

## فعالية مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية

دراسة تقويمية من منظور خدمة الجماعة

The effectiveness of the skills training course in  
developing leadership for groups of social work students  
An evaluation study from the perspective of social group  
work

دكتورة / هيام فاروق إبراهيم شعبان

مدرس بقسم العمل مع الجماعات

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان



## الملخص

هدفت هذه الدراسة الى تحديد فعالية مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان وتمثلت تنمية القيادة فى إدارة العمل الجماعى، والقدرة على تكوين العلاقات، والقدرة على إتخاذ القرار، والقدرة على التفاوض فى المواقف المختلفة وهى من الدراسات التقييمية وذلك باستخدام نموذج (رينو باتى) لقياس الأهداف واستخدمت منهج المسح الاجتماعى بنوعية الشامل لأعضاء هيئة التدريس القائمين بتدريس المقرر وعينة من الطلاب وطبقت الدراسة أستمارة إستبيان على الطلاب عددهم (١٠٩) طالب ودليل مقابلة شبة مقننة على أعضاء هيئة التدريس وعددهم (١٤) وتوصلت نتائج الدراسة الى قبول الفرض الأول للدراسة من المتوقع أن يكون مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات مرتفع، وقبول الفرض الثانى للدراسة وهو من المتوقع أن يكون مستوى القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان مرتفع، وقبول الفرض الثالث للدراسة وهو توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ورفض كلا من الفرض الرابع والخامس للدراسة وتوصلت الدراسة الى مجموعة من المقترحات بناء على نتائج الدراسة لزيادة فعالية مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة .

الكلمات المفتاحية : الفعالية - التدريب على المهارات - القيادة

## ABSTRACT:

This study aimed to determine the effectiveness of the skills training course in developing leadership for groups of social work students at Helwan University. Leadership development was represented in managing teamwork, ability to form relationships, ability to make decisions, and the ability to negotiate in different situations which are evaluation studies using a model (**Rino.J Patti**) to measure the objectives and used the comprehensive quality social survey method for the faculty members who teach the course and a sample of students. The researcher applied a questionnaire form on the (109) students and a semi-standardized interview guide on the (14) faculty members. The results of the study reached the acceptance of the hypothesis. The first of the study is expected to be a high level of effectiveness of the skills training course, and acceptance of the second hypothesis of the study, which is expected that the level of leadership

of student groups at the Faculty of Social Work - Helwan University is high, and acceptance of the third hypothesis of the study, and there is a positive statistically significant relationship between the effectiveness of the training course On the skills and leadership development of student groups at the Faculty of Social Work - Helwan University, and both the fourth and fifth hypotheses were rejected The study reached a set of proposals based on the results of the study to increase the effectiveness of the skills training course in leadership development.

**Key words:** effectiveness - skills training - leadership

#### أولاً : مشكلة الدراسة

تهتم مهنة الخدمة الاجتماعية بزيادة الأداء الإجتماعى للأفراد والجماعات ويتجسد ذلك فى مستويات ثلاثة أولهما : إستعادة الفرد لقدرته على الأداء الإجتماعى وثانيهما : وقايته من معوقات الأداء الإجتماعى اما المستوى الثالث فهو مساعدته على تنمية قدراته والعمل على رفع مستوى أدائه الإجتماعى (أحمد، ١٩٨٩، ص. ٧٩).

وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية التى تعتمد على المهارة كركيزه أساسية فى تحقيق أهدافها وممارسة برامجها وأنشطتها وتمشياً مع ذلك فإن عملية الإعداد المهني للطلاب تشتمل على الإعداد النظرى والعملى لتمكينهم من إكتساب المهارات التطبيقية التى تحسن من أدائهم المهني وتطور الإتجاهات التطبيقية المرتبطة بالعمل مع أنساق من التعامل مع الأفراد والأسر والجماعات والمنظمات والمجتمعات(على، محفوظ، ٢٠١١، ص.١٢). ويعمل الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية على تكوين خصائص الشخصية المهنية له كأخصائى إجتماعى مستقبلاً وترتبط هذه الخصائص بإستعداده لممارسة العمل المهني والمبادئ والمهارات والقيم التى يتعلمها خلال دراسته؛ وإكتساب المهارات يوضح الفروق الفردية فى أداء الأخصائيين الإجتماعيين حيث ترتبط بسرعة الأداء والدقة والجودة والإتقان فى أداء العمل والتي لا تحدث إلا نتيجة التدريب وتكرار الممارسة وتقييم العمل الدائم(عبد اللطيف وآخرون، ٢٠٠٢، ص. ٩). والتدريب المستمر على كيفية تطبيق المهارات يجعل الأخصائيين الإجتماعيين أكثر مهارة فى ستطبيق وممارسة العمليات المهنية للخدمة الاجتماعية المتمثلة فى الدراسة والتشخيص والعلاج وأكثر قدرة على الملاحظة والمقابلة وإدارة الأجماعات وقيادة فرق العمل الجماعى وتكوين العلاقات وتقوم فلسفة التدريب على المهارات بوجه عام على الأرتقاء بمستوى الممارسة و فى الخدمة الاجتماعية خاصة على ضرورة الحد من جوانب الفشل فى الممارسة المهنية مستقبلاً والإرتقاء بالكوادر البشرية التى سوف تمارس المهنة، ويتوقف التدريب على

المهارات على عدة عوامل هامة تتمثل في شخصية المدرب بصفاته وخصائصه المهنية ومهارته في التدريب، شخصية المتدرب وخبراته السابقة، الهدف من التدريب، الأدوات والوسائل اللازمة للعملية التدريبية (منقريوس، ٢٠٢١، ص. ص ٣٥ - ٣٧)؛ وبناء على ذلك ونظراً لأهمية التدريب المستمر لطلاب الخدمة الاجتماعية ثم إستحداث مقرر التدريب على المهارات كأحد أركان التدريب الميداني وضمن المواد والمقررات المهنية التي يدرسها الطالب ويقوم على التدريب العملي داخل القاعات الدراسية من خلال جماعات الفصل الدراسي التي يتم تكوينها داخل قاعات الدرس.

وتركز أهم أهداف المقرر على إعطاء الطالب فكرة عامة وشاملة للمهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية وأساليب التدريب عليها مع التطبيق الفعلي العملي لتلك المهارات داخل بيئة تدريبية آمنة وتوجيه من أحد أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة بالكلية وذلك حتى يستفيد من هذه المهارات في تحسين وتحقيق التنمية الذاتية والمهنية في شخصيته كمدارس مهني للخدمة الاجتماعية مستقبلاً (على، محفوظ، ٢٠١١، ص. ص ٥ - ٦)؛ ولذلك يعتبر هذا المقرر من أهم المقررات الدراسية لطلاب الخدمة الاجتماعية لما للمهارات من أهمية قصوى في تكوين الشخصية المهنية للأخصائيين وإبراز دور المهنة في المجتمع، هذا بالإضافة إلى أن إكتساب المهارات وتقييمها لدى الأخصائي يتيح الفرصة لوضع برامج تدريبية لإكتساب المزيد من المهارات التي تساعد على أداء العمل المهني بدقة عالية، وتتعدد المهارات التي يتم تدريب الطلاب عليها أثناء دراستهم لمقرر التدريب على المهارات مثل التدريب على مهارة الملاحظة وإدارة المناقشة الجماعية وإدارة المقابلة وإدارة الاجتماعات والإتصال والقيادة والمهارة في مواجهة المشكلات وحلها وتبادل الآراء واتخاذ القرارات ومهارات العمل الفردي، وتعتبر القيادة من المهارات العامة والتي تمثل القاسم المشترك في كل المهارات التي يتم التدريب عليها وقد أكدت على ذلك فضلى (٢٠٠٣) على أن القيادة من أهم المهارات التي يجب تتميتها لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وإيجاد الرغبة لديهم للتدريب عليها بإستخدام الأساليب التدريبية المتنوعة .

و القيادة من المهارات التي إذا إكتسبها الطالب وتدرّب عليها أصبح أكثر معرفة وخبرة بها كلما كان أدؤه لدوره المهني أكثر تأثيراً في المجتمع وقد أكدت على ذلك دراسة محفوظ (٢٠٠٠) حيث أشار إلى أن القيادة من المهارات الهامة لممارسة العمل التنموي داخل المجتمع من خلال الجماعات لذا لزم التدريب عليها .

وخدمة الجماعة كطريقة في الخدمة الاجتماعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيادة فالأخصائي الاجتماعي يمثل حجر الزاوية في العمل مع الجماعات وهو من يتم تدريبه

وإعداده مهنيًا ليتولى أمر قيادة الجماعات في الممارسة المهنية وكلما تم تدريبية على القيادة أثناء إعداده يمتلك القدرة على التحكم في عمليتي التغيير والنمو وتحقيق أهداف الطريقة (منقريوس، ٢٠٠٠، ص. ١٢)؛ وبالتالي لا يتم التدريب على المهارات إلا من خلال جماعات الفصل التي يتم توزيع الطلاب عليها داخل القاعات الدراسية والتي تعتبر إحدى أنواع الجماعات في خدمة الجماعة والتي تعمل على إيجاد مناخ مناسب لنمو قدرات الطالب وتمثل الوسط الملائم لتنمية مهاراته من خلال توفير بيئة تعليمية آمنة وذلك بتوزيع المهام والأنشطة لتحقيق هدف الجماعة، فتراكم الخبرات الجماعية لدى الأعضاء أثناء وجودهم في هذه الجماعات يساعد على نمو الشخصية وإكتساب وتعديل وتنمية السلوكيات وحل المشكلات وتنمية القيادة وهذا ما أكدت عليه دراسة ناشد (١٩٨٠) التي أوضحت أنه يمكن تنمية القيادة من خلال جماعات الفصل الدراسي التي يتم تكوينها، ويتعلم الأعضاء داخل الجماعات أيضاً قبول الأفكار الجديدة وإكتساب المهارات الجديدة أيضاً فجماعات الفصل هنا أداة ووسيلة فعالة لإحداث التغيير المطلوب في شخصية الطلاب وتأهيلهم مهنيًا بشكل سليم، فمن خلال العمل الجماعي داخل هذه الجماعات تظهر القيادة والإستعداد الشخصي لتنمية هذه المهارة وتعلم أساليب القيادة والتبعية وتوزيع الأدوار وتحمل المسؤولية والمشاركة والتفاوض واتخاذ القرارات والذي يظهر من خلال استخدام أساليب تدريجية متنوعة وتتضمن القيادة عدة عناصر أساسية تتمثل في:- (لقائد، مجموعه من الأعضاء، موقف يتم فيه التفاعل، إتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الهدف، توزيع مسؤوليات واضحة محددة على الأعضاء (فرماوى ٢٠٠٧). فالقائد هو الشخص الذي يخرط في السلوك القيادي وهو عضو الجماعة الذي يمارس تأثيرا إيجابيا على الأعضاء فالمهارات التي يمتلكها تؤثر في قدرته على قيادة الجماعة فالقائد الخجول مثلا لا يتمكن من استخدام أسلوب المواجهة مع أعضاء وبالتالي تدريبية بطريقة فعالة تخلصه من الصفات الشخصية التي قد تؤثر عليه مستقبلا (سليمان، حسين وأخرون ٢٠١٥، ص. ١٤٢) فتعلم قيادة الجماعات تحتاج الى دراسة وتدريب ومتابعة والتي تبدأ داخل الفصل الدراسي من خلال جماعات الفصل وهنا يتابع الطلاب بعضهم البعض وهم يمارسون القيادة ومهارتها الفرعية ويستمعون للتوجيهات التي تساعد في تنمية قدراتهم القيادية ويتم التعلم هنا بالملاحظة والممارسة الفعلية للأعضاء داخل بيئة تعليمية آمنة وتعليم مناسب وهذا ما أكدت عليه دراسة (Boulmetis, 2010, p. 252). والقيادة كمهاره تتضمن العديد من المهارات الفرعية التي يجب أن يتقن إستخدامها الطالب كأخصائي إجتماعي مستقبلي منها المهارة في التعامل مع الآخرين، التعامل مع مواقف النزاع والقدرة على التفاوض، تحمل المسؤولية، إدارة الوقت

