

بحث بعنوان

برنامج تدخل مهني باستخدام نموذج الأقران الإيجابية لتنمية المهارات القيادية لدى
الشباب : دراسة تطبيقية

**The Effectiveness of a Social Work Intervention Program Based on the
Positive Peer Culture Model in Developing Youth Leadership Skills: An
Applied Study.**

إعداد

أمانى طلحة محمد

باحثة دكتوراه – كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم

ملخص :-

تواجه الأجيال الشابة اليوم واقعا معقداً يتطلب أكثر من مجرد تحصيل أكاديمي؛ إذ يتطلب وعياً ذاتياً وقدرة على اتخاذ القرار في بيئات سريعة التغير. ومن بين المهارات الحيوية التي يحتاجها الشباب في هذا السياق، تبرز مهارات إدارة الذات بوصفها محوراً جوهرياً لتكوين شخصية ناضجة قادرة على تحليل المشكلات، والتفكير النقدي، والتعبير عن الذات بثقة واحترافية. إن تعزيز هذه المهارات لا يتم فقط من خلال التوجيه المباشر، بل عبر نماذج تفاعلية تمكّن الشباب من استكشاف قدراتهم ومواجهة التحديات ضمن سياقات جماعية تعاونية. ومن هنا، تبرز فعالية نموذج ثقافة الأقران الإيجابية كمدخل تدريبي يدعم التعلم من خلال الأدوار القيادية والمواقف الواقعية داخل بيئة داعمة، حيث يُحفّز المشاركون على تطوير استقلاليتهم في التفكير، واتخاذ قرارات مسؤولة، والتعبير الذاتي الفعّال. ويعتمد برنامج التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية على هذا النموذج لإعداد الشباب وتأهيلهم، ليس فقط لاكتساب مهارات نظرية، بل لممارستها عملياً، بما يعزز من ثقتهم بأنفسهم، ويزيد من قابليتهم للتسويق الذاتي في سوق العمل، ويسهم في تمكينهم القيادي الفعّال داخل المجتمع من خلال ممارسات مهنية قائمة على التفاعل والمشاركة.

الكلمات الإفتاحية : (مهارات إدارة الذات ، نموذج ثقافة الأقران الإيجابية).

Abstract

Young generations today are facing a complex reality that requires more than just academic achievement; it demands self-awareness and the ability to make decisions in rapidly changing environments. Among the essential skills youth need in this context, self-management skills emerge as a core pillar in shaping a mature personality capable of problem-solving, critical thinking, and expressing oneself with confidence and professionalism.

Enhancing these skills is not achieved solely through direct instruction, but through interactive models that enable young people to explore their abilities and confront challenges within collaborative group settings. In this regard, the effectiveness of the Positive Peer Culture model stands out as a training approach that supports learning through leadership roles and real-life scenarios within a supportive environment, where participants are encouraged to develop independent thinking, make responsible decisions, and communicate effectively.

The professional intervention program in social work is based on this model to prepare and empower youth—not only to acquire theoretical knowledge but also to apply it in practice—thus enhancing their self-confidence, increasing their self-marketing potential in the labor market, and contributing to their effective leadership empowerment within the community through participatory social work practices.

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها :-

يشهد الواقع المعاصر تحولات متسارعة على كافة الأصعدة، خاصة في ظل الثورة التكنولوجية والرقمية، التي ساهمت في إحداث تغييرات عميقة في البنى الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على حد سواء (السعيدة ورحماني، ٢٠١٨، ص١٦٣). وقد أشار (Backni, 2022) إلى أن تاريخ البشرية لم يشهد من قبل مثل هذا التسارع التقني الذي شهده النصف الثاني من القرن العشرين، والذي انعكس في ثورة الاتصالات والمعلومات. وساهم الانتشار الواسع للإنترنت ووسائل التواصل الرقمي في خلق أنماط حياتية معقدة لدى الشباب، تتطلب قدرات جديدة للتكيف والتفاعل مع المتغيرات المتلاحقة (الزهران، ٢٠٢٠، ص١٢١). وفي هذا السياق، شهدت المجتمعات موجات من التغيرات الاجتماعية والثقافية والفكرية، ما فرض تحديات حقيقية على مسارات التنمية والقدرة المؤسسية للدول على التكيف مع التحولات العالمية (محمد، ٢٠٢٣، ص١٣-١٨). هذه التحولات، وإن كانت شاملة، إلا أن أثرها الأشد وقعاً بدا واضحاً على فئة الشباب، بوصفهم أكثر الفئات انغماساً في الفضاء الرقمي وتعرضاً لتقلباته.

ومن بين أكثر الفئات تأثراً بهذه التحولات تأتي فئة الشباب، الذين يعيشون تحديات ضاغطة في ظل التغيرات الرقمية والاجتماعية. ويُعد امتلاك مهارة إدارة الذات أحد المتطلبات الحاسمة لمساعدتهم على مواجهة هذا الواقع المتغير، حيث تشمل إدارة الذات مجموعة من القدرات مثل: التخطيط، وضبط الانفعالات، وتحمل المسؤولية، واتخاذ القرار، والقدرة على التفاعل بمرونة (Bakht et al., 2020, Pp.46-48)، وقد باتت هذه المهارة من المتطلبات الحيوية التي يفرضها سوق العمل الحديث، وهي ليست رفاهية معرفية بل أساس لمشاركة فعالة في المجتمع (Anli, 2019, P.128).

وتتفق دراسات عدة على أن التفاعل الاجتماعي والعمل الجماعي، سواء من خلال الأنشطة المجتمعية أو الطلابية، يُعد من الوسائل الفعالة في تعزيز هذه المهارات، فقد أكدت دراسة (Gombe et al., 2015) أن مشاركة الشباب في العمل المجتمعي تُعد مدخلاً فعالاً لتعزيز تمكينهم على المستويات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، مما يُسهم في تطوير مهارات مثل المسؤولية، الانضباط، والقدرة على اتخاذ القرار، وهي من أبرز مكونات إدارة الذات.

وفي نفس السياق، فقد أشارت دراسة (المدهون وسليم، ٢٠١٦) أن ممارسة الأنشطة الطلابية لا تساهم فقط في تنمية المهارات القيادية، بل تعمل أيضاً على صقل المهارات الشخصية وتنمية الوعي الذاتي، وهما عنصران أساسيان في بناء القدرة على إدارة الذات بفاعلية. كما بينت دراسة (Grady, 2018) أن إشراك الشباب في الأنشطة يُعزز من تطورهم الذاتي والمهني، ويُعد خطوة أولى نحو تعزيز استقلاليتهم، وثقتهم بأنفسهم، وقدرتهم على تنظيم حياتهم واتخاذ قرارات رشيدة.

ورغم الجهود المتزايدة نحو دمج المهارات الحياتية والقيادية ضمن المنظومة التعليمية، لا يزال هذا التوجه الطموح يواجه عدداً من التحديات البنيوية، على رأسها غياب الأطر النظرية والمنهجيات المتكاملة التي تُسهم في تضمين المهارات الشخصية - ومنها إدارة الذات - ضمن البرامج الأكاديمية بشكل مستدام ووظيفي، وقد أظهرت دراسة (Zeinulina et al., 2022)

أن مؤسسات التعليم العالي غالبًا ما تكتفي بتنظيم ورش عمل أو دورات تدريبية قصيرة المدى، تقتصر على التراكم والاستمرارية، ما يفقدها القدرة على إحداث الأثر التحويلي المطلوب في سلوك الطلاب، خاصة في ما يتعلق بتنمية مهاراتهم الذاتية والاجتماعية.

ويتكامل هذا الطرح مع ما توصلت إليه دراسة (العوفي، ٢٠١٦) بوجود فجوة حقيقية بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، لا سيما في جانب المهارات الذاتية والمهنية، إذ لاحظت الدراسة ضعف قدرة المؤسسات التعليمية على تهيئة طلابها لتحديات الواقع المتغير، بسبب محدودية البرامج التفاعلية التي تُعزز مهارات التخطيط، التنظيم الذاتي، المبادرة، واتخاذ القرار.

