



مجلة

العلوم الاجتماعية والتطبيقية

JOURNAL OF SOCIAL AND APPLIED SCIENCES

دورية محكمة ربع سنوية

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الانسانية والخدمات العلمية



المجلد الثامن
أكتوبر 2025 م
العدد الاول

مدير التحرير

دكتور/ محمد عطا عبدالعزيز

رئيس التحرير

الاستاذ الدكتور/ يسري شعبان عبد الحميد

سكرتير التحرير

دكتور/ منه حسن عمر

مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية

الترقيم الدولي الموحد للطباعة 3062-4606
الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 3009-6952



بحث بعنوان

**اسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي
لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي**

**Contributions Of The Group Work Method In Developing
Teamwork Skills Among Volunteers Of The Drug Control Fund**

إعداد

د / هاني أحمد الصاوي

مدرس بقسم خدمة الجماعة

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية - دمنهور

١٤٤٧هـ - ٢٠٢٥م

اسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي

المستخلص:

ان مواجهة ظاهرة الإدمان والتعاطي تتطلب تتضافر الجهود على كل المستويات والفئات بالمجتمع، ومنها أهمها الجهود التطوعية التي تعتبر ركيزة أساسية تعتمد عليها إدارة البرامج الوقاية بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ، ولذلك كان لابد من الإعداد التدريب الجيد والمستمر للمتطوعين لإكسابهم مهارات العمل الجماعي التي تعتبر من المتطلبات الأساسية لممارسة البرامج الوقائية ، لذلك استهدفت الدراسة تحديد اسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ، استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل لعدد (٥٥) متطوع بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان فرع محافظة البحيرة، خلصت نتائج الدراسة إلى تقديم تصور مقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات يسهم في تنمية مهارات الاتصال ، القيادة التعاونية ، المناقشة والحوار ، وإدارة وتنظيم الوقت لدى المتطوعين .

الكلمات المفتاحية :

التنمية ، المهارات ، العمل الجماعي ، التطوع ، الإدمان والتعاطي.

Contributions Of The Group Work Method In Developing Teamwork Skills Among Volunteers Of The Drug Control Fund

Abstract:

Confronting the phenomenon of addiction and drug abuse requires concerted efforts at all levels and across all segments of society, most importantly volunteer efforts, which are a fundamental pillar upon which the management of prevention programs at the Drug Control Fund (DCF). Therefore, it was necessary to provide good and continuous training for volunteers to equip teamwork skills, which are essential requirements for implementing prevention programs. Therefore, the study aimed to identify the contributions of group work methods to developing the teamwork skills of volunteers at the (DCF). The study used a comprehensive social survey methodology for (55) volunteers at the (DCF), Beheira Governorate Branch. The study results concluded with a proposed vision from the perspective of group work methods that contributes to the development of communication skills, cooperative leadership, discussion and dialogue, and time management and organization among volunteers.

Keywords:

Development, Skills, Teamwork, Volunteering, Addiction and Drug Abuse.

أولاً : مشكلة الدراسة :

يعاني المجتمع المصري العديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تقف عقبة في سبيل تحقيق أهداف برامج التنمية القومية والمحلية ومن أهم تلك المشكلات التي يعاني منها المجتمع ظاهرة تعاطي و إدمان المواد المخدرة حيث أنها من المشكلات ذات الطابع والأبعاد والجوانب المتعددة فهي تسبب العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية وتسبب خسائر مادية وبشرية فادحة فقد انتشرت في جميع المجتمعات وأصبحت سلاح قوي ومدمر للحروب بين الدول (الدمرداش، ٢٠٠٩ : ١٣)

لذلك شغلت ظاهرة ادمان وتعاطي المواد المخدرة في المجتمع حيزاً كبيراً من حيث اهتمامات المفكرين والباحثين والاجتماعيين ورجال السياسة والمعنيين بمسائل الضبط الاجتماعي نظراً لما تحمله من مخاطر تهدد أمن المجتمع ومنظومة القيم والضوابط الاخلاقية للسلوك الاجتماعي بالإضافة إلي آثارها المتعددة في الاقتصاد الوطني المترتب علي انتشارها نتيجة استنزافها للثروات الاجتماعية والامكانيات التي يمتلكها الأفراد من خلال أنماط سلوكية تحرمها الشرائع وتمنعها القوانين بالإضافة إلي أن عملية تعاطي المخدرات تؤثر بشكل سلبي في صحة المواطنين أنفسهم وفي أنماط حياتهم الاجتماعية فضلاً عن الآثار السلبية التي تتركها هذه الظاهرة في روابط الأسرة ومستقبل الأبناء والمجتمع.(عبدالهادي ، ٢٠١٣ : ١٥٤١)

ووفقاً للإحصاءات الصادرة عام ٢٠٢٤ عن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في تقرير المخدرات العالمي الصادر في يونيو ٢٠٢٤، ارتفع عدد متعاطي المخدرات إلى ٢٩٢ مليوناً في عام ٢٠٢٢، بزيادة قدرها ٢٠٪ على مدى ١٠ سنوات. ويعد مخدر «القنب» هو المخدر الأكثر انتشاراً في جميع أنحاء العالم (٢٢٨ مليون متعاطٍ)، يليه المواد الأفيونية (٦٠ مليون متعاطٍ)، والأمفيتامينات (٣٠ مليون متعاطٍ)، والكوكايين (٢٣ مليون متعاطٍ)، والإكستاسي (٢٠ مليون متعاطٍ) . (UNODC,2024)

ان ظاهرة تعاطي وادمان المواد المخدرة تُعد من الأوبئة التي تهدد كيان الفرد والمجتمع ، لأنها أسرع انتشاراً بين الشباب ، وبذلك فهي تشكل خطراً ملحوظاً على أهم مصدر من مصادر التنمية ، فضلاً عما تحمله من خطورة تتعلق بالتنمية الصحية والاقتصادية ، والاجتماعية والمجتمعية ، لأنها ظاهرة وبائية متعددة التأثير . (عباس & شاقور ، ٢٠٢٤ : ٣٦٦)

ونظراً لزياده معدلات تعاطي وادمان المواد المخدرة لدى قطاعات مختلفة من المجتمع وعلى رأسها فئة الشباب الأمر الذي ينذر بوجود خطر يستدعي التدخل المبكر والسريع وتطبيق القانون والعمل على الحد من انتشارها (الغرابي ، ٢٠٢٣ : ١٩١٨)

فالشباب هو العنصر النشط المتحرك في المجتمع ، فعليه يقع العبء الأكبر في عجلة الانتاج وتسيير دفة الامور الحياتية اليومية وهو العنصر الذي يحمل تراث المجتمع من جيل الأباء إلي جيل الأبناء والأحفاد فهو الذي يعمل علي استيعاب مكونات الثقافة ويضيق إليها فكرة وإبداعه ثم يوصلها الى الجيل الذي يليه . (موسي ، ١٩٩٧ : ٢٩)

ووفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء الصادرة في ٢٠٢٢ بلغ عدد الشباب في الفئة العمرية من ١٨ الى ٢٩ سنة ٢١,٠.٩ مليون نسمة بنسبه ٢١٪ من اجمالي السكان ٥٠٪ ونص ذكور ٤٩ ونص ايناس. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، ٢٠٢٢ : ٦)

وتشير آخر إحصاءات رسمية أجرتها مصر بشأن حجم التعاطي و الإدمان للمواد المخدرة لعام ٢٠٢٠، وفقاً لبيانات المسح القومي الشامل للتعاطي والإدمان، إلى أن نسبة التعاطي عام ٢٠٢٠ بلغت ٥,٩٪ بينما بلغت نسبة الإدمان ٢,٣٪ مقارنة ببيانات المسح القومي لسنة ٢٠١٥؛ حيث كانت نسبة التعاطي ١٠٪ ونسبة الإدمان ٣,٣ ٪ . (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٤)

لقد اهتمت الدولة المصرية بمحاربة إدمان وتعاطي المخدرات من عشرات السنين، فمع إنشاء المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية منذ منتصف الخمسينيات ، خصص جزءاً من برنامج عمله لدراسة أسباب انتشار تعاطي مخدر الحشيش وتداعيات ذلك، ثم تطور إلى برنامج دائم لإجراء دراسات وأبحاث تغطي الأبعاد المختلفة لجريمة تعاطي المخدرات، ثم تم إنشاء صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي لتوحيد الجهود والسياسات؛ حيث يستهدف الصندوق مكافحة المشكلة من خلال برامج وآليات متنوعة للوقاية وتقديم العون والعلاج للمتعاطين والمدمنين ، وقد عمل الصندوق على أكثر من محور (الوقاية- العلاج- الدمج المجتمعي) .

وفي اطار الإستراتيجية القومية لمكافحة المخدرات والحد من التعاطي والإدمان(٢٠٢٤-٢٠٢٨) قامت إدارة البرامج الوقائية بالصندوق بتبني مشروع اعداد الكوادر والروابط التطوعية للعمل على الحد من تعاطي المخدرات ، حيث تعتمد إدارة البرامج الوقائية بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان على الشباب "المتطوعين" وقدرتهم على إحداث التغيير المطلوب لدى كافة فئات المجتمع ولاسيما الشباب من خلال التدريب المستمر والاستثمار في قدراتهم وإبداعاتهم ، حيث يمتلك صندوق مكافحة

وعلاج الإدمان العديد من المتطوعين على مستوى الجمهورية يعملون سوياً ضمن وحدات تطوعية لها هيكل إداري منظم لحركة عمل المتطوعين وراسداً لأنشطتهم ومحافظةً على حقوقهم وواجباتهم. (drugcontrol.org.eg)

ويقدر أعداد المتطوعين بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي وفقاً للتقرير السنوي عن أنشطة عام ٢٠٢٤ بحوالي (٣٤ ألف) متطوع على مستوى الجمهورية. (صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي، ٢٠٢٥ : ١٠)

ومن هنا يتضح أن العمل التطوعي ركيزة أساسية للمشاركة الاجتماعية وأن الشباب المتطوع يسهم في تحمل المسؤولية وتحقيق الممارسة الديمقراطية ، بالإضافة إلي أنه يؤكد على معاني إيجابية منها الإيثار والولاء والانتماء ، وللعمل التطوعي أهداف كثيرة يسعى لتحقيقها على أرض الواقع أهمها تتمثل في الحصول على المكانة الاجتماعية ، الالتحاق بالمشروعات والبرامج ، وتقديم مهارات وخبرات للشباب مناسبة لهم ، ومواجهة المشكلات والصعوبات التي تواجه المؤسسات سواء كانت مالية أو فنية. (علي ، ٢٠٠١ : ١٢١)

حيث يمثل العمل التطوعي أحد المعايير التي تشير إلى المستوى المتقدم من وعي الأفراد تجاه مساعدة الآخرين وخدمتهم في مختلف مجالات الحياة الصحية، البيئة، التعليمية، الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، بل أن ازدهار الحضارات وبناء الأمم يتطلب أموراً عديدة كان من أهمها خدمة الآخرين ومساعدتهم . (العجمي ، ٢٠١٩ : ٣١٣)

وهذا ما أكدته دراسة (محمد، ٢٠٢١) بأن العمل التطوعي يعد أحد روافد عملية التنمية لأي مجتمع وأظهرت أن هناك حاجة إلى تفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي. ودراسة (أسماء عبد الحميد، ٢٠١٧) التي أوضحت أهمية تنمية ثقافة العمل التطوعي للشباب في مصر .

كذلك أكدت دراسة (السعيد، ٢٠٢٠) على أهمية ممارسة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي نظراً لأن درجة استجابتهم عالية ، وهم أعلى نسبة ممارسة للعمل التطوعي بين الشباب بشكل عام . وتوصلت دراسة (السبيعي، ٢٠٢٥) إلى أن التطوع يبني وينمي العلاقات الاجتماعية حيث ساعد التطوع على اكتساب أصدقاء جدد، وزاد من الاهتمام بالقضايا المجتمعية ، أيضاً التطوع عزز التعاون من خلال العمل الجماعي ، وزاد من تحمل المتطوع المسؤولية اتجاه الآخرين، كما أن التطوع ساعد على تنمية المشاركة من خلال الاستجابة للدعوات المناذاة بالتطوع في أعمال مجتمعة، و ساعد

على الالتزام مع العمل الفريقي ، وعزز الثقة في من تعامل معهم المتطوع في أعماله التطوعية، وأيضًا شعر التطوع بالرضا عن النفس بشكل عام .