، إدارة العمل الجماعي والفريقي ، القدرة على إتخاذ القرارات وهذا ما أكد عليه فرماوى (٢٠٠٧) فى دراسته لتنمية المهارات الإجتماعية للشباب ، هذا وقد أشارت إسماعيل (٢٠١٤) الى إن المهارة فى الإتصال وإتخاذ القرار والتفاوض وتحمل المسؤولية من أهم المهارات القيادية التى يمكن تتميتها من خلال الجماعات؛ وبناء على أهمية القيادة فى العمل مع الجماعات بالنسبة للأخصائى الإجتماعى مستقبلا يجب التأكيد من فاعلية إعداد الطالب ومن تدريبه بالشكل المطلوب عليها وذلك من خلال جماعات الفصل التى يتم تكوينها ولذلك تم صياغة مشكلة البحث فى التساؤل التالى :-

هل يحقق مقرر التدريب على المهارات لجماعات طلاب الفرقة الثانية أهدافه فى تنمية القيادة لديهم ؟

ثانياً : أهمية الدراسة :-

- (١) حساسية مهنة الخدمة الإجتماعية حيث أن وحدة التعامل فيها الأساسية هو الإنسان وبالتالي لابد من إتقان كافة أدوات ممارسة المهنة .
- (٢) المهارات أحد مكونات شخصية أخصائى خدمة الجماعة والتى تساعد للعمل مع الجماعات الصغيرة فهى قاسم مشترك فى كل أداء الأخصائى الإجتماعى مستقبلاً.
- (٣) لضمان جودة تعليم الخدمة الإجتماعية بصفة دائمة وجودة الإعداد المهني لطلابها لابد التأكيد من مدى فعالية مقرراتها فى تحقيق أهدافها وخاصة مقرر التدريب على المهارات
- (٤) القيادة إحدى المهارات الأساسية لعمل الأخصائى الإجتماعى مع الجماعات فهى تؤثر على ديناميكية الجماعة ككل لما تشتمل عليه من مهارات متعددة وسمات شخصية تؤثر فى الأداء المهني .

- (٥) مهارات القيادة تسمح بمشاركة كل عضو فى الجماعه وإدراك كل منهم للآخر كأفراد وإستيعاب المعرفة كى تصل إلى وجود مخرجات على مستوى عالى من الجودة .

ثالثاً: أهداف الدراسة :-

- (١) تحديد مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية.
- (٢) تحديد مستوى القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية.
- (٣) تحديد الصعوبات التى تواجه مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لدى جماعات طلاب الخدمة الاجتماعية
- (٤) تحديد مقترحات تفعيل إسهامات مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية.

رابعاً: فروض الدراسة:-

أ-الفرض الأول: "من المتوقع أن يكون مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات مرتفع " ويمكن إختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:-

- ١-مدى قدرة المقرر على تنمية معارف الطلاب.
- ٢- مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات جديدة .
- ٣- مدى قدرة المقرر على تعديل إتجاهات الطلاب.
- ٤- مدى قدرة المقرر على إحداث التغيير في أنماط سلوك الطلاب.
- ٥- مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب.

ب-الفرض الثاني "من المتوقع أن يكون مستوى القيادة لجماعات الطلاب مرتفع " " ويمكن إختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية :-

- ١-قدرة الطلاب على إدارة العمل الجماعي
- ٢- قدرة الطلاب على إتخاذ القرارات
- ٣- قدرة الطلاب على تكوين العلاقات
- ٤- قدرة الطلاب على التفاوض في المواقف المختلفة

ج-الفرض الثالث " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لجماعات الطلاب .

د-الفرض الرابع " توجد فروق دالة إحصائياً بين إستجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لفعالية مقرر التدريب على المهارات .

هـ- الفرض الخامس " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين إستجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد تنمية القيادة لجماعات الطلاب " .

خامساً : مفاهيم الدراسة :-

مفهوم الفعالية - مقرر التدريب على المهارات - القيادة

١-مفهوم الفعالية Effectiveness

تشير كلمة الفعالية إلى الأمر الفعال أو نافذ المفعول والتأثير (البلبكي، ١٩٨٤، ص٣٠٤) . وتعنى القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة وفقاً لمعايير محددة مسبقاً وتزداد الفعالية كلما أمكن تحقيق النتيجة بشكل كامل وتشير إلى الجهود المهنية المبذولة (بدوي، ١٩٨٦، ص. ١٢٨).

وتستخدم لوصف فعل معين يعكس استخدام الكفاية لأكثر الوسائل ندرة على تحقيق أهداف محددة تتحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة والأهداف وفقاً لترتيب



الأولويات (غيث، ١٩٩٧، ص. ١٣٥). وهناك من يرى الفعالية بأنها الدرجة التي يتم بها إنجاز الأهداف المنشودة (السكري، ٢٠٠٠، ص. ١٦٩). ويتفق (كلينبرج) بأن تقييم الفعالية يهتم بمعرفة اذا كان البرنامج أو المشروع يحقق أهدافا ام لا؟ ويتفق الخبراء في أنه يجب تحديد الأساليب أو السبل التي يمكن بها تحسين البرنامج أو العمل الذي يتم تقويمه (Boulmetis, 2000p.p4-5).

#### مؤشرات قياس الفعالية: -

تتعدد وجهات النظر في تحديد مؤشرات قياس الفعالية وقد استعانت الدراسة بمؤشرات نموذج قياس الفعالية لرينوباتي Patti والتي تتفق مع طبيعة البحث وهدفه وتتمثل أبعاد نموذج رينوباتي في الآتي: -

- ١- مدى قدرة الخدمة على إحداث تغيير في أنماط سلوك المستفيدين
- ٢- مدى قدرة الخدمة على تعديل أو تغيير اتجاهات المستفيدين
- ٣- مدى قدرة الخدمة على تنمية وإثراء معارف المستفيدين
- ٤- مدى قدرة الخدمة على إكساب المستفيدين خبرات وإتقان مهارات جديدة
- ٥- مدى قدرة الخدمة على إحداث تغيير في المكانة الاجتماعية للمستفيدين
- ٦- مدى قدرة الخدمة على تعديل أو تغيير في الظروف البيئية المعوقة والتي تحول دون تحقيق الخدمة لأهدافها.
- ٧- مدى قدرة الخدمة على إشباع حاجة من الحاجات الأساسية للمستفيدين.
- ٨- مدى قدرة الخدمة على مواجهة وحل مشكلة محددة يواجهها أفراد المجتمع
- ٩- مدى توافق الخدمة مع توقعات المستفيدين
- ١٠- مدى إتاحة الخدمة للمستفيدين الحقيقية ووضع ضوابط ومحددات تكفل تحقيق ذلك
- ١١- مدى مراعاة الإعتبارات الإنسانية عن تقديم الخدمة لمستحقيها.
- ١٢- مدى مراعاة الأخلاقيات والمبادئ المهنية والمجتمعية عن تقديم الخدمة لمستحقيها (patti,2000,p.142).

وقد التزمت الدراسة بعدد (٥) خمسة أبعاد من أبعاد نموذج (رينوباتي) لقياس فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة.

وعلى ذلك تعرف الفعالية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها:

أ- تحديد مستوى نجاح مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال المؤشرات التالية:

(مدى قدرة المقرر على تنمية معارف الطلاب، مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات وإتقان مهارات جديدة، مدى قدرة المقرر على تغيير وتعديل اتجاهات الطلاب، مدى قدرة المقرر على إحداث التغيير في أنماط سلوك الطلاب، مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب)

ب- تحديد مستوى القيادة لدى جماعات طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال نمو قدرة الطالب على (إدارة العمل الجماعي، اتخاذ القرارات، تكوين العلاقات، التفاوض في المواقف المختلفة).

٢- مفهوم التدريب على المهارات:

أ- مفهوم مقرر التدريب على المهارات

أحد المقررات الدراسية التي تدرس لطلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان بالفرقة الثانية من خلال الفصول الدراسية وجماعات الفصل الدراسي على مدار العام الدراسي لمدة أربع ساعات أسبوعياً على أن يتولى عملية التدريس والتدريب أحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية وقد يعاونه أحد أعضاء الهيئة المعاونة وذلك لتحقيق الأهداف التالية :

أ- تعريف الطالب بالمهارات العامة للعمل المهني بالخدمة الاجتماعية

ب- تزويد الطالب بالمعارف العلمية ذات الصلة بمهارات الخدمة الاجتماعية

ج- تدريب الطالب على استخدام المهارات العامة لخدمة الاجتماعية (وحدة ضمان الجودة، ٢٠١٩).

ب- مفهوم التدريب على المهارات

يعرف التدريب بأنه طريقة أو منهج لزيادة وتعزيز الأداء الإنساني ووسيلة لسد الفجوة بين أداء الشخص لوظيفة محددة ونقص المعرفة لديه عنها ويعرف أيضاً بأنه تنمية مهارات الطلاب بما يكفل أداء أعمالهم بطريقة أكثر فعالية وزيادة قدراتهم التنافسية (Silberman, 2015, p.1).

والتدريب عملية مستمرة لتطوير وتنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل

التدريب ونقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة أو الاتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه ( أبو النصر ،٢٠٠٩، ص. ٢١).

أما المهارة تعرف بأنها نشاط معقد يتطلب فترة من التدريب المقصود والممارسة المنظمة والخبرة المضبوطة بحيث تؤدي بطريقة ملائمة بما يحقق الأهداف بصورة أفضل (محمود، ٢٠١١، ص. ٥٨). وهي القدرة على العمل مع جماعة لتحقيق هدف واضح محدد معين (Phillips, 1980, p.183). وتعرف بأنها هي القدرة على دفع وتسيير عمليتي النمو والتغير والسيطرة عليها في حدود قدرة الجماعة وإستغلال طاقاتهم الى أقصى حد ممكن (شمس، ١٩٨٢، ص. ٢١٦).

أما التدريب على المهارات فهو نشاط علمي مخطط يهدف الى تنمية القدرات وتغيير السلوكيات للأفراد وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من أداء فعال ومثمر يؤدي لبلوغ الهدف (Silberman, 2015, p.23).

ويعرف التدريب على المهارات إجرائيا بهذه الدراسة بأنه :

١- خطة لتنمية قدرات جماعات طلاب الخدمة الاجتماعية بالفرقة الثانية من خلال جماعات الفصل الدراسي وتسعى هذه الخطة الى إكساب جماعات الطلاب:

أ- المعلومات والمفاهيم المرتبطة بمهارة القيادة .

ب- تنمية مهارات الطالب الذهنية في القيادة .

ج- تنمية مهارات الطالب المهنية في القيادة.

٢- تنفيذ الخطة داخل الفصول الدراسية من خلال جماعات الفصل وتوجيه أحد أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة.

٣- استخدام أساليب ووسائل التدريب المتنوعة مثل المناقشة الجماعية - لعب الأدوار - المحاضرة - العصف الذهني - جماعات الطنين - المسابقات - شجرة المشكلة - الأفلام التفاعلية - تحليل الصور وغيرها لتحقيق هدف الخطة.

٤- تحديد مستوى نجاح الخطة باستخدام مؤشرات نموذج (رينوباتي).

