

تصور مقترح لدور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية

إعداد

د/ خالد محمد السيد حسانين
أستاذ مساعد بقسم خدمة الجماعة
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية
بکفر صقر - شرقية

ملخص البحث:

تلعب مراكز الشباب دوراً هاماً في بناء وتنمية شخصية الشباب وتنمية قدراتهم واكتشاف مواهبهم، وتأهيلهم للأدوار القيادية كاستجابة لاهتمام الدولة بهم، نظراً لما يمثله هذا القطاع من ثقل ديموجرافي، لذلك استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية، والتعرف على الآليات التي تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب بإدارة الشباب والرياضة بكفر صقر وأبو كبير، وبلغ عددهم (90) أخصائي اجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لدور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

الكلمات المفتاحية: الدور - التأهيل - جماعات الشباب - الأدوار القيادية

Abstract

Youth centers play an important role in building and developing the personality of youth, developing their capabilities, discovering their talents and qualifying them for leadership roles in response to the state's interest in them, given the demographic weight of this sector. Therefore, the study aimed to identify the role of the social group work in qualifying youth groups for leadership roles, and to identify the mechanisms. On which the method of group work is based to qualify groups for leadership roles, and this study belongs to descriptive studies. The comprehensive social survey methodology was used for social workers in youth centers at the Youth and Sports Administration in Kafr Saqr and Abu Kabir, and their number reached (90) social workers, and the study reached a suggested perception of the role of the social group work to qualify youth groups for leadership roles.

Key words: role - rehabilitation - youth groups - leadership roles.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يمر المجتمع المصري بمرحلة تحول جذري وما يستتبعه من عمليات تحول سياسي واجتماعي تستهدف إرساء الحياة الديمقراطية وتعميق ممارستها لدى المجتمع، وتحقيق هذا الهدف مرهون بمدى وعي الشباب لما يحتلونه من مكانة متميزة، وما يتميزون به من ثقافة تؤهلهم أن يكونوا طلائع المستقبل، ونظراً لأهمية قطاع الشباب، فقد حظي هذا القطاع باهتمام العديد من مختلف الدراسات الإنسانية والاجتماعية، ويأتي هذا الاهتمام مواكباً لدراسة أوضاع هذا القطاع والتعرف على اتجاهاته ومشكلاته، وخاصة بعد أن أكدت نتائج أحد الدراسات على ضرورة أن يكون للشباب دور فعال في مواجهة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يتعرضون لها (Anne: 2007, 23).

ويعتبر تأهيل الشباب للأدوار القيادية أحد الوسائل الهامة لتنمية الكوادر البشرية للارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم (اسليم: 2016، 5)، فالشباب هم الأشخاص الذين تقع على عاتقهم ترجمة السياسات إلى أفعال ومنجزات من خلال تأهيلهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم كقيادات مستقبلية (تيسير: 2010، 13)، وعلى ذلك فإن تنمية وتأهيل الشباب للأدوار القيادية يجب أن يحتل المرتبة الأولى ضمن أولويات قضايا المجتمع لما يمثله من مصدر أساسي للتغيير ودفع عجلة التنمية بالمجتمع (مجلس الوزراء: 2015، 9).

ولاينطلق هذا الاهتمام من فراغ، إنما جاء وفقاً لما يمثله قطاع الشباب من ثقل ديموجرافي، حيث أن هذه الشريحة تمثل نحو ثلث سكان المجتمع تقريباً حيث أشارت الإحصاءات أن أعداد الشباب في مصر يبلغ نحو (30,965,000) مليون نسمة في الفئة العمرية من (15 - 29) بنسبة 30% من إجمالي السكان، 51% من الشباب ذكور بينما 49% من الإناث (الإحصاء: 2020، 20)، لذلك ينبغي تأهيلهم كقيادات وتعزيز قدراتهم، وتحقيق مطالبهم من خلال الأساليب المهنية المتنوعة (رضا: 2015، 28).