وبناء على ما سبق يتضح بأن الجامعات لم تُعد مجرد قنوات لنقل المعرفة أو تقديم الخدمة التعليمية فقط، بل تحولت إلى مؤسسات متكاملة تؤدي أدوارًا استراتيجية على المستوى المحلي والعالمي، تشمل إعداد الكوادر البشرية القادرة على الابتكار والمواكبة والمنافسة. هذا الدور يتطلب - بطبيعته - أن تتبنى الجامعة مسؤولية تطوير مهارات إدارة الذات لدى طلابها بوصفها أساسًا لأي مشاركة فاعلة في سوق العمل والمجتمع. (فهمي، ٢٠١٥، ص ٢٨٥)

وبناء على ما سبق ترى الباحثة أن غياب البرامج التربوية والمجتمعية المنظمة، المعنية بتكوين الشخصية المتزنة والواعية ذاتيًا، ينعكس سلبيًا على فرص بناء جيل قادر على تحمل المسؤولية الشخصية، وتنظيم ذاته، والتفاعل بإيجابية مع تحديات الواقع الرقمي والاجتماعي. كما تؤكد على أن الاعتماد على الأساليب التقليدية في التعليم، لا يحقق التمكين الذاتي للطلاب، وهو ما يُعمق الحاجة إلى نماذج جديدة تُعيد بناء المهارات الذاتية بشكل تفاعلي وتدرجي.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى نماذج جديدة تتجاوز الأساليب التقليدية وتُعيد بناء المهارات الذاتية من خلال بيئات تفاعلية. ويُعد نموذج ثقافة الأقران الإيجابية (Positive Peer Culture) نموذجًا تحويليًا مصممًا خصيصًا للتعامل مع الديناميكيات السلوكية السلبية لدى الشباب، واستثمار طاقاتهم الكامنة داخل الجماعات. يقوم هذا النموذج على مبدأ أن الشباب، حتى أولئك ذوي السلوكيات التحديّة، يمتلكون القدرة على حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، وتقديم الدعم لبعضهم البعض، من خلال بيئة جماعية قائمة على المساعدة المتبادلة وتعزيز الشعور بالكرامة والانتماء والمسؤولية، وهو ما يخلق أساسًا لتطورهم الذاتي والاجتماعي (Vorrath et al., 2017, Pp.1,3,33).

ومن هنا تتضح أهمية هذه العلاقات في التفاعل المعاصر، خاصة عبر وسائل التواصل الاجتماعي، مما يُبرز دور الأقران في تشكيل السلوكيات والتصورات، خاصة في ظل الواقع الرقمي الحديث الذي يُعزز من التفاعلات القائمة على المظهر والانتماء، وهو ما يفرض ضرورة استثمار هذه التفاعلات في خلق نموذج نظري يُعيد توجيه الطاقة الاجتماعية للأقران نحو أهداف بنائية وإيجابية. (De Vries et al., 2016, P. 211)، وهذا ما أكدت عليه دراسة (فؤاد، ٢٠٢٤) أهمية جماعة الأقران في توفير بيئة نفسية داعمة تُسهم في تعزيز الاستقلال الشخصي، واكتشاف الذات، وتعلم أدوار قيادية يصعب اكتسابها من خلال وسائط التنشئة التقليدية، كما تساهم هذه الجماعات في ضبط السلوك، وتنمية الاعتماد على النفس، وتشكيل

الهوية الفردية، مما يجعل توجيهها تربوياً واجتماعياً ضرورة استراتيجية في ضوء تحديات العصر.

وتزداد أهمية ثقافة الأقران في سياق التكوين الاجتماعي للشباب، تُشكل ثقافة الأقران بيئة ديناميكية بالغة الأهمية، إذ ليست مجرد اطار للتفاعل الاجتماعي، بل قوة تؤثر في بناء الشخصية واتجاهات السلوك. وفي هذا الإطار، يتضح أن "ثقافة الأقران الإيجابية" تُقدم منصة واعدة لدعم النمو والتوجيه، حيث يسهم الشباب في حل مشكلات بعضهم البعض، وبناء نقاط القوة، غير أن غياب التوجيه التربوي قد يؤدي إلى ظهور ما يُعرف بـ "تدريب الأقران على الانحراف"، مما يُحتم ضرورة التنظيم الواعي لهذا التفاعل الاجتماعي. (Brendtro et al., 2019, p.2) ، وتُعد من أبرز تطبيقاتها في مجال " تنمية الشباب الإيجابية " كإطار نظري متكامل يركز على تعزيز الكفاءة ، الثقة ، الارتباط ، الشخصية ، والرعاية . وتُعد علاقات الأقران إحدى أهم الأصول البيئية الداعمة لهذه الأبعاد، إذ تسهم في تنمية المسؤولية، القيادة، والهوية الإيجابية ، مما يُعزز من مشاركة الشباب الفاعلة في مجتمعاتهم. (Bowers et al., 2015, P.121)

وانطلاقاً من هذا الأساس النظري، تبرز مهنة الخدمة الاجتماعية كإطار مهني قادر على تنظيم تدخلات منهجية تستثمر ثقافة الأقران الإيجابية في تنمية المهارات الذاتية والقيادية للشباب. باعتبار أن الجماعات تُعد مدخلاً تنموياً وسيكولوجياً يُساعد الشباب على اكتساب مهارات التفاعل والتواصل والمسؤولية (جاد، ٢٠٢١، ص ١١٤). كما أكد (إبراهيم، ٢٠١٤، ص ٥) على أهمية الحياة الجماعية في تدريب الشباب على القيادة والتأثير المجتمعي.

وفي ضوء هذا التوجه ، أثبتت دراسة تطبيقية أجراها (مصطفى، ٢٠٢٢) فاعلية نموذج ثقافة الأقران الإيجابية في تأهيل الشباب الجامعي للقيادة، وخاصة في سياق البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب، حيث أظهرت الدراسة تطوراً ملموساً في مهارات الاتصال، والتفاوض، والعمل الجماعي. كما أوصت الدراسة بدمج هذه النماذج في البرامج التدريبية المؤسسية. دراسة (صديق، ٢٠٢٢)، فقد قَدّمت برنامجاً مقترحاً من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتطوير مهارات الفريق لدى الشباب، خاصة في البيئات الافتراضية، مؤكداً قدرة الخدمة الاجتماعية على التكيف مع مستجدات العصر، وتقديم تدخلات مهنية مرنة تدعم المهارات الذاتية والمجتمعية في آنٍ واحد.

واستكمالاً للبرامج التدخلية الهادفة إلى تنمية المهارات القيادية لدى الشباب، أثبتت دراسة (باهي، ٢٠٢٢) فاعلية نموذج تدخل مهني قائم على النموذج التنموي في خدمة الجماعة، حيث ساهم البرنامج في تطوير مهارات اتخاذ القرار، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، مما يؤكد على دور الخدمة الاجتماعية في تصميم تدخلات تربوية فعالة. وقَدّمت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٤) رؤية تفصيلية للمهارات القيادية المطلوبة لدى الشباب، وأبرزها مهارات الاتصال والمشاركة والعمل الجماعي، إضافة إلى رصدها للمعوقات المؤسسية والشخصية التي قد تحول دون تحقيق هذا الهدف، مع التأكيد على مسؤولية الخدمة الاجتماعية في تهيئة بيئات داعمة.

وفي السياق ذاته ، فقد ركزت (محمد، ٢٠٢٠) على المهارات القيادية الحديثة القابلة للتنمية من خلال العمل الجماعي، مثل الذكاء العاطفي، والتواصل الفعال، وإدارة الصراع، مشيراً إلى أهمية القيادة التحويلية كإطار نظري فعال في هذا المجال، وداعياً إلى تطوير مناهج تعليمية تركز على

هذه الأبعاد. وتدعيمًا لذلك، أوضحت دراسة (المدهون وسليم، ٢٠١٦) أن الأنشطة الطلابية داخل الجامعة تمثل بيئة مثالية لتنمية المهارات القيادية بصورة تطبيقية، إذ تساعد في صقل مهارات الشباب بشكل يتكامل مع خبراتهم الأكاديمية، ويسهم في إعدادهم للمشاركة المجتمعية الفاعلة.

لذلك، تتجسد مشكلة الدراسة في غياب البرامج التدريبية المنهجية الموجهة من منظور الخدمة الاجتماعية، والتي تستثمر نموذج ثقافة الأقران الإيجابية في تنمية مهارات إدارة الذات لدى الشباب، لمساعدتهم على التكيف مع التحديات المعاصرة، وإعدادهم للمشاركة الفعالة في سوق العمل والمجتمع. وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته من خلال اختبار فعالية برنامج تدخل مهني مبني على نموذج ثقافة الأقران، يستهدف دعم قدرات الشباب الجامعي في حل المشكلة، والتفكير الناقد، وتسويق الذات، بوصفها ركائز أساسية لمهارات إدارة الذات.

