاجتماعية) الداعمة للتميز المهني هي الثقة بالنفس حيث احتلت الترتيب الأول، يليه الإدارة الذاتية حيث احتلت الترتيب الثاني، يليه إدارة الأولويات في الترتيب الثالث، يليها المبادرة في الترتيب الرابع، يليها سرعة البديهة في الترتيب الخامس، يليها التوجيه نحو الإنجاز في الترتيب السادس، ثم الإتصال وتوطيد العلاقات بالآخرين في الترتيب السابع، وأخيراً العمل الجماعي حيث احتلت الترتيب الثامن، وترجع الباحثة ذلك لأهمية الثقة بالنفس في الحياة والتي علي أساسها تتحقق الطموحات، والنجاحات، والإبداع لدي الفرد، وتجعل منه فرداً نشطاً ومشاركاً لمجتمعه ومتقبلاً له ولذاته مستقيماً من كل ما لديه من قدرات وإمكانات، فالفرد عندما يكون واثقاً من نفسه يستطيع أن يعبر عما يشعر به بشكل أفضل، وتضيف الباحثة أن الإدارة الذاتية كانت في الترتيب الثاني من حيث أهميتها في التميز المهني لقدرة الشباب الجامعي علي إدارة السلوكيات والأفكار وتمتع الشخص بكيفية التصرف في المواقف المختلفة.

٥- الجدارات الفنية والتخصصية التكنولوجية الداعمة للتميز المهني من وجهة نظر الشباب الجامعي عينة الدراسة

جدول (٩)

الجدارات الفنية والتخصصية التكنولوجية الداعمة للتميز المهني
من وجهة نظر الشباب الجامعي عينة الدراسة (ن = ٣٠٨)

م	الجدارة	ك	الترتيب
١	التحليل البياني	٥٤	الثامن
٢	البحث	١٠٢	الخامس
٣	استخدام الحاسب الآلي	١٧٦	الأول
٤	البرمجة	١١١	الرابع
٥	التسويق الإلكتروني	١٣٧	الثالث
٦	التفكير الإستراتيجي	٩٢	السادس
٧	المهارات اللغوية والكتابية	٨١	السابع
٨	الرقمية	١٥٩	الثاني

يتضح من جدول (٩) أن أكثر الشباب الجامعي عينة الدراسة يري أن الجدارات الفنية والتخصصية التكنولوجية الداعمة للتميز المهني هي استخدام الحاسب الآلي حيث أنها احتلت الترتيب الأول، يليها الرقمية حيث أنها احتلت الترتيب الثاني، يليها التسويق الإلكتروني في الترتيب الثالث، يليها البرمجة في الترتيب الرابع، يليها البحث في الترتيب الخامس، يليها التفكير الإستراتيجي في الترتيب السادس، يليها المهارات اللغوية والكتابية في الترتيب السابع، وأخيراً التحليل البياني حيث أنها احتلت الترتيب الثامن، ونفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الشباب الجامعي يدركون الأهمية المتزايدة للتكنولوجيا والمهارات الرقمية في سوق العمل الحديث، و يعتبر إتقان استخدام الحاسب الآلي والمهارات الرقمية والتسويق الإلكتروني أموراً أساسية للتفوق المهني، ويبدو أن البرمجة والبحث والتفكير الاستراتيجي هي مهارات تخصصية تساهم أيضاً في تعزيز القدرات المهنية، في حين أن المهارات اللغوية والكتابية والتحليل البياني تُعتبر داعمة لكنها ليست بالضرورة في طليعة الأولويات بالنسبة لهؤلاء الشباب، وبذلك يجب تسليط الضوء على أهمية تعزيز التعليم في هذه المجالات وتوفير المزيد من الموارد والدورات التدريبية لتطوير هذه الجدارات لدى الشباب الجامعي.

٦- الدورات التي حصل عليها الشباب الجامعي عينة الدراسة لتؤهلهم لسوق العمل

جدول (١٠)

الدورات التي حصل عليها الشباب الجامعي عينة الدراسة

لتؤهلهم لدخول سوق العمل (ن = ٣٠٨)

الترتيب	ك	الدورات التدريبية التي حصل عليها الشباب الجامعي لتؤهلهم لدخول سوق العمل
الأول	١٩٦	دورات تطوير المهارات الشخصية
السادس	٦٢	دورة إدارة المشاريع
الخامس	٨٨	دورة التسويق الرقمي
الثاني	١٨٦	دورة استخدام مهارة ICDI
الثالث	١٠٢	دورة استخدام مهارة العرض الفعال
التاسع	١٩	دورة التحليل البياني والبيانات الكبيرة
الثامن	٤٤	دورة تطوير مهارات القيادة
الرابع	٩٧	دورة ريادة الأعمال

السابع	٥٠	دورة إدارة الوقت والتنظيم
العاشر	٨	دورة التفاوض و حل النزاع

يتضح من جدول (١٠) أن أكثر الدورات التي حصل عليها الشباب الجامعي عينة الدراسة لتؤهلهم لسوق العمل هي دورات تطوير المهارات الشخصية حيث أنها جاءت بالترتيب الأول، يليها دور استخدام مهارة ICDL حيث أنها احتلت الترتيب الثاني، ويلها دورة استخدام مهارة العرض الفعال في الترتيب الثالث، يليها دورة ريادة الأعمال في الترتيب الرابع، يليها دورة التسويق الرقمي في الترتيب الخامس، يليها دورة إدارة المشاريع في الترتيب السادس، يليها دورة إدارة الوقت والتنظيم في الترتيب السابع، يليها دورة تطوير مهارات القيادة في الترتيب الثامن، يليها دورة التحليل البياني والبيانات الكبيرة في الترتيب التاسع، وأخيراً دورة التفاوض وحل النزاع حيث أنها احتلت الترتيب الأخير والعاشر، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الشباب الجامعي يركزون على تطوير المهارات التي يعتبرونها أساسية لدخول سوق العمل بنجاح، مثل المهارات الشخصية والتكنولوجية، بالإضافة إلى مهارات العرض وريادة الأعمال. بينما تُظهر المهارات المتخصصة مثل التحليل البياني والتفاوض أهمية أقل بين الشباب، ربما بسبب تصورهم أن هذه المهارات أكثر تعقيداً أو أقل ارتباطاً بوظائفهم المحتملة، وبشكل عام، تعكس هذه النتائج التركيز على الجدارات التي يمكن أن تعزز من فرص التوظيف والنجاح في بيئة العمل التنافسية.

٧- أسباب و دوافع حصول الشباب الجامعي عينة الدراسة علي الدورات التدريبية

جدول (١١)

أسباب و دوافع حصول الشباب الجامعي عينة الدراسة علي الدورات التدريبية (ن = ٣٠٨)

الترتيب	ك	أسباب حصول الشباب الجامعي علي الدورات التي ستؤثر على دوافع تميزه المهني	م
الرابع	٩٢	ستزيد من معرفتي وخبرتي في مجالي المهني	١
الثالث	١٠٢	ستمنحني فرصاً وظيفية أو ترقية في العمل	٢
الأول	١٤٩	ستساهم في تطوير مهاراتي الشخصية والاحترافية	٣
الثاني	١٢٣	ستساعدني في تقديم خدمات أفضل	٤
السادس	٤٢	ستمكنني من الابتكار وبناء مشاريع جديدة	٥

٦	ستيز من فهمي للتحديات والفرص في سوق العمل	٦٤	الخامس
---	---	----	--------

يتضح من جدول (١١) أن أسباب و دوافع حصول الشباب الجامعي عينة الدراسة علي هذه الدورات التدريبية هي ستساهم في تطوير مهاراتي الشخصية والإحترافية حيث أنها أحتلت الترتيب الأول، يليها ستساعدني في تقديم خدمات أفضل حيث أنها أحتلت الترتيب الثاني، يليها ستمنحني فرصاً وظيفية أو ترقية في العمل في الترتيب الثالث، يليها ستزيد من معرفتي وخبرتي في مجالي المهني في الترتيب الرابع، يليها ستزيد من فهمي للتحديات والفرص في سوق العمل في الترتيب الخامس، وأخيراً ستمكنني من الابتكار وبناء مشاريع جديدة في المركز السادس والأخير، وتفسر الباحثة ذلك بأن الشباب الجامعي يميلون إلى التركيز على تطوير مهاراتهم الشخصية والإحترافية، وذلك لأنها تُعتبر المفتاح الرئيسي للنجاح والتميز في سوق العمل، كذلك يسعى الشباب لتحسين قدراتهم على تقديم خدمات متميزة وزيادة فرصهم المهنية، مما يدل على رغبتهم في تحقيق تقدم وظيفي ملموس. من ناحية أخرى، تعتبر القدرة على الابتكار وبناء مشاريع جديدة أقل أهمية في الوقت الحالي، ربما بسبب التركيز على بناء أساس قوي من المهارات قبل التوجه نحو المزيد من المبادرات المتقدمة.