لقد أصبح الاهتمام بالعمل التطوعي ضرورة يمكن من خلالها تحقيق التكامل مع الجهود الحكومية لتحقيق التنمية المجتمعية، وفي سبيل ذلك تسعى المجتمعات إلى توفير البيئة المناسبة والداعمة لوجود العمل التطوعي لما له من آثار إيجابية على مستوى الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل. (أحمد، ٢٠١٥ : ٢٢٥)

إن تنمية قدرات المتطوعين أمراً ضرورياً نظر لأن العمل الاجتماعي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في العصر الحالي؛ فتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والسلوكية والفنية تعد وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعارف والمعلومات والمبادئ والنظريات والقيم التي تزيد من طاقته في العمل، كما تمنح الإنسان مهارات وخبرات ذاتية ومهنية تعيد صقل قدراته وتشكيل سلوكه . (توفيق، ٢٠٠٤ : ٣٤٥٨)

لذلك يسعى صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي من خلال إدارة البرامج الوقائية إلى تدريب الشباب المتطوعين على العمل الجماعي وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتنمية روح التعاون والتشارك بين فريق المتطوعين .

حيث تعتمد البرامج الوقائية في صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي على الاستثمار في قدرات الشباب وإبداعاتهم من خلال تدريبهم وإعدادهم مهارياً وعلمياً ، بما يتيح أمامهم فرصة الممارسة والمشاركة في البرامج التي تهدف إلى مكافحة تعاطي وإدمان المواد المخدرة ، ويتطلب ذلك ضرورة أن يكون لدى فريق المتطوعين مجموعة من المهارات اللازمة للعمل كفريق ، منها مهارة الاتصال ، المناقشة الجماعية ، إدارة الوقت

وهذا ما أكدت عليه نتائج العديد من الدراسات العلمية منها دراسة (بركات، ٢٠٠٥) التي أوصت بضرورة الإسهام في إكساب المتطوعين المهارات اللازمة التي تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم ومجتمعاتهم .

وأكدت دراسة (العشماوي ، ٢٠٢٤) أن هناك مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والسلوكيات المطلوب اكسابها للقيادات التطوعية في صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ، لكي تقوم بدورها في مواجهة ظاهرة الإدمان والتعاطي للمواد المخدرة بالمجتمع المصري.

وأثبتت نتائج دراسة (على ، ٢٠٢٥) فعالية و كفاءة برامج صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي في تنمية المهارات الحياتية لدي جماعات المتطوعين .

وطريقة خدمة الجماعة كأحدى طرق الخدمة الاجتماعية تهدف إلى مساعدة الأفراد على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم إلى أقصى حد ممكن وكذلك تنمية قدراتهم على الاشتراك في جماعات وبذلك تتاح الفرصة لهم للتزود بالخبرات الجماعية مما يزيد من قدرتهم على التكيف كما يريد الوعي الاجتماعي بينهم ويشعرون بالمسؤولية الاجتماعية بحيث يتركز اهتمامهم على خدمة مجتمعهم وإتاحة الفرصة للأفراد لاكتساب المهارات المختلفة التي تريد من قدرتهم الانتاجية ، وكذلك تنشيط ظهور قدرتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية في أوجه النشاط التي يمارسونها. (سليمان ، ١٩٩١: ١١٢)

وتهتم طريقة خدمة الجماعة بالعمل التطوعي ، حيث يمكن لها أن تلعب دور مهم في تشجيع الشباب وحثهم على المشاركة في العمل التطوعي والعمل على الحد من تأثير العوامل والاتجاهات السلبية وتنمية الاتجاهات الاجتماعية السليمة مما يزيد من مشاركتهم الإيجابية نحو العمل التطوعي وينمي من قدراتهم على تحمل المسؤولية من خلال العمل الجماعي. (التمامي، ٢٠١٠ : ٥٠٠)

وهذا ما أكدت عليه نتائج العديد من الدراسات والبحوث العلمية منها دراسة (عبد الجليل، ٢٠٠٥) التي أشارت إلى أهمية استخدام أساليب الاتصال لتنمية المهارات لدى المتطوعين والتي منها مهارة المناقشة ومهارة القيادة والمهارات التكنولوجية .

ودراسة (Alison Burk,2011) التي أثبتت نتائجها ضرورة تفعيل العمل الجماعي وأثره في تنمية مهارات التواصل والتعاون .

وأكدت دراسة (إبراهيم ، ٢٠١١) إلى أن البرنامج التدريبي أدى إلى تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب والتي تمثلت في مهارة إدارة الوقت ومهارة الاتصال وتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات .

ودراسة (شرف الدين ، ٢٠١٩) التي أثبتت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين مشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة المعنية بالعمل التطوعي و تنمية المهارات القيادية لديهم .

وفى دراسة (Kok, et.al, 2020) والتي توصلت إلي تحديد مجالات المهارات ذات الأولوية لتنمية المتطوعين من خلال ما أفاد به المتطوعون برغبتهم في التدريب على المهارات التنظيمية، وأدوار المتطوعين المحددة، ومهارات التواصل. كانت الطرق التي كان المتطوعون على استعداد لتطوير هذه المهارات من خلالها هي التعلم من الأقران ، والتعلم عبر الإنترنت، والحضور الشخصي، والمؤتمرات ، والتعليم المستمر .

أما دراسة (Hogan; Young,2021) والتي أشارت إلى أهمية تصميم المهام الجماعية في البيئات الجامعية بهدف تطوير مهارات العمل الجماعي بفعالية ، ويتم ذلك من خلال توزيع الطلاب في جماعات مهام مما يُسهل تطوير المهام ومهارات التعامل مع الآخرين اللازمة للعمل الجماعي .
 ودراسة (Bećirović,2022) والتي أوضحت أن التعلم التعاوني يؤدي إلى تعزيز مهارات العمل الجماعي والدافعية والتواصل لدى الشباب .

وفى دراسة (Zhang, 2022) والتي أوضحت نتائجها أن تنمية العمل الجماعي الجيد يتضمن: تشجيع أعضاء الفريق على التعبير عن أهدافهم وتوقعاتهم، تعزيز فهمهم لأهمية المساهمة في العمل الجماعي وتقديره، و تحسين تجربة التعلم القائم على الجماعات لأعضاء الفريق .
 ودراسة (Hiller; Zarnow,2024) والتي أشارت نتائجها إلى ضرورة تعزيز مهارات العمل الجماعي لإعداد الشباب لسوق العمل .

من هذا المنطلق وبناء على نتائج الدراسات السابقة يري الباحث أن تدريب المتطوعين على مهارات العمل الجماعي هو من الممارسات الضرورية لنجاح قيامهم بأدوارهم والمهام المسندة إليهم في البرامج الوقائية لصندوق مكافحة الإدمان والتعاطي ، وبناء على اللقاءات ونتائج المقابلات شبه المقننة التي قام بها الباحث مع السادة المسؤولين والمشرفين ومنسقي البرامج بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان يمكن تحديد المهارات المطلوبة لمتطوعي الصندوق في المهارات التالية : مهارة الاتصال ، المناقشة والحوار ، القيادة التعاونية ، إدارة وتنظيم الوقت ، والتي يمكن لطريقة العمل مع الجماعات بما تمتلكه من أدوات وأساليب أن تعمل على تتميتها وتطويرها لديهم .

وهنا يأتي السؤال : إلى أي مدى يمكن أن تُسهل طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟

ثانياً : أهمية الدراسة :

١- الاهتمام الدولي والإقليمي والمحلي بالجهود المبذولة لمواجهة ظاهرة تعاطي وإدمان المواد المخدرة ، والتي من أهمها جهود الأعمال التطوعية نظراً لدورها الفعال ومساهمتها في تحقيق أهداف المجتمع وحل مشكلاته.

٢- ضرورة تنمية قدرات ومهارات المتطوعين من الشباب مما يساهم في استدامة واستمرارية العمل في مواجهة ظاهرة الإدمان والتعاطي ، الأمر الذي يساعد في بناء كوادر شبابية مؤهلة لمواجهة هذه الظاهرة .

٣- ندرة الدراسات والبحوث العلمية في طريقة العمل مع الجماعات التي تناولت قضية التطوع وأهميتها في مواجهة ظاهرة تعاطي وإدمان المواد المخدرة ، في حدود علم الباحث .

ثالثاً : أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحديد اسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي . ويمكن تحقيق ذلك من خلال الأهداف التالية :-

- ١- تحديد مستوي مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي، على الأبعاد التالية :-
- أ-تحديد مستوي مهارة الاتصال لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .
- ب-تحديد مستوي مهارة المناقشة والحوار لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .
- ج-تحديد مستوي مهارة القيادة التعاونية لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .
- د-تحديد مستوي مهارة إدارة وتنظيم الوقت لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .
- ٢- الخروج بتصور مقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .

رابعاً : تساؤلات الدراسة :

- ١- ما مستوي مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟ وينبثق منه التساؤلات التالية :-
- أ. ما مستوي مهارة الاتصال لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟
- ب. ما مستوي مهارة المناقشة والحوار لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟
- ج. ما مستوي مهارة القيادة التعاونية لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟
- د. ما مستوي مهارة إدارة وتنظيم الوقت لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟
- ٢- ما المقترحات التي تساعد على تنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ؟

خامساً : مفاهيم الدراسة :

(١) مفهوم مهارات العمل الجماعي : " Teamwork Skills "

يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية المهارة بأنها " قدرة الشخص على القيام بنشاط ما يتعلق بالاستعانة بأساليب وأدوات محددة تخضع لإجراءات تتعلق بالمعارف الخاصة والقدرة على التحليل". (Barker,1987: 1710)

ويعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية المهارة بأنها " القدرة على القيام بالأعمال الحركية المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة وهناك درجات مختلفة للمهارة ويمكن التعرف عليها عن طريق اختبارات المهارة التي تمكن من معرفة مدى اكتساب المهارات اللازمة لممارسة مهنة معينة". (بدوي ، ١٩٨٢ : ٣٨٧)

كما تعرف المهارة بأنها " القدرة على استخدام المعرفة بفاعلية وسرعة في الإنجاز وتنفيذ للأعمال". (محفوظ ، ٢٠١١ : ٢٠٣)

أما العمل الجماعي يعرف بأنه " القدرة على تبادل الأفكار والعمل مع الآخرين لتحقيق أهداف معينة كالتحدث إلى الناس بأسلوب مفهوم والكتابة إليهم بتعبير صادق والقدرة على الاتصال بهم والتأثير فيهم ". (درويش ، ١٩٩٨ : ١٥٤)

كما يعرف العمل الجماعي أيضا بأنه " مجموعة من الأفراد الذين يتفقون على هدف عام وتتناسب بينهم الوظائف والمهارات لكل عضو مع الآخرين في الفريق دون صراع أو مشكلات تعوق تحديد الأهداف". (منقريوس & علي ، ٢٠٠٩ : ٢٢١)

ويري الباحث أن العمل الجماعي يعني " جماعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض للعمل كفريق واحد، من أجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة ، وذلك من خلال توظيف مهاراتهم الشخصية والمهنية لمصلحة الفريق بشكل عام.

ويمكن للباحث تعريف مهارات العمل الجماعي اجرائيا وفقاً الدراسة الراهنة كما يلي :-

- ١- قدرات متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي على انجاز المهام من خلال العمل كفريق .
- ٢- تتضمن القدرة على : الاتصال الجيد ، المناقشة والحوار ، القيادة التعاونية ، و إدارة وتنظيم الوقت.

٣- من أجل زيادة تحقيق التكامل و العمل معاً بشكل تعاوني أثناء ممارسة المتطوعين للبرامج الوقائية بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي.

(٢) مفهوم التطوع : " The Volunteering "

يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية التطوع على أنه " توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية". (السكري، 2000 : ٢٦٠ ،

ويعرف العمل التطوعي Volunteering بالأنشطة التي يقوم بها الأفراد دون مقابل مادي بهدف تقديم المساعدة لجهات أو أفراد دون وجود علاقة مباشرة بين الأفراد المتطوعين والجهة المُقدم الخدمة لها ، ويعرفه "Wilson" على أنه " عمل اختياري ومختار بحرية من قبل فرد أو جماعة يقدمون وقتهم وجهدهم، غالباً لخدمة المجتمع . (Wilson,2000:215)

كما يعرف على أنه " نشاط يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد ، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع، والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية ". (أبو النصر، ٢٠٠٢ : ٣٣٢) ، ويعرف على أنه " نشاط يُمارس بحرية، ويُمارس لمصلحة الآخرين دون الحق في تقاضي أجر". (Cincalová& Cerná,2021:79)

والمتطوع هو شخص يقدم خدمة بإرادته الحرة، دون الحصول على تعويض مالي. (السكري، ٢٠٠٠ : ص ٥٦٠)

ويري الباحث أن جماعة المتطوعين هي " مجموعة من المتطوعين بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان يختارون العمل معاً بشكل تطوعي ، بإرادتهم الحرة دون انتظار المقابل ، رغبة منهم المساهمة في تقديم الخدمات والمساعدات للفئات التي تحتاج إلى المساعدة بالمجتمع ومؤسساته المختلفة " .