ثانياً: مفاهيم الدراسة :-

تحدد مفاهيم الدراسة الحالية في مفهومين رئيسيين هما : (مهارات إدارة الذات – نموذج ثقافة الأقران الإيجابية) .

Self-management

(١) مهارات إدارة الذات :-

skills

- يتكون مصطلح إدارة الذات من كلمتين وإن معنى الإدارة : هي توجيه الامكانيات الى آلية استخدام معينة تضمن تحقيق الاهداف التي تم تحديدها ؛ اما الذات فتعرف على أنها إتجاهات ومشاعر الشخص عن نفسه ؛ وبالتالي تعرف مهارة إدار الذات : أنها معرفة الشخص لقدراته وإستخدامه الامثل لهذه القدرات من أجل تحقيق الاهداف التي يسعى إليها. (الغرابي ، ٢٠١٦ ، ص١٧)

- وتُعرف أيضاً بأنها :- قدرة الفرد الشخصية على التعامل مع نفسه بما يتعامل به مع الآخرين ، ومعرفة بقدراته ومهاراته واستغلالها بفعالية ، وبناء شخصيته من خلال السيطرة التامة على عواطفه ومشاعره الذاتية ، والقدرة على ضبط النفس والشهوات بمختلف أنواعها ومستوياتها المادية والمعنوية . (المحرزي ، ٢٠١٧ ، ص١٣)

- كما تعرف أيضاً بأنها : مجموعة من الوسائل والاساليب التي تزيد من مقدرة الافراد على توجيه مشاعرهم وأفكارهم وامكانياتهم وعلاقاتهم وادائهم الشخصي نحو ممارسات فعلية تحقق الاهداف التي يسعون إليها . (القحطاني ، ٢٠٢٣ ، ص١٢٦)

- في إطار هذه الدراسة تُعرّف مهارة إدارة الذات إجرائيًا بأنها : قدرة الشباب الجامعي على توجيه إمكانياتهم ومواردهم الذاتية بشكل فعال لتحقيق الأهداف المحددة ، فهي تشمل الوعي الذاتي بقدرات الفرد ومهاراته، واستغلالها بطريقة تُسهم في تعزيز الشخصية ، من خلال السيطرة على العواطف والمشاعر وضبط النفس في مواجهة التحديات ، وتهدف لتمكينهم من توجيه مشاعرهم وأفكارهم وإمكاناتهم وعلاقاتهم نحو ممارسات إيجابية تتماشى مع أهدافهم، مما يعزز من فرصهم في تحقيق النجاح والتفوق.

تتضمن مهارات ادارة الذات بعض من المهارات الفرعية كالآتي :-

(أ) مهارة التفكير الناقد :- critical thinking skills

- تعرف بأنها :- قدرة الفرد على التفكير بالاعتماد على التحليل والفرز والتمحيص للمعلومات ويعنى بالحكم على صدق المقدمات التي تقوم عليها النتيجة أو الادلة المؤيدة للفرضية وهو يقوم على فحص وتقويم الحلول المعروضة . (شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب ، ٢٠١٥ ، ص ١٣)

- وتعرف أيضاً بأنها : فاعلية الافراد في فحص المعتقدات والمقترحات في ضوء الشواهد التي تؤيدها ، والحقائق المتصلة بها ، بدلا من القفز الى النتيجة على نحو غير ناضج ، وتتطلب تلك المهارة قدرة الفرد على فهم اللغة واستخدامها في عملية اتصال دقيقة وتفكير مميز ، مع ادراك العلاقات المنطقية بين القضايا ، وكذلك القدرة على تفسير البيانات واستخلاص النتائج والتعميمات السليمة وتقويم الشواهد والادلة والتعرف على المسلمات ، وتقويم الاحكام والحجج . (عبدالسلام ، ٢٠٢٠ ، ص ص ٤٥-٤٦)

- وتعرف ايضا بانها : عملية تفسير ، وتحليل ، وتقويم ، وحكم هادف ، وتنظيم ذاتي يؤدي إلى الاستنتاجات ، والتفكير والتعريف القائم على المفاهيم ، والمنهج ، والتعليم القائم على الأدلة (Anggraeni & Prahani , 2023, P2)

في إطار هذه الدراسة تُعرف مهارة التفكير الناقد إجرائيًا بأنها : قدرة الشباب الجامعي على تحليل وتقييم المعلومات والأفكار بعمق، وذلك عبر فحص الشواهد وتقييم صحة الاستنتاجات بصورة عقلانية، ويُعد أداة فعالة لتعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات قيادية سليمة، إذ يمكّنهم من فحص الأدلة وتحديد المسلمات وتفسير البيانات للوصول إلى نتائج موضوعية تدعم دورهم كقادة واعين ضمن ثقافة الأقران الإيجابية".

(ب) مهارة حل المشكلة :- Problem solving skills

- تعرف بأنها : قدرة الافراد على انشاء طريقة في التفكير بشكل تحليلي ونقدي بالاضافة الى محاولة في الإبداع والتفكير والخبرة ؛ مستندا في تلك العملية على خطوات إستراتيجية متعددة: تحديد المشكلة ، وتقييمها ، وجمع البيانات ذات الصلة ، وتطوير الحلول المختلفة ، وتقييم الحلول البديلة ، واختيار أفضل إجابة ، وتعميم النتائج. (Mahanal & Zubaidah , 2022 ,P2)

- وتعرف أيضاً بأنها : القدرة على التعامل مع المشكلات التي يواجهها الافراد ، ومع ذلك فإن حل المشكلات تنطوي على العديد من العمليات العقلية المعقدة مثل تحديد المشكلة الفعلية ، وتطوير حل مناسب ، وتجربة الحل واختباره. (Erol & Çırak , 2022 , P4067)

- وتُعرف أيضاً بأنها : نشاط ذهني معرفي تسير في خطوات معرفية ذهنية مرتبة ومنظمة في ذهن الفرد (التفكير العلمي لحل المشكلات) ويستطيع أن يسير فيها بسرعة آلية إذا ما تمت له السيطرة على كل عناصرها وخطواتها، بهدف الوصول إلى حالة اتزان معرفي تزود ه بالمهارات الأدائية لمواجهة الضغوط والمعيقات بكفاية عالية. (عبدة ، ٢٠١٣ ، ص ٢)

- وفي اطار الدراسة تُعرف مهارة حل المشكلات إجرائيًا بأنها : قدرة الشباب الجامعي على التعامل مع التحديات التي تواجههم بفاعلية من خلال خطوات منهجية تبدأ بتحديد المشكلة ، وتحليل أسبابها ، وتطوير حلول متعددة ، واختيار الأنسب منها ، وتساهم هذه المهارة في بناء الكفاءة القيادية ، وتوفر للشباب الأدوات اللازمة للتفكير الابتكاري وحل المشكلات بكفاءة ، بما يتماشى مع إطار ثقافة الأقران الإيجابية .

ج-مهارة تسويق الذات :- Self-marketing skill

- تعرف بانها : فن تقديم الذات للآخرين بطريقة بسيطة ومباشرة ولباقة لإظهار القدرات والمهارات والخبرات والإبداع والمواهب والخدمات التي يتفوق فيها الافراد ويقدمونها ؛ وهذا بدوره يساعد في تحقيق الأهداف المرجوة. (Mostafa & Hamed , 2023 , P151)

- وتعرف ايضا بانها : أداة تُستخدم لتوصيل مهارات الفرد إلى جمهور أوسع في مواقف بناء الشبكات ، أو تعد مجموعة متنوعة من الأنشطة التي يستخدمها الأفراد ليصبحوا معروفين في السوق ، وغالبًا ما يكون بهدف الاعتراف بهم في سوق العمل وجعل عملية العثور على وظيفة أسهل.

(MACHOVÁ , BAŠA , 2023 , P413)

وتعرف ايضا بانها عملية إعداد الشخص لنفسه في ضوء مناسب وإبراز ذاته في صورة احترافية مناسبة من خلال عرضه للمهارات والخبرات التي يعرضها عن نفسه ومن خلال المواد المكتوبة .