ج- مفهوم القيادة:

القيادة هي القدرة التي يمتلكها أحدهم في التأثير على أفكار الآخرين وإتجاهاتهم وسلوكهم وعلى ذلك يستطيع أن يقوم بمهمته (سيد، ٢٠٠٣). وتعرف أيضا بأنها عملية التأثير في الناس في موقف معين بغرض الوصول الى هدف مشترك ترضى عنه الجماعة (دسوقي، ٢٠١١، ص. ١٥٢)؛ والقيادة هي مزج المعارف والخبرات بأداء أكثر جودة وسرعة في الإنجاز في مجال ما يعكس تفرد وخصوصية وتميز القائم بالأداء . (السروجي وآخرون: ٢٠٠٨، ص. ٥٠). والقيادة واحدة من أكثر الأدوار ارتباطا بالأوضاع في بنية الجماعة وقد عرفها (كارتر) من خلال القائد حيث يرى بأنه الشخص الذي يكون محورا

لضروب سلوك الجماعة أو أنه هو القادر على قيادة الجماعة نحو أهدافها أو هو الشخص الذي يملك الدعم من الأعضاء وجماعته (شو، ١٩٩٦، ص. ٣٠٤-٣٠٥). وتحتوي القيادة على العديد من المهارات الفرعية والتي تكونها وترتبط بممارستها واتقانها وقد أختارت الدراسة المهارة في تكوين العلاقات وإتخاذ القرار وإدارة العمل الجماعي والتفاوض في المواقف المختلفة طبقاً لنتائج الدراسات السابقة التي أكدت على ارتباطهم بالقيادة.

### أ-تكوين العلاقات

تعرف العلاقة في الخدمة الاجتماعية بأنها التبادل الانفعالي، التفاعل الدينامي والتأثير والإدراك المعرفي والارتباط السلوكي القائم بين الأخصائي الاجتماعي والعميل لخلق مناخ للعمل والمساعدة (السكري، ٢٠٠٠، ص. ٤٤٢)، وتكوين العلاقات ناتج من التفاعل الاجتماعي الذي يحدث بالجماعة أثناء عملية التدريب على المهارات والذي يساعد في اكتساب وتنمية كافة المهارات الأخرى فهي القاسم المشترك في العملية التدريبية للقيادة ويترتب على بنائها بشكل سليم بين أعضاء الجماعة نمو شخصياتهم بشكل سليم، ويرى نيوكومب Newcomb أن العلاقات تتكون من التفاعل الاجتماعي السليم والذي يؤدي إلى وجودها ويفسر ذلك من خلال:

- ١- التفاعل ينشأ من التشابه الذي يؤدي إلى علاقات إجتماعية متوازنة.
  - ٢- الأشخاص المتشابهون يزود كل منهم الآخر بالأثابة أو المكافأة التي تعزز التفاعل بينهم ومن ثم تؤدي للتجاذب.
  - ٣- التشابه يؤدي إلى توقع التجاذب الذي ييسر عملية التفاعل والتواصل يؤدي إلى علاقات اجتماعية إيجابية (عطية، ١٩٩١، ص. ١٢٩).
- وقد ركزت الدراسة في بناء مؤشرات تكوين العلاقات على قدرة أعضاء جماعات الطلاب على التعامل بأحترام وثقة وحرية كأسس لبناء العلاقات داخل الجماعات في خدمة الجماعة وتمثلت في العديد من العبارات منها :-
- ١- أحترام الأعضاء لشخصيات بعضهم البعض.
  - ٢- أحترام الآراء حتى لو اختلفت مع بعضهم البعض.
  - ٣- ترك الحرية لكل عضو يعبر عن رأيه بصراحة.
  - ٤- الحرص على معاملة بعضهم البعض بطريقة لائقة.
  - ٥- التعاون بين الأعضاء وتقديم المساعدة تدعيم للثقة بينهم.

## ب- إتخاذ القرار :

يعرف إتخاذ القرار بأنه جودة القدرة على صنع الاختيارات أو الأحكام (Longman,1991,p.157). وهو عمليا يمثل أختيار أحد البدائل المتاحة والتي يتم التوصل إليها بعد دراسة وتحليل كل بديل وأختيار البديل الأمثل في إتخاذ القرار عن طريق الجماعة أفضل من القرارات التي تتخذ بشكل فردي ويلتزم بها الاعضاء بدرجة أكبر ويتأثر إتخاذ القرار بكمية المعلومات وكيفيتها، ونوع المهمة الكلفة بها الجماعة، وعملية لأتصال بين الأعضاء ووضوح الأهداف ومدى أهتمام الأعضاء بالقرار، والتوقعات المنتظرة من المشاركة فى إتخاذ القرار ، ومدى توافر الوقت والأمكانات اللازمة لتنفيذ القرارات المتخذة( منقريوس، ٢٠٢٠، ص. ص ١٢٥-١٢٦)؛ فخدمة الجماعة تنظر لعملية إتخاذ القرار انها جوهر الطريقة فإذا كانت خدمة الجماعة تهتم بمساعدة أعضاء الجماعة على زيادة أدائهم لأدوارهم الأتجتماعية فإن عملية إتخاذ القرار هى العملية التي تلازم أي دور إجتماعى يقوم به الفرد ومن خلالها يتم مساعدة أعضاء الجماعة على حل مشكلاتهم الفردية والجماعية والمجتمعية، ويتم إتخاذ القرار الجماعى كما وصفه (Gordon) وفق عدة خطوات تتمثل فى التصويت ، والأجماع، وتأجيل إتخاذ القرار ، وتفويض سلطة إتخاذ القرار (دسوقى، ٢٠١١، ص. ص ١٦٠-١٦٢). وتعتبر مهارة إتخاذ القرار مهارة أساسية للقيادة والتوجيه وتعتبر القرارات الصحيحة أحد معايير نجاح القائد فى عمله حتى يساعد أعضاء الجماعة أن تنمو بالشكل السليم ، هذا وقد ركزت الدراسة على مراحل إتخاذ القرار والتي تمثلت فى العديد من العبارات ومنها :

- ١- مساعدة قائد الجماعة للأعضاء فى طرح البدائل المتعددة.
- ٢- مساعدة القائد للأعضاء فى دراسة وتحليل كل بديل .
- ٣- الحرص على أختيار البديل الأمثل القابل للتنفيذ.
- ٤- توفير كافة المعلومات اللازمة للاختيار.
- ٥- التأكد من تنفيذ القرار بكل دقة.

## ج - التفاوض فى المواقف المختلفة:

يعرف التفاوض بأنه نشاط يشترك فيه فردان أو أكثر بهدف الوصول الى قرار مشترك بالنسبة لبعض المشاكل أو المسائل أو القضايا التي تهم مختلف الأفراد المشاركين فى عملية التفاوض (دسوقى، ٢٠١١، ص. ص ١١٣).

والتفاوض عملية أتصال مستمر بين طرفين أو أكثر بهدف الوصول لقرار معين محدد النتائج وقابل للتنفيذ وبحقق مصلحة الطرفين ويوافق أهدافها وطموحاتها. (عطية و

مهدي، ٢٠٠٣، ص. ١٣٣). ويمر التفاوض في خدمة الجماعة بثلاث مراحل أساسية تتمثل في مرحلة ما قبل التفاوض مرحلة التفاوض مرحلة نهائية التفاوض (دسوقي، ٢٠١١، ص. ١١٣).

يلجأ قائد الجماعة الى التفاوض بشأن تحقيق مصلحة الجماعة والأعضاء ويحقق أهدافها وذلك يظهر في حالة وجود خلافات بين بعض الأعضاء داخل الجماعة أو بين الجماعة وجماعات أخرى في تنفيذ الأنشطة والتي يتم التدريب عليها وتتمثل مهارة القائد في محاولة تقليل فرص النزاع والتي قد تصل الى حد الصراع داخل الجماعة وبين الجماعات الأخرى ، وكلما كان القائد متفهم لسبب الخلاف ومدرك لطبيعته تمكن من السيطرة عليه والتفاوض بشأنه محققا أكبر فائدة ممكنة لجماعته حيث أن التفاوض الفعال يدعم الروابط الإنسانية والعلاقات بين أعضاء الجماعة ويزيد من رضا الجماعة عن قائدها.

هذا وقد ركزت الدراسة فيما يتعلق بالتفاوض في المواقف المختلفة على العديد من العبارات ومنها :

- ١- التأثير في رأى الاعضاء لتفهم مواقف النزاع
- ٢- الأستفادة من خبرات بعض الاعضاء بالجماعة لحل مواقف النزاع
- ٣- دراسة مواطن القوة التي يتم التفاوض بشأنها
- ٤- إبراز القائد لمواطن القوة التي يتم التفاوض عليها
- ٥- حرص القائد على عدم خسارة أحد أعضاء الجماعة أثناء التفاوض
- ٦- التقريب بين وجهات النظر للمتنازعين والوصول لنقطة اتفاق مشترك

#### د- إدارة العمل الجماعي

تعرف الإدارة في ابسط صورها بأنها فعل لتوجيه الناس نحو تحقيق هدف معين متفق عليه وتتوفر له الأمكانات المطلوبة ، ومن وظائف الإدارة التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والتقويم ، ويرى البعض أن العمل الجماعي يعبر عنه بأنه جماعة نوعيه متخصصة في فرع من فروع العمل أو المهنة المحددة أو المشروع في أطار نوعيات محددة تتمشى مع الهدف الذي تسعى الجماعة الى تحقيقه (منقريوس، ٢٠٢٠، ص. ١٤١). أو أنه مجموعة من الناس تعمل معا بشكل وثيق (Al-misbah, 2020, p.6). ومن الصفات الأساسية للعمل الجماعي (الهدف المشترك الترابط بين الأعضاء ،وضوح الأدوار والمساهمة في أدائه،الرضا بين الأعضاء نتيجة تبادل العمل بينهم المساءلة المتبادلة والفردية ،التأزر والانسجام والتألف بين الأعضاء ،تمكين القائد أعضاء الجماعة من تحقيق الاهداف) (sheard, 2004, p.13).

وتمثلت مؤشرات إدارة العمل الجماعي التي تعبر عن قدرة القائد في إدارته

في هذه الدراسة مايلي :

- ١- وضوح الهدف لكل أعضاء الجماعة .
- ٢- الثقة التي يدعمها القائد في أعضاء الجماعة.
- ٣- الأنضباط التام لكل أعضاء الجماعة.
- ٤- التعاون بين أعضاء الجماعة لتحقيق الهدف المشترك بينهم .
- ٥- العدالة في توزيع الادوار والمهام والمسؤوليات الجماعية .
- ٦- التنظيم والتنسيق الناجح من القائد لمهام أعضاء الجماعة .
- ٧- تدعيم روح المنافسة بين الأعضاء لتحقيق الهدف المشترك للجماعة .
- ٨- إدارة الوقت أثناء تنفيذ المهمة المطلوبة بكفاءة .
- ٩- حسن التصرف في المواقف الطارئة .

وبناء على ما سبق تعرف القيادة إجرائيا في هذه الدراسة بأنها:

(نمو قدرة الطالب على التأثير في الآخرين) وتظهر دلائل هذه القدرة من خلال :

- ١- تكوين العلاقات الناجحة مع الأعضاء.
- ٢- إدارته للعمل الجماعي في الجماعة.
- ٣- التفاوض في المواقف المختلفة.
- ٤- اتخاذ القرارات السليمة.
- ٥- قياس مستوى نموه من خلال أبعاد نموذج (رينوباتي) والقيادة.