والمدقق النظر يلاحظ اهتمام الدولة بتأهيل الشباب للأدوار القيادية كاستجابة لمتطلبات قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 بإعداد كوادر بشرية من الشباب ورفع كفاءة أدائهم كقيادات صف ثاني وأن يتواكب ذلك مع متطلبات العصر (التنظيم والإدارة: 2016، 9)، لذا أصبح الاهتمام برعاية الشباب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة، وتأهيلهم للأدوار القيادية من الموضوعات الهامة المطروحة على الساحة بقوة في الوقت الحاضر والتي مازالت تحظى باهتمام

العديد من المؤتمرات والندوات العلمية، كما تحظى باهتمام المراكز البحثية والدوائر العلمية بمختلف أنواعها، ومن هذا المنطلق قامت الدولة بإعداد وتنظيم مجموعة من المبادرات والمؤتمرات المحلية والدولية، ومنها المبادرة الوطنية التي تهدف إلى إعداد وتأهيل الشباب للأدوار القيادية التي نظمتها وزارة التخطيط بالشراكة مع جامعة EsIsca الفرنسية للعلوم الإدارية (متولي: 2017، 50)، والبرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة، حيث يهدف إلى إنشاء قاعدة شبابية من الكفاءات الشبابية القادرة على تولي المسؤولية السياسية والاجتماعية والإدارية في الدولة، والمؤتمر الوطني للشباب (إبداع.. انطلق، 2016)، ليكون بمثابة منصة فعالة للحوار المباشر بين الشباب والدولة المصرية بمؤسساتها المختلفة لكونهم شركاء أساسيين في التغيير، ومنتدى شباب العالم 2017 حيث اجتمع أكثر من 3000 شاب من 113 دولة شاركهم فيها 222 متحدثاً من 64 دولة من أصحاب الخبرات، والمؤتمر الوطني السادس للشباب 2018 بجامعة القاهرة بمشاركة 3000 شاب، ومنتدى الشباب العربي الإفريقي 2019 حول منح الشباب فرصة لدعم أفكارهم المختلفة، ومبادرة 1000 قائد إفريقي لبناء قدرات الشباب المصري والإفريقي وتأهيلهم للأدوار القيادية وتنمية التفكير الإبداعي والمهارات العملية لديهم، وتدريب وتأهيل (10) آلاف شاب أفريقي.

وتلعب مراكز الشباب دوراً هاماً في بناء وتنمية شخصية الشباب وتأهيلهم للأدوار القيادية من خلال البرامج والأنشطة الجماعية كما تدعم روح الانتماء والولاء للمجتمع (محمد: 2009، 1293)، وتهتم بإعداد الشباب ثقافياً وقيماً واجتماعياً وبدنياً ونفسياً، وتنمية مهاراتهم المتنوعة حيث تتيح للشباب فرص المشاركة الإيجابية من خلال أنشطتها وبرامجها (قاسم: 2010، 1889)، وتنشئتهم تنشئة صالحة متوازنة وتنمية قدراتهم واكتشاف مواهبهم (حبيب: 2005، 158)، وتنمية المهارات القيادية لديهم وتأهيلهم لتلك الأدوار (صالح: 2007، 45).

لذلك اتجهت وزارة الشباب والرياضة لإعداد النشء والشباب من خلال مراكز الشباب التي بلغ عددها 4153 مركز شباب تنشر في قرى ومدن مصر (الشباب والرياضة، 2013، 9) والتي تهدف إلى تنمية شخصياتهم وتنمية قدراتهم ورعاية مبتكراتهم العلمية من خلال الأنشطة والبرامج الجماعية، وتهيئة المناخ الملائم للتعليم والتدريب المستمر، وتنمية وعي الشباب سياسياً واجتماعياً وإرساء قواعد الحياة الديمقراطية (على: 2012، 432) ومن هنا تتلاقى أهداف مراكز الشباب مع أهداف طريقة العمل مع الجماعات فهي تعمل على تأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال البرامج والأنشطة الجماعية المتنوعة لإشباع احتياجاتهم (فريد: 2009، 258)، حيث يعد مجال