٨- مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث الجدارات الإدارية الداعمة للتميز

المهني في سوق العمل

جدول (١٢)

التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لمستوى وعيهم الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل (ن = ٣٠٨)

الترتيب	الوزن النسبي	%	العدد	مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث بالجدارات الادارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل	محاور الجدارات الادارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل
الأول	٥٢٤	١٦.٩	٥٢	مستوي الوعي منخفض (١٥ : ٢٤)	الجدارات السلوكية
		٦٥.٦	٢٠٢	مستوي الوعي متوسط (٢٤ : ٣٤)	
		١٧.٥	٥٤	مستوي الوعي مرتفع (٣٥ فأكثر)	
		١٠٠	٣٠٨	المجموع	
الثاني	٤٩٨	٣٧.٤	١١٥	مستوي الوعي منخفض (١٠ : ١٦)	الجدارات القيادية
		٤٢.٥	١٣١	مستوي الوعي متوسط (٢٣ : ١٧)	
		٢٠.١	٦٢	مستوي الوعي مرتفع (٢٤ فأكثر)	

		١٠٠	٣٠٨	المجموع	
الثالث	٤١٢	٣٤.١	١٠٥	مستوي الوعي منخفض (١٦: ١٠)	الجدارات الفنية والتكنولوجية
		٤٦.٧	١٤٤	مستوي الوعي متوسط (١٧: ٢٣)	
		١٩.٢	٥٩	مستوي الوعي مرتفع (٢٤ فأكثر)	
		١٠٠	٣٠٨	المجموع	
١٤٣٤		٢٧.٦	٨٥	مستوي الوعي منخفض (١٣٤ : ٨١)	إجمالي الوعي بالجدارات الادارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل
		٥٠.٣	١٥٥	مستوي الوعي متوسط (١٨٨ : ١٣٥)	
		٢٢.١	٦٨	مستوي الوعي مرتفع (١٨٩ فأكثر)	
		١٠٠	٣٠٨	المجموع	

تشير نتائج جدول (١٢) إلى اختلاف نسب مستوى الوعي بالجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل ككل، فقد كانت الأولوية لذوي الوعي المتوسط حيث قدرت نسبتهم ٥٠,٣٪، تليها نسبة الوعي المنخفض ٢٧,٦٪، وتليها نسبة الوعي المرتفع ٢٢,١٪.

حيث أن الوعي بالجدارات السلوكية كان الأكثر بروزاً، إذ جاء ترتيبها الأول من حيث الوزن النسبي، حيث سجل ٦٥.٦٪ من الشباب مستوى وعي متوسط و ١٧.٥٪ مستوى وعي مرتفع وكان مستوى الوعي المنخفض (١٦.٩٪). يلي ذلك الجدارات القيادية التي احتلت المرتبة الثانية، حيث أظهر ٤٢.٥٪ من الشباب وعياً متوسطاً بها و ٣٧.٤٪ وعياً منخفضاً وكان مستوى الوعي المرتفع ٢٠.١٪. أما الجدارات الفنية والتكنولوجية، فقد جاءت في المرتبة الثالثة، مع نسبة وعي متوسط بلغت ٤٦.٧٪ وكان مستوى الوعي المنخفض ٣٤,١٪ ومستوي الوعي المرتفع ١٩.٢٪.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن هناك تركيزاً أكبر على تطوير الوعي بالجدارات السلوكية في البرامج التعليمية، مما أدى إلى نتائج إيجابية في هذا المجال، ومع ذلك، هناك حاجة لتعزيز الوعي بالجدارات القيادية والفنية والتكنولوجية، نظراً لأهميتها المتزايدة في سوق العمل المعاصر، وهذا يتطلب بذل جهود إضافية من الجامعات المختلفة لرفع مستوى الوعي بهذه الجدارات بين الشباب الجامعي، لضمان تميزهم المهني وقدرتهم على المنافسة بفعالية في بيئات العمل الحديثة. وهذا ما أكدته Andraws (٢٠١١) إلى ضرورة

تنمية الجدارات في ضوء التوجه العالمي و استخدام هذه الجدارات كمدخل للتنمية البشرية بغرض صقل وتنمية القدرات لمواجهة التحديات المعاصرة وتطبيق الأفكار الجديدة التي تفرضها عملية التغيير المستمر، و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣) التي أوضحت أن الجدارة الذاتية تحتل المرتبة الأولى بين بقية الجدارات الداعمة للشباب الجامعي، وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة إيمان أحمد و إنتصار أحمد (٢٠٢٤) اللاتي أشارن إلي أن امتلاك القدرة علي إدارة الذات وتطويرها يعد أحد أهم المداخل الأثرية لإكتساب الثقة بالنفس ومن ثم التأثير في الآخرين والنجاح في قيادتهم، إلا أن هذه النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢) اللاتي أوضحن أن مستوى الوعي بالجدارات الشخصية كان منخفضاً بين المراهقين، مما يتطلب تقديم برامج إرشادية لتعزيز الوعي بهذه الجدارات، وترجع الباحثة هذا لإختلاف فئة عينة الدراسة وبذلك فإن الوعي بالجدارات السلوكية والقيادية والفنية والتكنولوجية لدى الشباب الجامعي يتزايد نتيجة للدورات والمناهج الدراسية بالتعليم الجامعي حيث أن الجامعات توفر بيئة تعليمية تُعزز من هذه المهارات، مما يرفع من مستوى وعي الطلاب بها كما أن العمل على تنمية هذه الجدارات الإدارية تعزز من إستعداد الشباب الجامعي لمتطلبات سوق العمل الحديث، من خلال التركيز على تطوير المهارات السلوكية، القيادية، والفنية والتكنولوجية التي تساهم في تميزهم المهني.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث

النتائج في ضوء الفرض الأول: والذي ينص علي أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل بمحاورها (جدارات سلوكية- جدارات قيادية- جدارات فنية وتكنولوجية) للشباب الجامعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس- نوع الجامعة- طبيعة الدراسة - عمل الشاب بجانب الدراسة).

"وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إجراء إختبار (ت) للتعرف علي الفروق بين متوسطات درجات الشباب من (الذكور والإناث)، نوع الجامعة (حكومي،

خاص)، طبيعة الدراسة (نظري، عملي)، العمل بجانب الدراسة (يعمل بجانب الدراسة، لايعمل بجانب الدراسة) في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل بمحاورها، لبيان إتجاه دلالة الفروق وجدول (١٣) يوضح ذلك

جدول (١٣) الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الادارية الداعمة للتميز المهني بمحاورها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع الجامعة، طبيعة الدراسة، العمل بجانب الدراسة)

(ن = ٣٠٨)

المحاور	المتغيرات	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	نصالح
الجدارات السلوكية	الجنس	المتوسط الحسابي	٣٠٦	١١.١١٩	دال عند ٠.٠١	نصالح الإناث
		الانحراف المعياري				
		المتوسط الحسابي				
		الانحراف المعياري				
	نوع الجامعة	حكومي	٣٠٦	١٢.٦٩٠	دال عند ٠.٠١	نصالح الخاص
		(١٨٨)				
		خاص				
		(١٢٠)				
	طبيعة الدراسة	عملية	٣٠٦	١٢.٣٥٠	دال عند ٠.٠١	نصالح عملية
		(١٢٧)				
		نظرية				
		(١٨١)				
العمل بجانب الدراسة	أعمل	٣٠٦	١٦.٦١٢	دال عند ٠.٠١	نصالح العمل بجانب الدراسة	
	(١٣٨)					
	لا أعمل					
	(١٧٠)					
الجدارات القيادية	الجنس	المتوسط الحسابي	٣٠٦	١٨.٢٧٩	دال عند ٠.٠١	نصالح الذكور
		الانحراف المعياري				
		المتوسط الحسابي				
		الانحراف المعياري				
	نوع الجامعة	حكومي	٣٠٦	١٨.٣١٠	دال عند ٠.٠١	نصالح الخاص
		(١٨٨)				
		خاص				
		(١٢٠)				
	طبيعة الدراسة	عملية	٣٠٦	١٤.٣٥٣	دال عند ٠.٠١	نصالح عملية
		(١٢٧)				
		نظرية				
		(١٨١)				