ويمكن للباحث تعريف التطوع اجرائياً وفقاً الدراسة الراهنة كما يلي :-

- ١- تلك الأنشطة الجماعية التي يقوم بها مجموعة من المتطوعين بصندوق مكافحة وعلاج الإدمان .
- ٢- يؤدون من خلالها مجموعة من المهام برغبتهم واختيارهم دون انتظار مقابل مادي .
- ٣- يساهمون من خلالها في البرامج الوقائية لصندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي.
- ٤- في سبيل مساعدة الأشخاص المعرضين للوقوع في براثن التعاطي والإدمان .

(٣) مفهوم إدمان المواد المخدرة : " Drug Addiction "

المخدر هو مادة كيميائية تسبب النعاس والنوم وغياب الوعي المصحوب بتسكين الألم وكلمة مخدر ترجمة لكلمة Narcotic المشتقة من الكلمة الإغريقية Narkosis التي تعني يخدر ويجعله مخدراً . (أبو النصر ، ٢٠٠٤ : ١٤)

ويعرف الإدمان بأنه: الاعتماد العضوي على المواد الكيميائية، الذي يؤدي بالشخص إلى عدم القدرة على مقاومة الامتناع عن تناولها، ومما ينتج عنه ظهور الأعراض الانسحابية في حالة عدم الحصول عليها . (البريثين ، ٢٠٠٢ : ١٦)

و الإدمان يطلق على حالات التبعية النفسية والفيزيولوجية لمادة الإدمان ، وحدث الإدمان يحتاج إلى توافر عوامل ثلاث :- (غانم ، ٢٠٠٥ : ٥٣)

- ١- توافر مادة الإدمان (تختلف الحالة بمظاهرها وعلاجها باختلاف هذه المادة) .
- ٢- شخصية المدمن (شخصية قابلة للاعتمادية أو خاضعة لظروف خارجية خاصة) .
- ٣- الظروف البيئية والاجتماعية.

(٤) صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي :

صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي هو صندوق خاص تم إنشاؤه في عام ١٩٩١ بناء علي قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٦) لسنة ١٩٩١ تطبيقاً لما نص عليه القانون رقم (١٢٢) لسنة ١٩٨٩ ويتأسس إدارته السيد وزير التضامن الاجتماعي، وتتعلق رؤية الصندوق وخطة العمل به من الخطة الرسمية للدولة ومواجهة مشكلة تعاطي وإدمان المخدرات في مصر . (مهران ، ٢٠٢٣ : ٢١٣)

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة :**(١) - نظرية الفعل الاجتماعي " لتالكوت بارسونز " :-**

تنتقل الدراسة الراهنة من توجهات نظرية الفعل الاجتماعي في وصف التفاعل الاجتماعي ، باعتبار أن التفاعل هو أهم متطلبات العمل الجماعي .

حيث تقوم النظرية على أساس أن كل فعل هو سلوك هادف ، أي أن الشخص يختار عدة وسائل و أنماط سلوك متعارف عليها اجتماعياً للوصول إلى غايته، حيث يتضمن الفعل اختيار الفاعل

لعدد محدود من الوسائل التي تحقق هدفه دون وسائل أخرى ، و بذلك يحصل التمايز بين الوسائل والغايات، و لا يقتصر على الفعل الاجتماعي ، و لكل فاعل اجتماعي طريقته الخاصة في معرفة أساليب السلوك و سياقاتها الاجتماعية (الدرواني ، ٢٠١٠ : ٨٣).

ويعتبر "بارسونز" الفعل الاجتماعي هو الوحدة الأساسية للحياة الاجتماعية، ولأشكال التفاعل الاجتماعي بين الناس، فما من صلة تقوم بين الأفراد والجماعات، إلا وهي مبنية على الفعل الاجتماعي، وما أوجه التفاعل الاجتماعي إلا أشكال للفعل التي تتباين في اتجاهاتها وأنواعها ومساراتها، ولهذا يعد الفعل عنده الوحدة التي يستطيع الباحث من خلالها رصد الظواهر الاجتماعية وتفسير المشكلات التي يعاني منها الأفراد، وتعاني منها المؤسسات على اختلاف مستويات تطورها (قمبر ، ٢٠٠٥ : ١٢٧).

وفي حين يحدد نظام العضوية في الجماعات الإنسانية الخصائص العضوية للفاعل، والتي تتحدد من خلالها حاجاته وإمكاناته، وقدراته، ولا يستطيع الفرد أن يمارس الفعل الاجتماعي إلا في الحدود التي تسمح بها عضويته، ومكوناتها ، وتختلف عن ذلك المنظومة الشخصية التي تحمل قدراً كبيراً من الخصائص التي تميز الفاعلين من بعضهم بعضاً بما أوتوا من تفاضل في القوة والتأثير والقدرة على تحمل المصاعب، وغير ذلك من الصفات التي تجعل الأفراد يتفاوتون في قدراتهم على ممارسة الفعل الاجتماعي (واصف ، ٢٠٠٩ : ١٨).

وأشار "بارسونز" إلى جملة من الآليات التي تسهم في حفظ النظام وتوازنه مع اختلاف الزمن والمراحل التي يمر بها التنظيم الاجتماعي، ومن ذلك جماعات التنشئة الاجتماعية التي يتعلم من خلالها الفرد منذ صغره القيم والمعايير الثقافية التي يعود لها الفضل في ضبط السلوك وأشكال الفعل وتوجيهها ، كما يعود استقرار التنظيم الاجتماعي وبقاؤه إلى قدرته على التكيف مع التغيرات التي تطرأ على تفاعله مع المحيط، وتلبية الحاجات التي تدعو إليها عمليات التغيير، وخاصة بالنسبة إلى كل مكون من مكونات التنظيم، وبذلك يحقق التنظيم الاجتماعي وظيفتين بأن واحد، تكيفه مع البيئة المحيطة به من جهة، وتكامل مكوناته من جهة أخرى (واصف ، ٢٠٠٩ : ٢٠).

توظيف نظرية الفعل الاجتماعي في الدراسة الراهنة :

يرى الباحث أن تلك النظرية تتفق مع الدراسة الحالية في أن التفاعل الاجتماعي هو أساس العمل الجماعي الإنساني ، لأن التفاعل الاجتماعي هو عملية تشكيل مستمرة ، وليست استجابة لمعايير وقواعد يحكمها الفاعلون و تملي عليهم سلوكهم و مواقفهم .

كما تفيد نظرية الفعل الاجتماعي في توضيح الكثير من القضايا الاجتماعية الخاصة بالمجتمع ، وتستفيد الدراسة الراهنة من تلك النظرية في الجوانب التالية :-

أ- تفترض نظرية الفعل الاجتماعي أن كل سلوك هو سلوك هادف ، أي أنه يجب على كل شخص أن يختار أنماط السلوك المتعارف عليها للوصول إلى مكانته ، وهذا هو أحد أهم معايير فريق العمل (العمل الجماعي) حيث أن العضو يكتسب من الجماعة قيمته الشخصية ومكانته .

ب- تفترض هذه النظرية أن الفعل الاجتماعي هو الوحدة الأساسية للحياة الاجتماعية و لأشكال التفاعل بين الناس ، إذا فسلوك العضو داخل فريق العمل يقوم في المقام الأول على درجة التفاعل الاجتماعي الذي يجب أن يكون في الجانب الإيجابي للحفاظ على كيان ووحدة فريق العمل .

ج- تفترض هذه النظرية كذلك أن إستقرار أي تنظيم اجتماعي وبقاؤه ترجع إلى قدرته على التكيف مع التغيرات التي تطرأ على تفاعله مع محيطه، وتلبية الحاجات التي تدعو إليها عمليات التغيير، وبالتالي يري الباحث أن العمل الفريقي (الجماعي) هو أحد متطلبات العمل التطوعي الذي يسهم في فاعلية أدوار التطوع نحو مواجهة التغيرات التي طرأت على المجتمع من مشكلات وظواهر مستحدثة ، ومنها ظاهرة الإدمان والتعاطي للمواد المخدرة .

د- تفترض هذه النظرية كذلك أن التنشئة الاجتماعية هي الوسيلة التي يكتسب من خلالها الفرد منذ صغره القيم والمعايير الثقافية ، وبالتالي تتجلى هنا أهمية دور جماعات التنشئة الاجتماعية الوقائي من خلال عملية الحماية التي توفرها لأعضائها من الانحراف عن المعايير والقيم المجتمعية السليمة.

(٢) - المدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات :-

تعددت وتنوعت التعاريف المختلفة للمدخل التنموي فهناك من يطلق عليه مصطلح مدخل Approach و هناك من اعتبره نموذجاً Model واعتبره آخرون بأنه نظرية Theory غير أن أنسب اصطلاح له هو المدخل لأن المدخل عبارة عن فلسفة ووجهة نظر. (الجندي ، ٢٠٠٢ : ٢٩١) والمدخل التنموي هو أحد المداخل المهنية التي تتيح لأخصائي الجماعة توظيف إمكانيات الأعضاء وتنمية قدراتهم وزيادة أدائهم المهني فضلاً عن ذلك يسهل استخدامه من جانب الأخصائي في عمليات الدراسة والتحليل والتخطيط للجماعة. (Preston, 2006: 14)

أهداف المدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات :

- أ- مساعدة الأفراد لتحقيقوا قدراً أكبر من قدراتهم الكامنة لتحسين أدائهم الاجتماعي.
- ب- تحقيق الذات من خلال تدعيم نواحي القوة لدى الفرد.
- ج- تحرير الفرد من مشاعره التي تعوق أداءه الاجتماعي كالغضب والخوف والشعور بالذنب.

د- وجود الفرد في جماعة تتيح الفرصة له بأن يرى أشخاصاً آخرين يمرون بمواقف تشبه المواقف التي يمر بها وكيف يتصرفون فيها فيتعلم منهم ويصبح قادراً على تقويم سلوكه في المواقف المختلفة. (أحمد ، ١٩٨٢ : ٣٤٤-٣٤٥)

خصائص المدخل التنموي:

أ- يساهم في حصول الأفراد على الخبرات الجماعية وتنمية ذاتهم.
ب- يعمل على تحقيق النمو وتحمل المسؤولية وتنمية الثقة المتبادلة بينهم وبين الأخصائي الاجتماعي.
ج- يزيد من فاعلية أعضاء الجماعة وبالتالي ينعكس ذلك على تحقيق الأهداف الجماعية.
د- يساعد على إيجاد الوسط الفعال الديناميكي لأعضاء الجماعة لزيادة العلاقات وتنمية جوانب القوة وتدعيمها.

هـ- يدعم من مكانة الجماعة كأداة تغيير ونمو للأعضاء بتأثيرها على سلوك الأعضاء وتحريرهم وتدعيمهم وتحقيق تكيفهم مع الواقع وتقدير ذات كل عضو بها. (عبدالمحسن ، ١٩٩٣ : ٢٠٩)

جوانب المدخل التنموي :

١- الجانب التنموي : يهدف هذا الجانب إلي زيادة الأداء الاجتماعي والمهني للأفراد حتي يكافحون بنجاح لمواجهة مشكلاتهم الفردية والجماعية والمجتمعية ، ويرى المدخل أنه يمكن استثارة القدرات الكامنة لدي الأعضاء ليحققوا درجة مناسبة من فهم النفس وتحقيق الذات.

٢- الجانب الواقعي : يهتم هذا الجانب بالنظرة الواقعية لحياة الجماعة وما يدور فيها من خبرات جماعية ، ويركز هذا الجانب على أن مستويات التفاعل الجماعي يجب أن تكون مفتوحة لجميع الأعضاء وتتيح المشاركة للجميع .

٣- الجانب الإنساني : يركز هذا الجانب على العلاقات الإنسانية داخل الجماعة سواء بين أعضاء الجماعة وبعضهم البعض ، أو بينهم وبين الأخصائي ، وتوجيه الخبرات تبادلها على أساس واقعي . (التمامي ، ٢٠١١ : ١٠٦٦)

توظيف المدخل التنموي في الدراسة الراهنة :

يرى الباحث أن هذا المدخل يوجه الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات ، خاصة مع تلك الجماعات التي تتوجه اهداف الممارسة المهنية فيها نحو تنمية القدرات والأداء، وتستفيد الدراسة الراهنة من المدخل التنموي في الجوانب التالية :-

أ- استخدام الأساس النظري والمعرفي للمدخل في تفسير جوانب مهارات العمل الجماعي التي يحتاج متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي إلي تنميتها .

ب- استخدام الأساليب والتقنيات المهنية للمدخل التنموي (المناقشة الجماعية ، المساعدة المتبادلة ، المحاضرة ، والتعبير الذاتي) في الممارسة المهنية مع فريق العمل من متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي لمساعدتهم على زيادة قدراتهم ونمو مهاراتهم .