**سادسا الإطار النظري للدراسة:**

أ- **التدريب على المهارات:** يمثل التدريب على المهارات عملية مخططة تتم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل قدرات المتدرب وتوسيع نطاق معرفته للأداء المهني الكفأ من خلال التعلم (على، ٢٠١٨، ص.١٤). ومن أهم مصادر التعلم والتدريب على المهارات (التعلم الرسمي من خلال البرامج التعليمية المخصصة لذلك بالمؤسسات التعليمية مثل مقرر التدريب على المهارات بالكلية، التعلم الذاتي عن طريق المحاولة والخطأ، العمليات الاجتماعية عن طريق التفاعل والأرتباط مع الآخرين من الاقران وزملاء العمل) (الدخيل الله، ٢٠١٤، ص. ١٦-١٧)؛ وبناء على ذلك يعتبر التدريب من خلال الفصول الدراسية وجماعات الفصل والبيئة الصفية من المصادر الرئيسية للتدريب على المهارات بطريقة فعالة ويتميز التدريب من خلال جماعات الفصل الدراسي بعدة مميزات تتمثل في (يعزز مستويات عالية من التعلم النشط لدى أعضاء الجماعة، يوفر الدعم الاجتماعي لأعضاء الجماعة، يسمح بعرض وجهات النظر بشكل

أفضل وبتوجيه فعال، يقوم على لغة مشتركة بين الأعضاء، يقلل التكاليف المادية للتدريب إذ أنه يتم ضمن الكورس الدراسي، يوفر بيئة تدريبية آمنة تقلل من الخوف لدى المتدربين من الطلاب (silberman,2015,p.11) فالتدريب على المهارات النشط هو الذى يقوم على المشاركة الفعالة بين المتدربين من الطلاب والعمل الجماعي الناجح و**لعملية التدريب على المهارات مبادئ أساسية تتمثل فى ( التدريب عملية مستمرة ونشاط رئيسى للنمو المهني، نظام متكامل له مدخلات ومخرجات، نشاط متغير ومتجدد وفقا للتغيرات التى يمر المجتمع، عملية إدارية وفنية معا)**(السحت وصبحى، ٢٠١٥، ص.١٥)؛ وبناء على ذلك حتى يتم التدريب على المهارات بطريقة فعالة ويحقق أهدافه لابد من توافر **متطلبات العملية التدريبية والمتمثلة فى (التطبيق العملى، التركيز والأنتباه، الدقة فى استقبال المعلومة الحافز التدريبي، مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب المتدربين، التدرج فى نقل المعرفة، القياس الفعلى للأثر التدريبي، إختيار العناصر المناسبة للتدريب /القائم بالتدريب، توافر المعينات التدريبية من وسائل وأساليب، تقسيم الجهد التدريبي لجماعات وحلقات صغيرة ليساهم فى الأستيعاب أكثر)**(أبو النصر، ٢٠٠٩، ص.٥٣-٥٥)؛ حتى يتم **التدريب على المهارات بطريقة علمية لابد أن يتم بخطوات أساسية عبر عنها (kolp) بما يلى (تقييم الذات مبدئيا لتحديد الاحتياجات التدريبية الأفكار المهارية لتحديد معلومات المتدرب عن المهارة التي سيتدرب عليها تحديد قائمة سلوكية توضح السلوكيات التي ترتبط بأتقان المهارة، التدريب العملى على المهارة، إعداد قائمة سلوكية أخرى بالمعوقات التي واجهت المتدرب فى التدريب، إعداد أسئلة تطبيقية تتضمن مواقف لمراجعة مدى الفهم للمهارة، إعداد تدريبات عملية تطبيقية لتكرار ممارسة المهارة وتعزيز السلوكيات السلبية، قياس الأثر التدريبي للمهارة، تقويم النتائج للأداء المهارى )** (Stephen,1996,p.8:10).

**ب- القيادة:** تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية عرفها الإنسان منذ القدم فهي ضرورة لأية جماعة أو مجتمع حيث تمثل أهميتها للمجتمع وجماعته في تنمية دافعية الانجاز لأداء المهام المطلوبة والتي تعمل على تحقيق الأهداف الجماعية، فالقيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم.

**وتتركز أهمية القيادة فى (١) توحيد جهود أعضاء الجماعة نحو تحقيق الهدف، (٢) السيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة لها (٣) تنمية أعضاء الجماعة وتدريبهم وتحفيزهم (٤) القدرة على تنمية عضو الجماعة ذاته وزيادة مهاراته الإنسانية والعملية (خليل ومنقربوس ٢٠١٦، ص.٣٥).**

**أنماط القيادة تنقسم الى ثلاث أنماط (١)القائد الديكتاتور أو الأوتوقراطي وهو الذى يسيطر على الجماعة فى كافة جوانب الحياة الجماعية ويسعى لتحقيق أهدافه الخاصة وقد يتحيز نحو أعضاء معينين مما يؤدى لأنتشار المشاعر السلبية بين الأعضاء وخفض**



الروح المعنوية، ٢) القائد الديموقراطي وهو القائد المشارك لأعضاء المحفز لهم والداعم ويعمل على إشباع حاجات أعضاء الجماعة ويدعم العلاقات الاجتماعية بينه وبينهم (منقريوس، ٢٠٠٤، ص. ١١٦). ٣) القائد الفوضوي وهو القائد الحر مطلق العنان يترك الأعضاء بدون توجيه ولا يشترك في تنظيم حياة الجماعة مما يؤدي لإهدار الوقت والجهد ٤) القائد البيروقراطي وهو القائد الروتيني الذي يؤدي العمل وفقا لخطوات محددة مسبقا دون تجديد أو ابتكار منه ولا يسعى لتنمية أعضاء الجماعة بالشكل المطلوب (أبو النصر، ٢٠٠٩، ص. ١١٣). وتعتبر القيادة الديموقراطية أفضل أنواع القيادة فى تحقيق أهداف الجماعة وتنمية مهارات الأعضاء وذلك من خلال ما يمتلكه القائد من صفات ويمكن أن **تحدد صفات القائد الناجح في (العدل التخطيط الجيد ٨٠% يخطط و ٢٠% تنفيذ، ينظم بيئة العمل الجماعية، اتخاذ القرارات المدروسة، التفويض بما يحقق أهداف الجماعة، التحفيز لأعضاء الجماعة لإنجاز المهام، الثقافة، الرؤية الثاقبة، الثقة، الاتصال الناجح بكل أعضاء الجماعة، الذكاء الاجتماعي والعقلي) (فايد، ٢٠١٤، ص. ١٥-١٧). ويتميز القائد الناجح بمهارات أساسية لعملة تتمثل في (الانصات الجيد للأعضاء، القدرة على الإقناع، استخدام لغة الجسد كاتصال غير لفظي، القدرة على إدارة العمل الجماعين إدارة الصراع الجماعى والتفاوض، التفكير والأبداع، العلاقات الودية الاجتماعية الناجحة، المشاركة الفعالة وتحمل المسؤولية ،) (أبو النصر ، ٢٠٠٩، ص. ١٦٣). وعلى هذا الأساس لابد من حسن إعداد القادة حتى تتحقق أهداف العمل المهني في قيادة الجماعات ونمو الافراد والجماعات وتغيير المجتمع وبالتالي تعتبر عملية أكتشاف القادة عملية ليست باليسيرة وتتطلب العديد من الاجراءات والخطوات إن قيادة الجماعات تتطلب قائد منقرد فى شخصيته و قدراته ومهاراته مما ينعكس على أعضاء جماعته فالقائد يتأثر بعملية التنشئة الاجتماعية والقيم التي تغرس فى شخصيته وأقرانه وأسلوب تعليمية وتدريبية والنماذج التي يحتذى بها وتمثل قدوة له وكل ذلك ينعكس على أدائه لأدواره القيادية التي يجب أن تتميز بالأصالة من خلال أملاك خبرات شخصية خاصة به كفرد (Berson, 2018, p.53) وبناء على ذلك تمر عملية أكتشاف العناصر القيادة بالجماعات بمراحل أساسية تتمثل فى ١) مرحلة البحث والتنقيب من خلال دراسة الأعضاء بشكل واقعى، ٢) التجريب بأختيار العضو وهو تحت الملاحظة اليومية، ٣) التقييم الذى يتم بناء على معايير محددة لتحديد مستوى القيادة لدى العضو، ٤) التأهيل القيادى للعضو من خلال تحديد الأحتياجات التدريبية وفقا لنتائج التقييم، ٥) التكليف من خلال أختيار مجموعة من الأعضاء عن طريق الجماعة وبرغبتهم الشخصية وتكليفهم ببعض المهام القيادية المختلفة فى مواقف متعددة ببيئة تعليمية آمنة من خلال التدريب**

المنهج العلمي لفترة معينة لتتضح شخصيتهم ومهاراتهم القيادية. (٦) التمكين وهنا تكون الشخصية القيادية أصبحت واضحة تماماً بقدراتها ومميزاتها الفردية وتفوض له الجماعة قيادتها وتساعده في أداء المهام وتحقيق الأهداف مما يعكس على الحياة الجماعية ككل (عبد الهادي، ٢٠١١، ص. ص. ٧٦-٧٧). وقد فسرت العديد من النظريات ظاهرة القيادة ومهارات القائد ومنها (١) نظرية السمات وهي تفسر القيادة من خلال ان القائد له سمات جسمية كالصحة والطول وجمال المظهر، ونفسية كالنضج والاتزان الانفعالي وعقلية معرفية كالذكاء والتحليل والتفسير والثقافة وأستشراف المستقبل وإجتماعية كالاتصال الناجح اللفظي وغير اللفظي مع الأعضاء وحل المشكلات وإدارة الأزمات وإدارة العمل الجماعي وتكوين العلاقات حل مواقف الصراع والتفاوض لصالح الجماعة واتخاذ القرارات. (٢) النظرية السلوكية ويرى أصحابها أن القيادة ترتبط هنا بسلوكيات القائد التي ترتبط بمثيرات وأستجابات تختلف باختلاف المواقف الجماعية وبناء عليها وضعت قواعد تدريبية عديدة لتغيير شكل النمط السلوكي للقائد مع جماعته (هالان، ٢٠٠٩، ص. ص. ٢٠-٢٢). (٣) النظرية الوظيفية وهي تفسر القيادة من خلال أداء المهام ووظائف القيادة وتهتم بتوزيع المسؤوليات والمهام القيادية والتوجيه واتخاذ القرارات والتخطيط والتنسيق. (٤) النظرية الموقفية وتفسر القيادة من خلال ارتباطها بالمواقف والظروف التي يمر بها القائد والمحيطه به فمن يصلح لموقف كقائد قد لا يصلح لموقف آخر وترى هذه النظرية أن عناصر القيادة تتمثل في سمات القائد -سمات التابعين له- الموقف وطبيعة الحياة الجماعية وحالاتها. (٥) النظرية التفاعلية وتوضح القيادة بأنها عملية تفاعل أجتماعي تتم من خلال سمات ومهارات القائد وعناصر الموقف وخصائص الجماعة المراد قيادتها وتؤكد أن القائد هو القادر على التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة وأعضاء الجماعة وتحقيق الأهداف المنشودة. (٦) النظرية التبادلية وهي ترى أن القيادة عملية تبادلية بين القائد والأتباع حيث يوضح القائد لهم المطلوب منهم ويتعاطف معهم ويتبع القائد أسلوب القيادة بالأسستناء أي التدخل عند الضرورة (عبد الهادي، ٢٠١١، ص. ص. ٦٩-٧١).