المحاور	المتغيرات	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	نصالح		
	العمل بجانب الدراسة	أعمل (١٣٨)	٣٠٦	١٢.٣١٠	دال عند ٠.٠٠١	نصالح العمل بجانب الدراسة		
		لا أعمل (١٧٠)					المتوسط الحسابي ٤٣.١٢٣	
		الانحراف المعياري ٤.٠٥٧					المتوسط الحسابي ٢٧.١٥٨	
		الانحراف المعياري ٢.٠٣٤					الانحراف المعياري ٢.٠٣٤	
	الجنس	الذكور (١٢٩)	٣٠٦	١٨.٠٩٣	دال عند ٠.٠٠١	نصالح الإناث		
		إناث (١٧٩)					المتوسط الحسابي ٣٩.٩١٣	
		الانحراف المعياري ٣.١٥٧					المتوسط الحسابي ٥١.٢٠٦	
		الانحراف المعياري ٤.٨٨٨					الانحراف المعياري ٤.٨٨٨	
الجدارات الفنية و تكنولوجيا	نوع الجامعة	حكومي (١٨٨)	٣٠٦	١٦.٥١٢	دال عند ٠.٠٠١	نصالح الخاص		
		خاص (١٢٠)					المتوسط الحسابي ٣٩.٦٤١	
		الانحراف المعياري ٢.١٥٣					المتوسط الحسابي ٥٨.٤١٤	
		الانحراف المعياري ٤.٠٩٨					الانحراف المعياري ٤.٠٩٨	
طبيعية الدراسة	عملية (١٢٧)	نظرية (١٨١)	٣٠٦	١١.٢٣٠	دال عند ٠.٠٠١	نصالح نظرية		
							الانحراف المعياري ٢.٩٦١	المتوسط الحسابي ٤٢.٦٣٨
							المتوسط الحسابي ٤٨.٥١٤	الانحراف المعياري ٤.٥٠٨
							الانحراف المعياري ٤.٥٠٨	الانحراف المعياري ٤.٥٠٨
العمل بجانب الدراسة	أعمل (١٣٨)	لا أعمل (١٧٠)	٣٠٦	١٤.١١١	دال عند ٠.٠٠١	نصالح العاملين بجانب الدراسة		
							الانحراف المعياري ٣.١٥٥	المتوسط الحسابي ٤٦.٦٢١
							المتوسط الحسابي ٥١.٨٨٧	الانحراف المعياري ٤.٢١٩
							الانحراف المعياري ٤.٢١٩	الانحراف المعياري ٤.٢١٩
	الجنس	الذكور (١٢٩)	٣٠٦	١٢.١٧٠	دال عند 0.01	نصالح الذكور		
		إناث (١٧٩)					المتوسط الحسابي ١٣٩.٢٠١	
		الانحراف المعياري ٣.٣٦٧					المتوسط الحسابي ١٤١.٥٨٦	
		الانحراف المعياري ٤.٢٠٢					الانحراف المعياري ٤.٢٠٢	
الجدارات الادارية ككل	نوع الجامعة	حكومي (١٨٨)	٣٠٦	١٧.٦١٠	دال عند ٠.٠٠١	نصالح الجامعات الخاصة		
		خاص (١٢٠)					المتوسط الحسابي ١٣٣.٠٩٦	
		الانحراف المعياري ٣.٩٦٠					المتوسط الحسابي ١٧١.٣٣٠	
		الانحراف المعياري ٥.٢١٠					الانحراف المعياري ٥.٢١٠	
طبيعية الدراسة	عملية (١٢٧)	نظرية (١٨١)	٣٠٦	١٤.٢٧٠	دال عند ٠.٠٠١	نصالح الكليات العملية		
							الانحراف المعياري ٤.٨٩٢	المتوسط الحسابي ١٣٨.٣١٤
							المتوسط الحسابي ١٢٥.١٩٤	الانحراف المعياري ٣.٧٢٠
							الانحراف المعياري ٣.٧٢٠	الانحراف المعياري ٣.٧٢٠
العمل بجانب الدراسة	أعمل (١٣٨)	لا أعمل (١٧٠)	٣٠٦	١٤.٦٩٥	دال عند ٠.٠٠١	نصالح العمل بجانب الدراسة		
							الانحراف المعياري ٣.٩٦٠	المتوسط الحسابي ١٤٠.٩٤٢
							المتوسط الحسابي ١١٢.٤٧٣	الانحراف المعياري ٢.٧٨٠
							الانحراف المعياري ٢.٧٨٠	الانحراف المعياري ٢.٧٨٠

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل (الجدارات القيادية) والجدارات الإدارية الداعمة لسوق العمل ككل، حيث كانت (ت) دالة عند ٠.٠١ لصالح الذكور، وترجع الباحثة ذلك لأن الذكور غالباً ما يتحملون مسؤوليات مهنية واجتماعية كبيرة مثل العمل لتوفير دخل وتكوين وبناء أسرة، مما يعزز لديهم الشعور بالمسؤولية والقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة، هذه المسؤوليات تتطلب مهارات قيادية مثل (التفكير الإبداعي لحل المشكلات وإدارة الأولويات وجدارة التفاوض وإدارة فرق العمل)، وهو ما ينعكس علي تفوقهم في الجدارات القيادية والجدارات الإدارية ككل، وتضيف الباحثة أيضاً أن الخبرة العملية تلعب دوراً مهماً في هذا التفوق، لأن الذكور عادةً ما يكتسبون خبرات متنوعة من خلال عملهم في بيئات مختلفة تتطلب مواجهة التحديات بشكل يومي، والتفاعل المباشر مع المشكلات واتخاذ قرارات سريعة، هذه الخبرات تسهم في تطوير مهاراتهم وتعزيز قدرتهم على التفكير، مما يجعلهم أكثر استعداداً لتحمل المسؤوليات، كما أن الاناث لهم أدوار متعددة تقوم بها داخل المنزل وخارجه واهتمامهم يكون بالدرجة الأولى للزواج و تكوين الأسرة وتربية أبنائها، وتتفق جزئياً مع نتيجة دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣) التي أوضحت وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الذكور و أشارت إلي أن سمات شخصية الذكور وتحملهم القيام بالعمل خارج المنزل وقدرتهم على تحمل المسؤولية في العمل وكثرة خبراتهم واندماجهم مع الآخرين السبب وراء وعيهم بالجدارات الإدارية، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إلهام علي و رانيا عبدالمنعم (٢٠٢٤) اللاتي أشرن إلي أن الذكور تميل إلي السرعة والحزم والسيطرة والتحليل والتفكير المنطقي، مما يجعلهم أكثر قدرة علي اتخاذ القرارات في المواقف الصعبة وحل المشكلات وتحفيز الآخرين وتحقيق الأهداف، وتختلف مع نتيجة دراسة سجي محمد (٢٠٢٣) حيث أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث لإيجاد الوظائف المناسبة في سوق العمل التي تعزى لمتغير الجنس.

أما بالنسبة للجدارات السلوكية (إدارة وتطوير الذات، الاتزان الانفعالي، التواصل الفعال) كانت لصالح الإناث، والجدارات الفنية والتكنولوجية (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، جدارة العرض الفعال، التخطيط المنظم) فكانت لصالح الإناث وترجع الباحثة ذلك إلى مهارتهن العالية في التواصل الاجتماعي والتفاعل مع الآخرين، بالإضافة إلى قدرتهن على إدارة الذات وتحقيق التوازن بين مختلف المسؤوليات اليومية، سواء كانت دراسية أو أسرية. هذه العوامل تجعل الإناث أكثر فعالية في التعامل مع التحديات اليومية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وفاء الصفتى (٢٠١٦) ونتيجة دراسة سناء النجار وأسماء الكردي (٢٠١٩) اللاتي أثبتت وجود فروق بين الذكور والإناث ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات عند مستوى دلالة ٠,٠١ لصالح الإناث، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نعمة رقبان وآيه أبو سليم (٢٠٢٢) اللاتي أوضحن وجود فروق بين الذكور والإناث في إدارة الجدارة الذاتية للمراهقين لصالح الإناث.

بالنسبة لنوع الجامعة يتضح من جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل بمحاورها والجدارات الإدارية ككل تبعاً لمتغير نوع الجامعة حيث كانت (ت) دالة عند (٠,٠١) لصالح الجامعات الخاصة النتائج ويرجع ذلك إلى تفوق طلاب الجامعات الخاصة في جميع أبعاد الجدارات الإدارية الداعمة لسوق العمل، بما في ذلك الجدارات السلوكية (إدارة وتطوير الذات، الاتزان الانفعالي، جدارة التواصل الفعال)، الجدارات القيادية (التفكير الإبداعي لحل المشكلات وإدارة الأولويات وجدارة التفاوض وجدارة إدارة فرق العمل)، والجدارات الفنية والتكنولوجية (الإستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال، التخطيط المنظم) هذا التفوق يمكن تفسيره بعدة عوامل ترتبط بالبيئة التعليمية والفرص المتاحة في الجامعات الخاصة مقارنة بالجامعات الحكومية. حيث أن الجامعات الخاصة غالباً ما تكون مجهزة بموارد وإمكانيات تعليمية متطورة تفوق تلك الموجودة في الجامعات الحكومية، هذه الموارد تشمل مرافق حديثة، تقنيات تعليمية متقدمة، وبرامج دراسية مصممة لتلبية احتياجات سوق العمل بشكل مباشر، مما يعزز من جداراتهم القيادية والفنية والتكنولوجية، وتضيف الباحثة أن التركيز

على التعليم الشخصي والتفاعل المباشر مع هيئة التدريس في الجامعات الخاصة يوفر للطلاب فرصاً أكبر لتطوير مهاراتهم الشخصية والقيادية في الجامعات الخاصة، حيث أن عدد الطلاب أقل في الفصول الدراسية في الجامعات الحكومية، مما يسمح بتفاعل أكبر مع الأساتذة وتلقي توجيهات فردية تساعد في تنمية جداراتهم القيادية والسلوكية، هذه البيئة التفاعلية تدعم تطور الطلاب وتزيد من قدرتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل، كما أن الجامعات الخاصة تميل إلى تقديم برامج تعليمية مرتبطة بشكل وثيق باحتياجات السوق، بما في ذلك تدريب عملي وشراكات مع مؤسسات وشركات خارجية هذا الربط المباشر بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل يمكن الطلاب من اكتساب خبرات عملية وتطوير جدارات فنية وتكنولوجية تُعتبر ضرورية للتميز في وظائفهم المستقبلية، هذه الفرص تزيد من جاهزيتهم للعمل وتمنحهم ميزة تنافسية عند التخرج، وأخيراً: الثقافة الأكاديمية في الجامعات الخاصة تشجع على الابتكار والإبداع، حيث يتم تحفيز الطلاب على التفكير النقدي والعمل على مشاريع ذات صلة مباشرة بتحديات العالم الحقيقي، هذه الثقافة تدعم تطور مهارات التفكير الإبداعي والقدرة على حل المشكلات، مما ينعكس في تفوقهم في الجدارات القيادية والإدارية ككل، في المقابل، قد تكون الجامعات الحكومية أقل قدرة على تقديم نفس المستوى من الدعم والتوجيه الشخصي، مما يضعف من قدرة الطلاب على تطوير هذه الجدارات بنفس الفعالية التي يتمتع بها نظراؤهم في الجامعات الخاصة، تتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه دراسة وجيده حماد وشيما توفيق (٢٠١٩) من وجود فروق في بعض المهارات مثل مهارة اتخاذ القرارات والتفكير الناقد لدى الشباب الجامعي لصالح اللذين يدرسون في جامعات خاصة. وكذلك تتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة وئام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١) من وجود فروق في القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعي متمثلة في (التفكير الإبداعي في حل المشكلات والتخطيط للمستقبل وتطوير الذات والعمل التعاوني) لصالح اللذين يدرسون في جامعات خاصة، وكذلك تتفق جزئياً مع نتيجة دراسة رعدة حمود و هند المظلوم (٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود فروق في القدرات التنافسية الأكاديمية فقط تبعاً لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الخاصة حيث أن البيئة التعليمية وما توفره من فرص تعلم أفضل والتي قد