(Rahman , 2020 , P126)

في نطاق هذه الدراسة تُعرف مهارة تسويق الذات إجرائيًا بأنها : قدرة الشباب الجامعي على عرض قدراتهم وخبراتهم الشخصية بوضوح واحترافية ، مما يتيح لهم تمييز أنفسهم ضمن بيئة العمل والمجتمع الأكاديمي ، تشمل هذه المهارة توصيل مواهبهم وإمكاناتهم بشكل يتوافق مع الأهداف القيادية، مما يعزز من فرصهم في بناء علاقات مهنية وتقدير الذات ضمن نموذج ثقافة الأقران الإيجابية

Positive Peer Culture

٢) نموذج الأقران الإيجابية :-

يُعد نموذج الأقران الإيجابية أحد الأساليب الفعالة في مهنة الخدمة الاجتماعية ، حيث يلعب دورًا محوريًا في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب ، يعتمد هذا النموذج على إنشاء بيئة تعليمية تفاعلية تتضمن جماعات من الأقران الذين يتشاركون في العمر والاهتمامات ، مما يعزز من فرص التفاعل الإيجابي بينهم ، فمن خلال هذه التفاعلات يمكن للأقران نقل المعرفة وتبادل الخبرات، مما يساهم في بناء سلوكيات وقيم إيجابية.

-تعرف جماعة الاقران على انها مجموعة صغيرة من الافراد المقربين والاعمار المتشابهة الى حد ما ويتشاركون في نفس الانشطة ، وبشكل عام تتكون مجموعات الاقران من عضوين الى اثني عشر عضواً بمتوسط خمسة او ستة اعضاء (Bankole & Ogunsakin,

2015,Pp. 324–331)

- تعرف جماعة الاقران : بانها جماعة لها اهمية قصوى في التنشئة الاجتماعية ، حيث انها جماعة لديها امكانية لانتاج سلوكيات ايجابية او سلبية لدى الاخرين ، فمن خلال مساعدة الكبار يمكن احداث تأثير إيجابي بإستخدام ثقافة الاقران . (منقريوس، ٢٠٠٩، ص ٩٧)

-ومن هنا ينطلق تعريف شبكة الأقران مصر " Y-Peer " لثقافة الأقران بانه : العملية التي من خلالها يباشر الشباب المدربون جيداً والمتحمسون النشاطات الثقيفية غير الرسمية أو الرسمية مع اقرانهم الذين يشبهونهم في العمر او الخلفية او الاهتمامات ، هذه النشاطات تحدث عبر فترة ممتدة من الوقت ، وتأمل في تطوير معرفة الشباب واتجاهاتهم واعتقاداتهم ومهاراتهم وفى تمكينهم من ان يكونوا مسئولين عن صحتهم وحمائيتهم لمفهوم الصحة الاشمل (الشبكة الدولية لتثقيف أقران مصر، ٢٠١٥، ص ١٩)

- حيث يعرف نموذج ثقافة الاقران الايجابية بانه " أحد النماذج العلاجية الذي يركز على التفاعل الجماعي الموجه لجماعة الاقران كموجه اساسي لبناء ثقافات فرعية ايجابية للمراهقين وهو من النماذج العلاجية التي تعمل كنسق مغلق بمعنى انه لا يتيح الفرصة لتكامل نماذج علاجية اخرى معه". (منقريوس & خليل، ٢٠١٦، ص ص ١٥٣-١٦٠)

- كما يعرف أيضاً بانه : " نموذج تنموي إلى حد كبير يركز على المورد البشري والجانب المهني ويطلق عليه عدة مسميات " توجيه الأقران ، تدريب الأقران ، الإشراف على الأقران ، التدريب المعرفي" ، كما انه تعليم وتعلم من شخص في نفس المستوى التعليمي من خلال إستعداد الطلاب للتدريب وتعليم بعضهم البعض " (Britton & Anderson, 2010, pp. 306-307)

- كما يعرف بانه : طريقة تعليمية تفاعلية لتحسين التعلم في التعليم العالي وتأكيدهم على التفاعل الحادث بين الاقران ومعلمهم القريب والتأثير ايجابي . (Balta & Michinov, 2017, pp. 66-77)

- وهناك من عرفه على انه " نموذج يعتمد على قيام الشباب بتعليم أو نقل معلومات أو توعية فرد من اقرانه الشباب من نفس الفئة العمرية او من فئة تعلوها عمراً او مستوى دراسي ، حيث ان المبدأ من وراء ذلك بان الشباب لبعضهم يمكن ان يكونوا مصدراً موثقاً ومستمر للمعلومات والتنمية دائم التوفر ولا يتخرج طلبها ، كما انهم يتشاركون المثل والمعايير الاجتماعية وبالتالي هم في افضل وضعية لتقديم المعلومات الصحية والسليمة ولمساعدة اقرانهم على تنمية المهارات والقيم والاتجاهات الايجابية لديهم . (زعترو وآخرون، ٢٠٢٠، ص ١٠٨)

- ففي الدراسة الحالية تتبنى الباحثة هذا المفهوم بان نموذج ثقافة الاقران الايجابية يعرف على انه "نموذج تنموي إلى حد كبير يركز على المورد البشري والجانب المهني ويطلق عليه عدة مسميات " توجيه الأقران ، تدريب الأقران ، الإشراف على الأقران ، التدريب المعرفي" ، كما انه تعليم وتعلم من شخص في نفس المستوى التعليمي من خلال إستعداد الطلاب للتدريب وتعليم بعضهم البعض " .

-فبالتالي يمكن للباحثة تعريف نموذج ثقافة الأقران الإيجابية إجرائياً علي إنه :- نموذج تنموي يمكن من خلاله تنمية المهارات القيادية الشباب والتي تتمثل في (مهارات إدارة الذات) وإكسابهم السلوكيات والقيم المختلفة وذلك من خلال إستراتيجياته وتكنيكاته ومهاراته و تزويدهم بالمعارف والخبرات واكسابهم المهارات القيادية الايجابية .

ثالثاً: أهداف الدراسة :-

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق هدف رئيسي مؤداه وهو: (اختبار فاعلية التدخل المهني على تنمية مهارات إدارة الذات لدى الشباب باستخدام نموذج ثقافة الاقران الايجابية).

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التالية :-

- ١- اختبار فاعلية التدخل المهني على تنمية مهارة حل المشكلة للشباب الجامعي باستخدام نموذج ثقافة الاقران الايجابية .
- ٢- اختبار فاعلية التدخل المهني على تنمية مهارة التفكير الناقد للشباب الجامعي باستخدام نموذج ثقافة الاقران الايجابية .
- ٣- اختبار فاعلية التدخل المهني على تنمية مهارة تسويق الذات للشباب الجامعي باستخدام نموذج ثقافة الاقران الايجابية .

رابعاً: فروض الدراسة :-

تسعى هذه الدراسة الى اختبار صحة الفرض الرئيسي التالي :
(توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل وبعد التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج ثقافة

الأقران الإيجابية و تنمية مهارات إدارة الذات للشباب) .

- ويتم التحقق من صحة أو عدم صحة هذا الفرض من خلال الفروض الفرعية التالية :

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل وبعد التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج ثقافة الأقران الإيجابية وتنمية مهارة حل المشكلة للشباب الجامعي.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل وبعد التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج ثقافة الأقران الإيجابية وتنمية مهارة التفكير الناقد للشباب الجامعي .
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل وبعد التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج ثقافة الأقران الإيجابية وتنمية مهارة تسويق الذات للشباب الجامعي.

خامساً: الإجراءات المنهجية :-

١- نوع الدراسة :-

فقد تم تصنيف هذه الدراسة ضمن الدراسات شبه التجريبية ، التي تهدف إلى اختبار أثر المتغير المستقل ، وهو برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج ثقافة الأقران الإيجابية، على المتغير التابع، والمتمثل في تنمية مهارات إدارة الذات لدى الشباب.

٢- المنهج المستخدم :-

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج شبه التجريبي؛ وهو أحد التصاميم البحثية الكمية المستخدمة لتقييم أثر التدخلات في البيئات التي لا تتوفر فيها شروط التوزيع العشوائي الكامل للمشاركين.

ويستخدم هذا المنهج على نطاق واسع في البحوث الاجتماعية والميدانية، خاصة عند استحالة ضبط جميع المتغيرات البحثية، حيث يسمح للباحث بتكوين مجموعة تجريبية تتعرض للتدخل، وأخرى ضابطة لا تتعرض له، مع إجراء القياس القبلي والبعدي لقياس التغيرات الناتجة عن التدخل .