رعاية الشباب أحد أهم مجالات مهنة الخدمة الاجتماعية، حيث تسعى المهنة إلى مساعدة الشباب على اشباع احتياجاتهم، وتعديل اتجاهاتهم السلبية، ودعم قيمهم الاجتماعية، ومواجهة مشكلاتهم الشخصية من خلال آليات فنية تستند على قواعد علمية لتوجيه طاقات الشباب، وتقديم خدماتها العلاجية والوقائية والانمائية، والأخذ بالأساليب الحديثة في التعليم والتدريب المستمر للوصول إلى الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، وطريقة خدمة الجماعة هي إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تعمل مع جماعات الشباب لإكسابهم الخبرات والمهارات القيادية اللازمة للتوافق والتفاعل مع مجتمعهم من خلال أساليبها الفنية والعلمية وبرامجها وأنشطتها التي تساعد على تحقيق أهدافهم من خلال التفاعل الجماعي (أحمد: 2002 ، 46)، فمن خلال الجماعة يمكن للشباب أن يتعلموا ويكتسبوا بعض القيم والمهارات، ويتفاعلون مع بعضهم حيث تنمو شخصياتهم من خلال ما يكتسبونه في الحياة الجماعية من معارف ومعلومات ومهارات تؤهلهم للأدوار القيادية (Zastrow: 2007,11)، حيث يمكن تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية باستخدام مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير، وتدريب جماعات الشباب على ممارسة الحياة الديمقراطية والتعبير عن آرائهم ومشاعرهم واتخاذ القرارات من خلال المناقشة الجماعية والحوار الجماعي (أحمد: 2000 ، 27) ، ومبدأ التنظيم الوظيفي المرن، الذي يمكن الجماعة من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها، وتدريب الشباب على اتخاذ القرارات وممارسة السلوك الديمقراطي وقيادة فريق العمل، وإدارة الحوار الجماعي، والاتصال الفعال، وتقديم عرض ناجح وفعال، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات وممارسة التفكير الابتكاري، للتدريب على ممارسة الأدوار القيادية وبهذا نرى أهمية الجماعة كوسيط لإحداث التغيير في الأعضاء (أحمد: 2005 ، 100)، فمن خلال الخبرات الجماعية واندماج العضو في الجماعة يكتسب الشباب المهارات اللازمة لممارسة الأدوار القيادية وتشكيل الأنماط السلوكية الايجابية (Trecker: 1984,3).

ومن خلال الطرح السابق يتضح أهمية دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية بمراكز الشباب في ظل التغيرات الاجتماعية والسياسية المعاصرة، لذلك أصبح من الأهمية بمكان الإشارة إلى بعض الدراسات والبحوث السابقة التي تؤكد على أهمية الدراسة والتي يمكن الإشارة إليها من خلال المحاور التالية:-

المحور الأول: الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مراكز الشباب:

حيث توصلت دراسة أحمد (2000) إلى برنامج تدريبي لرفع كفاءة القيادات المهنية في مراكز الشباب، كما أكدت نتائج الدراسة أن هناك قصور في المهارات والخبرات المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، وأنهم بحاجة إلى التدريب على المهارات لتحسين أدائهم المهني، كما أشارت دراسة عبدالنواب (2002) إلى أهمية إعداد برامج تدريبية لرفع كفاءة الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب وتنمية مهاراتهم المهنية بمراكز الشباب، كذلك أكدت دراسة منقريوس (2004) على أهمية المتطلبات مهارية للعاملين مع الشباب مثل مهارة التأثير في الآخرين، والعمل الجماعي، وإدارة الأزمات، والاتصال الفعال، كما أكدت دراسة Barry (2005) على أهمية تفعيل الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب لتنمية المهارات القيادية لدى الشباب، كذلك أشارت نتائج دراسة العفيف (2005) على تأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال تنمية قدراتهم على التخطيط الاستراتيجي في الأجهزة الحكومية، وتنمية قدراتهم على رسم السياسة العامة والقدرة على اتخاذ القرار.

كما أوضحت نتائج دراسة Lavrie (2007) الحاجة إلى تحسين الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي لتأهيل الشباب للأدوار القيادية بمراكز الشباب، وتنمية معارفهم وقدراتهم بقيمة المشاركة واكتسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، وهذا ما أشارت إليه دراسة شرقاوي (2008) على أهمية ممارسة جماعات الشباب للتفكير الابتكاري، وإدارة الحوار الجماعي، وإدارة الأزمات، والعمل الجماعي، للتدريب على ممارسة الأدوار القيادية، وعلى ضوء أهمية دور أخصائي الجماعة في تأهيل الشباب للأدوار القيادية، فقد أكدت دراسة محمود (2011) أن هناك قصور لدى الأخصائيين الاجتماعيين في ممارسة مهارة الاتصال ومهارة المناقشة الجماعية، والعمل الجماعي وهذا ما أشارت إليه دراسة حسن (2012) على ضعف الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في تدريب الشباب الريفي على مهارة إدارة الحوار السياسي، والعمل الجماعي بمراكز الشباب، والقيادة واتخاذ القرار، كما أكدت دراسة عبدالعزيز (2013) على ضرورة التزام أخصائي الجماعات بممارسة النماذج والنظريات الحديثة لطريقة العمل على الجماعات أثناء ممارسة البرامج الجماعية بمراكز الشباب، بما يساعدهم على تنمية المهارات القيادية لدى الشباب، وهذا ما أشارت إليه دراسة

دياب (2016) على فاعلية ممارسة النموذج التفاعلي في خدمة الجماعة ودوره في تنمية المهارات القيادية لدى جماعات الشباب.