(٧) نظرية الرجل العظيم وأصحاب هذه النظرية يؤكدون أن بعض القادة يبرزون في المجال لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص وعبقورية غير عادية منهم قادة إجتماعيين وسياسيين ورؤساء دول ( خليل، و منقريوس، ٢٠١٦، ص. ٤٦). وخدمة الجماعة كطريقة مهنية تعتمد على القيادة في الجماعات لتحقيق أهدافها المهنية وتساعد في نمو الشخصيات والجماعات ومن ثم تغيير المجتمع فالقيادة الفعالة هنا هي التي تحقق أهداف الجماعات فهي تمثل عنصر محوري في ديناميكية الجماعات وتتأثر بها الديناميكية

فى أنماط الأتصال التى تتبعتها الجماعة وفى طرق اتخاذ القرارات وتوزيع المسئوليات وطرق تطبيق الضبط الأجتماعى للأعضاء والجماعة مما ینعكس على درجات الولاء والأنتماء للجماعة وفى كافة أنشطه الحیاة الجماعیة ؛ومن ثم نجد أن خدمة الجماعة أستفادت من نظریات القيادة فى تفسیر السلوك القیادى وفهم الأنماط المختلفة من القيادة التى أرتكزت على مفهوم القوة كأحد المفاهیم الرئیسیة المرتبطة بالقيادة فإذا كانت القوة هى قدرة القائد على التأثير فى الأخرین فإن القيادة تسعى لاختیار الأدوات التى تمارس بها القوة ؛فالقيادة هى النقطة الفاصلة التى تنشط فیها القوة (درویش ،٢٠٠٩، ص.٦٧) وخدمة الجماعة أستفادت من تلك العلاقة بین المفهومین فى توضیح أنواع القوة التى قد یستخدمها القادة بالجماعات حیث أن القائد الذى لدية قوة یبحث عن مواقف القيادة فى الحیاة الجماعیة وأنشطة الجماعة لتظهر قیادته وهنا تظهر القيادة الطبیعیة فى الجماعات ؛وتتعدد أنماط القوة بالجماعات كما أوضحها (fred2012) فى: (١) القوة الشرعیة ویستمد قائد الجماعة قوته من الوظیفة التى یتولها بالجماعة أو المكانة التى یصل إليها بین الأعضاء، (٢) قوة المكافأة وتظهر عندما یستخدم القائد نظام المكافأة لأعضاء الجماعة المادیة والمعنویة منها ،والتى تمثل أحد مصادر الضبط لسلوك الأعضاء بالجماعة، (٣) القوة القسریة وتظهر عندما یطبق القائد أحد أنواع العقاب على أعضاء الجماعة أستنادا لمعايير الضبط الأجتماعى بالجماعة ،والتى تتمثل فى اللوم ،التوبیخ، الاستنكار ،الرفض للسلوك السلبى للعضو أو الحرمان من ممارسة أحد الأنشطة أو تكلیف العضو ببعض المهام غیر المرغوبة لدية إلا أنه فى بعض الأحيان تتسبب هذه القوة فى مشاعر الكراهیة للقائد إذا لم ینفهم العضو سبب العقاب، (٤) قوة الخبیر ویستمدها القائد من خلال معارفه ومهارته وخبراته الشخصیة التى تمیزة عن غیرة ،والتى یستمدها من قدراته العقلیة ، (٥) قوة المرجع وهنا ترتبط بنمط شخصیة القائد وسماته الجسمیة والشخصیة التى تمثل مصر لجذب الأعضاء وإعجابهم بقائد الجماعة (Lunenborg,2012,p.p.3-4). وهنا یمكن القول أن قائد الجماعة الحقیقى الذى یتم تدریبة وإعداده جیدا وتنمیة القیادة ومهاراتها المختلفة اللازمة له لأداء دوره القیادى فى الجماعات هنا تتطلق قوته من القوة الشرعیة والمرجعیة والخبیر ،والتى تسهم فى تعدیل السلوك الفردى والجماعى ونموالجماعات بطریقة صلیحة سواء كان قائدا أو رائدا یتولى العمل الجماعى.

### سابعاً: الإطار المنهجي للدراسة

أ- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة الى الدراسات التقييمية والتي تركز على تحديد فعالية مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لجماعات طلاب كلية الخدمة الاجتماعية (Rino.j.patti2000) وذلك بأستخدام نموذج قياس الاهداف ل (رينو باتى)  
ب- المنهج المستخدم: استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعى الشامل لكل أعضاء هيئة التدريس القائمين بتدريس مقرر التدريب على المهارات، والمسح الاجتماعى بالعينة لجماعات الطلاب بالكلية.

### ج- مجالات الدراسة

- ١- المجال المكاني: كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان وذلك:
- الكلية الأولى لتدريس الخدمة الاجتماعية بمصر ومعتمدة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد
- وجود توصيف محدد واضح لمقرر التدريب على المهارات
- وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس ممن يدربون على المهارات يسمح بجمع البيانات
- توافر عدد كبير من طلاب الخدمة الاجتماعية يسمح بجمع البيانات
- موافقة ادارة الكلية على جمع البيانات

### ٢- المجال البشرى

- أ-حصر شامل لأعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريس المقرر وبلغ عددهم (١٤)
  - ب-عينة من الطلاب بلغ عددها(١٠٩) من إجمالي عدد الطلاب (٢١٧٦) من جماعات طلاب الكلية المقسمة بقاعات الفرقة الثانية والتي انطبقت عليهم الشروط التالية:
    - ١) انتظام (٢). مستجدين بالفرقة الثانية. (٣) منتظمين بالحضور على مدار العام الدراسي.
    - ٤) تولى الطالب مهام وأدوار قيادية أثناء التدريب على المهارات طوال العام الدراسي.
- ٣-المجال الزمنى: وهو يمثل فترة جمع البيانات والتي كانت فى نهاية الفصل الدراسى الثانى و بدأت من ( ١-١٥/٥/٢٠١٩م) عقب الانتهاء من تدريس مقرر التدريب على المهارات

د- أدوات جمع البيانات :

(١) استمارة استبيان للطلاب حول فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان:

▪ وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١. تم تصميم استمارة استبيان للطلاب حول فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات المتصلة، إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

٢. صدق الأداة:

(أ) **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** حيث تم عرض الأداة على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

(ب) **صدق المحتوى " الصدق المنطقي ":**

وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بما يلي:

- الإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغير الدراسة بصفة عامة.

- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة لتحديد أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان.

(ج) **الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي):** بالإشارة إلى نتائج جدول (٢) و(٣) يمكن

تحديد قيمة معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الطلاب، ويُعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما يلي:

### جدول (١) معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الطلاب (ن=١٥)

م	المتغيرات	معامل الثبات المعتمد عليه	معامل الصدق الذاتي
١	استمارة استبيان الطلاب ككل.	معامل (ألفا - كرونباخ)	٠,٩٠٠
		معادلة سبيرمان براون	٠,٩٢٢

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الطلاب مرتفعة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

٣. ثبات الأداة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان الطلاب، وذلك لعينة قوامها (١٥) مفردة من الطلاب مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

### جدول (٢) نتائج ثبات استمارة استبيان الطلاب باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) (ن=١٥)

م	المتغيرات	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات استمارة استبيان الطلاب ككل.	٠,٨١

وتعتبر هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان الطلاب، فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات المقياس وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون Brown - Spearman للتجزئة النصفية Split - half، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

### جدول (٣) نتائج ثبات استمارة استبيان الطلاب باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية (ن=١٥)

م	المتغيرات	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات استمارة استبيان الطلاب ككل.	٠,٨٥

ويتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(٢) دليل مقابلة شبة مقننة لأعضاء هيئة التدريس القائمين على تدريس المقرر حول فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان:

■ وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١. تم تصميم دليل مقابلة شبة مقننة لأعضاء هيئة التدريس حول فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان في صورته الأولى اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة إلى جانب الاستفادة من بعض استمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد الأسئلة التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

٢. تم حساب الصدق الظاهري لدليل المقابلة شبة المقننة لأعضاء هيئة التدريس، حيث تم عرضه على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وذلك لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية.

٣. تم التحقق من صدق المحتوى "الصدق المنطقي" لدليل المقابلة شبة المقننة لأعضاء هيئة التدريس كما يلي:

- الإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغير الدراسة بصفة عامة وأبعاد المقياس بصفة خاصة.

- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارة المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة لتحديد أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان.

٤. تم تحديد الأسئلة المطلوبة لدليل المقابلة شبة المقننة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لتحديد مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات، وتحديد مستوى القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان، وتحديد الصعوبات التي تواجه مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية -جامعة حلوان، وتحديد مقترحات تفعيل إسهامات مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

■ أساليب التحليل الإحصائي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V.17.0) للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:  
١) التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة. ٢) المتوسط الحسابي: للحكم على مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ( $٣/٢ = ١,٦٧$ )، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

### جدول (٣) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى أقل من ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

٣) الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات الباحثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوى العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى. ٤) المدى: ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة. ٥) الصدق الإحصائي: ويتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات. ٦) معامل ثبات (ألفا-كرونباخ): لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة. ٧) معادلة سبيرمان - براون Brown-Spearman للتجزئة النصفية Split - half : وذلك لثبات أدوات الدراسة. ٨) اختبار كاي<sup>٢</sup> لعينة واحدة، اختبار حسن أو جودة التوافق Goodness - of Fit Tests :- وذلك للتحقق من أن الفروق في النسب الخاصة بالعينة حول الاستجابات " نعم، إلي حد ما، لا " هي نفسها الخاصة بالمجتمع، مما يفيد في تعميم نتائج الدراسة، وتفسير النتائج في ضوء هذا الاختبار يمكن أن تكون يقينية. ٩) تحليل الانحدار البسيط : لدراسة تأثير متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد، (اختبار فروض الدراسة). ١٠) معامل ارتباط بيرسون R: وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين كميّين،



وكذلك دراسة علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع، (اختبار فروض الدراسة). (١١) معامل التحديد  $R^2$ : وذلك لتفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع نتيجة تأثير المتغير المستقل، (اختبار فروض الدراسة). (١٢) اختبار (ت) لعينتين مستقلتين **Independent – Samples T-Test**: وذلك لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية، وذلك في المتغيرات التي تقسم إلي مجموعتين فقط، (اختبار فروض الدراسة). (١٣) تحليل التباين أحادي الاتجاه **One Way ANOVA**: للتعرف علي الفروق ودلالاتها الإحصائية، وذلك وفقاً لمتغير معين (يسمى متغير التجزئة)، وبشرط أن يكون عدد المجموعات أكثر من مجموعتين، (اختبار فروض الدراسة).

ثامنا: نتائج الدراسة :

أولاً: وصف مجتمع الدراسة:

(أ) وصف الطلاب مجتمع الدراسة:

جدول (٤) وصف الطلاب مجتمع الدراسة (ن=١٠٩)

م	المتغيرات الكمية	التكرارات	النسبة
م	النوع	ك	%
١	ذكر	٢٩	٢٦,٦
٢	أنثى	٨٠	٧٣,٤
	المجموع	١٠٩	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن: أكبر نسبة من الطلاب إناث بنسبة (٧٣,٤%)

(ب) وصف أعضاء هيئة التدريس مجتمع الدراسة:

جدول (٥) وصف أعضاء هيئة التدريس مجتمع الدراسة (ن=١٤)

م	المتغيرات الكمية	التكرارات	النسبة
	السن	ك	%
١	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٣	٢١,٤
٢	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٩	٦٤,٣
٣	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٢	١٤,٣
	المجموع	١٤	١٠٠
م	النوع	ك	%
١	ذكر	٦	٤٢,٩
٢	أنثى	٨	٥٧,١
	المجموع	١٤	١٠٠
م	القسم العلمي	ك	%
١	قسم خدمة الفرد	٢	١٤,٣
٢	قسم خدمة الجماعة	٢	١٤,٣
٣	قسم تنظيم المجتمع	٥	٣٥,٧
٤	قسم التخطيط الاجتماعي	٣	٢١,٤

١٤,٣	٢	قسم مجالات الخدمة الاجتماعية
١٠٠	١٤	المجموع
%	ك	م
٩٢,٩	١٣	مدرس
٧,١	١	أستاذ مساعد
١٠٠	١٤	المجموع

#### يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة لسن أعضاء هيئة التدريس في المرحلة العمرية (من ٣٠ الى أقل من ٤٠) تمثل ٦٤,٣% وأكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس إناث بنسبة (٥٧,١%)، وأكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بقسم تنظيم المجتمع بنسبة (٣٥,٧%)، وأكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس وظيفتهم مدرس بنسبة (٩٢,٩%).