٣- أدوات الدراسة :-

أ- مقياس المهارات القيادية للشباب (القياس القبلي والبعدي) :-

- تم إعداد هذا المقياس بهدف قياس مستوى المهارات القيادية لدى الشباب قبل تطبيق برنامج التدخل

المهني وبعده. يتكون المقياس من محور رئيسي ، وهي: مهارات ادارة الذات. تم التأكد من الخصائص السيكمترية للمقياس (الصدق والثبات) لضمان دقته في قياس الظاهرة محل الدراسة. وقد تم تطبيق هذا المقياس على أفراد العينة مرتين:

- القياس القبلي: قبل بدء تطبيق برنامج التدخل.
- القياس البعدي: بعد الانتهاء من تطبيق برنامج التدخل، وذلك لمقارنة النتائج وقياس أثر البرنامج."

ب- مقياس المهارات القيادية للشباب (مقياس موقفي) :-

- بالإضافة إلى المقياس الكمي، تم استخدام مقياس موقفي لتقييم سلوك الشباب بشكل عملي وتطبيقي. يهدف هذا المقياس إلى رصد قدرة الشباب على توظيف المهارات المكتسبة (مهارات ادارة الذات) في مواقف واقعية. تم إعداد المقياس الموقفي لتسجيل استجابات المشاركين وتقييم أدائهم بناءً على معايير محددة، مما يضيف عمقاً للتحليل ويؤكد على فعالية التدخل المهني من خلال الممارسة الفعلية."

٤- مجالات الدراسة :-

أ- المجال المكاني :- كليتي الخدمة الاجتماعية والحاسبات والذكاء الاصطناعي بجامعة الفيوم .

ب-المجال البشري :- يتمثل المجال البشري للدراسة في عينة عددها (٣٠) طالب

وطالبة بالفرقة الرابعة من كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم .

ج- المجال الزمني :- فترة إجراء الدراسة الميدانية .

٥- نتائج الدراسة وتفسيرها :-

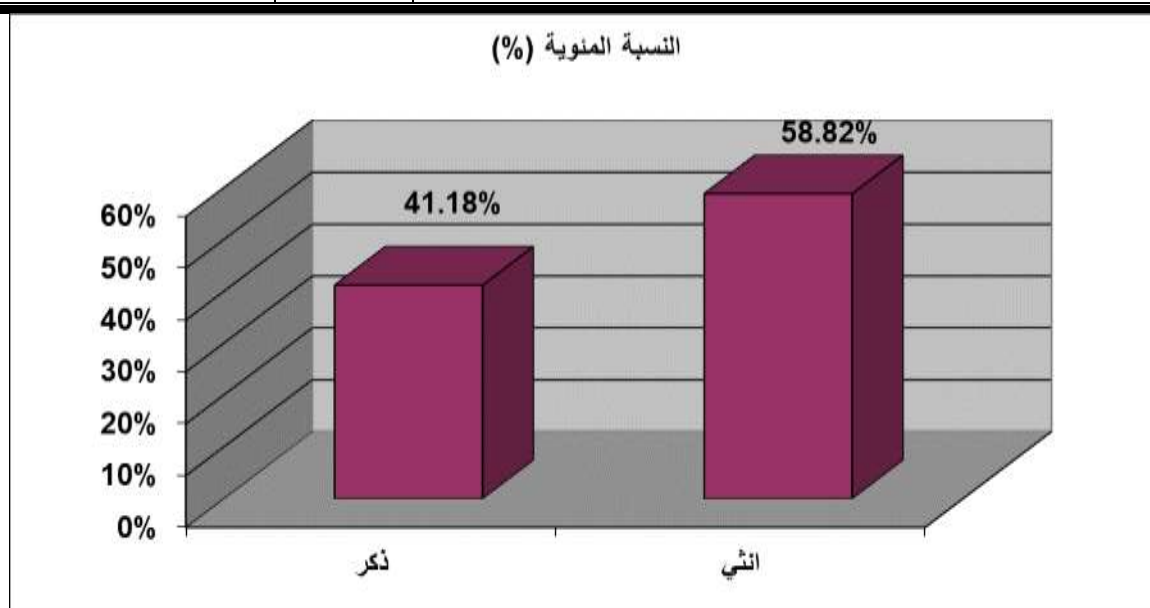
أولاً : عرض ومناقشة الجداول المرتبطة بوصف مجتمع الدراسة :-

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة ، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي :

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية (%)
ذكر	٧	٤١,١٨
انثي	١٠	٥٨,٨٢
الإجمالي	١٧	%١٠٠



شكل (١)

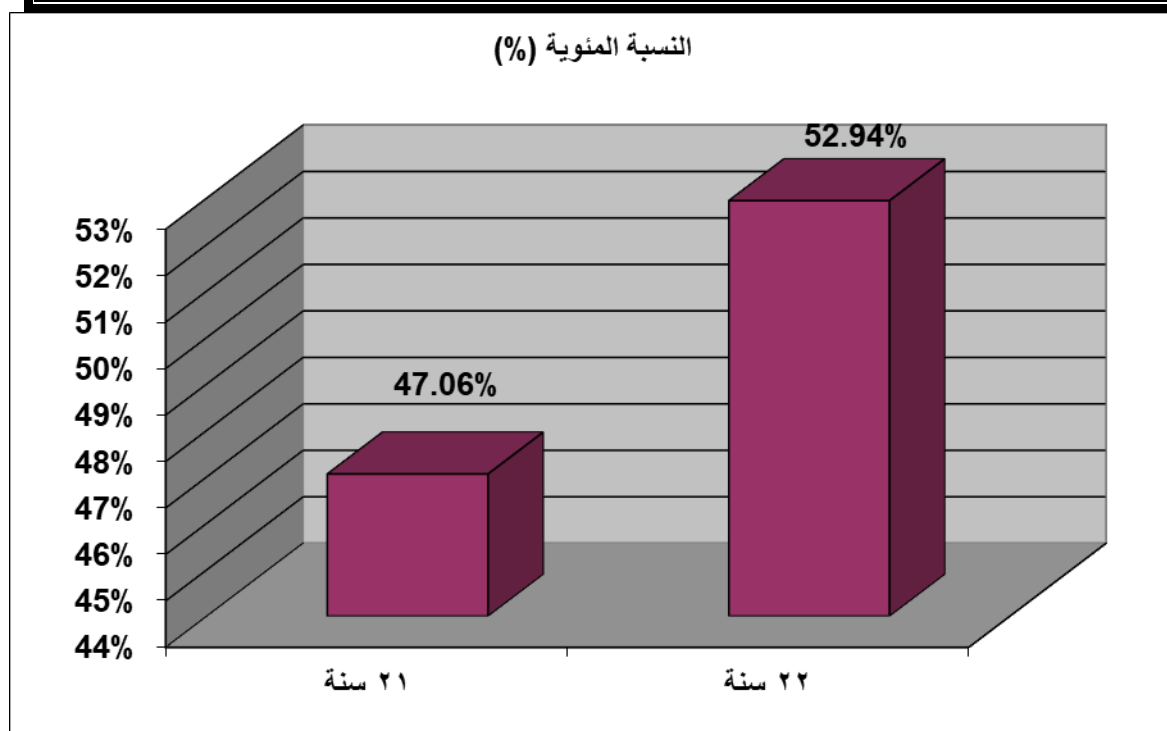
توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، حيث يتبين أن عدد (٧) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤١,١٨٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من النوع (ذكر) ، وعدد (١٠) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٨,٨٢٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من النوع (انثي).

جدول (٢)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن

السن	العدد	النسبة المئوية (%)
سنة ٢١	٨	٤٧,٠٦
سنة ٢٢	٩	٥٢,٩٤
الإجمالي	١٧	٪١٠٠



شكل (٢)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن ، حيث يتبين أن عدد (٨) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤٧,٠٦٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من السن (٢١ سنة) ، وعدد (٩) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٢,٩٤٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من السن (٢٢ سنة) .

ثانياً: عرض ومناقشة درجات القياس القبلي والبعدي لأبعاد أداة القياس :-

• بُعد : نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات .

جدول رقم (٣)

يوضح درجات القياس القبلي لعبارة بُعد " نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات "

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أحرص على مناقشة الأفكار الجديدة	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٢	أقوم بدراسة أي موضوع قبل أن أخذ فيه قرار .	٠	٠.٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣٧.٢٥	٦.٣٣	٣.٣١	٣
٣	أستمر في اتخاذ القرار لاي موضوع .	١٥	٨٨.٢٤	٢	١١.٧٦	٠	٠	١٩	٣٧.٢٥	٦.٣٣	٣.٣١	٣
٤	تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على الدراسة .	٠	٠.٠٠	٤	٢٣.٥٣	١٣	٧٦.٤٧	٢١	٤١.١٨	٧.٠٠	٣.٦٦	١
٥	أستخدم البراهين عند التدليل على وجهة نظري	٠	٠.٠٠	٤	٢٣.٥٣	١٣	٧٦.٤٧	٢١	٤١.١٨	٧.٠٠	٣.٦٦	١
٦	أعتمد على التفسير لمشاركتي في المناقشات .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٧	تعتمد مشاركتي في اي مناقشات على التحليل .	٠	٠.٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣٧.٢٥	٦.٣٣	٣.٣١	٣
٨	تستند وجهة نظري في الموضوعات التي أناقشها على حدسي .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٩	أحرص على تحليل آراء الآخرين عند مناقشة أي موضوع .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
١٠	أضع حلول بديلة لأي مشكلة تواجهني .	٠	٠.٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣٧.٢٥	٦.٣٣	٣.٣١	٣

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب	النسبة المرجحة	الوزن المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١١	أميل إلى معرفة إيجابيات وسلبات أي قرار أتخذه .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣.٤٨	٦.٦٧	٣٩.٢٢	٢
١٢	أشارك زملائي في حل المشكلات عندما يُطلب مني .	٠	٠.٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣.٣١	٦.٣٣	٣٧.٢٥	٣
١٣	أخذ قراري بعد أخذ آراء الآخرين .	٠	٠.٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣.٣١	٦.٣٣	٣٧.٢٥	٣
١٤	أدرس الموضوع قبل إتخاذ القرار .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣.٤٨	٦.٦٧	٣٩.٢٢	٢
١٥	أستخدم التخطيط عند محاولة حل أي مشكلة تواجهني .	٠	٠.٠٠	١	٥.٨٨	١٦	٩٤.١٢	١٨	٣.١٤	٦.٠٠	٣٥.٢٩	٤
١٦	أعتمد على خبرتي الشخصية في حل المشكلات التي تواجهني	٠	٠.٠٠	٤	٢٣.٥٣	١٣	٧٦.٤٧	٢١	٣.٦٦	٧.٠٠	٤١.١٨	١
١٧	أواجه صعوبة في وضع بدائل لحل أي مشكلة تواجهني .	١٥	٨٨.٢٤	٢	١١.٧٦	٠	٠	١٩	٣.٣١	٦.٣٣	٣٧.٢٥	٣
١٨	أستفيد من خبرات الآخرين لحل مشكلات مشابهة لدي .	٠	٠.٠٠	٤	٢٣.٥٣	١٣	٧٦.٤٧	٢١	٣.٦٦	٧.٠٠	٤١.١٨	١
١٩	الجا إلى من يكبرني لأخذ رأيه عندما تواجهني مشكلة ما .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣.٤٨	٦.٦٧	٣٩.٢٢	٢
٢٠	تعتمد حل المشكلات لدي على البيانات والمعلومات الخاصة بها .	٠	٠.٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣.٤٨	٦.٦٧	٣٩.٢٢	٢
٢١	أهتم بمتابعة تنفيذ ما أتخذه	٠	٠.٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣.٣١	٦.٣٣	٣٧.٢٥	٣

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
	من قرار عند حل مشكلاتي.											
٢٢	أعرف أن لأي مشكلة أكثر من طريقة لحلها .	٠	٠.٠٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣٧.٢٥	٦.٣٣	٣.٣١	٣
٢٣	أعتمد على إظهار الجوانب الهامة في شخصيتي	٠	٠.٠٠٠	٤	٢٣.٥٣	١٣	٧٦.٤٧	٢١	٤١.١٨	٧.٠٠	٣.٦٦	١
٢٤	ألم بكتابة السيرة الذاتية .	٠	٠.٠٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٢٥	أهتم بالتخلص من الإضطرابات الشخصية داخل الجماعة	٠	٠.٠٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٢٦	أستعين بخبرات زملائي لوضع خطط بديلة لتجنب الفشل.	٠	٠.٠٠٠	٢	١١.٧٦	١٥	٨٨.٢٤	١٩	٣٧.٢٥	٦.٣٣	٣.٣١	٣
٢٧	اعتمد على اسلوب العصف الذهني وتنظيم الافكار داخل الجماعة	٠	٠.٠٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٢٨	أهتم بعرض المعلومات بشكل متنوع ومشوق عند التسويق	٠	٠.٠٠٠	٣	١٧.٦٥	١٤	٨٢.٣٥	٢٠	٣٩.٢٢	٦.٦٧	٣.٤٨	٢
٢٩	أشارك زملائي في التعرف نقاط القوة ونقاط الضعف عند التسويق.	٠	٠.٠٠٠	٤	٢٣.٥٣	١٣	٧٦.٤٧	٢١	٤١.١٨	٧.٠٠	٣.٦٦	١
		المؤشر ككل		المتوسط المرجح	المتوسط الحسابي	مجموع التكرارات المرجحة	مجموع الاوزان المرجحة	القوة النسبية (%)				
				١٩.٧٩	٣٣.٧٦	٥٧٤	١٩١.٣٣	٣٨.٨١				

يوضح الجدول السابق نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات ، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٣٨,٨١٪) وتعد منخفضة وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس القبلي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي :

١. في الترتيب الأول جاءت عبارة " تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على الدراسة . " ، وعبارة " أستخدم البراهين عند التدليل على وجهة نظري " ، وعبارة " أعتد على خبرتي الشخصية في حل المشكلات التي تواجهني " ، وعبارة " أستفيد من خبرات الآخرين لحل مشكلات مشابهة لدي . " ، وعبارة " أعتد على إظهار الجوانب الهامة في شخصيتي " ، وعبارة " أشارك زملائي في التعرف نقاط القوة ونقاط الضعف عند التسويق . " وبقوة نسبية (٤١,١٨٪) ونسبة مرجحة (٣,٦٦٪) .

٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة " أحرص على مناقشة الأفكار الجديدة " ، وعبارة " أعتد على التفسير لمشاركتي في المناقشات . " ، وعبارة " تستند وجهة نظري في الموضوعات التي أناقشها على حدسي . " ، وعبارة " أحرص على تحليل آراء الآخرين عند مناقشة أي موضوع . " ، وعبارة " أميل إلى معرفة إيجابيات وسلبيات أي قرار أتخذه . " ، وعبارة " أدرس الموضوع قبل إتخاذ القرار . " ، وعبارة " الجأ إلى من يكبرني لأخذ رأيه عندما تواجهني مشكلة ما . " ، وعبارة " تعتمد حل المشكلات لدي على البيانات والمعلومات الخاصة بها . " ، وعبارة " أهتم بالتخلص من الإضطرابات الشخصية داخل الجماعة " ، وعبارة " أعتد على أسلوب العصف الذهني وتنظيم الأفكار داخل الجماعة " ، وعبارة " أهتم بعرض المعلومات بشكل متنوع ومشوق عند التسويق " وبقوة نسبية (٣٩,٢٢٪) ونسبة مرجحة (٣,٤٨٪) .

٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة " أقوم بدراسة أي موضوع قبل أن أخذ فيه قرار . " ، وعبارة " أتسرع في اتخاذ القرار لاي موضوع . " ، وعبارة " تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على التحليل . " ، وعبارة " أضع حلول بديلة لأي مشكلة تواجهني . " ، وعبارة " أشارك زملائي في حل المشكلات عندما يُطلب مني . " ، وعبارة " أتخذ قرارى بعد أخذ آراء الآخرين . " ، وعبارة " أواجه صعوبة في وضع بدائل لحل أي مشكلة تواجهني . " ، وعبارة " أهتم بمتابعة تنفيذ ما أتخذه من قرار عند حل مشكلتي . " ، وعبارة " أعرف أن لأي مشكلة أكثر من طريقة لحلها . " ، وعبارة " أستعين بخبرات زملائي لوضع خطط بديلة لتجنب الفشل . " وبقوة نسبية (٣٧,٢٥٪) ونسبة مرجحة (٣,٣١٪) .

٤. في الترتيب الرابع جاءت عبارة " أستخدم التخطيط عند محاولة حل أي مشكلة تواجهني . " وبقوة نسبية (٣٥,٢٩٪) ونسبة مرجحة (٣,١٤٪) .