المحور الثاني: الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بتأهيل الشباب للأدوار القيادية:

أشارت دراسة موسى (2000) إلى أهمية الخبرات التقدمية للبرامج الجماعية في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب، مثل المهارة في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين، والمهارة في تحمل المسؤولية، واتخاذ القرار، وحل المشكلات. وهذا ما أكدته دراسة Print (2001) على أهمية تأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال تنمية مهارات الاتصال الفعال، والعمل الجماعي وإدارة الحوار، وتنمية التفكير الابتكاري، واتخاذ القرار.

كما أهتمت دراسة Jacquelin (2001) بتصميم برنامج تدريبي لتعليم الشباب المهارات القيادية مثل تنمية القدرة على التخطيط والتنظيم والمقابلة والمشاركة والمسئولية الاجتماعية وأداء المسؤوليات الملقاة على عاتقهم من خلال فريق عمل يشمل مجموعة متنوعة من المدربين والاختصاصيين الاجتماعيين، وهذا ما أشارت إليه دراسة Cynthia (2004) على ضرورة وضع استراتيجية مبتكرة لتدعيم مهارات القيادة لدى الشباب مع توفير بيئة لقيادة أقرانهم من خلال البرامج التدريبية، كما أشارت دراسة Hugh (2006) إلى أهمية تأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال تنمية مهارة إدارة الحوار الجماعي، والاتصال الفعال وإدارة الأزمات، كما أشارت دراسة Karen أن هناك معوقات تحول دون تأهيل الشباب للأدوار القيادية مثل ضعف المشاركة السياسية، وعدم القدرة على تحقيق الذات، كذلك أشارت دراسة يحيى (2008) إلى أهمية تنمية المهارات القيادية لدى الشباب من خلال الاتحادات الطلابية، وهذا ما أكدته دراسة Bush (2008)، وأشارت إليه دراسة Glanville (2009) إلى ضرورة تنمية مهارات الاتصال والحوار الجماعي، وتقديم عرض ناجح، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وقيادة فريق العمل من خلال استخدام البرامج الجماعية، وهذا ما أكدته دراسة عبدالموجود (2011)، وأشارت إليه دراسة Siavashan (2011) على أهمية تنمية المهارات العقلية والفنية والانسانية لدى القيادات الشبابية بمراكز الشباب، وكذلك دراسة Powell (2013) والتي أكدت على أهمية تنمية المهارات القيادية للشباب لزيادة مشاركتهم في المجتمع والتعبير عن أنفسهم في العمل المجتمعي، وأكدت عليه دراسة فرج (2013)، ودراسة على (2016) أن الشباب بحاجة إلى التدريب والتأهيل للأدوار القيادية لتحسين مستوى أدائهم القيادي، ودراسة الشيخ (2017) على أهمية تنمية المهارات الفنية والانسانية والعقلية والتنافسية لدى الشباب، مثل

مهارة حل المشكلة، وإدارة الأزمة، والاتصال، والعمل الجماعي، والتحول الرقمي، كما أكدت دراسة نصار (2017) على أهمية تنمية المسؤولية الاجتماعية للقيادات الشبابية من خلال البرامج الجماعية للتخفيف من حدة العوامل المؤدية للإرهاب الإلكتروني، كما أكدت نتائج دراسة عبدالعزيز (2018)، ودراسة صلاح (2019) على حاجة الشباب للتأهيل للأدوار القيادية من خلال تنمية مهارة العمل الفريقي، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، والاتصال، واتخاذ القرار، والتفكير الابتكاري لدى الشباب.