ثانياً: أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات كما يحددها الخبراء:

جدول (٦) أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات كما يحددها الخبراء (ن=١٤)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	تنمية معارف الطالب المرتبطة بكل مهارة	٧	٥٠	١
٢	تطبيق الطالب لبعض المهارات المهنية	٥	٣٥,٧	٣
٣	تدريب الطالب على حل المشكلة	٢	١٤,٣	٦
٤	تعريف الطالب بالمفاهيم الأساسية للأعداد المهني	٤	٢٨,٦	٤
٥	تدريب الطالب على عقد الاجتماعات المختلفة	٣	٢١,٤	٥
٦	تدريب الطالب على عقد المناقشات الجماعية بأساليب مختلفة	٦	٤٢,٩	٢
٧	تمكن الطالب من تطبيق أركان المهارة بدقة	١	٧,١	٧
٨	استخدام أساليب تدريبية مختلفة تتفق وكل مهارة	٢	١٤,٣	٦

يوضح الجدول السابق أن: أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات كما يحددها الخبراء،

تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول تنمية معارف الطالب المرتبطة بكل مهارة بنسبة (٥٠%)، يليها الترتيب الثاني تدريب الطالب على عقد المناقشات الجماعية بأساليب مختلفة بنسبة (٤٢,٩%)، وأخيراً تمكن الطالب من تطبيق أركان المهارة بدقة بنسبة (٧,١%)، وهذا يتفق مع تحديد (رينو باتي) لأبعاد الفعالية التي تحدد قدرة المقرر على تنمية معارف الطلاب والتي تبنتها الدراسة من ضمن مؤشرات الفعالية لمقرر التدريب على المهارات، ويتفق حصول عبارة (تمكن الطالب من تطبيق أركان المهارة بدقة) على الترتيب السابع والأخير بين الخطوات العملية للتدريب على المهارات مع الأطار النظري الذي أكد على أن عملية تدريب المهارات تمر بمراحل عديدة وتتطلب وقتاً كبيراً لأتقان الطالب المهارة وتكرار الممارسة (السحت و صبحي، ٢٠١٥) وأن المكون المهاري أحد مكونات المهارة التي يجب تميمتها (على، أسامة، ٢٠١٨).

ثالثاً: أبعاد القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الخبراء

جدول (٧) أبعاد القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان - كما يحددها الخبراء (ن=١٤)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	قدرة الطالب على ممارسة الأسلوب الديمقراطي	٥	٣٥,٧	٤
٢	قدرة الطالب على تكوين علاقات إيجابية مع زملائه	٧	٥٠	٢
٣	قدرة الطالب على تحمل المسؤولية	٨	٥٧,١	١
٤	قدرة الطالب على التعامل مع مواقف الخلاف بين زملائه	٣	٢١,٤	٦
٥	قدرة الطالب على إدارة ورش العمل الجماعية التي تعقد لتعلم المهارة	٤	٢٨,٦	٥
٦	قدرة الطالب على أقناع زملائه برأيه لتنفيذ المهام المطلوبة في التدريب	٢	١٤,٣	٧
٧	قدرة الطالب على اتخاذ قرار جماعي مع جماعته التدريبية	٦	٤٢,٩	٣
٨	قدرة الطالب على التقويم الذاتي لأعمال زملائه وجماعته التدريبية	٣	٢١,٤	٦
٩	قدرة الطالب على قيادة العمل الفرقي	٥	٣٥,٧	٤

يوضح الجدول السابق أن: أبعاد القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الخبراء, تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول قدرة الطالب على تحمل المسؤولية بنسبة (٥٧,١%)، يليها الترتيب الثاني قدرة الطالب على تكوين علاقات إيجابية مع زملائه بنسبة (٥٠%)، ثم الترتيب الثالث قدرة الطالب على اتخاذ قرار جماعي مع جماعته التدريبية بنسبة (٤٢,٩%)، وأخيراً قدرة الطالب على أقناع زملائه برأيه لتنفيذ المهام المطلوبة في التدريب على المهارات بنسبة (١٤,٣) ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات السابقة التي أوضحت أن تكوين العلاقات أحد المهارات الأساسية التي يجب ان تكون لدى قادة الجماعات وترتبط بأداء قائد الجماعة خلال التفاعل الجماعي والتي تتبع من تحملة للمسؤولية في تحقيق أهداف الجماعة كأحد مؤشرات القيادة الفعالة (إسماعيل Casey, Sheard) ويرتبط ذلك أيضاً بالأطار النظري للدراسة والذي أشار أن من ضمن قدرات الطالب التي يتم تنميتها وترتبط بالقيادة هي القدرة على تكوين العلاقات مع أعضاء الجماعة وتحمل المسؤولية والقدرة على الأقناع وإتخاذ القرار الجماعي وإدارة العمل الجماعي (عطية، ١٩٩١).

رابعاً: الصعوبات التي تواجه مقرر التدريب على المهارات في تنمية المهارات القيادية لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان:  
جدول (٨) الصعوبات التي تواجه مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الخبراء (ن=١٤)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	عدم ملائمة محتوى المقرر لتوصيفه	٤	٢٨,٦	٥
٢	عدم توضيح المهارة بصورة مفصلة داخل الكتاب عن باقي المهارات	٣	٢١,٤	٦
٣	عدم كتابة تدريبات إجرائية التنفيذ ترتبط بتنمية السمات القيادية	٣	٢١,٤	٦
٤	صعوبة التدريب داخل السكاشن بسبب طريقة الجلسة	٩	٦٤,٣	١
٥	حدوث مشاكل بين الطلاب لعدم فهم دور القائد في بداية التدريب	٦	٤٢,٩	٣
٦	ضعف الاستعداد لدى بعض الطلاب لتولى مهام القيادة على الرغم من توافر سمات القيادة لديهم	٣	٢١,٤	٦
٧	اختلاف مستوى التدريب وفقاً لخبرات القائم بالتدريس	٤	٢٨,٦	٥
٨	اتباع القائم بالتدريس لبعض أساليب التدريب لا تتفق مع طبيعة تنمية السمات القيادية	٥	٣٥,٧	٤
٩	كثرة عدد الطلاب بالسكاشن يزيد من صعوبة التدريبات العملية	٨	٥٧,١	٢

يوضح الجدول السابق أن: الصعوبات التي تواجه مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الخبراء, تمثلت فيما يلي: الترتيب جاء الترتيب الأول صعوبة التدريب داخل السكاشن بسبب طريقة الجلسة بنسبة (٦٤,٣%)، يليها الترتيب الثاني كثرة عدد الطلاب بالسكاشن يزيد من صعوبة التدريبات العملية بنسبة (٥٧,١%)، ثم الترتيب الثالث حدوث مشاكل بين الطلاب لعدم فهم دور القائد في بداية التدريب بنسبة (٤٢,٩%)، وأخيراً عدم توضيح المهارة بصورة مفصلة داخل الكتاب عن باقي المهارات, وعدم كتابة تدريبات إجرائية التنفيذ ترتبط بتنمية القيادة , وضعف الاستعداد لدى بعض الطلاب لتولى مهام القيادة على الرغم من توافر سمات القيادة لديهم بنسبة (٢١,٤%) ومن خلال تلك النتائج نجد أنها تتركز في عدم توافر البيئة التدريبية المناسبة لعملية التدريب على المهارات كما جاء بالأطوار النظرى للدراسة (أبو النصر، ٢٠٠٩) (الدخيل الله، ٢٠١٤) والذي أشار الى أن من الصعوبات التي تواجه العملية التدريبية القصور الناجم من البيئة التعليمية غير الملائمة وعدم توافر المعينات التدريبية المناسبة والذي يتم تفسيره وفقاً للنموذج الأشرطى الذي يشترط توافر أسس محددة لتعليم وتدريب المهارات .

خامساً: مقترحات تفعيل إسهامات مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان:  
جدول (٩) مقترحات تفعيل إسهامات مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الخبراء (ن=١٤)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	تقليل عدد الطلاب بجماعات الفصل بالكلية	٩	٦٤,٣	٤
٢	نقل تدريس التدريب على المهارات إلى معامل الكلية	١٢	٨٥,٧	٢
٣	تحديد خطوات إجرائية لتنمية القيادة	١٠	٧١,٤	٣
٤	الاهتمام بمحتوى الكتاب بما يتفق مع التوصيف	٩	٦٤,٣	٤
٥	ضرورة توافر وسائل العرض المختلفة التي تساعد في التدريب وتنمية القيادة	٦	٤٢,٩	٧
٦	إجراء قياس قبلي وبعدي لتحديد مستوى تنمية القيادة للطلاب	٨	٥٧,١	٥
٧	التدريب على تنمية القيادة بغض النظر عن التخصص الدقيق للقائم بالتدريس	٥	٣٥,٧	٨
٨	ضرورة توافر حالات عملية وتطبيقات ترتبط القيادة في الكتاب	٧	٥٠	٦
٩	ضرورة الاهتمام بتدريس مقرر التدريب على المهارات لأهميته في الأعداد المهني للطلاب	١٣	٩٢,٩	١

يوضح الجدول السابق أن: مقترحات تفعيل إسهامات مقرر التدريب على المهارات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الخبراء, تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول ضرورة الاهتمام بتدريس مقرر التدريب على المهارات لأهميته في الأعداد المهني للطلاب بنسبة (٩٢,٩%)، يليها الترتيب الثاني نقل تدريس التدريب على المهارات إلى معامل الكلية بنسبة (٨٥,٧%)، ثم الترتيب الثالث تحديد خطوات إجرائية لتنمية القيادة بنسبة (٧١,٤%)، وأخيراً التدريب على تنمية القيادة بغض النظر عن التخصص الدقيق للقائم بالتدريس بنسبة (٣٥,٧%) وتتفق نتائج هذا الجدول مع الشروط الأساسية التي يجب توافرها للتدريب على المهارات من خلال جماعات الفصل الدراسي (الدخيل عبدالله، ٢٠١٤) ونتائج دراسة (sail, 2010) الذي أكد أن تدريب المهارات وتنمية القيادة يصبح أكثر فعالية من خلال تقنيات التعليم الملائمة للبيئة التعليمية داخل الفصل الدراسي وانها تعمل على تعزيز سلوكيات الطالب وضرورة دمج تعلم المهارات داخل المقررات الدراسية التي تتفق مع متطلبات الوظيفة مستقبلاً التي سوف يشغلها الطالب.

تاسعا : اختبار فروض الدراسة:

(٦-١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات مرتفع ":

جدول (١٠) مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات (ن=١٠٩)

م	أبعاد الفعالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	مدى قدرة المقرر على تنمية وإثراء معارف الطلاب	٢,٦	٠,٢٧	مرتفع	٢
٢	مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات وإتقان مهارات جديدة	٢,٤٥	٠,٢٦	مرتفع	٥
٣	مدى قدرة المقرر على تغيير وتعديل اتجاهات الطلاب	٢,٦٢	٠,٢٧	مرتفع	١
٤	مدى قدرة المقرر على إحداث تغيير في أنماط سلوك الطلاب	٢,٥٣	٠,٣١	مرتفع	٣
٥	مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب	٢,٥١	٠,٣٣	مرتفع	٤
	أبعاد الفعالية ككل	٢,٥٤	٠,٢٢	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن مستوى أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات، تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول مدى قدرة المقرر على تغيير وتعديل اتجاهات الطلاب بمتوسط حسابي (٢,٦٢)، الترتيب الثاني مدى قدرة المقرر على تنمية وإثراء معارف الطلاب بمتوسط حسابي (٢,٦)، الترتيب الثالث مدى قدرة المقرر على إحداث تغيير في أنماط سلوك الطلاب بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، الترتيب الرابع مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب بمتوسط حسابي (٢,٥١)، الترتيب الخامس مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات وإتقان مهارات جديدة بمتوسط حسابي (٢,٤٥)، وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لفعالية مقرر التدريب على المهارات كما يحددها الطلاب بلغ (٢,٥٤) وهو معدل مرتفع. مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات مرتفع " وذلك يتفق مع ما أكدت عليه الدراسة من أهمية التدريب على المهارات في إعداد الطلاب للخدمة الاجتماعية كأحد محتويات الجانب العملي التي تتكامل مع الجانب النظري في إعداد الشخصية المهنية لهم ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كلا من (mackay,2019)(casey,2012)(sail,2010) الذين أكدوا أن التدريب على المهارات يصبح فعالا داخل الفصول الدراسية وباستخدام جماعات الفصل وأيضا نتائج (الجندي،١٩٧٩) (ناشد،١٩٨٠) الذين أوضحوا أهمية جماعات الفصل في تنمية المهارات بما يتفق ذلك أيضا مع نتائج جدول (٦) الذي حدد فيه الخبراء أبعاد الفعالية لمقرر التدريب على المهارات المرتبطة بالواقع الفعلي من عملية التدريس والتدريب على المهارات .