تتوفر في الجامعات الخاصة عن الجامعات الحكومية بسبب توافر الإمكانيات المادية ورغبة المستثمرين في جذب الطلاب للدراسة لديهم من خلال توفير مصادر أفضل في التعلم للطلاب من الطبيعي أن تعلى من القدرات التنافسية الأكاديمية لدى الشباب الجامعي من خلال توفير مصادر التكنولوجيا المختلفة بسهولة مثل أجهزة الحاسب والأجهزة اللوحية وخدمات الإنترنت وتفعيل المنصات الإلكترونية مما يعلى من القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في المعرفة لدى الطالب والقدرة على البحث العلمي وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣) التي أشارت إلي توافر الإمكانيات في الجامعات الخاصة تتيح لها الإهتمام بتنمية الفرد علي كافة المستويات سواء الجانب الأكاديمي من خلال المناهج النظرية والعملية أو الجانب الاجتماعي والثقافي من خلال النشاطات المختلفة سواء الترفيهية أو المعرفية والأنشطة التطوعية والكثير من الأعمال التي يتم إنجازها مما يجعلهم أكثر قدرة علي التفكير الإبداعي والابتكار وأكثر حرصاً علي تطوير ذاتهم وتخطيطاً للمستقبل.

أما طبيعة الدراسة يتضح من جدول (١٣) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل، الجدارات السلوكية (إدارة وتطوير الذات، الاتزان الانفعالي، التواصل الفعال) والجدارات القيادية (التفكير الإبداعي في حل المشكلات، إدارة الأولويات، جدارة التفاوض، إدارة فرق العمل) وأبعاد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل ككل، لصالح الدراسة التطبيقية، حيث أظهرت النتائج أن متوسط درجات الطلاب في الدراسة التطبيقية كان أعلى من درجات الطلاب الدارسين للمواد النظرية، ويرجع ذلك إلى أن الطلاب في البرامج التطبيقية يحصلون على تجارب عملية غنية وفرص لتطبيق المهارات في بيئات العمل الحقيقية، مما يعزز من قدرتهم على إدارة وتطوير الذات، والاتزان الانفعالي، وجدارة التواصل الفعال، كما أن التركيز على التفاعل مع المعلمين والمدربين في الدراسة التطبيقية يساعد على تعزيز الجدارات القيادية، مثل التفكير الإبداعي لحل المشكلات وإدارة الأولويات، يتضح أيضاً أن قيمة (ت) للجدارات الفنية والتكنولوجية (الاستخدام

الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال، التخطيط المنظم) كانت دالة إحصائيًا لصالح الدراسة النظرية، ويرجع ذلك إلى أن المناهج النظرية قد توفر أحيانًا محتوى أكاديمي أعمق ومفاهيم أساسية تساهم في فهم الطلاب للمهارات الفنية والتكنولوجية بشكل شامل، كما أن البرامج النظرية قد تشمل دراسات حالة أو محاضرات تركز على الأساسيات النظرية التي تعتبر ضرورية لتطوير الجدارات الفنية والتكنولوجية، وتضيف الباحثة أن هذا الاختلاف في النتائج يعكس التنوع في أساليب التعلم وتأثيرها على تطوير الجدارات المختلفة، مما يعزز أهمية كل من الدراسة النظرية والتطبيقية في تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة للتميز المهني، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سناء النجار وأسماء الكردي (٢٠١٩) التي أكدت على وجود فروق جوهرية في درجات إدارة الذات والتخطيط للمستقبل للشباب لصالح التخصصات التطبيقية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣) من حيث الجدارات الذاتية والجدارات القيادية والتي أشارت إلى أن طبيعة الدراسة في الكليات العملية وما يكفون بها يدفعهم بشكل أكبر لتنمية جداراتهم الذاتية والقيادية بالمقارنة مع طلاب الكليات النظرية، وهذا بجانب إلى أن الدراسة العملية تكسب الطالب مهارات مختلفة منها تفكيره الإبداعي وتطويره لذاته ومشاركته الفعالة في العمل التعاوني مع زملاءه عن طريق المشاريع الدراسية وإدارة وتنظيم الوقت وتحمل المسؤولية، كما تعد مجال مناسب لصقل المهارات والقدرات المختلفة للشباب مما يرفع من الجدارات الإدارية الداعمة لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إلهام علي و رانيا عبدالمنعم (٢٠٢٤) حيث أشاروا إلى أن الكليات العملية تركز بشكل عام على العمل الجماعي، مما يساعد الطلاب على تطوير مهارات التعاون والقيادة، حيث يتدرب طلاب الكليات العملية من خلال التجارب العملية مما يساعدهم على تطوير مهارات حل المشكلات، وتعرض طلاب الكليات العملية لمواقف واقعية تتطلب منهم استخدام المهارات الناعمة بشكل مستمر أكثر من الكليات النظرية.

وأخيراً عمل الشباب بجانب الدراسة يتضح من جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث (ت) دالة عند ٠.٠١ في درجات أفراد عينة البحث في الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل في الجدارات السلوكية (إدارة وتطوير الذات، الاتزان الانفعالي، التواصل الفعال) والجدارات القيادية (التفكير الإبداعي في حل المشكلات، إدارة الأولويات، مهارات التفاوض، إدارة فرق العمل)، وأبعاد الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل، لصالح عمل الشباب بجانب الدراسة، ويرجع ذلك إلى أن العمل بجانب الدراسة يتيح للطلاب فرصة إكتساب خبرات عملية تعزز من قدرتهم على إدارة الوقت والتفاعل مع الآخرين، مما يساعد في تعزيز الاتزان الانفعالي وجدارة التواصل الفعال، كما أن الطلاب الذين يعملون يميلون إلى تحمل مسؤوليات إضافية، مما يزيد من قدراتهم القيادية ويدفعهم لتطوير جدارات مثل التفاوض وحل المشكلات، وتضيف الباحثة أن هذه التجارب العملية تعكس أهمية العمل بجانب الدراسة في تعزيز الجدارات السلوكية والجدارات القيادية، بينما تظهر النتائج أن قيمة (ت) للجدارات الفنية والتكنولوجية (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والتطبيقات الرقمية، العرض الفعال، التخطيط المنظم) كانت لصالح الشباب غير العاملين بجانب الدراسة، ويرجع ذلك إلى أن الطلاب الذين لا يعملون قد يتاح لهم مزيد من الوقت للتركيز على الجوانب النظرية والجدارات الفنية والتكنولوجية، مما يساهم في تعزيز قدراتهم في هذا المجال، وتري الباحثة أن هذا الاختلاف في النتائج يبرز أهمية التوازن بين العمل والدراسة وكيف يمكن لكل منهما أن يساهم في تطوير جوانب مختلفة من الجدارات الإدارية لدى الشباب، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه وفاء الصفتي (٢٠١٦) من وجود فروق دالة إحصائية في إدارة الذات لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتتفق أيضاً هذه النتيجة جزئياً مع ما أشارت إليه وئام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١) من وجود فروق دالة إحصائية في القدرات التنافسية للشباب لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتتفق مع نتيجة دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣) التي أشارت إلي أن العمل يزيد من قدرة الشباب علي اتخاذ العديد من القرارات السليمة وحل المشكلات ويصبح الشاب متحملاً للمسؤولية

وقادراً علي إدارة ذاته وأولوياته وتخطيط وقته بكفاءة ولديه مهارات الإتصال الفعال مع الآخرين، وتختلف هذ النتيجة مع نتيجة دراسة نهاد رصاص ورباب عبد الحميد (٢٠١٨) اللاتي أوضحن عدم وجود فروق في معرفة الشباب بريادة الاعمال باختلاف عمل الشاب. وفي ضوء ما سبق قد تحقق صحة الفرض الأول.