وبدل ذلك على انخفاض مستوى نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات فى القياس القبلي لمقياس المهارات القيادية للشباب .

جدول رقم (٤)

يوضح درجات القياس البعدي لعبارات بُعد " نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات "

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أحرص على مناقشة الأفكار الجديدة	١١	٦٤,٧١	٦	٣٥,٢٩	٠	٠,٠٠	٤٥	٨٨,٢٤	١٥,٠٠	٣,٤٧	٧
٢	أقوم بدراسة أي موضوع قبل أن أأخذ فيه قرار .	١٣	٧٦,٤٧	٤	٢٣,٥٣	٠	٠,٠٠	٤٧	٩٢,١٦	١٥,٦٧	٣,٦٣	٥
٣	أستمر في اتخاذ القرار لاي موضوع .	٠	٠	٢	١١,٧٦	١٥	٨٨,٢٤	٤٩	٩٦,٠٨	١٦,٣٣	٣,٧٨	٣
٤	تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على الدراسة .	١٠	٥٨,٨٢	٧	٤١,١٨	٠	٠,٠٠	٤٤	٨٦,٢٧	١٤,٦٧	٣,٤٠	٨
٥	أستخدم البراهين عند التدليل على وجهة نظري	١٠	٥٨,٨٢	٧	٤١,١٨	٠	٠,٠٠	٤٤	٨٦,٢٧	١٤,٦٧	٣,٤٠	٨
٦	أعتمد على التفسير لمشاركتي في المناقشات .	١٤	٨٢,٣٥	٣	١٧,٦٥	٠	٠,٠٠	٤٨	٩٤,١٢	١٦,٠٠	٣,٧١	٤
٧	تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على التحليل .	١١	٦٤,٧١	٦	٣٥,٢٩	٠	٠,٠٠	٤٥	٨٨,٢٤	١٥,٠٠	٣,٤٧	٧
٨	تستند وجهة نظري في الموضوعات التي أناقشها على حدسي .	٠	٠,٠٠	٧	٤١,١٨	١٠	٥٨,٨٢	٢٤	٤٧,٠٦	٨,٠٠	١,٨٥	١٥
٩	أحرص على تحليل آراء الآخرين عند مناقشة أي موضوع .	١٥	٨٨,٢٤	٢	١١,٧٦	٠	٠,٠٠	٤٩	٩٦,٠٨	١٦,٣٣	٣,٧٨	٣
١٠	أضع حلول بديلة لأي مشكلة تواجهني .	١٥	٨٨,٢٤	٢	١١,٧٦	٠	٠,٠٠	٤٩	٩٦,٠٨	١٦,٣٣	٣,٧٨	٣

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١١	أميل إلى معرفة إيجابيات وسلبيات أي قرار أتخذه .	١٧	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٥١	١٠٠,٠٠	١٧,٠٠	٣,٩٤	١
١٢	أشارك زملائي في حل المشكلات عندما يُطلب مني .	١٧	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٥١	١٠٠,٠٠	١٧,٠٠	٣,٩٤	١
١٣	أأخذ قراراً بعد أخذ آراء الآخرين .	١٦	٩٤,١٢	١	٥,٨٨	٠	٠,٠٠	٥٠	٩٨,٠٤	١٦,٦٧	٣,٨٦	٢
١٤	أدرس الموضوع قبل إتخاذ القرار .	١٤	٨٢,٣٥	٣	١٧,٦٥	٠	٠,٠٠	٤٨	٩٤,١٢	١٦,٠٠	٣,٧١	٤
١٥	أستخدم التخطيط عند محاولة حل أي مشكلة تواجهني .	٦	٣٥,٢٩	١١	٦٤,٧١	٠	٠,٠٠	٤٠	٧٨,٤٣	١٣,٣٣	٣,٠٩	١١
١٦	أعتمد على خبرتي الشخصية في حل المشكلات التي تواجهني	١	٥,٨٨	١٠	٥٨,٨٢	٦	٣٥,٢٩	٢٩	٥٦,٨٦	٩,٦٧	٢,٢٤	١٣
١٧	أواجه صعوبة في وضع بدائل لحل أي مشكلة تواجهني .	٠	٠	٩	٥٢,٩٤	٨	٤٧,٠٦	٤٢	٨٢,٣٥	١٤,٠٠	٣,٢٤	١٠
١٨	أستفيد من خبرات الآخرين لحل مشكلات مشابهة لدي .	١٧	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٥١	١٠٠,٠٠	١٧,٠٠	٣,٩٤	١
١٩	الجا إلى من يكبرني لأخذ رأيه عندما تواجهني مشكلة ما .	١٠	٥٨,٨٢	٦	٣٥,٢٩	١	٥,٨٨	٤٣	٨٤,٣١	١٤,٣٣	٣,٣٢	٩
٢٠	تعتمد حل المشكلات لدي على البيانات والمعلومات	٢	١١,٧٦	٦	٣٥,٢٩	٩	٥٢,٩٤	٢٧	٥٢,٩٤	٩,٠٠	٢,٠٨	١٤

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
	الخاصة بها .											
٢١	أهتم بمتابعة تنفيذ ما أتخذه من قرار عند حل مشكلاتي ..	١٦	٩٤,١٢	١	٥,٨٨	٠	٠,٠٠	٥٠	٩٨,٠٤	١٦,٦٧	٣,٨٦	٢
٢٢	أعرف أن لأي مشكلة أكثر من طريقة لحلها .	١٦	٩٤,١٢	١	٥,٨٨	٠	٠,٠٠	٥٠	٩٨,٠٤	١٦,٦٧	٣,٨٦	٢
٢٣	أعتمد على إظهار الجوانب الهامة في شخصيتي	١٣	٧٦,٤٧	٤	٢٣,٥٣	٠	٠,٠٠	٤٧	٩٢,١٦	١٥,٦٧	٣,٦٣	٥
٢٤	ألم بكتابة السيرة الذاتية .	٤	٢٣,٥٣	١٣	٧٦,٤٧	٠	٠,٠٠	٣٨	٧٤,٥١	١٢,٦٧	٢,٩٣	١٢
٢٥	أهتم بالتخلص من الإضطرابات الشخصية داخل الجماعة	١٢	٧٠,٥٩	٥	٢٩,٤١	٠	٠,٠٠	٤٦	٩٠,٢٠	١٥,٣٣	٣,٥٥	٦
٢٦	أستعين بخبرات زملائي لوضع خطط بديلة لتجنب الفشل.	١٢	٧٠,٥٩	٥	٢٩,٤١	٠	٠,٠٠	٤٦	٩٠,٢٠	١٥,٣٣	٣,٥٥	٦
٢٧	اعتمد على اسلوب العصف الذهني وتنظيم الافكار داخل الجماعة	١١	٦٤,٧١	٦	٣٥,٢٩	٠	٠,٠٠	٤٥	٨٨,٢٤	١٥,٠٠	٣,٤٧	٧
٢٨	أهتم بعرض المعلومات بشكل متنوع ومشوق عند التسويق	١٤	٨٢,٣٥	٣	١٧,٦٥	٠	٠,٠٠	٤٨	٩٤,١٢	١٦,٠٠	٣,٧١	٤
٢٩	أشارك زملائي في التعرف نقاط القوة ونقاط الضعف عند التسويق.	١٥	٨٨,٢٤	٢	١١,٧٦	٠	٠,٠٠	٤٩	٩٦,٠٨	١٦,٣٣	٣,٧٨	٣

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرج	القوة النسبية (%)	الوزن المرج	النسبة المرجعة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
المؤشر ككل												
								المتوسط المرج	المتوسط الحسابي	مجموع التكرارات المرجعة	مجموع الاوزان المرجعة	القوة النسبية (%)
								٤٤,٦٦	٧٦,١٨	١٢٩٥	٤٣١,٦٧	٨٧,٥٦