ج- الاستفادة من التوجيهات النظرية للمدخل التنموي لتنمية التفاعل الاجتماعي بين أعضاء فريق العمل من متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي مما يسهم في زيادة أدائهم كفريق عمل جماعي

سابعاً : طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارات العمل الجماعي :

يعيش الفرد منذ ميلاده في جماعات سواء في جماعة الأسرة أو جماعة الرفاق أو جماعة اللعب أو جماعة الجيرة وغيرها ، لأن طبيعته تفرض عليه أن يعيش فيها وأن يتفاعل معها ، وعند انتقاله إلى المدرسة سواء رياض الأطفال منها أو الابتدائية أو ما تليها من مراحل تعليميه، يجد نفسه مدفوعاً بحكم طبيعته الاجتماعية إلى أن يعيش في جماعات من أقرانه ، وقد تختلف استجابته من جماعه إلى أخرى حسب مراحل عمره.(عبدالمالك ، ١٩٩٤ : ٤٣٧)

و طريقة العمل مع الجماعات هي واحدة من طرق ممارسة الخدمة الاجتماعية التي يساعد من خلالها الأخصائي الاجتماعي الأشخاص على تحسين أدائهم الاجتماعي من خلال تجارب جماعية هادفة والتعامل بشكل أكثر فاعلية مع مشاكلهم الشخصية أو الجماعية أو المجتمعية .

وتهدف طريقة العمل مع الجماعات إلى تطوير الأشخاص من خلال تفاعلهم معاً في حالة جماعية ، كما أنها عملية وطريقة تتأثر من خلالها الحياة الجماعية بالعامل الذي يوجه العملية التفاعلية بوعي نحو تحقيق الأهداف التي تم وضعها في إطار مرجعي ديمقراطي، وتكمن خصائصه المتميزة في حقيقة أن العمل مع الجماعات تستعين بالخبرات الجماعية كوسيلة للتنمية والتطوير الفردي والجماعي. (سويدان & الصاوي ، ٢٠٢٣ : ١٠)

و تسعى طريقة العمل مع الجماعات الى أن تشعر الجماعة بوحدتها وانها كيان متميز عن باقي الجماعات الاخرى ، كذلك اتجاهات الجماعات نحو المشاركة في المجتمع في المجالات التي يتطلب الامر فيها مشاركة الجماعة مثل (خدمات البيئة - التطوع - التوعية الشاملة) ، خدمة الجماعة تسعى الى أن تتعرف الى امكانيات وقدرات الجماعة الكامنة والكشف عنها واستخدامها بما ينفع الجماعة والمؤسسة والمجتمع .

ومهارات العمل الجماعي من المتطلبات الأساسية لنمو الفرد والجماعة خاصة في تلك الجماعات المنوطة بأداء مهام ذات طبيعة خاصة كفريق العمل ، و في الدراسة الراهنة التي تسعى إلى تنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات مع فريق المتطوعين ، والتي تم تحديدها في مجموعة من مهارات الجماعي، و يعرضها الباحث فيما يلي :-

١- **مهارة الاتصال** : حدد معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الاتصال على أنه : الإجراء الذي يتم به تبادل الفهم بين الكائنات البشرية أو هو العمل الذي عن طريقه تنقل المعاني من إنسان لآخر أو من جماعة لآخرى.(بدوي ، ١٩٨٢:٧٣)

و **الإتصال هو العملية التي من خلالها تنتقل الحقائق والآراء والأفكار والمهارات والخبرات والأحاسيس والقيم وطرق الأداء المختلفة من شخص لآخر ومن جماعة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر ومن جيل إلى آخر .**(سويدان & آخرون ، ٢٠٢٤:١٧)

إن القدرة على التواصل بوضوح وفعالية داخل فريق العمل ،هو أحد أسس الأعمال الناجحة ، وهناك مجموعة من العوامل التي تساعد على الاتصال الناجح ، وهي : الوضوح والإيجاز ، الاستعداد ، استخدام الاتصال اللفظي بحذر ، الاستماع باهتمام ، استخدام المشاعر ، تطوير استراتيجية الاتصال، وخلق ثقافة تنظيمية إيجابية .(Emerson, 2021)

ويهدف الإتصال في العمل مع الجماعات إلى تدعيم العلاقات بين الأفراد ، ويتحقق هذا الهدف عندما يتيح الاتصال الفرصة لزيادة التفاعل بين الأعضاء بعضهم البعض ، وهذه العملية بحد ذاتها تؤدي إلى تقوية الصلات والعلاقات الاجتماعية بينهم .(أحمد، آخرون ، ٢٠٠١: ١١)

ويمكن أن تسهم طريقة العمل مع الجماعات في تنمية قدرات أعضاء فريق العمل التطوعي بصندوق مكافحة الإدمان والتعاطي على التواصل بشكل فعال من خلال تنمية الجوانب التالية :-

- القدرة على التحدث بلباقة وصراحة .
- القدرة على الاستماع للآخرين بنشاط وب عقل مفتوح .
- القدرة على التواضع وعدم التعصب للرأي .
- القدرة على انضباط التفكير بذكاء وقوة .
- القدرة على دعم أفكار باقي أعضاء الفريق .
- القدرة على الالتزام بأهداف الفريق المشتركة .

٢- **مهارة المناقشة والحوار** : المناقشة نشاط جماعي يأخذ طابع الحوار الكلامي ، وتحدث عندما يجتمع عدد من الأفراد وجهاً لوجه يتبادلون المعلومات ، أو يحاولون الوصول إلي قرار بشأن مشكلاتهم المشتركة ، وذلك من خلال التفاعل اللفظي الجماعي . (الجندي ، ١٩٨٠ : ٥٣١)

والمناقشة الجماعية تتيح الاستفادة من أكبر عدد من الخبرات الفردية باعتبار أن هذه الخبرات هي مصدر قوة الجماعة واستمرارها لتحقيق أهدافها. (نجم ، ٢٠٠٠ : ١٦٢)

ويمكن أن تسهم طريقة العمل مع الجماعات في تنمية قدرات أعضاء فريق العمل التطوعي بصندوق مكافحة الإدمان والتعاطي على المناقشة والحوار من خلال تنمية الجوانب التالية :-

- الارتقاء بالتبادل الحر لأفكار أعضاء فريق العمل ويتم ذلك بحصول كل عضو علي معلومات كافية وخبرات مرتبطة بموضوع المناقشة .

- محاولة الوصول إلي الفهم والافتتاح حول موضوع المناقشة واللذان يترجمان إلي فعل أو سلوك جماعي بين أعضاء الفريق .

- السلوك الديمقراطي في المناقشات يمكن أن يغرس روح البحث عن الحقيقة ، والمشاركة في الجهود الجماعية وذلك من خلال تحريك الإحساس الخاص لكل عضو من فريق العمل بالمسؤولية ، والقدرة علي التفكير الواعي .

٣- **مهارة القيادة التعاونية** : القيادة "هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة ، فهي إذن مسؤولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة " .

حيث يتطلب التعاون الناجح مهارات قيادية فريدة، تعتمد على الثقة والتأثير بدلاً من السلطة والمنصب ، ويتحقق التعاون بمرور الوقت ، وترتكز برامج تنمية مهارات القيادة التعاونية على فريق العمل والعمل بشكل جماعي (Kooreman, 2018:69)

وفي إطار طريقة العمل مع الجماعات تعني القيادة " القدرة على التأثير في اتجاهات التفاعل داخل الجماعة ، بما يحقق النمو المرغوب لكل من الفرد والجماعة ، وتتضح من خلال المستويات المتعددة التي تتوزع على أعضاء الجماعة تبعاً للمواقف المختلفة التي تمر بها الجماعة .(عبدالحاميد ، ١٩٨٩ : ١٤٩)

أن القيادة التعاونية تعبر تعبيراً واضحاً عن روح الفريق حيث تسود العلاقات الإنسانية بين أفرادها ، ويقود القائد أفراد الجماعة نحو تحقيق الأهداف .

ففي ظل القيادة التعاونية يشارك الأفراد معاً في وضع الأهداف والتخطيط والتنفيذ للأنشطة ، وتقييمها ، والمسئولية في ظل القيادة التعاونية موزعة على الجميع ، ويفوض القائد بعضاً من سلطاته إلى باقي الأعضاء .

وتتضمن القيادة التعاونية توزيع المسؤوليات القيادية بين أفراد الجماعة حسب قدرات كل منهم ، فالقيادة الجماعية ضد تركيز القيادة في يد فرد بل ينتظم الأعضاء في تنظيم ينبع من تعاون المجموع في تحديد الأهداف و العمل معاً على الوصول إليها و هكذا نجد ان القيادة الجماعية تتبع من المبادئ الديمقراطية.

ويمكن أن تسهم طريقة العمل مع الجماعات في تنمية قدرات أعضاء فريق العمل التطوعي بصندوق مكافحة الإدمان والتعاطي على القيادة الديمقراطية من خلال تنمية الجوانب التالية :-

- القدرة على فهم وصياغة رؤية حول وجهة سير الفريق .
- القدرة على إشراك جميع أعضاء الفريق في هذه الرؤية.
- القدرة على إيجاد بيئة يشعر فيها أعضاء الفريق بالقدرة على تحويل الرؤية إلى واقع.
- القدرة على القدرة على تحمل المخاطر وإشراك جميع أعضاء الفريق فيها .
- القدرة على التوفيق بين الدور الفردي ، والاستعدادات ، والمهارات الشخصية ، وبين مجموعة أدوار فريق العمل .

٤- مهارة إدارة وتنظيم الوقت : تعرف إدارة وتنظيم الوقت على أنها " عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا ، لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا ، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة ، وبين حاجات الجسد والروح والعقل ".(القعيد، ١٤٢٢: 295)

كما أن إدارة وتنظيم الوقت هي " الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والاهداف " ، و تكمن أهمية الوقت في أنه المصدر الأنفس والأندر بين المصادر المتاحة الأخرى ولكنه يختلف عنها بأنه لا يمكن تخزينه ولا شراؤه أو بيعه أو ايقافه أو احلاله وكل ما بوسعنا عمله حيال الوقت هو التصرف به حال توفره فإما أن نستثمره أو نضيعه . (Atkinson, Philip E., 1990:P4)

ويمكن أن تسهم طريقة العمل مع الجماعات في تنمية قدرات أعضاء فريق العمل التطوعي بصندوق مكافحة الإدمان والتعاطي على إدارة وتنظيم الوقت من خلال تنمية الجوانب التالية :-

- القدرة على تحديد الأهداف والخطط والأولويات.

- القدرة على تحديد خطة زمنية أو برنامج عمل .
- القدرة على وضع قائمة إنجاز يومية .
- القدرة على استغلال الأوقات الهامشية .
- القدرة على تحديد الأمور العاجلة والمهمة .

ثامناً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

١-نوع الدراسة : إنطلاقاً من مشكلة الدراسة واتساقاً مع أهدافها فإنها تنتمي إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف إلى وصف و تحديد اسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي.

٢-المنهج المستخدم : اتساقاً مع نوع الدراسة اعتمدت الدراسة الراهنة على منهج المسح الإجتماعي بطريقة الحصر الشامل ، وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه يمكن التوصل من خلال استخدامه إلي نتائج أكثر صدقاً حيث يمكن استخدام أدوات تعطي نتائج أكثر صدقاً عن الجوانب التي تتضمنها مشكلة الدراسة .

٣-مجالات الدراسة :

أ- المجال المكاني : صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي- فرع محافظة البحيرة .
مبررات اختيار المجال المكاني :

- الصندوق واحد من أهم المؤسسات العاملة في مجال مكافحة الإدمان والتعاطي .
- يعتمد العمل بالبرامج الوقائية بالصندوق على فرق العمل والعمل الجماعي .
- وجود عدد مناسب من المتطوعين للعمل بالصندوق في فرع محافظة البحيرة .
- قرب الصندوق من اقامة الباحث مما يساعد في جمع البيانات من مفردات البحث .

ب- المجال البشري : حصر شامل للأعضاء المتطوعين بالبرامج الوقائية في صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي فرع محافظة البحيرة وعددهم (٦٠) متطوع ، وتم استبعاد (٥) منهم لعدم تجاوبهم مع الباحث وعدم استكمال بياناتهم أثناء عملية جمع البيانات ، وبالتالي يصبح عدد مفردات مجتمع الدراية (٥٥) مفردة .

شروط اختيار مفردات البحث :

- أن يكون العضو من المتطوعين في العمل بالصندوق في العام الحالي ٢٠٢٥ .
- أن يكون من المتطوعين في البرامج الوقائية بالصندوق .
- أن يكون لديه الرغبة في التعاون مع الباحث .

ج- **المجال الزمني** : استغرقت فترة المقابلات واللقاءات مع السادة المسؤولين ، وجمع البيانات من المبحوثين المدة من ٨/١ الى ٢٥/٩/٢٠٢٥ م.

٤- **أدوات جمع البيانات**: " مقياس مهارات العمل الجماعي لدي متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي " من إعداد الباحث ، تم تطبيقه إلكترونياً على السادة متطوعي في صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي فرع محافظة البحيرة من خلال استخدام "Google Forms" لعدم تواجد السادة المتطوعين في توقيتات محددة داخل الصندوق.