النتائج في ضوء الفرض الثاني: والذي ينص علي أنه: تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوي الإجتماعي والإقتصادي) في تفسير نسب التباين مع المتغير التابع (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي) تبعاً لأوزان معاملات (الإنحدار - درجة الارتباط).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إستخدام معاملات الإنحدار المتعددة باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلي الأمام Stepwise للتعرف علي نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في التأثير علي المتغير التابع (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤)

معاملات الإنحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام للمتغيرات المستقلة (الجنس - نوع الجامعة - طبيعة الدراسة - عمل الشاب بجانب الدراسة - المستوى التعليمي للوالدين - عمل الأم - المستوى المهني للأب - حجم الأسرة - متوسط الدخل الشهري للأسرة) مع المتغير التابع (الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل لدى الشباب الجامعي)

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الإنحدار	قيمة(ت)	الدلالة
نوع الجامعة	٠.٩٠٨	٠.٨٢٤	١٣١.٤٥٨	٠.٠١	٠.٥٩٢	١١.٤٦٦	٠.٠١
طبيعة الدراسة	٠.٨٢٥	٠.٦٨٠	٥٩.٥٧٨	٠.٠١	٠.٣٩٦	٧.٧١٩	٠.٠١
عمل الشاب بجانب الدراسة	٠.٧٧٢	٠.٥٩٦	٤١.٣٩٢	٠.٠١	٠.٢٨١	٦.٤٣٤	٠.٠١
الدخل الشهري للأسرة	٠.٧٤٠	٠.٥٤٧	٣٣.٨٣٦	٠.٠١	٠.٢٤٤	٥.٨١٧	٠.٠١

المتغير التابع
الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في
سوق العمل لدى الشباب الجامعي

يتضح من جدول (١٤) أن نوع الجامعة هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين للجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي، حيث يأتي في الترتيب الأول وبلغت قيمة ف (١٣١.٤٥٨) وقيمة ت (١١.٤٦٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠.٨٢٤) مما يعني أن متغير نوع الجامعة يفسر (٨٢٪) من التباين الكلي وهذا يدل على تأثير نوع الجامعة حيث يلعب دوراً كبيراً في كيفية اكتساب الطلاب الجدارات الإدارية، أي أنه كلما توافر برامج تعليمية متقدمة، وتدريب عملي يركز على تطوير المهارات الإدارية، قد تقدم فرصاً أفضل للشباب لبناء علاقات مهنية، مما يسهم في تعزيز جداراتهم الإدارية وتكون أكثر قدرة على تقديم دعم توجيهي ومهني موجه نحو التميز في سوق العمل، كما يظهر أن طبيعة الدراسة تأتي في الترتيب الثاني بنسبة (٦٨٪)، يليها عمل الشاب بجانب الجامعة بنسبة (٥٩٪)، يليها الدخل الشهري للأسرة بنسبة (٥٤٪)، وهذا ما أكدته دراسة كلاً من إلهام علي ورائيا عبد المنعم (٢٠٢٤) أن بعض البرامج الدراسية المتاحة في الجامعات الخاصة تركز على المهارات التقنية لدى طلاب الجامعة وتطوير المهارات الناعمة لديهم مثل التواصل وحل المشكلات.

وبهذا تحقق صحة الفرض الثاني

النتائج في ضوء الفرض الثالث: والذي ينص علي أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد قيمة "ت" للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطي درجات طلاب الجامعة عينة البحث التجريبية في تنمية الجدارات الإدارية الداعمة للتميز المهني في سوق العمل للشباب الجامعي بمحاورها ككل قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي المعد وذلك باستخدام T.test، ثم قياس حجم تأثير البرنامج باستخدام اختبار مربع إيتا "٢٧".

جدول (١٥)

الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة التجريبية في محاور مقياس الجدران الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي قبل وبعد تطبيق البرنامج. (ن=٧٥)

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فاعلية البرنامج	
٠.٠١ لصالح البعدي	٢٨.٧٥١	٧٤	٧٥	٢.٣٤٧	٣٣.٦٢٨	القبلي	الجدران السلوكية
				٤.٠٣٨	٦٧.٥١٤		
٠.٠١ لصالح البعدي	٢٥.٢٦٧	٧٤	٧٥	٢.١٦٩	٢٤.٠٠٢	القبلي	الجدران القيادية
				٤.١١٧	٥٨.٣٧٤		
٠.٠١ لصالح البعدي	٢٧.٨٣٩	٧٤	٧٥	٢.٨٨١	٢٩.٣٣٤	القبلي	الجدران التكنولوجية الفنية
				٤.٦٦٢	٥٥.٨٣٢		
٠.٠١ لصالح البعدي	٤٩.٦٠٠	٧٤	٧٥	٦.٣٢٩	٨٦.٩٦٤	القبلي	الجدران الإدارية الداعمة للتميز المهني ككل
				٨.٢٢٣	١٨١.٧٢		

يتضح من جدول (١٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التطبيق القبلي والبعدي في جميع محاور المقياس حيث كانت قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ لصالح التطبيق البعدي.

ولمعرفة حجم التأثير تم تطبيق معادلة إيتا " η^2 ": $t = \text{قيمة (ت)} = ٤٩.٦٠٠$ ، $df = \text{درجات الحرية} = ٧٤$

$$n^2 = \frac{t^2}{t^2 + df} = 0.97$$

وبحساب حجم التأثير وجد أن " η^2 " = 0.97، ويمكن تحويل قيمة إيتا " η^2 "

إلى قيمة d المقابلة لها وهي تُعبر عن حجم التأثير باستخدام المعادلة التالية:

$$d = \frac{2\sqrt{n^2}}{\sqrt{1-n^2}}$$

$$d = 11.34$$

جدول (١٦)

قيمة مربع إيتا " η^2 "، وقيمة "d" المقابلة لها ومقدار حجم التأثير
على الجدران الادارية الداعمة للتميز المهني

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة مربع إيتا " η^2 "	قيمة "d"	مقدار حجم التأثير
البرنامج المُصمم	الجدران الادارية الداعمة للتميز المهني	٠.٩٧	١١.٣٤	كبير

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة "d" = ١١.٣٨ بالنسبة لمحاور الجدران الإدارية الداعمة للتميز المهني ككل، وهو ما يعني أن حجم تأثير البرنامج المُعد كبير، مع العلم أن حجم التأثير يتحدد إذا كان كبيراً أو صغيراً أو متوسطاً كالاتي:-

- إذا كانت قيمة $d = 0.2$ إذاً حجم التأثير صغير.
- إذا كانت قيمة $d = 0.5$ إذاً حجم التأثير متوسط.
- إذا كانت قيمة $d = 0.8$ إذاً حجم التأثير كبير.

وقد اتضح من جدول (١٦) أن قيمة $d = 11.34$ ، وهذا يعني أن حجم تأثير البرنامج كبير، وهذا يؤكد فاعلية البرنامج في تنمية الجدران الإدارية الداعمة للتميز المهني للشباب الجامعي، وقد أكدت دراسة كلاً من هاني محمد (٢٠١٩)، لمياء حمزة (٢٠١٩)، هند الشوريجي (٢٠٢٠) علي وجود تأثير دال وإيجابي للبرامج الإرشادية والتدريبية الخاصة بتنمية الجدران الإدارية للشباب الجامعي. ويتفق ذلك مع دراسة مروة مصطفى (٢٠٢٣)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٣) التي أوضحت أن للبرامج الإرشادية دور فعال في اكتساب المهارات القيادية وتنمية الوعي بإدارة الجداريات الذاتية وكذلك تعزيز القيم التكنولوجية لدي الشباب لمواكبة التغيرات نحو استشراف المستقبل. وأكدت دراسة إيمان أحمد و انتصار أحمد (٢٠٢٤) أن البرامج الإرشادية المتخصصة المعتمدة علي محتوى علمي ثري إضافة إلي التنوع في الأنشطة والوسائل التعليمية واستراتيجيات التدريس المقدمة لهم أثناء الجلسة الواحدة تعطي مؤشراً أنه يمكن تنمية الجداريات القيادية لدي الشباب وتأهيلهم إلي قيادة المستقبل. وتضيف أيضاً دراسة إلهام علي و رانيا

عبدالمنعم (٢٠٢٤) إن البرامج الإرشادية تلعب دورًا حيويًا في تطوير المهارات الناعمة لدى طلاب الجامعة، حيث تتيح لهم الفرصة لممارسة هذه المهارات في بيئة آمنة وداعمة و أن من المهم أن يكون لدى الطلاب وعي كافٍ لإختيار البرامج التي تناسب احتياجاتهم والمشاركة فيها بفعالية لتحقيق أقصى إستفادة ممكنة. وبهذا تحقق صحة الفرض الثالث

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بما يلي:

١. إعداد المزيد من الدراسات والبحوث التي تهدف إلي دراسة إحتياجات ومتطلبات الشباب الجامعي بما لهم من دور هام وفعال داخل المجتمع، وضرورة حل مشاكلهم وتطوير أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وإيجاد حلول وبدائل لفرص العمل لما بعد التخرج خاصة في ظل المتغيرات التي تمر بها المجتمعات لما لها من أهمية في الحصول علي فرص عادلة.
٢. تبني وزارة التعليم العالي والجهات الحكومية المعنية سياسات داعمة لزيارة الخبراء والمتخصصين في مجال الجدارات الإدارية للمؤتمرات وورش العمل المتخصصة داخل الجامعات، مما يتيح للطلاب فرصة التعرف على أفضل الممارسات العالمية في مجال تطوير الجدارات الإدارية، بهدف تأهيلهم بشكل أكثر فاعلية لتلبية إحتياجات بيئات العمل المتغيرة.
٣. ضرورة تطوير برامج تعليمية متخصصة تهدف إلى تعزيز الجدارات الإدارية التي تدعم التميز المهني للشباب الجامعي في سوق العمل، يجب أن تتضمن هذه البرامج محاور عملية تركز على بناء الثقة بالنفس، الإدارة الذاتية، وإدارة الأولويات، وتدريب الطلاب على كيفية تطبيق هذه المهارات في الحياة العملية، من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٤. تبني سياسات تشجع على زيارة الخبراء والمتخصصين في مجال الجدارات الإدارية للمؤتمرات وورش العمل المتخصصة داخل الجامعات، مما يتيح للطلاب فرصة التعرف على أفضل الممارسات العالمية في تطوير الجدارات الإدارية وتأهيلهم بشكل

أكثر فاعلية لتلبية متطلبات بيئات العمل المتغيرة، من قبل وزارة التعليم العالي والجهات الحكومية المعنية.