وخدمة الجماعة كأحدى طرق الخدمة الاجتماعية يمكنها تأهيل الشباب للأدوار القيادية لما يتوافر لديها من برامج وأساليب وتكتيكات علمية ومهنية ونماذج ونظريات علمية، واستخدامها كأداة فعالة لإكسابهم المهارات القيادية (منقيوس: 2013، 21) حيث تمتلك الجماعة القدرة على التأثير في شخصية الأعضاء وتعديل اتجاهاتهم وتنمية قدراتهم القيادية، ويتضمن دور اخصائي الجماعة مهام عديدة أهمها حشد أعضاء الجماعة نحو الفعل والأداء، واستئارة اهتماماتهم نحو جماعتهم وحل مشكلاتهم وحثهم على العمل معاً، والتعبير عن حاجاتهم ورغباتهم وتدريبهم على ممارسة المهارات القيادية المتنوعة التي تؤهلهم للأدوار القيادية (Coulshed,2004,57)، ومساعدة أعضاء الجماعة على تبنى أهداف عامة يشتركون في تحقيقها من خلال سلسلة من المهام المرتبطة بالحياة الجماعية في إطار البرامج والأنشطة الجماعية (محفوظ: 2006، 45).

وفي ضوء ماسبق فقد تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو "ما التصور المقترح لدور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟
ثانياً: أهمية الدراسة:

1- الاستجابة لمتطلبات قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 بإعداد كوادر بشرية ورفع كفاءة اداء الشباب كقيادات صف ثاني.

2- دعم الدولة الكامل لتأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال إعداد وتنظيم المبادرات والمؤتمرات الدولية ومنها المبادرة الوطنية لتأهيل الشباب للأدوار القيادية، والمؤتمر الوطني للشباب (ابدع... انطلق) 2016، ومنتدى شباب العالم 2017، والمؤتمر الوطني للشباب 2018، ومنتدى الشباب العربي الأفريقي 2019، ومبادرة 1000 قائد إفريقي لدفع مهارات الشباب.

3- توجيه نظر المسؤولين والقائمين بالعمل بمراكز الشباب بأهمية الدور المهني للأخصائيين الاجتماعيين في تصميم البرامج والأنشطة الجماعية لتأهيل الشباب للأدوار القيادية.

4- خدمة الجماعة كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تسعى إلى تحقيق دور واضح في مجال رعاية الشباب، حيث تمتلك المعارف النظرية والأساليب المهنية والعديد من النماذج والنظريات العلمية ليكون لها دور بارز في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- 2- التعرف على الآليات التي تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- 3- التوصل إلى تصور مقترح لطريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

- 1- ما دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟
- 2- ما الآليات التي تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟
- 3- ما التصور المقترح لطريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:-

1- مفهوم الدور:

يعرف الدور في قاموس الخدمة الاجتماعية بأنه نماذج محددة ثقافياً للسلوك، وملزمة للفرد الذي يحتل مكانة محددة، أي معيار اجتماعي مرتبط بوضع اجتماعي معين على علاقة تبادلية معينة، فالشخص الذي يحتل مكانة الأخصائي الاجتماعي فإن التوقعات مع الآخرين هو أن يتصرف ويسلك الأساليب والطرق الملزمة لكل من الأخصائيين الاجتماعيين (السكرى: 2000، 451).

يعرف الدور بأنه السلوك الذي يؤديه العضو لتحقيق توقعات المجتمع منه كشاغلي لهذا الوضع الاجتماعي أو المكانة الاجتماعية، والدور يرتبط بالمكانة الاجتماعية للفرد داخل المجتمع والمكانة تحتم على الفرد أداء أدوار معينة، إذاً فالدور يمثل الجانب الديناميكي للمكانة (منقريوس وآخرون: 2006، 231).

ويعرف الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بأنه اداء ينبثق من مجموعة توقعات تحدد السلوك والتصرفات التي ترتبط بالحقوق والواجبات، وتوجهها معايير موضوعة لموقف يرتبط بمركز معين

يشغله الفرد في جماعة اجتماعية، بمعنى أن الفرد يمارس دوراً ولكنه لا يستطيع ان يشغل دوراً بل يشغل مركزاً يحتم تأدية دوراً أو أدوار يمكن من خلالها القيام بهذا العمل في ضوء الإطارات المرجعية التي تحدد إدراكه لدوره (على: 2009 ، 265).