إعداد المقياس : بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة والاطلاع على بعض أدوات القياس المرتبطة بمهارات العمل الجماعي قام الباحث بتحديد محاور القياس في أربعة أبعاد أساسية تتعلق بمهارات العمل الجماعي وهي : مهارة القيادة التعاونية - مهارة المناقشة والحوار - مهارة الاتصال والتواصل - مهارة إدارة وتنظيم الوقت .

ثم قام بصياغة العبارات الدالة على كل بُعد من تلك الأبعاد، ثم وضعت العبارات على تدرج ثلاثي ، وطلب من المبحوث موافقته على أحد الاستجابات الثلاث وتم تحويل تلك الاستجابات إلى درجات (١-٢-٣) للعبارات ، وقد تم تحديد درجة ومستوى الاستجابات كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول رقم (١) يوضح كيفية حساب مستوى عبارات كل بُعد من أبعاد المقياس.

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٦٧ - ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٣٤ : ٣

الصدق الظاهري للمقياس : اعتمد الباحث على الصدق الظاهري حيث تم عرض المقياس على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس (كلية الآداب جامعة دمنهور - كلية التربية جامعة دمنهور - المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بدمنهور-) وبناء على ذلك تم تعديل صياغة بعض العبارات وإضافة وحذف بعضها ، وقد اعتمد الباحث في ذلك على نسبة اتفاق لا تقل عن ٨٠ % .

٢- **الثبات والاتساق الداخلي للمقياس** : تم إجراء التحليل العامل باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) .

حيث قام الباحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ " Cronbach's alpha " لقياس الاتساق الداخلي ، وطريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات المقياس ، حيث تم تطبيق المقياس على عدد (١٠)

مفردة ليسوا من مفردات البحث الأساسية ، ثم تم تقسيم المقياس وأبعاده إلى مجموعتين، وتم حساب معامل الارتباط بينهما ، وجاءت النتائج كما يلي :-

جدول رقم (٢) يوضح معاملات الاتساق الداخلي والثبات للمقياس : $n = 10$

أبعاد المقياس	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	معامل الارتباط
مهارة الاتصال	٨	0.802	0.807
مهارة المناقشة والحوار	٨	٠.٧٩٤	٠.٨٢١
مهارة القيادة التعاونية	٨	٠.٨١٣	٠.٨٣٦
مهارة إدارة وتنظيم الوقت	٨	٠.٧٢٦	٠.٨٠٤
المقياس ككل	٣٢	٠.٧٠٨	٠.٨١٧

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات " ألفا كرونباخ والارتباط " لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس مرتفعة و جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يوضح أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات ويقاس ما وضع لقياسه ومن ثم يصلح لاستخدامه في الدراسة الحالية.

مستوي الدلالة عند (٠.٠١) = ٠.٧٦٥ ، وعند (٠.٠٥) = ٠.٦٣٢

مفتاح تصحيح المقياس :

جدول رقم (3) يوضح مفتاح تصحيح المقياس .

أبعاد المقياس	أرقام العبارات
مهارة الاتصال	1-5-9-13-17-21-25-29
مهارة المناقشة والحوار	2-6-10-14-18-22-26-30
مهارة القيادة التعاونية	3-7-11-15-19-23-27-31
مهارة إدارة وتنظيم الوقت	4-8-12-16-20-24-28-32

تاسعاً : نتائج الدراسة الميدانية :**(١) وصف خصائص عينة الدراسة :**

جدول رقم (٤) توزيع مجتمع الدراسة على حسب النوع : ن=٥٥

النوع	ك	%	الترتيب
ذكور	٤٢	٧٦.٣	١
إناث	١٣	٢٣.٧	٢
المجموع	٥٥	١٠٠%	

يتضح من بيانات الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة من الذكور بنسبة (٧٦.٣%) يلي ذلك الإناث بنسبة (٢٣.٧%) وربما يفسر ذلك بأن التطوع بالبرامج الوقائية يحتاج إلى الذكور أكثر من الإناث نظراً لطبيعة الفئات المستهدفة من البرامج الوقائية والتي توجه غالباً إلى الذكور لأنهم الأكثر عرضة للإدمان خاصة من هم في بداية سن الشباب .

جدول رقم (٥) توزيع مجتمع الدراسة على حسب السن : ن=٥٥

السن	ك	%	الترتيب
أقل ٢٠	٧	١٢.٧	٣
٢٠ -	٣٤	٦١.٨	١
٣٠ -	١١	٢٠.٠	٢
٤٠ فأكثر	٣	٥.٥	٤
المجموع	٥٥	١٠٠%	

يتضح من بيانات الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة تقع في الفئة العمرية (٢٠-٣٠) سنة بنسبة (٦١.٨%) ، يلي ذلك الفئة العمرية (٣٠-٤٠) سنة بنسبة (٢٠%) ، ثم يلي ذلك الفئة العمرية (أقل من ٢٠) سنة بنسبة (١٢.٧%) ويأتي في الترتيب الرابع الفئة العمرية (٤٠ سنة فأكثر) بنسبة (٥.٥%) ، وربما يفسر ذلك بأن الرغبة في التطوع تأتي بعد المرحلة الجامعية مع بداية الخروج إلى سوق العمل وكذلك تقل القدرة على التطوع مع تقدم السن .

جدول رقم (٦) توزيع مجتمع الدراسة على حسب المؤهل الدراسي : ن=٥٥

المؤهل الدراسي	ك	%	الترتيب
طالب جامعي	٧	١٢.٨	٢
بكالوريوس/ليسانس	٤١	٧٤.٥	١
ماجستير	٥	٩.١	٣
دكتورة	-	-	-
شهادة متوسطة	٢	٣.٦	٤
المجموع	٥٥	١٠٠%	

يتضح من بيانات الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة من الحاصلين على بكالوريوس / ليسانس بنسبة (٧٤.٥%) ، وهو ما يفسر برغبة خريجي الجامعات في بداية سنوات التخرج بالتطوع لإكتساب المهارات والخبرات تمهيداً للانخراط في سوق العمل ، وهو ما يؤكد نتيجة الجدول السابق .

جدول رقم (٧) توزيع مجتمع الدراسة على حسب عدد سنوات العمل كمتطوع : ن=٥٥

الترتيب	%	ك	سنوات العمل كمتطوع
٤	١٤.٥	٨	أقل من سنة
٣	٢٠.٠	١١	من سنة إلى سنتين
٢	٢٩.١	١٦	سنتين إلى ثلاث
١	٣٦.٤	٢٠	أربعة سنوات فأكثر
	١٠٠%	٥٥	المجموع

يتضح من بيانات الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة من المتطوعين للعمل بالصندوق أربعة سنوات فأكثر بنسبة (٣٦.٤%) و المتطوعين سنتين إلى ثلاث بنسبة (٢٩.١%) ، وهو ما يؤكد نجاح إدارة الصندوق في اقناع المتطوعين في الاستمرارية والاستدامة في تقديم يد العون لأقرانهم المعرضين للتعاطي والإدمان خاصة من هم في سن الشباب .

جدول رقم (٨) توزيع مجتمع الدراسة على حسب الحصول على دورات تدريبية حول المهارات : ن=٥٥

الترتيب	%	ك	الحصول على دورات تدريبية
١	٩٤.٥	٥٢	نعم
٢	٥.٥	٣	لا
	١٠٠%	٥٥	المجموع

يتضح من بيانات الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة قد حصلوا على دورات تدريبية حول المهارات بنسبة (٩٤.٥%) وربما يفسر ذلك حرص إدارة الصندوق على تدريب المتطوعين وإكسابهم المهارات اللازمة لنجاحهم في أداء المهام والأعمال .

جدول رقم (٩) توزيع مجتمع الدراسة على حسب عدد الدورات التدريبية : ن=٥٢

الترتيب	%	ك	عدد الدورات التدريبية
٣	٢٨.٨	١٥	دورة واحدة
٢	٣٢.٧	١٧	دورتان
١	٣٨.٥	٢٠	ثلاث فأكثر
	١٠٠%	٥٢	المجموع

يتضح من بيانات الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة من حصلوا على ثلاث دورات تدريبية فأكثر بنسبة (٣٨.٥%) و من حصلوا على دورتان تدريبيتان بنسبة (٣٢.٧%) ، و أخيراً نت حصلوا على دورة واحدة بنسبة (٢٨.٨٥)

جدول رقم (١٠) توزيع مجتمع الدراسة على حسب المهارات التي دارت حولها تلك الدورات: ن=٥٢

المهارات	ك	%	الترتيب
القيادة التعاونية	١٤	٢٦.٩	٢
الاتصال	٢٦	٥٠	١
تنظيم وإدارة الوقت	٨	١٥.٤	٣
المناقشة والحوار	٤	٧.٧	٤
المجموع	٥٢	١٠٠%	

يتضح من بيانات الجدول السابق أن غالبية مجتمع الدراسة ممن حصلوا على دورات تدريبية حول مهارة الإتصال بنسبة (٥٠%) ، وربما يرجع ذلك إلى أهمية الاتصال في أداء المهام والأعمال في البرامج الوقائية ، بينما جاءت أقل المهارات المناقشة والحوار بنسبة (٧.٧٥) بالرغم من أهمية هذه المهارة في أداء الأعمال الجماعية والفردية أيضاً .

جدول رقم (١١) توزيع مجتمع الدراسة على حسب درجة استخدام المهارات : ن=٥٥

المهارات	استخدام بدرجة ضعيفة	استخدام بدرجة متوسطة	استخدام بدرجة كبيرة	مج ك	س -	المستوي
القيادة التعاونية	٢	٣٥	١٨	١٢٦	٢.٢٩	متوسط
المناقشة والحوار	٢	٣٧	١٦	١٢٤	٢.٢٥	متوسط
الاتصال	١	٢٩	٢٥	١٣٤	٢.٤٣	قوي
تنظيم وإدارة الوقت	٥	٣٨	١٢	١١٧	٢.١٢	متوسط
المجموع	٩	١٤٩	٦٢	٥٠١	٢.٢٧	متوسط

يتضح من بيانات الجدول السابق الذي يوضح توزيع مجتمع الدراسة على حسب درجة استخدام المهارات أن أكثر المهارات التي يستخدمها المتطوعون بالبرامج الوقائية لصندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي هي مهارة الاتصال حيث جاء المتوسط الحسابي لاستخدامهم لها بدرجة (٢.٤٣) وبمستوي قوي ، وهذا يتناسب مع استجاباتهم في الجدول رقم (١٠) حيث أن غالبيتهم حصلوا على دورات تدريبية في مهارة الاتصال ، وذلك يوضح أهمية مهارة لاتصال بالنسبة للعمل التطوعي في البرامج الوقائية ، حيث أنها تساعد على توسيع نطاق المشاركات، ورفع الوعي المجتمعي، وتعزيز الثقة والتعاون، والتأثير الفعال في تحقيق الأهداف الوقائية للصندوق ، مما يساعد المتطوعين والمستفيدين معاً ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (علي، ٢٠٢٥) ، (عشماوي ٢٠٢٥).

وجاء استخدام المتطوعين لباقي المهارات بمستوي متوسط ، حيث جات استخدامهم لمهارة القيادة التطوعية بمتوسط حسابي (٢.٢٩) بالرغم من أهمية مهارة القيادة للمتطوعين البرامج الوقائية ، حيث تمكنهم من تنسيق الجهود، وتحفيز الآخرين ، كما أنها تساعد علي تطوير قدرات المتطوعين أنفسهم عبر اكتسابهم لمهارات جديدة ، وتنمية قدرات العمل الفريقى ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (عبدالجواد ، ٢٠١٥).

و جات استخدامهم لمهارة المناقشة والحوار بمتوسط حسابي (٢.٢٥) ، علي الرغم من أهمية المناقشة والحوار للمتطوعين في البرامج الوقائية ، حيث أنها تساعدهم علي تعزيز الفهم المتبادل بين المتطوعين والمستهدفين من الخدمات الوقائية ، وبناء ثقافة الحوار، وتطوير المهارات الشخصية والاجتماعية للمتطوعين .كما أنها تساعدهم على تقوية تماسك فريق العمل ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (إبراهيم ، ٢٠١٦)،

وأخيراً جاء استخدامهم لمهارة تنظيم وإدارة الوقت بمتوسط حسابي (٢.١٢) ، على الرغم من أهميتها في العمل الجماعي حيث أنها تساعدهم على تحسين كفاءة الفريق وإنتاجيته، وتمكين أعضاء الفريق من تحديد الأولويات وضمان انجاز المهام في المواعيد المحددة، وتقليل التوتر والأخطاء .
وبلغ المتوسط الحسابي الكلي على حسب درجة استخدام مهارات العمل الجماعي لدى المتطوعين مجتمع الدراسة (٢.٢٧) وهو مستوي متوسط من الاستخدام الأمر الذى يتطلب المزيد من التوصيات والمقترحات التي تساعد على زيادة مستوي هذه المهارات لديهم.