(٦-٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مس مستوى القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان مرتفع ":  
جدول (١١) مستوى القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان (ن=١٠٩)

م	أبعاد القيادة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	قدرة الطلاب على إدارة العمل الجماعي	٢,٥٧	٠,٢٨	مرتفع	٤
٢	قدرة الطلاب على اتخاذ القرارات	٢,٦١	٠,٢٦	مرتفع	٣
٣	قدرة الطلاب على تكوين العلاقات	٢,٧	٠,٢٥	مرتفع	١
٤	قدرة الطلاب على التفاوض في المواقف المختلفة	٢,٦٣	٠,٢٧	مرتفع	٢
	أبعاد القيادة ككل	٢,٦٣	٠,٢١	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول قدرة الطلاب على تكوين العلاقات بمتوسط حسابي (٢,٧)، الترتيب الثاني قدرة الطلاب على التفاوض في المواقف المختلفة بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، الترتيب الثالث قدرة الطلاب على اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (٢,٦١)، الترتيب الرابع قدرة الطلاب على إدارة العمل الجماعي بمتوسط حسابي (٢,٥٧). وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الطلاب بلغ (٢,٦٣) وهو معدل مرتفع. مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان مرتفع ". وذلك يؤكد على أن تنمية القيادة لدى الطلاب بكلية خدمة إجتماعية جامعة حلوان والمتمثلة في تكوين العلاقات إدارة العمل الجماعي والقدرة على التفاوض وإتخاذ القرارات بطريقة فعالة وذلك يتفق مع نتائج كلا من (عبد الحكيم، ٢٠١٠) (وإسماعيل، ٢٠١٤) حيث أشارا الى إن المهارة فى الإتصال وإتخاذ القرار والتفاوض وتحمل المسؤولية والمشاركة والعمل الفريقى من أهم المهارات القيادية التى يمكن تنميتها من خلال الجماعات فى الخدمة الاجتماعية ويمكن تنميتها من خلال جماعات الفصول كما أشار (الجندي، ناشد) و (Krug2020)(Berson,2018) (فاسم، ٢٠١١) حيث أثبتت نتائج تلك الدراسات فعالية تنمية القيادة من خلال جماعات الفصل الدراسى والتدريب عليها حيث تظهر العلاقة بين القائد والجماعة من خلال تعلم الحقائق عن الحياة الجماعية داخل الفصل الدراسى ويتم خلق حوار مشترك بينهم يزيد من جاذبية الأعضاء لقائدهم وذلك فى إطار أمن وبتوجيه

وملاحظة مستمرة مما يصفل الخبرة لدى الأعضاء ويرتبط ذلك بنتائج جدول (٧) للخبراء الذين حددوا أبعاد تنمية القيادة التي تتم بالواقع الفعلي داخل جماعات الفصل الدراسي لطلاب كلية الخدمة الاجتماعية .

(٦-٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ":

جدول (١٢) العلاقة بين فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان (ن=١٠٩)

م	الأبعاد	قدرة الطلاب على إدارة العمل الجماعي	قدرة الطلاب على اتخاذ القرارات	قدرة الطلاب على تكوين العلاقات	قدرة الطلاب على التفاوض	أبعاد المهارات القيادية ككل
١	مدى قدرة المقرر على تنمية وإثراء معارف الطلاب	**٠,٣٩١	٠,٢٧٧	*٠,٢٠٢	٠,١٧١	**٠,٣٤١
٢	مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات ومهارات جديدة	**٠,٥٢٨	**٠,٤٢٩	٠,١٥٣	*٠,١٩٥	**٠,٤٢٥
٣	مدى قدرة المقرر على تغيير وتعديل اتجاهات الطلاب	**٠,٤٢٢	**٠,٣٠٠	*٠,٢٤٤	٠,١٧٥	**٠,٣٧٣
٤	مدى قدرة المقرر على إحداث تغيير في أنماط سلوك الطلاب	**٠,٥٤٦	**٠,٤٢٦	**٠,٣٧٠	*٠,١٩٨	**٠,٤٩٧
٥	مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب	**٠,٤٩٢	**٠,٤٨٤	٠,١٧١	٠,٠٨٧	**٠,٤٠٣
	أبعاد الفعالية ككل	**٠,٦٢٧	**٠,٥١٠	**٠,٣٠٢	*٠,٢٠٧	**٠,٥٣٨

\* معنوي عند (٠,٠٥)

\*\* معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان كما يحددها الطلاب، وأن أكثر أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات ارتباطاً بتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان هي بالترتيب: مدى قدرة المقرر على إحداث تغيير في أنماط سلوك الطلاب، ثم مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات وإتقان مهارات جديدة، يليها مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب، يليها مدى قدرة المقرر على تغيير وتعديل اتجاهات الطلاب، وأخيراً مدى قدرة المقرر على تنمية وإثراء معارف الطلاب. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه المتغيرات وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة إلى تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين



فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان حيث كلما تم تفعيل دراسة مقرر التدريب على المهارات لدى طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان أدى ذلك إلى تنمية وتفعيل القيادة لدى الطلاب ومن ثم إكتساب المهارات القيادية ". وذلك يوضح دور القيادة فى تنمية الخبرات والمهارات المختلفةوالذى ينعكس على أداء الطالب بالأعوام الدراسية القادمة فى التطبيق العملى من خلال التدريب الميدانى فى مؤسسات الممارسة المختلفة بالفرقة الثالثة والرابعة مما يساهم فى نمو الشخصية المهنية للطلاب قبل تخرجهم وذلك يتفق مع نتائج دراسة فضلى (٢٠٠٣) على أن القيادة من أهم المهارات التى يجب تنميتها لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وإيجاد الرغبة لديهم للتدريب عليها بإستخدام الأساليب التدريبية المتنوعة فى تعليم الخدمة الاجتماعية ويتفق مع نتائج جدولى (١٢،١١) حيث أتضح منهم أرتفاع مستوى فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات طلاب الكلية بما يأتى متفقا مع الأطار النظرى للدراسة (سليمان، ٢٠٠٥) و (yammario,2020) الذين أتفقوا على أن تنمية القيادة تتم أيضا من خلال الفصول الدراسية التى يتم بها التدريب على المهارات ومن خلالها تظهر علاقات القائد بأعضاء الجماعة من الطلاب وان القيادة عملية تفاعلية تحدث فى مواقف تعليمية مختلفة بشكل تعاونى وهادف وتتفق مع نتائج الدراسات السابقة التى أكدت على ذلك .

جدول (١٣) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين فعالية مقرر التدريب على المهارات وتنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان (ن=١٠٩)

معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط R		اختبار (ف) F-Test		اختبار (ت) T-Test		معامل الانحدار B	المتغير المستقل
	المعنى	القيمة	المعنى	القيمة	المعنى	القيمة		
٠,٢٩٠	٠,٠٠٠	٠,٥٣٨	٠,٠٠٠	٤٣,٦٦١	٠,٠٠٠	٦,٦٠٨	٠,٤٩٩	أبعاد الفعالية ككل

يوضح الجدول السابق أن: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات ككل " والمتغير التابع " أبعاد تنمية القيادة ككل لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ككل" (٠,٥٣٨)، وهى ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وتدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرين، وتشير نتيجة اختبار (ف) ( $F=43.661$  ,  $Sig=0.000$ ) إلى معنوية نموذج

الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٢٩٠)، أي أن أبعاد فعالية مقرر التدريب على المهارات ككل يفسر (٢٩)% من التغيرات في تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ككل، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,٤٩٩)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتشير نتيجة اختبار T إلى وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل على المتغير التابع يعتبر تأثيراً معنوياً إيجابياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

(١-٦) اختبار الفرض الرابع للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لفعالية مقرر التدريب على المهارات":

جدول (١٤) الفروق المعنوية بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لفعالية مقرر T-Test التدريب على المهارات باستخدام اختبار (ن=١٠٩)

م	أبعاد الفعالية	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة t	الدلالة
١	مدى قدرة المقرر على تنمية وإثراء معارف الطلاب	ذكر	٢٩	٢,٦٢	٠,٢١	١٠٧	٠,٣٥٥	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٥٩	٠,٣			
٢	مدى قدرة المقرر على إكساب الطلاب خبرات ومهارات جديدة	ذكر	٢٩	٢,٤٩	٠,٢٢	١٠٧	٠,٩٤٥	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٤٤	٠,٢٧			
٣	مدى قدرة المقرر على تغيير وتعديل اتجاهات الطلاب	ذكر	٢٩	٢,٦٣	٠,٢٦	١٠٧	٠,٢٦١	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٦٢	٠,٢٨			
٤	مدى قدرة المقرر على إحداث تغيير في أنماط سلوك الطلاب	ذكر	٢٩	٢,٥٩	٠,٢٥	١٠٧	١,٢٤٦	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٥١	٠,٣٣			
٥	مدى قدرة المقرر على إشباع حاجات الطلاب	ذكر	٢٩	٢,٥٢	٠,٣٢	١٠٧	٠,١٧٤	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٥	٠,٣٤			
	أبعاد الفعالية ككل	ذكر	٢٩	٢,٥٧	٠,١٨	١٠٧	٠,٧٨٠	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٥٣	٠,٢٣			

\*\* معنوي عند (٠,٠١) \* معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أنه لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لفعالية مقرر التدريب على المهارات. مما يجعلنا نرفض الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه "توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لفعالية مقرر التدريب على المهارات" وذلك يوضح فعالية مقرر التدريب على المهارات في تنمية المهارات الفرعية للقيادة لدى طلاب الخدمة الاجتماعية من الذكور والإناث وذلك يتفق مع نتائج دراسة فرماوى (٢٠٠٧) في دراسته لتنمية المهارات الاجتماعية للشباب بأن القيادة كمهاره

تتضمن العديد من المهارات الفرعية التي يجب أن يتقن إستخدامها الطالب سواء ذكر أو أنثى كأخصائى إجتماعى مستقبلى منها المهارة فى التعامل مع الآخرين ' التعامل مع مواقف النزاع والقدرة على التفاوض ، تحمل المسؤولية ، إدارة الوقت ، إدارة العمل الجماعى ، القدرة على إتخاذ القرارات.

(٢-٦) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ":

جدول (١٥) الفروق المعنوية بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد تنمية المهارات القيادية لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان باستخدام اختبار T-Test (ن=١٠٩)

م	أبعاد القيادة	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة t	الدلالة
١	قدرة الطلاب على إدارة العمل الجماعي	ذكر	٢٩	٢,٦	٠,٢٧	١٠٧	٠,٦٧٩	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٥٦	٠,٢٩			
٢	قدرة الطلاب على إتخاذ القرارات	ذكر	٢٩	٢,٦٢	٠,٢٥	١٠٧	٠,٤٥٣	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٦	٠,٢٦			
٣	قدرة الطلاب على تكوين العلاقات	ذكر	٢٩	٢,٧٢	٠,١٩	١٠٧	٠,٧٢١	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٦٨	٠,٢٧			
٤	قدرة الطلاب على التفاوض في المواقف المختلفة	ذكر	٢٩	٢,٦٦	٠,٢٨	١٠٧	٠,٧١٦	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٦٢	٠,٢٧			
	أبعاد المهارات القيادية ككل	ذكر	٢٩	٢,٦٥	٠,١٧	١٠٧	٠,٨٣٧	غير دال
		أنثى	٨٠	٢,٦٢	٠,٢٢			

\*\* معنوي عند (٠,٠١) \* معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أنه لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان. مما يجعلنا نرفض الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الطلاب الذكور والإناث فيما يتعلق بتحديدهم لأبعاد تنمية القيادة لدى جماعات الطلاب بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان " وبذلك تتفق نتائج جدولى (١٠،١١) معا ويؤكد أيضا على ضرورة ممارسة المقرر من خلال جماعات لتوضيح دوره فى تنمية القيادة وذلك ما أكدت عليه دراسة ناشد (١٩٨٠) التي أوضحت أنه يمكن تنمية القيادة من خلال جماعات الفصل الدراسى التي يتم تكوينها .