٥. إطلاق مبادرات توعوية تستهدف الجامعات لتشجيع الطلاب على المشاركة في برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الجدارات السلوكية والقيادية مثل المبادرة، التواصل، وبناء العلاقات، والعمل الجماعي. التركيز يجب أن يكون على تطوير برامج تدريب ميداني تساعد الطلاب على ممارسة هذه الجدارات في بيئات العمل الحقيقية، من قبل الجهات الحكومية المعنية.

٦. عقد ندوات ومحاضرات توعوية تستهدف طلاب الجامعات لرفع وعيهم بأهمية الجدارات الإدارية مثل القيادة، الجدارة السلوكية، والجدارات الفنية والتكنولوجية. يجب أن تتضمن هذه الندوات ورش عمل تفاعلية تمنح الطلاب فرصة اكتساب المهارات بشكل عملي، من قبل وزارة الشباب.

٧. تفعيل دور وسائل الإعلام في نشر الوعي حول أهمية الجدارات الإدارية التي تدعم التميز المهني، من خلال تسليط الضوء على قصص نجاح الطلاب الجامعيين الذين حققوا التميز المهني نتيجة اكتسابهم لهذه الجدارات الإدارية.

٨. عقد بروتوكولات تعاون مع وزارة التعليم العالي ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، لتوفير مراكز تدريب رقمية وفرص تدريبية شاملة للطلاب. تركز هذه البرامج على تطوير الجدارات الإدارية والفنية مثل استخدام الحاسب الآلي، المهارات الرقمية، والتسويق الإلكتروني، مما يساهم في تعزيز قدراتهم وجاهزيتهم لسوق العمل، من قبل الجامعات والشركات الخاصة.

٩. توفير منح دراسية موجهة لتطوير الجدارات الفنية والتكنولوجية لدى الطلاب من هذه الأسر، ويجب تحقيق ذلك من خلال شراكات بين الجامعات والشركات الخاصة المهمة بدعم التعليم والتطوير المهني للشباب، من قبل الجهات المعنية بدعم الأسر ذات الدخل المحدود.

المراجع:

أولاً: مراجع عربية

- ابتسام تركي سالم العتيبي، أماني أحمد محمود العقالي (٢٠٢٢): الجدارات القيادية المقترحة لتحسين الأداء المدرسي في ضوء الرشاقة التنظيمية، المجلة العربية للتربية النوعية، مج(٦)، ع (٢٤) أكتوبر (٢٠٢٢)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، بنها، محافظة القليوبية، مصر.
- أحلام عبد العظيم مبروك، سناء محمد فتحي (٢٠١٩): برنامج تدريبي قائم على المدخل الإنساني في مشروعات الإكسسوارات الجلدية الصغيرة لتنمية جدارات ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر لدى طالبات الاعدادي المهني- المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد الخامس والثلاثون، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- أحمد حسين عبد المعطى، دعاء محمد مصطفى (٢٠٠٨): المهارات الحياتية، دار السحاب للنشر والتوزيع، ط (١)، محافظة القاهرة، مصر.
- أحمد كرم النجار- محمد محمود شعيب (٢٠٢٠): حزم الجدارات الوظيفية كأداة لتطوير أداء القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة (IJHTH) - مج (١٤) عدد (١) يونيو ٢٠٢٠، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، محافظة الفيوم، مصر.
- أحمد مصطفى ناصف (٢٠٢٣) : مدخل إلي تنمية القيادات من مفهوم الجدارات في المنظمات المعاصرة، مجلة المال والتجارة، ع ٦٥٠، نادي التجارة، محافظة القاهرة، مصر.
- أسامة محمد جردات (٢٠١٦): التدريب الإحترافي: جدارات ومسار. مؤتمر التدريب الأول (الكويت عاصمة التدريب الإحترافي)، المنعقد في الفترة من ٢٥-٢٦/١٠/٢٠١٦، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

- إسلام غازي توفيق المومني (٢٠١٦): أثر الجداريات الادارية على توافر متطلبات إدارة الأزمات في المستشفيات الجامعية الاردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.
- أسماء صفوت جمال حسن الكردي (٢٠٢٣): الجداريات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، العدد (١٧)، جامعة طنطا، محافظة طنطا، مصر.
- أسماء مرزوق عبدالعزيز ضاحي (٢٠٢٣): فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدي الشباب الجامعي وعلاقته بتحقيق التنمية الأسرية والمجتمعية، رسالة دكتوراه، مجلة حوار جنوب، العدد (١٨)، ص ١-٤٥، أبريل ٢٠٢٣، كلية التربية النوعية، جامعة أسيوط، محافظة أسيوط، مصر.
- إسماعيل علي شكر و مجيد جواد مهدي (٢٠١٦): مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة، مركز الكتاب الأكاديمي، ط(١)، عمان.
- أكرم صابر عبد الرزاق الدباس (٢٠٢٠): الجداريات الإدارية ودورها في تنمية رأس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم العالي في المحافظات الجنوبية"، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، محافظة غزة، فلسطين.
- آلاء سعد عبد الحميد (٢٠١٩): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارة إدارة الأولويات لدى الأبناء وعلاقتها بمشاركتهم في إدارة المنزل، بحث منشور، مجلة كلية التربية النوعية، جامعة طنطا، محافظة طنطا، مصر.
- إلهام أسعد عبدالسميع علي، رانيا محمود عبدالمنعم (٢٠٢٤): فاعلية برنامج إرشادي قائم علي استراتيجية قبعات التفكير الست لتنمية بعض المهارات الناعمة لطلاب الجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل، المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية، مج (١٠)، ع(٢)، مسلسل العدد (٢٤) أبريل، ٢٠٢٤، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس، محافظة القاهرة، مصر.

- أماني محمد شريف عبد السلام (٢٠٢١): "تصور مقترح لتحويل جامعة أسيوط لإحدى جامعات الجيل الرابع في ضوء أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠"، مج ٣٧، عدد ١٢، ديسمبر ٢٠٢١، كلية التربية، جامعة أسيوط، محافظة أسيوط، مصر.
- أمل على محمود أحمد (٢٠١٨): "الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية)"، المجلة التربوية، عدد (٥٦) ديسمبر، كلية التربية، جامعة أسيوط، محافظة أسيوط، مصر.
- أميرة عبدالله نور الدين، راندا منير محمد الخرباوي (٢٠٢١): برنامج إلكتروني تعليمي لتنمية مهارات الطالبات وتهيئتهم لسوق العمل، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، ج ١، العدد (٢٨)، ص ١٩٣ - ٢١٤، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، محافظة المنوفية، مصر.
- إيمان أحمد سيد أحمد وانتصار عبدالعزيز نكي أحمد (٢٠٢٤): فاعلية برنامج إرشادي قائم علي تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل، المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية، المجلد (١٠)، مسلسل العدد (٢٤)، أبريل، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق، محافظة الشرقية، مصر.
- إيمان حنفي الهاشمي، السيد حسن السيد (٢٠٠٩): تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة: دراسة وصفية مطبقة على قيادات العمل الحكومي والأهلي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ع (٢٦)، ج (٥)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- باسنت فتحى محمود (٢٠٢١): واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية، بحث منشور في مجلة البحث العلمي في التربية، مجلد ٢٢، العدد (١)، ص ٦٥، ١١٥، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، محافظة القاهرة، مصر.

- بثينة حسنين عمارة (٢٠٠٢): العولمة وتحديات العصر وانعكاساتها على المجتمع المصري، ط (١)، دار الأمين، محافظة القاهرة، مصر.
- تغريد سيد أحمد بركات (٢٠٢٢): فاعلية برنامج قائم على إستراتيجيات الحماية من الإساءة الجنسية بالطفولة المبكرة وعلاقته بإدراك الأمهات لرأس المال النفسي للطفل، مجلة بحوث التربية النوعية- عدد (٧٠) أكتوبر، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، محافظة المنصورة، مصر.
- تهاني محمد منيب، عزة محمد سليمان (٢٠٠٧): العنف لدى الشباب الجامعي، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جمال مصطفى محمد مصطفى (٢٠٢١): ثقافة ريادة الأعمال لدي طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، مج (٤)، ع (١) يناير ٢٠٢١، ص ١٥٥ - ١١٠، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٦): كتاب الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، محافظة القاهرة، مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٢): كتاب الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، محافظة القاهرة، مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٣): كتاب الإحصاء السنوي، مطبعة الجهاز، محافظة القاهرة، مصر.
- خديجة عبد العزيز إبراهيم (٢٠١٨): خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر، مجلة كلية التربية، مج ٣٤، ع ١٢، كلية التربية، جامعة أسيوط، محافظة أسيوط، مصر.
- دعاء حمدي محمود مصطفى الشريف (٢٠١٩): معالم استراتيجية مقترحة لتمييز التعليم العالي في ضوء أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، مجلة

مستقبل التربية العربية، مج ٢٦، عدد ١١٧، المركز العربي للتعليم والتنمية، محافظة القاهرة، مصر.

- دلال مطلق الضويحي (٢٠٢١): فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة، رسالة دكتوراه، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، مج (٣٧) العدد (٢)، ص ٣٥٦ - ٤١٤، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.

- ذوقان إبراهيم عبيدات، عبد الرحمن علي عدس، كايد أحمد عبد الحق (٢٠٢١): "البحث العلمي" مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط(٢١)، جدة، السعودية.