جدول (١٢) يوضح مستوي ممارسة المتطوعين لمهارة الإتصال : ن=٥٥

م	العبارة	الاستجابات			مج ك	س -	المستوى	الترتيب
		نعم	الى حد ما	لا				
١	أحرص أن تكون علاقاتي طيبة مع الجميع	٤٨	٥	١	١٥٥	٢.٨١	قوي	١
٢	أفضل الاحتفاظ بأفكاري بعيداً عن الآخرين	٨	٣٨	٩	١١١	٢.٠١	متوسط	٨
٣	أقبل آراء الآخرين في حالة الاختلاف معهم	٣٤	١٨	٣	١٤١	٢.٥٦	قوي	٣
٤	أستمع جيداً للآخرين عند عرض أفكارهم	٣٥	٢٠١	-	١٤٥	٢.٦٣	قوي	٢
٥	لا أهتم بالآراء التي تختلف مع أسلوبى	٤	٣٩	١٢	١١٨	٢.١٤	متوسط	٦
٦	أحب التفاعل مع الزملاء أثناء العمل	٢٦	٢٠	٩	١٢٧	٢.٣٠	متوسط	٥
٧	أحرص على تقديم ردود على أسئلة الآخرين	٣٥	١٥	٥	١٤٠	٢.٥٤	قوي	٤
٨	لا أتواصل مع الزملاء بعد انتهاء العمل	٤	٤١	١٠	١١٦	٢.١٠	متوسط	٧
المجموع الكلي						٢.٣٨	قوي	

يتضح من بيانات الجدول السابق الذى يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة الإتصال أن مستوى ممارستهم لمهارة الاتصال قوي بوسط حسابي (٢.٣٨) وهو ما يتفق ويؤكد نتائج الجدول السابق رقم (١١) ، ويتفق كذلك مع نتائج دراسة (العشماوي ، ٢٠١٥) ، (علي ، ٢٠٢٥) والتي أثبتت نتائجهم قدرة المتطوعين في صندوق مكافحة وعلاج الإدمان على التواصل والتفاعل مع الآخرين. هذا وقد جاءت غالبية العبارات التي تقيس هذا البُعد بمستوى قوي ، حيث جاء في الترتيب الأول (أحرص أن نكون علاقاتي طيبه مع الجميع) بوسط حسابي (٢.٨١) ، و ما يؤكد قدراتهم على تكوين علاقات فعالة مع الآخرين ، وفي المرتبة الثانية (أستمع جيداً للآخرين عند عرض أفكارهم) بوسط حسابي (٢.٦٣) حيث أن الاستماع تعتبر إحدى المهارة الضرورية لنجاح الاتصال مع الآخرين ، وفي المرتبة الثالثة (اتقبل آراء الآخرين فى حالة الاختلاف معهم) بوسط حسابي (٢.٥٦) ، وهو ما يوضح قدراتهم على تقبل الاختلاف وهي من مبادئ الاتصال ، بينما في الترتيب الرابع جاءت (أحرص على تقديم ردود على أسئلة الآخرين) بوسط حسابي (٢.٥٤) وهو ما يوضح قدرتهم على استخدام مهارة توجيه الأسئلة وهي من مهارات الاتصال الفعال .

وجاءت باقي العبارات بمستوي متوسط و التي تقيس الجوانب التالية للاتصال : التفكير الجماعي ، التفاعل مع الزملاء أثناء العمل ،التواصل مع الزملاء بعد انتهاء العمل ، مما يؤكد حاجاتهم إلى من مزيد من التدريب على هذه الجوانب ، وهو ما ستقدمه مقترحات الدراسة الراهنة .

جدول (١٣) يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة المناقشة والحوار : ن=٥٥

م	العبارة	الاستجابات			مج ك	س-	المستوى	الترتيب
		نعم	الى حد ما	لا				
١	أتقبل النقد من الآخرين بصدر رحب	٢٩	١٤	١٢	١٢٧	٢.٣٠	متوسط	٣
٢	أستفيد من خبرات الآخرين وآراءهم	٣٢	٢٣	-	١٤٢	٢.٥٨	قوي	٢
٣	الحوار البناء يؤدي إلى الفهم المشترك للأمر	٣٣	٢٢	-	١٤٣	٢.٦٠	قوي	١
٤	النقاش الجماعي يقدم حلول أكثر واقعية	٢٩	١٥	١٠	١٢٧	٢.٣٠	متوسط	٣م
٥	أشعر بزيادة الثقة عند التفاوض مع الآخرين	٢٠	٣٠	٥	١٢٥	٢.٢٧	متوسط	٦
٦	لا افضل الاحاديث الجانبية أثناء العمل	١٩	٣٣	٣	١٢٦	٢.٢٩	متوسط	٥
٧	النقاش الجماعي يزيد من الخلافات	٣	٢٣	٢٩	٨٤	١.٥٢	ضعيف	٨
٨	تنوع الآراء يقدم حلول غير تقليدية	٢٢	١٦	١٧	١١٥	٢.٠٩	متوسط	٧
المجموع الكلي						١.٩٨	متوسط	

يتضح من بيانات الجدول السابق الذى يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة المناقشة والحوار أن مستوى ممارستهم لمهارة المناقشة والحوار متوسط بوسط حسابي (٢.٣٨) وهو ما يتفق ويؤكد نتائج الجدول رقم (١١) .

هذا وقد جاءت بعض العبارات التي تقيس هذا البُعد بمستوى قوي ، حيث جاء في الترتيب الأول (الحوار البناء يؤدي إلى الفهم المشترك للأمور) بوسط حسابي (٢.٦٠) ، وفى الترتيب الثاني (أستفيد من خبرات الآخرين وأراءهم) بوسط حسابي (٢.٥٨) وهما من المبادئ الأساسية للمناقشة الجماعية وإدارة الحوار ، حيث أن الاستفادة من خبرات الآخرين تؤدي إلى تعزيز الفهم المشترك، وتعزيز التعاون ، وتبادل الخبرات والمعارف، وتوليد أفكار جديدة، كما تساعد على حل المشكلات . وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة (Manana,2021 & Nodar) والتي توصلت إلى فعالية المناقشة الجماعية فى تطوير التفكير المنطقي والنقدي والإبداعي كما أنها تدعم تكوين القيم الديمقراطية ، والتشجع على التسامح وفهم الأفكار المتعارضة .

بينما جاءت باقي العبارات كما هو موضح بالجدول بمستوى متوسط أو ضعيف وهى التي تقيس الأسس التالية لمهارة المناقشة والحوار : تقبل النقد من الآخرين - النقاش الجماعي المنظم - عدم الاحاديث الجانبية - الاستجابة إلي تنوع الآراء . وهو ما يؤكد حاجاتهم إلى من مزيد من التدريب على هذه الجوانب ، وهو ما تسعى الدراسة الراهنة إلي تقديمه .

جدول (١٤) يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة القيادة التعاونية : ن=٥٥

م	العبارة	الاستجابات			مج ك	س-	المستوى	الترتيب
		نعم	الى حد ما	لا				
١	أشعر بالضيق لعدم تنفيذ الآخرين لكلامي	٥	٢٦	٢٤	٩١	١.٦٥	ضعيف	٥
٢	أطور من نفسي حتى أستطيع أقناع الآخرين	٤٦	٦	٣	١٥٣	٢.٧٨	قوي	١
٣	لا أستطيع السيطرة على انفعالاتي أثناء العمل	٢	٨	٤٥	٦٧	١.٢١	ضعيف	٨
٤	أشعر بالسعادة عند تنفيذ الآخرين تعليماتي	٣٥	١٨	٢	٧٧	١.٤٠	ضعيف	٧
٥	لا أحب السيطرة على رغبات الآخرين	٣٠	١٩	٦	١٣٤	٢.٤٣	قوي	٣
٦	لا أهتم بأي رأي يخالف رأي الأغلبية	٥	١٥	٣٥	٨٠	١.٤٥	ضعيف	٦
٧	تنظيم الأدوار وتوزيع المهام يؤدي إلى الانجاز	٣٥	٢٠	-	١٤٥	٢.٦٣	قوي	٢
٨	لا بد أن ينفرد القائد بالقرار وقت الأزمات	٢٤	١٣	١٨	١٠٤	١.٨٩	متوسط	٤
المجموع الكلي						١.٩٣	متوسط	

يتضح من بيانات الجدول السابق الذى يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة القيادة التعاونية أن مستوى ممارستهم لمهارة القيادة التعاونية متوسط بمتوسط حسابي (١.٩٣) وهو ما يتفق ويؤكد نتائج الجدول رقم (١١) .

هذا وقد جاءت بعض العبارات التي تقيس هذا البُعد بمستوى قوي ، حيث جاء في الترتيب الأول (أطور من نفسي حتى أستطيع أقناع الآخرين) بوسط حسابي (٢.٧٨) ، وفى الترتيب الثاني (تنظيم الأدوار وتوزيع المهام يؤدي إلى الانجاز) بوسط حسابي (٢.٦٣) وفى الترتيب الثالث (لا أحب السيطرة على رغبات الآخرين) بوسط حسابي (٢.٤٣) وهذه العبارات تقيس سمات و متطلبات القيادة التعاونية ، حيث تهدف القيادة التعاونية إلى تسخير المعرفة الجماعية لتحقيق نتائج تتجاوز حدود الفرد وتساعد الفريق على مواجهة التحديات والمشكلات ، و يتم فيها إشراك أعضاء الفريق في صنع القرار وتقدير وجهات نظرهم المتنوعة ، و هذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (Mohamed, & et.al, 3023) ، ونتائج دراسة (القحطاني ، ٢٠٢٣) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين مهارة القيادة التعاونية و القدرة على إدارة فريق العمل التطوعي .

بينما جاءت باقي العبارات كما هو موضح بالجدول بمستوي متوسط أو ضعيف وهى التي تقيس سمات ومتطلبات القيادة التعاونية ، وهى كالتالي : المشورة في وقت الأزمات - تقبل المعارضة - السيطرة على الانفعالات الشخصية - احترام رأي الأغلبية.

وهو ما يؤكد حاجاتهم إلى من مزيد من التدريب على هذه الجوانب ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Landry Lockett, & Barry Boyd, 2012) والتي توصلت نتائجها إلى ضرورة تطوير الهوية القيادية وتنمية قدرات المتطوعين الأفراد، ولتطوير القيادة المشتركة داخل جماعات المتطوعين. ويرى الباحث أنه يمكن تنمية مهارة القيادة التعاونية لإدارة فريق العمل التطوعي من خلال تدريب المتطوعين على الجوانب التالية: التواصل الجيد ، المهارات التنظيمية ، تهيئة بيئة داعمة من خلال التعاطف والتقدير، تمكين الأفراد من خلال التناسب بين مهاراتهم وقدراتهم مع نوعية المهام الموكلة إليهم ، وتقديم ملاحظات بناءة، وبناء روح الجماعة من خلال رؤية مشتركة..، وهو ما تسعى الدراسة الراهنة إلى تقديمه .

جدول (١٥) يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة إدارة وتنظيم الوقت : ن=٥٥

م	العبارة	الاستجابات			م ج ك	س -	المستوى	الترتيب
		نعم	الى حد ما	لا				
١	تحديد الأولويات يؤدي إلى الإنجاز	٤٠	١٥	-	١٥٠	٢.٧٢	قوي	٢
٢	أحدد مهام العمل على حسب رغبتي الشخصية	٨	٧	٤٠	٧٨	١.٤١	ضعيف	٧
٣	أخصص وقت معين لتنفيذ كل مهمة على حدة	٢٦	٢٩	-	١٣٦	٢.٤٧	قوي	٣
٤	لا أستطيع الاستغناء عن الهاتف أثناء العمل	٥	٣٥	١٥	١٠٠	١.٨١	متوسط	٥
٥	أحب تنفيذ المهام بشكل منفرد	٨	١٧	٣٠	٨٨	١.٦٠	ضعيف	٦
٦	أحب أن نبدأ بالمهام السهلة في بداية العمل	٢٠	٢٨	٧	١٢٣	٢.٢٣	متوسط	٤
٧	نكمل بعضنا أنا وزملائي أثناء العمل	٤٢	١٣	-	١٥٢	٢.٧٦	قوي	١
٨	لا أحب المراجعة أو التقييم لأعمالي	٢	١٨	٣٥	٧٧	١.٤٠	ضعيف	٨
المجموع الكلي					٢.٠٥	متوسط		

يتضح من بيانات الجدول السابق الذي يوضح مستوى ممارسة المتطوعين لمهارة إدارة وتنظيم الوقت أن مستوى ممارستهم لمهارة إدارة وتنظيم الوقت متوسط بمتوسط حسابي (٢.٠٥) وهو ما يتفق ويؤكد نتائج الجدول رقم (١١) .

هذا وقد جاءت بعض العبارات التي تقيس هذا البُعد بمستوى قوي ، حيث جاء في الترتيب الأول (نكمل بعضنا أنا وزملائي أثناء العمل) بوسط حسابي (٢.٧٦) ، وفي الترتيب الثاني (تحديد الأولويات يؤدي إلى الإنجاز) بوسط حسابي (٢.٧٢) وفي الترتيب الثالث (أخصص وقت معين لتنفيذ كل مهمة على حدة) بوسط حسابي (٢.٤٧) وهذه العبارات تقيس مستوى قدرة المتطوعين على تنظيم وإدارة الوقت أثناء ممارسة البرامج الوقائية مع المستفيدين .