عاشرا : مقترحات لزيادة فعالية تدريس مقرر التدريب على المهارات لطلاب الخدمة

### الأجتماعية بناء على نتائج الدراسة :

- ١- تغيير توصيف المقرر بناء على نتائج التدريس كل عام وما يتم إضافته وتغييره في محتوى الكتاب.
- ٢- تغيير أساليب التدريس بما يتفق مع التدريب على كل مهارة منفردة لما تتميز به كل مهارة بخصائص معرفية وذهنية وسلوكية عن غيرها من المهارات.
- ٣- ضرورة أن يتفق القائمين على تدريس المقرر على طبيعة الأساليب التي سوف تستخدم في التدريب على المهارات .
- ٤- لابد أن يتمتع القائم بالتدريب على المهارات بالسماوات والمهارات التدريبية القوية وذلك من خلال حصوله على دورات تدريبية تؤهله لذلك مثل دورة TOT.
- ٥- الثبات على المهارات التدريبية التي يتم تدريسها كل عام على أقصى تقدير ٣ سنوات مدة استمرار الكتاب وفقا لمتطلبات الجودة .
- ٦- تغيير مكان محاضرات التدريب على المهارات من السكاشن وقاعات مبنى (أ) لصعوبة التدريب بها الى قاعات أكثر مناسبة لعملية التدريب.
- ٧- الحرص على إدخال الألعاب التدريبية المختلفة التي تحقق هدف التدريب على المهارات داخل التدريس والتي تختلف باختلاف قدرة القائم بالتدريس للمقرر.
- ٨- الحرص على تشجيع جميع الطلاب على المشاركة في العملية التدريبية.
- ٩- أن يدمج بالامتحان الشفوي للمقرر امتحان عملي للطلاب ومشاهدتهم لتطبيق واحدة على الأقل من المهارات القيادية للتأكد من استمرار فعالية عملية التدريب على المهارات.
- ١٠- دمج الأنشطة الإلكترونية في عملية التدريب على المهارات لطلاب الخدمة الاجتماعية مع الأنشطة المباشرة مواكبة مع التقدم التكنولوجي الحادث وأستخدم التعليم الهجين (التقليدي والتكنولوجي) وربط ذلك بالقيادة الفعالة بين الطلاب إلكترونيا .
- ١١- ضرورة توضيح خطوات إجرائية داخل الكتاب لكيفية إكتساب المهارات القيادية حتى يسهل التدريب عليها.
- ١٢- ضرورة أن يتضمن الكتاب طرق تصميم الأنشطة التدريبية التي تدعم تدريب الطالب على المهارات القيادية والملائمة لطبيعة استخدامها بالخدمة الاجتماعية حتى نتجنب الفردية والاختلاف في التدريب على المهارات وفقا للقائم بالتدريس .
- ١٣- ضرورة تفعيل نسب الغياب كما بالتدريب الميداني وربطها بحصول الطالب على تقديره بالمقرر للحد من نسب الغياب ودفع الطلاب للأهتمام بالمقرر بدرجة أكبر.
- ١٤- التأكيد على تدريب الطلاب على المهارات القيادية حتى وان لم تذكر صراحة بالكتاب الجامعي وذلك لأنها من أهم المهارات التدريبية التي يجب أن يتقنها طلاب الخدمة الاجتماعية.
- ١٥- ترك تدريس المقرر لرغبة عضو هيئة التدريس ولا يفرض عليه تدريسه؛ حتى يجد لديه دافعية عالية للتدريب على المهارات وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

## المراجع المستخدمة

### أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، عابدة ناشد (١٩٨٠). تأثير طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية على جماعة الفصل المدرسي والخدمة العامة في تنمية السمات القيادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أبو النصر، مدهحت (٢٠٠٩). مهارات المدرب المتميز، ط١، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والاستشارات.
- أبو النصر، مدهحت (٢٠٠٩). قيادة المستقبل، ط١، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والاستشارات.
- أحمد، عبد الحكيم (٢٠١٠). دراسة حول التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات الاجتماعية للشباب، بحث منشور في المؤتمر العلمي ٢٣ كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثالث، ص١٥٣٠-١٥٨٤.
- أحمد، نبيل إبراهيم (١٩٨٩). خدمة الجماعة في مجال التنمية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- إسماعيل، فاطمة عبد الله (٢٠١٤). خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣٦، ص٣٦٥٢-٣٥٩٥.
- البلعبي، منير (١٩٨٤). المورد قاموس إنجليزي عربي، بيروت، دار العلم للملايين.
- الدخيل الله، دخيل بن عبد الله (٢٠١٤). المهارات الاجتماعية تدريب وتمارين وتقييم، ط١، الرياض، العبيكان للنشر والتوزيع.
- السحت، مصطفى زكريا وصبحي، أميرة حسين أحمد (٢٠١٥). صناعة المدرب المحترف بين النظرية والتطبيق، ط١، القاهرة، دار الفيروز للطباعة والنشر.
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- السروجي، طلعت مصطفى وآخرون (٢٠٠٨). التدريب على مهارات ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- بدوي، أحمد ذكي (١٩٨٦). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.
- حامد، محمد سدوق (٢٠١١). قضايا في العمل مع الجماعات، القاهرة، دار إشراق للنشر والتوزيع.
- خليل، هيام شاكر ومنقريوس، نصيف فهمي (٢٠١٦). نماذج ونظريات في ممارسة خدمة الجماعة، القاهرة، نور الإيمان للنشر والتوزيع.
- درويش، محمد أحمد (٢٠٠٩). نظريات القيادة وأستراتيجيات الأستحواذ على القوة، ط١، القاهرة، دار عالم الكتب للطباعة والنشر.
- سليمان، حسين حسن وآخرون (٢٠٠٥). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- سيد، جابر عوض (٢٠٠٣). المتغيرات الإدارية في منظمات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- شمس الدين، محمد (١٩٨٢). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مؤسسة يوم المستشفيات.
- شو، مارفن (١٩٩٦). ترجمة جنورة، مصري وحسين، محي الدين أحمد. ديناميات الجماعة دراسة سلوك الجماعات الصغيرة، القاهرة، دار المعارف.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد وآخرون (٢٠٠٢). التدريب على مهارات العمل الاجتماعي، القاهرة، مركز نور الإيمان.
- عبد الهادي، محمد حسين (٢٠١١). القيادة الذكية، ط١، القاهرة، دار العلوم للنشر والتوزيع.
- عطية، السيد عبد الحميد (١٩٩١). الاتجاهات النظرية والعملية في ممارسة خدمة الجماعة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- عطية، السيد عبد الحميد ومهدلي، محمد محمود (٢٠٠٣). الأتصال الاجتماعي وممارسة الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- على، أسامة محمد سيد (٢٠١٨). إعداد المدرب المبدع، مصر، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- على، ماهر أبو المعاطي ومحفوظ، ماجدى عاطف (٢٠١١). مهارات الممارسة المهنية وتطبيقاتها في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- غيث، محمد عاطف (١٩٩٧). قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- فايد، موسى جاب الله مصطفى (٢٠١٤). القيادة والأبداع الفكرى، ط١، السعودية، العبيكان.
- فرماوى، مصطفى عبد العظيم (٢٠٠٧). إكتشاف الموهبين والمتفوقين في مجال القيادة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٣، الجزء ٤، ص١٧٥٦-١٧٥١.

فضلى، وفاء محمد (٢٠٠٣). تطوير التدريب الميدانى لطالبات الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، العدد (١٥) أكتوبر ، الجزء الثانى ، صص ١٠٩٩-١١٢٨ .

قاسم، محمد مصطفى (٢٠١١). دراسة بعنوان ممارسة برنامج فى الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارات العمل الجماعى لدى الطلاب ، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣١، الجزء الثالث، صص ١١٠٤-١١٧٦ .

الجندي، كرم محمد حمد (١٩٧٩). العلاقة بين قيام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع جماعات الفصل الدراسى ونموها الاجتماعى ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .

محفوظ، ماجدى عاطف (٢٠٠٠). فعالية جماعات الشباب الريفى فى تحقيق الأهداف التنموية ، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ٨ ، صص ٤٣٧-٤٧٣ .

منقريوس، نصيف فهمى (٢٠٠٠). ممارسة العمليات المهنية فى العمل مع الجماعات، الأسكندرية، المكتب العلمى للنشر والتوزيع .

منقريوس، نصيف فهمى (٢٠٠٤). ديناميات العمل مع الجماعات، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق .

منقريوس، نصيف فهمى (٢٠٢١). مهارات الخدمة الاجتماعية فى المجتمع المعاصر .

هالان ، وادى سى (٢٠٠٩) ترجمة فاروق ، أحمد. القيادة الناجحة، ط١، القاهرة، سفير الدولية للنشر .

وحدة ضمان الجودة (٢٠١٩). توصيف مقرر التدريب على المهارات، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Berson, Yair, et al (2018). Leadership Now, monographs in leadership and management.uk: Emerald publishing limited.
- Boulmetis, john & Dutwin, Phyllis (2000). The ABCs of evaluation timeless techniques for program and project managers. san Francisco: jossel-boss Inc. ,publishers.
- CASEY, Kathryn, J (2012). Socail skills training and students with Emotional and Behavioral disorders, Behavioral disorders.uk: emerald group publishing, vol.23.
- Krug, Henning et al (2020). Identity leadership and well-being. leadership & organization development journal, uk, emerald group publishing.
- Lunenburg, Fred, C. ( 2012). Power and leadership: An influence process. international journal of management, business and administration, vol.15.
- Mackay, Leslie ,D. ( 2019) Incorporating function-Based support into social skills interventions to enhance generalization, emerging research and issues in behavioral disabilities. Uk: emerald group publishing, vol.30.
- Philips, Helene (1980). What is group work skill? in Alissi-Alberts, perspectives on social group work practice. London: free press.
- Patti, Rino. J (2000). The Hand Book of social welfare management, New Delhi: saga publications.
- Sail, Rahim, M. & Alavi, Kadijah (2010). social skills and social values training for future-workers. journal of European training ,uk, emerald group publishing, vol.34, no.3.
- Sheard, A.G & Kakabades, A.P (2004). A process perspective on leadership and team development, journal of management development, Emerald group publishing, vol 23.
- Silberman, Mel & Blsaine (2015). Active Training, A Handbook of Techniques, Designs, cas Examples and tips. New Jersey: ebb associates.
- Stephen .p, Robbins & Phillip, Hunsaker (1996). Training in interpersonal skills, ITP .for managing people at work. New Jersey: prentice-Hall, Inc.
- Yammarion, francis, J. (2020). Is Leadership more than 'Ilike my Boss'?. UK., Emerald publishing limited.
- Al-Mesbah (en/ar) (2020) .p.6.  
[https://08125bbnh-1103-y-https-mou3jam online.mplbci.ekb.eg/dictionaries/get\\_dictionary\\_words/24/T](https://08125bbnh-1103-y-https-mou3jam online.mplbci.ekb.eg/dictionaries/get_dictionary_words/24/T)