- راشد بن محمد الحمالي وهشام يوسف مصطفى علي العربي (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٧٦)، ص ٣٨٥ - ٤٤٢، رابطة التربويين العرب، محافظة القاهرة، مصر.

- رجوه بنت سمران الهذلي (٢٠١٠): إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- رعدة محمود أحمد حمود، هند محمد إبراهيم المظلوم (٢٠٢١): آليات التحفيز الأسري كما يدركها الشباب الجامعي وانعكاسها علي التفكير الايجابي لديهم، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي - المجلد السابع والثلاثون - عدد (٢) ديسمبر ٢٠٢١، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.

- زينب صلاح محمود يوسف (٢٠٢٢): دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو

- المشروعات الصغيرة في ضوء مصر ٢٠٣٠، مجلة بحوث التربية النوعية، ع (٦٥) يناير، جامعة المنصورة، محافظة المنصورة، مصر.
- سجي علي محمد (٢٠٢٣): درجة ممارسة طلبة جامعة الملك خالد للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات، المجلة الدولية لأنظمة إدارة التعلم، ع٢، مج١١، جامعة الفيوم، محافظة الفيوم، مصر.
- سعاد عيد عليوة (٢٠٠٥): علاقة التربية الأسرية للمرأة بدافعتها لإنجاز المسؤوليات المنزلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس، محافظة القاهرة، مصر.
- سعد أحمد الجبالي (٢٠١٧): "تعليم قيادة الأعمال في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مصر نحو نموذج معياري"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ع(٤٠)، ص ٥٨-١، كلية التربية، جامعة قناة السويس، محافظة الإسماعيلية، مصر.
- سعيد علي هدية (٢٠٢٢): تطوير جدارات القيادات الجامعية بجامعة الملك خالد للتحول نحو النظام الجديد للجامعات السعودية: برنامج تدريبي مقترح" مجلة العلوم التربوية، مج(٩)، ع(٢)، نوفمبر(٢٠٢٢)، جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز، السعودية.
- سماح عبدالفتاح عبدالجواد (٢٠٢٠): "تقييم استراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدرات الشباب وعلاقته بالرضا عن الحياة" مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، مج٦، ع١، ص ٤٥ - ٧٦، جامعة الزقازيق، محافظة الشرقية، مصر.
- سناء محمد النجار، أسماء صفوت الكردي (٢٠١٩): "فاعلية برنامج قائم على تعزيز مهارات إدارة الذات لدى الشباب الجامعي وانعكاسه على التخطيط للحياة المستقبلية، المؤتمر العلمي الدولي السادس لكلية التربية النوعية جامعة طنطا" الدراسات النوعية ودورها في تنشيط السياحة لتنمية الاقتصاد القومي، محافظة طنطا، مصر.

- سيف الدولة محمد طه عثمان (٢٠١٧): الكفايات الإدارية اللازمة في مؤسسات التعليم العالي في ضوء الفكر الإداري المعاصر: دراسة تطبيقية على جامعة الجزيرة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- طارق عبد الرؤوف محمد عامر (٢٠١٩): أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع، دار اليازوري العلمية، ط(٢) عمان.
- طرفة إبراهيم الحلوة (٢٠١٤): "المهارات الحياتية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء التحديات المعاصرة" - مجلة العلوم التربوية، مج (٢) ع(٣)، يوليو، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، محافظة جنوب الوادي، مصر.
- عاطف جابر طه (٢٠١٣): "قضايا إعلامية معاصرة في الموارد البشرية"، الدار الأكاديمية للعلوم، ط (١)، محافظة القاهرة، مصر.
- عبد التواب سيد عيسى يوسف (٢٠٢٢): "تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي علي ضوء مبادئ التعليم الريادي" مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ج ١، العدد (٢٨)، ديسمبر، ص ١٢١ - ٢٦٤، كلية التربية، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- عبد الحكيم محمد الحكيمي، بشرى محمد النظاري (٢٠١٥): "فاعلية استخدام الأنشطة الاستقصائية في تنمية المهارات الحياتية والميول العلمية لدى الطلبة الفيزياء بكلية التربية"، المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية، ٣١ ديسمبر، ع (٤)، ص ص ٢-٢٣، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.
- عبد الرحمن أحمد سيف (٢٠١٧): تنمية روح القيادة (روح الشباب)، دار المعتز للنشر والتوزيع، ط (١)، عمان.
- عبد الناصر محمد رشاد، وهشام سيد عباس (٢٠٢٠): "الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية تصور مقترح"، مجلة الإدارة - التربوية، ع (٢٥)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٠٥ - ٢٠٥، كلية التربية، جامعة سوهاج، محافظة سوهاج، مصر.

- علاء الدين عبد الحميد أيوب (٢٠١٥): "فعالية برنامج قائم علي الذكاء العلمي في تنمية مهارات قيادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية" - مجلس دراسات تربوية واجتماعية، مج ٢١ يوليو، ع (٣) - كلية التربية، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- علاء علي علي الزغل (٢٠٢٢): فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدي الشباب الجامعي، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مج (٨)، ع (٢)، يناير ٢٠٢٢، ص ٣٩ - ٩٠، الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية، محافظة القاهرة، مصر.
- غرم الله بن دخيل الله سابر العليانى (٢٠١٩): دور رأس المال البشرى في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الاكاديمية المختصة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مجلد ١١، عدد ١، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- غفار أحمد سليمان (٢٠١٩): "مدى الوعي بثقافة قيادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بجامعة جتشرين"، مجلة جامعة جتشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج (٤١)، ع (١)، ص ٢٥٦ - ٢٣٩، جامعة جتشرين، سوريا .
- فانتن مصطفى كمان لطفي، سحر أمين حميدة سليمان، إيمان محمد إبراهيم العرجاوي (٢٠٢٢): " دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن قيادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك باتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي " مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، مج (١٨)، ع (٤)، أكتوبر (٢٠٢٢)، جامعة الزقازيق، محافظة الشرقية، مصر.
- فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي (٢٠٢٢): "استراتيجية مقترحة داعمة لقيم التميز المهني لتعزيز التوجه المستقبلي نحو العمل الريادي لدى الشباب المقبلين

على سوق العمل"، مجلة بحوث التربية النوعية- عدد(٦٦)، ابريل، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، محافظة المنصورة، مصر.

- فاطمة محمد أبو الفتوح عبدالعاطي (٢٠٠٨): "أثر استخدام الأنترنت في بث برنامج مقترح لإكساب الشباب مفاهيم ومهارات لتنمية قدرتهم على التخطيط للحياة المستقبلية" - رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.

- فهد يوسف صالح فضالة (٢٠١٨): "الجدارة في العمل"، جسر التنمية، ع ١٤٠، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

- لمياء محمد الإمبابي حسن شرف الدين (٢٠١٩): "تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي (دراسة تطبيقية علي الشباب المشارك في النشاط الطلابي مويك (MOIC))"، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، المجلد(٦)، العدد(٨)، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، محافظة المنوفية، مصر.

- لمياء محمد علي أحمد علي حمزة (٢٠١٩): "برنامج تدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدي معلمي المدرسة الثانوية الصناعية" مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، مج(٢٥)، ع (٤)، ص ١٠١ - ١٦٤، ديسمبر ٢٠١٩، كلية التربية، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.

- محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر (٢٠١٨): "آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية" - مجلة الإدارة التربوية، ع(٢٠)، ص ص ١١-٨٦، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، محافظة القاهرة، مصر.

- محمد أحمد منصور (٢٠٢٢): "الجدارة الإدارية وعلاقتها بالتميز المؤسسي في الاتحادات الرياضية"، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، مج (٢٩)، عدد ٤، ديسمبر ٢٠٢٢، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، محافظة القليوبية، مصر.

- محمد سرحان علي (٢٠١٩): "مناهج البحث العلمي"، دار الكتب، ط(٣)، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- محمد عبد العزيز الدغيشم وحسين محمد (٢٠١٤): مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الاعمال في دعم صناعة ريادة الاعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- محمود علي محمود رضوان (٢٠٢٠): اتجاهات الشباب الجامعي المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو اقامة المشروعات الصغيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية مج (٣) يناير ٢٠٢٠، ع (٤٩)، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- مخلص رمضان محمد بليح (٢٠٢٢): "رأس المال الفكري كمتغير في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية للشباب المصري" مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، يناير، العدد(٨)، كلية الخدمة الاجتماعية التتموية، جامعة بني سويف، محافظة بني سويف، مصر.
- مدحت محمد ابو النصر (٢٠١٩): الشباب وصناعة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، محافظة القاهرة، مصر.
- مدحت محمد ابو النصر وياسمين مدحت محمد (٢٠١٧): التنمية المستدامة مفهوما-أبعادها- مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، محافظة القاهرة، مصر.
- مروة سيد عبدالعظيم مصطفى(٢٠٢٣): "فعالية نموذج ثقافة الأقران الإيجابية وإكساب الشباب الجامعي المهارات القيادية لتأهيلهم للمشاركة بالبرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة " مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التتموية، مج(٥)، عدد(٢)، سبتمبر ٢٠٢٣، جامعة بني سويف، محافظة بني سويف، مصر.
- مصطفى ابو بكر (٢٠١٤): منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، بحث منشور في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال بعنوان (نحو

- بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الاوسط)- خلال فترة من ٩-١١ سبتمبر - الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مصطفى سليمان النواصرة (٢٠١٥): كتاب الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، ط(١)، محافظة القاهرة، مصر.
- مصطفى محمد عبدالنبي يسن (٢٠٢١): الجدارات الوظيفية كمدخل لتحقيق العدالة التنظيمية في المنظمات المصرية: دراسة تطبيقية علي بنك مصر وفروعه" قسم إدارة الأعمال -، المجلد (٢٢) العدد الثالث لسنة ٢٠٢١، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤): التقرير الختامي للمؤتمر التاسع لوزراء التربية والتعليم العرب "الإرتقاء بالتعليم الأساسي في الوطن العربي"، مايو/أيار ٢٠١٤، تونس.
- مها عبدالله أبو بكر عبدالشفيح (٢٠٢١): "تقويم مشروعات التوجيه المهني بالتعليم الثانوي الصناعي في مصر" المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مج (٥)، ع (٢١) يونيو، ص ٥٧-٨٨، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، بنها، محافظة القليوبية، مصر.
- نزيهة شبايكي وسارة طرشان (٢٠٢١): "دور الجامعة في التأهيل الوظيفي للشباب الجامعي لسوق العمل " دراسة ميدانية بجامعة الشيخ العربي التبسي، تبسه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة العربي التبسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تبسة، الجزائر.
- نعمة مصطفى رقبان، آية عبد الشافي على أبو سليم (٢٠٢٢): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى الأمهات باستراتيجيات الاقناع وعلاقتها إدارة الجدارة الذاتية للمراهقين"، مجلة بحوث التربية النوعية، ع(٦٦) أبريل، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، محافظة المنصورة، مصر.