حيث تساعد الإدارة الفعالة للوقت الفريق على إنجاز المهام في أقل وقت ممكن، وذلك من خلال تحديد الأولويات والتركيز على المهام الأكثر أهمية ، استغلال الموارد المتاحة ، الالتزام بالجدول الزمني ، الانضباط الذاتي ، والمساءلة داخل الفريق ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (María, A, et.al, 2019) التي ترى أن إدارة الوقت معرفة غير فطرية وبالتالي يمكن إكتسابها من خلال التدريب والممارسة .

ودراسة (Sima, M, et.al,2015) التي أكدت نتائجها أن إدارة الوقت مبدأ أساسي من مبادئ الإدارة، وتتطلب مهارات تنظيمية وفردية خاصة، وتلعب دورًا هامًا في تحسين القيادة والإنتاجية التنظيمية.

بينما جاءت باقي العبارات كما هو موضح بالجدول بمستوي متوسط أو ضعيف وهي التي تقيس مهارة إدارة وتنظيم الوقت ، وهي كالتالي : تحديد المهام بشكل جماعي - الاستغناء عن الهاتف أثناء العمل قدر الإمكان - تنفيذ المهام بشكل جماعي - البدء بالمهام الأصعب في بداية العمل فالأسهل - المراجعة و التقييم للأعمال .

وهو ما يؤكد حاجاتهم إلى من مزيد من التدريب على هذه الجوانب ، وهو ما تسعى الدراسة الراهنة إلى تقديمه .

عاشراً : التصور المقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارات العمل الجماعي لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي :

الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح :-

1. نتائج الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الراهنة.
2. ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج .
3. الإطار النظري لطريقة العمل مع الجماعات والذي يتضمن الموجهات النظرية من نظريات ونماذج واستراتيجيات وتكنيكيات وأدوار مهنية التي يعتمد عليها أخصائي العمل مع الجماعات لتنمية مهارات العمل الجماعي لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .

أهداف التصور المقترح :-

يتمثل الهدف العام للتصور المقترح إلى تحديد اسهامات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية مهارات العمل الجماعي لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .

ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحديد متطلبات ممارسة مهارات العمل الجماعي لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي ، من خلال ما يلي :-

- 1- تحديد متطلبات ممارسة مهارة الاتصال لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي.
- 2- تحديد متطلبات ممارسة مهارة المناقشة والحوار لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .
- 3- تحديد متطلبات ممارسة مهارة القيادة التعاونية لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .
- 4- تحديد متطلبات ممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي .

الأدوار المهنية التي يجب ممارستها في التصور المقترح :-

1- دور النمى : حيث يعمل أخصائي العمل مع الجماعات على مساعدة المتطوعين على أداء

أدوارهم من خلال التعاون مع زملائهم و العمل معاً كفريق واحد ، من خلال ما يلي :-

أ- الاتصال : تنمية قدرتهم على الاتصال الجيد مع زملائهم من خلال توفير قنوات اتصال فعالة تتيح لهم تبادل العلاقات والصداقات التي تمكنهم من إنجاز الأهداف المطلوبة .

ب- القيادة التعاونية : تنمية سمات وخصائص القيادة لدى المتطوعين وذلك لتحقيق التعاون البناء بينهم لإنجاز المهام وصولاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

ج- المناقشة والحوار : تنمية قدرتهم على المناقشة الجماعية المنظمة التي تمكنهم من إدارة الحوار والتفاعل بينهم وبين زملائهم وعدم الاستبداد بالرأي أثناء المناقشات وتملك الشجاعة في الرجوع عن القرارات الخاطئة ، وتقبل الآراء والإختلاف .

د- إدارة وتنظيم الوقت : تنمية قدرتهم على ترتيب المهام و تحديد الأولويات وفقاً لطبيعة المواقف و التدرج فى تنفيذ المهام من الأصعب إلى الأسهل .

2- دور المساعد : حيث يقوم أخصائي العمل مع الجماعات بمساعدة المتطوعين في الحصول على

المعلومات المتعلقة بالأدوار والمهام الموكلة إليهم ، من خلال ما يلي :-

أ- الاتصال : مساعدتهم على التفاعل مع الآخرين بطريقة واضحة وجاذبة، بحيث تقدم قيمة حقيقية وتختار الكلمات بعناية لتجنب سوء الفهم. ويوفر هذا النوع من التواصل للطرفين أو أكثر التعبير عن آرائهم واحتياجاتهم بوضوح، وذلك يسهل فهم المهام وتحقيق أهداف العمل.

ب- القيادة التعاونية : مساعدة المتطوعين على تبني أهداف مشتركة مع إضافة روح الحماس والتفاؤل بينهم ، و تدريبهم على طرق صنع واتخاذ القرارات الرشيدة وتقديم الدعم المعلومات لهم قبل اتخاذ أي قرار بأسلوب ديمقراطي وبعيدا عن الاستبداد بالرأي .

ج- المناقشة والحوار : مساعدتهم على تجاوز الإختلافات وتقبل جميع الآراء واحترام رأي الأغلبية والوصل إلى قواسم مشتركة تجمع بينهم .

د- إدارة وتنظيم الوقت : تنمية قدرتهم على تحديد الأولويات، والتخطيط للمهام، والاستفادة من أدوات التنظيم مثل التقويمات و قوائم المهام ، و العمل ضمن أطر زمنية واضحة، وذلك يمكن المتطوع من استثمار وقته وجهده بأفضل صورة لتحقيق أهدافه .

3- دور المرشد : حيث يقوم أخصائي العمل مع الجماعات بإرشاد وتوجيه المتطوعين أثناء ممارستهم

للعمل بشكل فردي أو جماعي وذلك من خلال ما يلي :-

أ- **الاتصال** : إتاحة الفرصة للمتطوعين للتفاعل مع بعضهم البعض بشكل إيجابي وكذلك بينهم وبين المشرفين عليهم من إدارة الصندوق ، و دعم المتطوعين في بناء علاقات عمل إيجابية داخل الفريق ومع المستفيدين .

ب- **القيادة التعاونية** : دعم المتطوعين في تولي أدوار قيادية، مثل قيادة الفرق وتنسيق الأنشطة ، و تقديم الدعم والتوجيه المستمر للمتطوعين كقادة من بناء فرق قوية قادرة على حل المشكلات بشكل مبتكر وتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة.

ج- **المناقشة والحوار** : توجيه المتطوعين لكيفية إدارة مناقشة وحوار فعال من خلال الالتزام بتهيئة المناخ المناسب، وتقديم الموضوع بشكل واضح، وضبط المسار، وتصحيح الأخطاء، وتوجيه المشاركين نحو تحقيق الأهداف، مع التأكيد على الاستماع الفعال، والتعبير الواضح، والتفكير المنطقي، واحترام الآراء المختلفة.

د- **إدارة وتنظيم الوقت** : توجيه المتطوعين نحو وضع أهداف واضحة، وتحديد الأولويات، وتخطيط المهام باستخدام أدوات وتقنيات مناسبة ، وتقييم التقدم باستمرار لضمان تطوير كفاءة المتطوعين في إدارة وقتهم بفعالية.

الاستراتيجيات المستخدمة في التصور المقترح :-

1- استراتيجية تعزيز التواصل والتفاعل : وتتضمن الجوانب التالية :-

أ. وضع قواعد واضحة لاجتماعات المتطوعين لضمان انسجامهم كفريق وتحقيق أقصى استفادة ممكنة .

ب. تشجيع التواصل المباشر بين أعضاء الفريق في حالة وجود خلافات بدلاً من كتم المشاعر .

ج. الاهتمام بمتابعة ملاحظات المتطوعين حول ديناميكيات العمل الجماعي .

2- استراتيجية التقدير والتشجيع : وتتضمن الجوانب التالية :-

أ. تقديم الشكر للمتطوعين وتقدير جهودهم بانتظام لإظهار أهمية عملهم.

ب. تقديم مكافآت وحوافز مادية ومعنوية لتشجيع المتطوعين الذين يحققون إنجازات معينة.

ج. مشاركة قصص نجاح المتطوعين الملهمة لإظهار تأثير عملهم .

3- استراتيجية التدريب المستمر: وتتضمن الجوانب التالية :-

أ. استثمار تدريب وتأهيل المتطوعين بشكل مستمر لتطوير مهاراتهم.

ب. توفير التدريبات المتنوعة لتطوير مهاراتهم في مجالات مختلفة ، مثل المناقشة والحوار ، إدارة

الوقت، حل المشكلات ، العرض والإلقاء وغيرها .

ج. الاستعانة بالخبراء والمتخصصين من الأكاديميين والمهنيين لتدريب المتطوعين على المهارات.

4- استراتيجية تحديد المهام و التوقعات : وتتضمن الجوانب التالية :-

أ. توزيع المهام بناء على مهارات المتطوعين لضمان توزيع عادل للعمل.

ب. توضيح التوقعات من كل مهمة لتجنب أي سوء فهم.

ج. تشجيع المتطوعين على طرح الأسئلة وتقديم ملاحظاتهم.

التكنيكات المستخدمة في التصور المقترح :-

1- **تكنيك تعزيز التواصل** : يستخدم هذا التكنيك بهدف تعزيز التعاون ، وقيادة المشاريع التطوعية ،

وتعلم مهارات إدارة الوقت وحل المشكلات، بالإضافة إلى بناء الوعي بأهداف ورؤية الفريق .

ويعتمد تعزيز الاتصال على الاحترام المتبادل ، التعاطف ، الاستماع النشط ، طرح الأسئلة

، تكرار ما قاله الآخرون، ومراقبة الإشارات غير اللفظية، والحفاظ على التواصل البصري لإظهار

الاهتمام .

2- **تكنيك إدارة الفريق** : يستخدم هذا التكنيك بهدف الوصول إلى الجماعية بين المتطوعين وبناء

روح الفريق والعمل المشترك .

وتعتمد إدارة الفريق على تعزيز التعاون ، تشجيع العمل المشترك ، تحقيق الأهداف المشتركة

، معالجة الخلافات التي تنشأ بين أعضاء الفريق ، و مراجعة وتقويم أداء الفريق وتحديد نقاط القوة

والضعف .

3- **تكنيك التعلم المستمر** : يستخدم هذا التكنيك بهدف زيادة وتطوير قدرات المتطوعين على العمل

الجماعي .

ويعتمد التعلم المستمر على الوعي بالأهداف العامة للفريق ورؤيته لزيادة الوعي لدى المتطوعين

، كذلك يعتمد علي تطوير الذات من خلال تطوير القدرة على تحمل الضغوط النفسية و الموازنة بين

العمل التطوعي و الالتزامات الأخرى.

4- **تكنيك النمذجة والتدريب** : يستخدم هذا التكنيك بهدف تعزيز فهم المتطوعين وتحفيزهم لتطبيق

معارفهم النظرية في سياقات عملية .

وتعتمد النمذجة والتدريب على تقديم نماذج توضيحية وتحفيز للمتطوعين على محاكاة وتقليد

السلوكيات والمهارات المطلوبة ، حيث يتم عرض النماذج الناجحة للتطوع ، بعد ذلك يتم تدريبهم على

كيفية ربط ما تعلموه بجوانب واقعية وعملية من خلال استخدام وسائل الاتصال المختلفة لتمكينهم من

التواصل الناجح و المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.

متطلبات ممارسة مهارات العمل الجماعي لدى متطوعي صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي:-

1- متطلبات ممارسة مهارة الاتصال :

- القدرة على الضبط و الثقة بالنفس .
- القدرة على تكوين العلاقات مع الآخرين .
- القدرة على التفاعل مع الآخرين بإيجابية .
- القدرة على الاستماع النشط .
- القدرة على التعبير الواضح عن الأفكار .
- القدرة على فهم جمهور المستفيدين .
- القدرة على استخدام لغة جسد مناسبة .
- القدرة على الاستخدام المناسب للصوت .
- القدرة على التعاطف .
- القدرة على دارة العواطف وحل النزاعات .

2- متطلبات ممارسة مهارة القيادة التعاونية :

- القدرة على بناء الثقة .
- القدرة على احترام رأي الأغلبية
- القدرة على المشورة في وقت الأزمات .
- القدرة على تقبل المعارضة .
- القدرة على السيطرة على الانفعالات .
- القدرة على أداء المهام الجماعية بفعالية
- القدرة على توجيه عملية صنع القرار بشكل مشترك .
- القدرة على تحفيز الابتكار
- القدرة على وضع رؤية واضحة ومتفق عليها للفريق .
- القدرة على اتخاذ القرارات بشكل تعاوني .