ويقصد بمفهوم الدور في هذه الدراسة: مجموعة المهام والمسئوليات المهنية التي يقوم بها أخصائي الجماعة في إطار التزامه بالموجهات النظرية والمهنية لطريقة خدمة الجماعة بمراكز الشباب لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

2- مفهوم التأهيل:

يعرف التأهيل بأنه عملية موجهة بالأهداف، ومحددة بالزمن تهدف إلى تمكين الشخص للوصول إلى المستوى الوظيفي الأمثل (السكري: 2013، 847).

ويعرف بأنه عملية ديناميكية هادفة تشمل مجموعة من الأنشطة المخططة، والإجراءات المنظمة لتحقيق أهداف معينة من أهمها الكشف عن إمكانات الفرد وتميئتها وتوظيفها للمشاركة والتنافس كفرد منتج (القريطى: 2014، 150).

ويعرف بأنه إعادة هيكلة اتجاهات وتوقعات وقدرات ومهارات الفرد الكافية والهادفة، ببرامج التدريب التي تكسبه الخبرات والمعلومات اللازمة لإداء العمل وتطويره بما يتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله ومسئوليته وظروف عمله والمهارات المطلوبة لأدائها (أبوزيد : 2012، 30).

ويقصد بالتأهيل في هذه الدراسة: بأنه مجموعة لإجراءات المخططة والانشطة المنظمة والبرامج الجماعية التي يقوم بها أخصائي الجماعة والتي تسهم في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

3- مفهوم جماعات الشباب:

تعرف الجماعة بأنها نسق اجتماعي يتكون من أكثر من فرد يجمع بينهم ميول واتجاهات واهداف مشتركة، وهي ظاهرة اجتماعية اوجدتها الطبيعة الاجتماعية للإنسان، حيث ان الانسان بصفته كائناً اجتماعياً لا يستطيع أن يعيش منعزلاً عن غيره من الناس (مسعود: 2010، 93) ، والجماعة تعنى مجموع متفاعل بشكل ملحوظ وهي وحدة متحركة من شخصيات متفاعلة (مرعى: 2000 ، 97)، وتعرف بأنها أداة فعالة لمساعدة الأفراد وتحقيق نموهم وتعديل اتجاهاتهم عن طريق تفاعلاتهم وعلاقاتهم مع الأشخاص الآخرين في الجماعة بمساعدة الأخصائي لهم (أحمد: 2000، 71).

ويطلق على لفظ الشباب المرحلة العمرية التي تمتد ابتداءً من مرحلة الطفولة، إلى ما قبل الرشد (Oxford: 2005,518)، وهناك من يرى أن فئة الشباب تشمل الفئة ما بين (15-25) سنة، وهناك من يرى أنها تشمل الفئة ما بين (15-30) سنة وهناك من يرى أنها تشمل الفئة ما بين (18-30) سنة، وهناك من يرى أنها تشمل الفئة ما بين (15-40) سنة (درويش: 2008 ، 588)، وهناك من يرى أن الشباب فترة زمنية تبدأ من سن السادسة عشر حتى الخامسة والعشرين من العمر، وهي الفترة التي يكتمل فيها النمو الجسمي والعقلي على نحو يجعل المرء قادر على أداء وظائفه المختلفة (الخولى: 2002، 102)، ويعرف الشباب بأنها الفترة التي تبدأ حينما يحاول المجتمع تأهيل الشباب ليحتل مكانة اجتماعية، ويؤدي دوراً في بناء المجتمع (عبدالموجود: 2016، 123).

ويقصد بجماعات الشباب في هذه الدراسة: الشباب من الجنسين في المرحلة العمرية من (20-30) سنة، ودائمي التردد على مراكز الشباب والذين يشاركون في الفعاليات التي تنظمها مراكز الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية.

4- مفهوم الأدوار القيادية:

تعرف القيادة بأنها عملية التأثير في سلوك التابعين، وذلك من أجل حفزهم على العمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة (Robbins: 2003, 314)، كم تعرف بأنها العملية التي يتمكن من خلالها القائد أن يؤثر في تفكير الآخرين، ويضبط مشاعرهم ويوجه سلوكهم (يعقوب: 2015، 13)، وتعرف أيضاً بأنها عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه هدف محدد ومخطط، وذلك بتحفيزهم على العمل باختيارهم (المدهون: 2015 ، 25).