- يوضح الجدول السابق نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات ، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٨٧,٥٦٪) وتعد مرتفعة وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس البعدي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي :
١. في الترتيب الأول جاءت عبارة " أميل إلى معرفة إيجابيات وسلبيات أي قرار أتخذه . " ، وعبارة " أشارك زملائي في حل المشكلات عندما يُطلب مني . " ، وعبارة " أستفيد من خبرات الآخرين لحل مشكلات مشابهة لدي . " وبقوة نسبية (١٠٠٪) ونسبة مرجحة (٣,٩٤٪) .
 ٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة " أتخذ قراري بعد أخذ آراء الآخرين . " ، وعبارة " أهتم بمتابعة تنفيذ ما أتخذه من قرار عند حل مشكلاتي . . " ، وعبارة " أعرف أن لأي مشكلة أكثر من طريقة لحلها . " وبقوة نسبية (٩٨,٠٤٪) ونسبة مرجحة (٣,٨٦٪) .
 ٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة " أتسرع في اتخاذ القرار لاي موضوع . " ، وعبارة " أحرص على تحليل آراء الآخرين عند مناقشة أي موضوع . " ، وعبارة " أضع حلول بديلة لأي مشكلة تواجهني . " ، وعبارة " أشارك زملائي في التعرف نقاط القوة ونقاط الضعف عند التسويق . " وبقوة نسبية (٩٦,٠٨٪) ونسبة مرجحة (٣,٧٨٪) .
 ٤. في الترتيب الرابع جاءت عبارة " أعتمد على التفسير لمشاركتي في المناقشات . " ، وعبارة " أدرس الموضوع قبل إتخاذ القرار . " ، وعبارة " أهتم بعرض المعلومات بشكل متنوع ومشوق عند التسويق " وبقوة نسبية (٩٤,١٢٪) ونسبة مرجحة (٣,٧١٪) .
 ٥. في الترتيب الخامس جاءت عبارة " أقوم بدراسة أي موضوع قبل أن أخذ فيه قرار . " ، وعبارة " أعتمد على إظهار الجوانب الهامة في شخصيتي " وبقوة نسبية (٩٢,١٦٪) ونسبة مرجحة (٣,٦٣٪) .

٦. في الترتيب السادس جاءت عبارة "أهتم بالتخلص من الإضطرابات الشخصية داخل الجماعة"، وعبارة "أستعين بخبرات زملائي لوضع خطط بديلة لتجنب الفشل". وبقوة نسبية (٩٠,٢٪) ونسبة مرجحة (٣,٥٥٪).
٧. في الترتيب السابع جاءت عبارة "أحرص على مناقشة الأفكار الجديدة"، وعبارة "تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على التحليل".، وعبارة "اعتمد على أسلوب العصف الذهني وتنظيم الأفكار داخل الجماعة" وبقوة نسبية (٨٨,٢٤٪) ونسبة مرجحة (٣,٤٧٪).
٨. في الترتيب الثامن جاءت عبارة "تعتمد مشاركتي في أي مناقشات على الدراسة".، وعبارة "أستخدم البراهين عند التدليل على وجهة نظري" وبقوة نسبية (٨٦,٢٧٪) ونسبة مرجحة (٣,٤٪).
٩. في الترتيب التاسع جاءت عبارة "الجأ إلى من يكبرني لأخذ رأيه عندما تواجهني مشكلة ما". وبقوة نسبية (٨٤,٣١٪) ونسبة مرجحة (٣,٣٢٪).
١٠. في الترتيب العاشر جاءت عبارة "أواجه صعوبة في وضع بدائل لحل أي مشكلة تواجهني". وبقوة نسبية (٨٢,٣٥٪) ونسبة مرجحة (٣,٢٤٪).
١١. في الترتيب الحادي عشر جاءت عبارة "أستخدم التخطيط عند محاولة حل أي مشكلة تواجهني". وبقوة نسبية (٧٨,٤٣٪) ونسبة مرجحة (٣,٠٩٪).
١٢. في الترتيب الثاني عشر جاءت عبارة "ألم بكتابة السيرة الذاتية". وبقوة نسبية (٧٤,٥١٪) ونسبة مرجحة (٢,٩٣٪).
١٣. في الترتيب الثالث عشر جاءت عبارة "أعتمد على خبرتي الشخصية في حل المشكلات التي تواجهني" وبقوة نسبية (٥٦,٨٦٪) ونسبة مرجحة (٢,٢٤٪).
١٤. في الترتيب الرابع عشر جاءت عبارة "تعتمد حل المشكلات لدي على البيانات والمعلومات الخاصة بها". وبقوة نسبية (٥٢,٩٤٪) ونسبة مرجحة (٢,٠٨٪).
١٥. في الترتيب الخامس عشر جاءت عبارة "تستند وجهة نظري في الموضوعات التي أناقشها على حدسي". وبقوة نسبية (٤٧,٠٦٪) ونسبة مرجحة (١,٨٥٪).
- وبدل ذلك على ارتفاع مستوى نموذج ثقافة الاقران الايجابية وتنمية مهارات إدارة الذات في القياس البعدي لمقياس المهارات القيادية للشباب.

المراجع :-

أولاً :- المراجع العربية :-

- ١- عبدة ، سليمان داؤود علي . (٢٠١٣) . الطرق المثالية لحل المشاكل بفاعلية: برنامج المعلم التقني .
- ٢- عبد السلام، أحمد. (٢٠٢٠). مهارات التفكير الناقد: دراسة نظرية وتطبيقات عربية وعالمية. القاهرة: مكتبة نور للنشر.
- ٣- القحطاني، فاطمة بنت محمد سابق. (٢٠٢٣). مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الإستراتيجية
- لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة البحث التربوي،
- (٤٤)١، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- ٤- الغرابي، سلاهب. (٢٠١٦). إدارة الذات وبناء الشخصية. بغداد: دار المتن للطباعة والتصميم، ط١.
- ٥- المحرزي، صالح. (٢٠١٧). إدارة الذات وفن قيادة الآخرين. القاهرة: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ط١.
- ٦- الشبكة الدولية لتتقيف أقران مصر. (٢٠١٥). الدليل التدريبي لمدرسو متقفو الأقران حول قضية تشويه/قطع الأعضاء التناسلية للإناث المعروفة بعبارة "ختان الإناث". مصر.
- ٧- شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب. (٢٠١٥). مهارات التفكير الناقد. مركز شبابية نادي الحي
- الشبابي للنشر، القاهرة.
- ٨- منقريوس، نصيف فهمي. (٢٠٠٩). النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة
- في العمل مع الجماعات. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، د.ط.
- ٩- منقريوس، نصيف فهمي، & خليل، هيام شاكر. (٢٠١٦). نماذج ونظريات في ممارسة خدمة
- الجماعة. جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم خدمة الجماعة.
- ١٠- زعتر، نور الدين، بن عروس، محمد لمين، وآخرون. (٢٠٢٠). أسلوب تتقيف الأقران ومكافحة
- تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، ١١(١م)، جامعة
- زيان
- عاشور الجلفة، الجزائر.
- ثانياً: المراجع الأجنبية :-

- 1- Anggraeni, D. M., & Prahani, B. K. (2023). Systematic review of problem--
based learning research in fostering critical thinking skills. *Thinking Skills and Creativity*, 49. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101334>
- 2- Balta, N., & Michinov, N. (2017). A meta-analysis of the effect of Peer
Instruction on learning gain: Identification of informational and cultural
moderators. *International Journal of Educational Research*, 86.
- 3- Bankole, E. T., & Ogunsakin, F. C. (2015). Influence of peer group
on
academic performance of secondary school students in Ekiti State.
International Journal of Innovative Research and Development, 4(1).
- 4- Britton, L. R., & Anderson, K. A. (2010). Peer coaching and pre-
service teachers: Examining an underutilized concept. *School of Education*, University of North Carolina Wilmington, USA.
- 5- Erol, O., & Çırak, N. S. (2022). The effect of a programming tool
Scratch
on the problem-solving skills of middle school students. *Education and Information Technologies*, 27(6).
<https://doi.org/10.1007/s10639-021-10776-w>
- 6- Machová, R., & Baša, K. (2023). The role of personal branding and self-
marketing in terms of looking for a job in Slovakia and Hungary.
<https://doi.org/10.36689/uhk/hed/2023-01-040>
- 7- Mahanal, S., & Zubaidah, S. (2022). Empowering college students'
problem-solving skills through RICOSRE. *Education Sciences*, 12(3).

<https://doi.org/10.3390/educsci12030196>

8- Mostafa, M. G., & Hamed, S. A. (2023). Intern nurse students' perception of

self-marketing skills and its relation to their self-esteem. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 4(1).

<https://doi.org/10.21608/ejnsr.2023.306487>

9- Rahman, S. K. (2020). The impact of self-marketing to find a job: The case.

The Middle East International Journal for Social Sciences (MEIJSS), 2(3).