3- متطلبات ممارسة مهارة المناقشة والحوار :

- القدرة على الاستماع الفعال .
- القدرة على النقاش الجماعي المنظم .
- القدرة على طرح الأسئلة التوضيحية .
- القدرة على الهدوء وعدم المبالغة في الانفعالات
- القدرة على تقبل النقد من الآخرين و تنوع الآراء .
- القدرة على الضبط و الثقة بالنفس .
- القدرة على تقدير و احترام وجهات نظر الآخرين .
- القدرة على التركيز وعدم التشتت .

4- متطلبات ممارسة مهارة إدارة وتنظيم الوقت :

- القدرة على التخطيط المسبق .
- القدرة على تقدير الوقت .
- القدرة على تحديد الأولويات .
- القدرة على تحديد المهام بشكل جماعي .
- القدرة على الاستعداد للمهام .
- القدرة على تنفيذ المهام بشكل جماعي .
- القدرة على التغلب على الفوضى .
- القدرة على التخلص من المشتتات .
- القدرة على المراجعة و تقييم الأعمال .

المراجع

- إبراهيم ، أبو الحسن عبدا لموجود (٢٠١١). برنامج تدريبي للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية المهارات القيادية ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- إبراهيم ، باسم بكري (٢٠١٦). دور المناقشة الجماعية في تنمية ثقافة الحوار لدى الشباب الجامعي ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد (٢) المجلد (٢) .
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٤). الممارسة العامة في إحدى الجمعيات الأهلية ، تجربة حقلية بجمعية اختار أسرة خيرية بمحافظة القاهرة، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس عشر ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، المجلد الثاني.
- أحمد ، محمد شمس الدين (١٩٨٢). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، مؤسسة يوم المستشفيات.
- أحمد ، نبيل إبراهيم ، وآخرون (٢٠٠١). الاتصال في مهنة الخدمة الاجتماعية، القاهرة ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي ، جامعة حلوان.
- أحمد، محمد محمد سليم (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع (٣٩) ج (٤) البريشن، عبدالعزيز بن عبدالله (٢٠٠٢). الخدمة الاجتماعية في مجال إدمان المخدرات ، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- التماي ، على على (٢٠١٠). استخدام مدخل تعديل السلوك في خدمة الجماعة وتعديل اتجاهات الشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي : دراسة مطبقة على إدارة التعليم المدني والقيادات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القليوبية ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٢٩، ج ٢ .
- التماي ، على على (٢٠١١). فعالية برنامج للتدخل المهني باستخدام المدخل التكاملي في خدمة الجماعة وزيادة الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني : دراسة مطبقة على طلاب التدريب الميداني بالفرقة الرابعة المتدربين برعاية الشباب جامعة بنها ، بحث منشور مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، العدد (٣٠) ، الجزء (٣).
- الجندي ، كرم محمد حمد (٢٠٠٢). العمل مع الجماعات (النظرية والتطبيق)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .
- الجندي ، كرم محمد (١٩٨٠) . المناقشة الجماعية كأداة أساسية يجب الاهتمام بها في طريقة خدمة الجماعة ، المؤتمر الدولي الخامس للإحصاء والحسابات والبحوث الاجتماعية والسكانية ، جامعة عين شمس ، القاهرة.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠٢٢). إحصائيات عن قضايا الإدمان والمخدرات، الكتاب الإحصائي السنوي.
- الدمرداش، عادل (٢٠٠٩). الإدمان مظاهره وعلاجه، القاهرة، دار المعرفة للنشر والتوزيع.
- الدرواني ، محمد عبد العليم (٢٠١٠) . جريمة التحرش الجنسي ، مكتبة مدبولي ، القاهرة.

- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
- السبيعي ، مصبوبة سعد (2025). رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين من الشباب الجامعي ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، المجلد (83). العدد (1).
- السعيد، محمود(٢٠٢٠). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر " دراسة ميدانية " ، القاهرة، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، العدد ٣٨٢ ، الجزء ٣.
- العجمي، هادي راشد حثلين (٢٠١٩). اتجاهات طلاب جامعة الملك فيصل نحو العمل التطوعي والصعوبات التي تواجههم في ممارسته، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مج (٢٧)، ع ١
- العشماوي ، السيد جودة موسى (2024). عائد برنامج إعداد القيادات التطوعية في مواجهة ظاهرة الإدمان والتعاطي بالمجتمع المصري ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، المجلد (81). العدد (1).
- الغرابي ، فلاح جابر جاسم (٢٠٢٣). تعاطي المخدرات ، نبذة تاريخية - الأسباب - النتائج والأثار - العوامل المسببة، مجلة الدراسات المستدامة ، بغداد ، العراق .
- القحطاني ، فاطمة بنت محمد سابق (٢٠٢٣). مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ (دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن)، مجلة التربية ، جامعة الأزهر ، العدد (١٩٩)، الجزء (٢١).
- القعيد ، ابراهيم حمد (١٤٢٢هـ) . العادات العشر للشخصية الناجحة ، دار المعرفة للتنمية البشرية ، الرياض .
- بدوي ، أحمد زكي (١٩٨٢). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت.
- بركات، وجدى محمد (٢٠٠٥). تفعيل الجمعيات التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع المصري المعاصر، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الثامن عشر للخدمة الاجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- توفيق، محمد نجيب(٢٠٠٤). دور الخدمة الاجتماعية العمالية وتنمية مهارت واتجاهات الإنتاج لدى شباب العمال في المصانع، المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- درويش ، يحي حسن(١٩٩٨). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، الشركة المصرية العالمية للنشر - لونجمان .
- عباس ، غنيمه & شاقور ، طاووس (٢٠٢٤). ادمان الشباب للمخدرات وتأثيره على الأسرة والمجتمع: أسباب وحلول، مجلة "التربية في القرن ٢١ للدراسات التربوية والنفسية"- كلية التربية - جامعة مدينة السادات .
- عبد الجليل، عزة (٢٠٠٥). استخدام أساليب الاتصال في خدمة الجماعة لتنمية المهارات المهنية لدى المتطوعين للعمل مع الجماعات، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثامن عشر، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبدالجواد (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة ، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٥) الجزء (٤).
- عبدالحميد، أسماء عبدالفتاح(٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٨٦.

- عبد الحميد ، عبد المحسن عبد الحميد (١٩٨٩). مقياس نمو الجماعة الصغيرة ، الكتاب السنوي الأول في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية .
- عبد الحميد ، عبد المحسن عبد الحميد (١٩٩٣). عمليات خدمة الجماعة، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة.
- عبد المالك ، أنيس (١٩٩٤). خدمة الجماعة والريادة ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة .
- عبد الهادي ، عبد الحكيم أحمد (٢٠١٣). استخدام المدخل الوقائي في الخدمة الاجتماعية لوقاية الشباب من العامل المؤدية إلي تعاطي المخدرات ، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات ، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية ، الجزء الرابع .
- على، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠١). الخدمة الاجتماع ة من التطوع إلى الاحتراف المهني، ورقة عمل مقدمه فى المؤتمر الرابع عشر، كل ة الخدمة الاجتماع ة جامعة حلوان.
- علي ، ايمان فتحي إبراهيم (٢٠٢٥). تقييم فعالية برامج صندوق مكافحة وعلاج الادمان والتعاطى في تنمية المها رت الحياتية لدى جماعات المتطوعين ، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية.(٢٠) ، ج (5) .
- غانم، محمد حسن (٢٠٠٥). المجرمون والسلطة ، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية .
- قمبر ، محمد خالد (٢٠٠٥) . دراسات في أصول التربية ، مكتبة مدبولي ، القاهرة.
- سليمان ، عدلى (١٩٩١)، : العمل الفرقي في ممارسات الخدمة الاجتماعية بالمجال التعليمي ، ورقة عمل ، المؤتمر العلمي الرابع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة فرع الفيوم .
- سويدان ، محمد عبدالمجيد & الصاوي ، هاني أحمد (٢٠٢٣). أساسيات طريقة العمل مع الجماعات ، الإسكندرية ، دار الطباعة الحرة .
- سويدان ، آخرون (٢٠٢٤). الاتصال في الخدمة الاجتماعية (أساسيات ووسائل حديثة)، الإسكندرية ، دار الطباعة الحرة .
- شرف الدين ، لمياء محمد (٢٠١٩) . تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي (دراسة تطبيقية علي الشباب المشارك في النشاط الطلابي مويك MOIC)، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة عين شمس، العدد الثامن عشر ابريل ٢٠١٩ ج.
- صندوق مكافحة وعلاج الإدمان والتعاطي (2025). التقرير السنوي عن أنشطة عام ٢٠٢٤ ، وزارة التضامن الاجتماعي ، القاهرة .

<http://www.drugcontrol.org.eg/Home/Index>

- صندوق مكافحة وعلاج الإدمان (٢٠٢٢) . التقرير السنوي لأنشطة صندوق مكافحة وعلاج الإدمان.
- محفوظ ، ماجدى عاطف (٢٠١١). الإشراف المهني في محيط الخدمة الاجتماعية ، الرياض ، دار الزهراء .
- محمد، حمدان طاهر (٢٠٢١). تصور تخطيطي مقترح لتفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع (٥٦) ، مج (٢)
- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار(٢٠٢٤). جهود الدولة المصرية في مكافحة تعاطي وإدمان المخدرات ، مجلس الوزراء المصري ، القاهرة .

<https://www.idsc.gov.eg/Article/details/10600>

مهران، أسماء جابر علي (٢٠٢٣). دراسة تحليلية تقييمية للاستراتيجية الوطنية لخفض الطلب علي المخدرات (٢٠١٥ - ٢٠٢١) لصندوق مكافحة وعلاج الادمان والتعاطي، مجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، عدد (٧٣) منقربوس ، نصيف فهمي & علي ، ماهر أبوالمعاطي(٢٠٠٩). تعليم وممارسة المهارات في المجالات الإنسانية والخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث .

موسي ، فؤاد سيد (١٩٩٧). رعاية الشباب في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

نجم ، ضياء الدين إبراهيم (٢٠٠٠) . الجماعات الاجتماعية "مداخل نظرية ومواقف تطبيقية" ، دار الهنا ، الإسكندرية ، ط (٢) .

واصف ، محمود سامي (٢٠٠٩) . الأبعاد الاجتماعية والثقافية للتحرش الجنسي ، القاهرة

Alison Burke(2011). Group Work: How to Use Groups Effectively, The Journal of Effective Teaching, Vol. 11(2), 87-95.

Atkinson, Philip E(1988). Achieving results through time management, London , Pitman Publishing., 1990.

Barker, Robert(1987). the social work Dictionary, Maryland, N.A.S.W, silver spring,1987.

Bećirović, S. (2022). Cooperative learning as a pathway to strengthening interpersonal skills. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education ,vol 10(1), 11-19.

Emerson , Mary Sharp (2021). 8 Ways You Can Improve Your Communication Skills, Your guide to establishing better communication habits for success in the workplace, Harvard Division of Continuing Education. <https://professional.dce.harvard.edu>

Frank Hiller; Stefanie Zarnow(2024). Fostering Innovative Learning and Satisfaction in Virtual Teamwork: Shedding Light on Apprentices , International Journal for Research in Vocational Education and Training, vol.11 (2) 171-199 .

Hogan, Mairéad ; Young, Karen(2021). Designing Group Assignments to Develop Groupwork Skills, *Journal of Information Systems Education*, vol 32 (4), 274-282.

Kooreman, Eileen(2018). A Study of Collaborative Skills of Graduates of a National, Faith-Based, Leadership Development Program , Published by ProQuest LLC, United States Code Microform Edition.

KoK, Car Mun , et.al (2020). Identification of Priority Skill Areas for Volunteer Professional Development, *Journal of Youth Development* 15(4):51-67.

Landry L. Lockett & Barry Boyd, et.al(2012). Enhancing Leadership Skills in Volunteers, Journal of Leadership Education ,Vol(11) issue (1).

María Alvarez Sainz & et.al, (2019). Time management: skills to learn and put into practice, journal of Education and Training , Volume (61), Issue (5).
<https://doi.org/10.1108/ET-01-2018-0027>.

Mohamed ,Marwa Mamdouh, Zainab Mohamed Amin, Noha Ali Sayed(2023). MOOC and it's Relationship with Acquisition Collaborative Leadership Skills For Instructional Technology Students, Journal of Research in the Fields of Special Education, Vol (9), issue (45).

Preston, Sh (2006). Effective group work with children, Peace group, Washington, D, C .

Wilson, John (2000). "Volunteering". Annual Review of Sociology.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

Cincalová, Simona; Cerná, Martina(2021). Volunteering of Czech College Students – Experience and Motivation, Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science, v14 n2.

Zhang, Minglei (2022). "Groupwork or Teamwork?": Creating the Same Page for Improving Team-Based Learning Experience, Communication Teacher , Volume 37, 2023 – Issue 1.

UNODC(2024). Exploring the World Drug Report 2024,
<https://www.unodc.org/unodc/data-and-analysis/world-drug-report-2024.html>
<http://www.drugcontrol.org.eg/Home/Index>