- نهاد علي بدوي رصاص، رباب السيد عبدالحميد مشعل (٢٠١٨): "برنامج لإعداد الشباب لإدارة التغيير وزيادة الأعمال لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ م"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ع (١٧)، ج (١) يوليو، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، محافظة المنيا، مصر
- نورة زايد عبدالرحمن الشهري (٢٠٢١): "دور تطبيقات نظم الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية: رؤية إستشرافية" مجلة كلية التربية، مجلد (٣٧)، العدد (٦)، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية.
- هالة مختار الجبوشى الوحش (٢٠١٧): "الاتجاهات الحديثة في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمصر (دراسة نقدية)" - دار الفكر العربي - ط(٢)، محافظة القاهرة، مصر.
- هاني ابو النصر عبد الستار محمد (٢٠١٩): "فاعلية برنامج قائم على التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي العلوم الزراعية"، المجلة التربوية، ع(٦٦)، ١٠٧-١١١١، كلية التربية، جامعة سوهاج، محافظة سوهاج، مصر.
- هند سيد أحمد الشوربجي (٢٠٢٠): "برنامج مقترح لتنمية الجدارات الادارية لدى قيادات التعليم الثانوي التجاري الداعمة لتعليم الطلاب ريادة الأعمال"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - مج (٤٤) عدد (٤) كلية التربية، جامعة عين شمس، محافظة القاهرة، مصر.
- وائل أحمد راضي سعيد (٢٠٢٠): "منهج الجدارات الحرفية"، مدخل لتطوير برامج اعداد العامل الفني بالمدارس الثانوية الصناعية بمصر، المجلة التربوية، ج (٧٧)، كلية التربية، جامعة سوهاج، محافظة سوهاج، مصر.
- وجيدة محمد نصر حماد، شيماء أحمد نبوي توفيق (٢٠١٩): "إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات التنموية لدي عينة من شباب الجامعة" المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، العدد (٣٥)، الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، كلية الإقتصاد، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.

- وفاء صالح الصفتي (٢٠١٦): " إدارة الذات وعلاقتها بمستوي طموح الشباب الجامعي في ضوء التحديات المحلية والعالمية في المجتمع المصري "، بحث منشور في مجلد المؤتمر الدولي الرابع " تفعيل دور الإقتصاد المنزلي في المواطنة وتنمية المجتمع"، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.
- وفاء عبد النبي المزين (٢٠١٧): "اثر استخدام برنامج الكتروني قائم على الويب في تنمية بعض جدارات الحاسب الآلي لدى طلاب المدارس الثانوية التجارية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، محافظة كفر الشيخ، مصر.
- وئام على أمين معروف، أسماء صفوت الكردى (٢٠٢١): "استراتيجية مقترحة قائمة على إدارة المعرفة الرقمية لتعزيز القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعي" المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد السابع والثلاثون، العدد (٢) ديسمبر ٢٠٢١م، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، محافظة القاهرة، مصر.

ثانياً: مراجع أجنبية

- Andraws,T.(2011): **Suggested educational competencies for school teachers in light of the global tendencies towards aknowledge economy International Form of Teaching and Studies**,Vol.(7) Issule (1)
- BLESILDA CAASI-TABBAL, JOSE M. OCAMPO, JR. & LOURDES S. AGUSTIN (2019): "A Framework for Enhancing the Leadership Competencies of Diocesan School Principals" **HONAI: International Journal for Educational, Social, Political & Cultural Studies**, Volume 2(1), May 2019
- Business Dictionary (2020a): **Entrepreneurship**, Retrieved 5th April, 2020 from: www.businessdictionary.com/
- Chen, H.M. & Chang, W.Y. (2010): **The essence of the competence concept: Adopting an organization's sustained competitive advantage viewpoint**. Journal of management & organization 16(5).

- David Passing (2011): **Future time span a cognitive skill in future studies**– **Journal of future research quarterly**- vol (19) No (4)- Pp27-47.
- Dvouletý, Ondřej; Gordievskaya, Alisa & Procházka, David (2018): **Investigating the relationship between entrepreneurship and regional development: case of developing countries.** *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8 (16), 1-9.
- Saltsman, G. & Shelton, K. (2019): **Leadership Competencies for Global Education Leaders: A Delphi Study of UNESCO Delegates and Administrators**, *Education Leadership Review*, 20(1), Pp. 150-166.
- Shaw-Chiang Wong (2020): **Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review**, *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 9, no 3: 95–114.

The Effectiveness of a Mentoring Program for Developing Administrative Competencies Supporting Professional Excellence for University Youth in the Labor Market

Prof. Dr.

Rasha Abdel-Ati Ragheb
Professor at the Department of
Family and childhood Institutions
Management Faculty of Home
Economic- Helwan University

Prof. Dr.

Asmaa Safwat Al Kurdi
Assistant Professor, Department of
Family and Childhood Institutions
Management - Faculty of Home
Economics - Helwan University

Omnia Mohamed Ali Mohamed

Master's researcher in the Department of Family and
Child Institutions Management, Faculty of Home Economics
Helwan University

Abstract:

The current research aims to study the effectiveness of a guidance program to develop administrative competencies that support professional excellence for university youth in the labor market. The study sample consisted of (308) young men and women in the university stage in the final academic years from practical and theoretical colleges from public and private universities, whose ages ranged between (18-25) years, and from different social and economic levels. They were selected in a purposive manner. The research tools included a general data form, a scale of administrative competencies that support professional excellence, and a guidance program prepared using hypermedia to develop competencies that support professional excellence in the labor market for university youth. The research followed the descriptive analytical approach and the experimental approach. The research results showed that there is agreement between the opinions of experts from faculty members and business owners on the importance of some administrative competencies that support professional excellence for university youth. Based on this result, the focus was on these administrative competencies in the proposed guidance program with the aim of developing administrative competencies that support

professional excellence in the labor market for university youth. It is also clear that the most important administrative competency for achieving professional excellence is self-confidence, which came in first place, followed by self-management and priority management, in second and third place respectively. This is followed by competencies such as initiative, quick wit, orientation towards achievement, communication and strengthening relationships, and finally teamwork in eighth place. In addition, computer use came in first place, as university youth see it as the most important technical competency for achieving professional excellence, followed by digital skills and e-marketing, while programming, research and strategic thinking are also considered important skills. While language, writing and graphic analysis skills are classified as less important supporting skills. University youth focus on courses that qualify them for the labor market, such as developing personal skills, using ICDL skills and effective presentation, while specialized courses such as graphic analysis and negotiation are considered relatively less important. Moreover, university students focus on training courses to develop their behavioral, leadership, technical and technological competencies to enhance their career opportunities, while innovation and project building are less important at the present time. The results showed that the majority of university students have medium to high awareness of administrative competencies, as 65.6% have medium awareness of behavioral competencies, which ranked first, while leadership, technical and technological competencies came in the following ranks in terms of medium awareness, reflecting the impact of university education and community interaction in enhancing this awareness. The results also showed statistically significant differences at a significance level of 0.01 between males and females at the level of administrative competencies that support professional excellence in the labor market, as males excelled in leadership competencies, while females excelled in behavioral, technical and technological competencies. There are also statistically significant differences at a significance level of 0.01 in

favor of private university students in administrative competencies that support professional excellence. In addition, there are statistically significant differences at the level of (0.01) in the administrative competencies supporting professional excellence between students of theoretical and applied colleges, where students of theoretical colleges excelled in technical and technological competencies, while students of applied colleges excelled in behavioral and leadership competencies. There are statistically significant differences at the level of significance (0.01) between those working alongside studying and those not working alongside studying, where young people not working alongside studying excel in technical and technological competencies, while young people working alongside studying excel in behavioral and leadership competencies. Also, it is clear that the type of university is the most influential factor in the variance in administrative competencies supporting professional excellence. Finally, there are statistically significant differences between the pre- and post-application scores in all axes of the questionnaire, where the value of (t) was significant at the significance level of 0.01 in favor of the post-application, with a large effect size of 0.97 according to the Eta equation " η^2 " and 11.34 for the value of d.

Keywords: Administrative competencies - Professional excellence - University youth - Labor market