وتعرف الأدوار القيادية بأنه تلك السلوكيات والأنشطة التي تساعد أعضاء الجماعة على تحقيق اغراضهم وانجاز مسؤولياتهم، والقدرة على تكوين العلاقات وعرض المعلومات بشكل مقنع، وإدارة الحوار الجماعي، وقيادة فريق العمل، وربط أعضاء الجماعة ببعضهم وتنسيق العمل المشترك (احمد، 2003 ، 100).

وتعرف بأنها تلك الأدوار التي تسهم في تنمية طاقات الشباب، وقدراتهم واكسابهم المعارف والمهارات القيادية، والخبرات التي تطور قدراتهم ومهاراتهم في الاتصال، والمشاركة التطوعية واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، والتفاوض وتحمل المسؤولية بما يؤدي إلى تحسين الأداء الاجتماعي للشباب (اسماعيل: 2014، 3607).

وتعرف بأنها عملية تأثير وتبادل تمارس في مواقف معينة وتوجه نحو أهداف من خلال عملية الاتصال، حيث تتميز بالقدرة على التأثير في الآخرين، وتوجيههم وتعليمهم وتغييرهم بما يؤدي إلى تهميتهم وتقديمهم وتحقيق الأهداف العامة والمشاركة (محمود: 2015، 10).

ويقصد بها مجموعة الأدوار التي تمكن القائد من إحداث المواءمة بين الفريق والبيئة الخارجية والداخلية المحيطة بهذا الفريق بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الفريق (سيف: 2013، 17).

ويقصد بالأدوار القيادية في هذه الدراسة بأنها أدوار اجتماعية يقوم بها القائد اثناء تفاعله مع غيره من اعضاء الجماعة، حيث يمتلك القدرة على التأثير في الآخرين، وتوجيه سلوكهم الاجتماعي لتحقيق هدف الجماعة، وتحريكهم نحو هذه الأهداف، وتحسين التفاعل الاجتماعي والحفاظ على تماسك الجماعة وتوجيه سلوك الأعضاء من خلال مهاراتهم في تقديم عرض ناجح وفعال، والقدرة على الاتصال الفعال، وقيادة فريق العمل، وإدارة الحوار الجماعي، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وممارسة التفكير الابتكاري.

سادساً الإطار النظري للدراسة:

يعتبر التأهيل والتدريب مدخلاً أساسياً في حسن استثمار الموارد البشرية، والمهارات القيادية هي مجموعة من المهارات السلوكيات التي يتبناها الشباب من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية بكفاءة وفاعلية (الخليفات: 2006، 160)، والمهارات القيادية قد تكون مكتسبة عن طريق الممارسة أو تكون موروثه وتتمى وتصل من خلال التدريب والممارسة (السالم: 2009، 1129)، ويستلزم فعالية العملية القيادية تعلماً جيداً لبعض المهارات حيث أن تنمية هذه المهارات تمكن جماعات الشباب من التعبير الدقيق عن أفكارهم ومشاعرهم ومن توطيد علاقاتهم مع الآخرين، فكلما زادت مهاراتهم كلما كان أقدر على القيام بمسؤولياتهم نحو المجتمع، ومن هذا المنطلق فإن أهم المهارات اللازمة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية تتمثل في المهارات التالية:

1- مهارة ادارة الوقت: أي إدارة الانشطة والأعمال التي تؤدي في الوقت، وتعنى الاستخدام الأمثل للوقت، والامكانات المتوفرة بطريقة تؤدي إلى تحقيق اهداف هامة، وتتضمن إدارة الوقت معرفة كيفية قضاء الوقت في الزمن الحاضر وتحليلها والتخطيط للاستفادة منها بشكل فعال في المستقبل، لذلك يسعى أخصائي الجماعة إلى تنمية قدرة جماعات الشباب على إدارة الوقت من خلال الأنشطة والبرامج الجماعية.

2- مهارة ادارة الأزمات: هي عملية التخطيط الاستراتيجي للأزمات من خلال استخدام ادوات علمية وعملية، خلال مراحل الأزمة المختلفة، لمعالجتها ومحاولة السيطرة عليها لتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها (الناجي: 2012، 15)، وتتطلب ادارة الأزمات تقدير الأمر المفاجئ، وتحديد اتجاهات الحركة البديلة، وتصور السيناريوهات الممكنة لتطور الأحداث، ثم اتخاذ القرارات الكفيلة بالسيطرة على الموقف، مع الاستعداد للتغيير عند الحاجة أى إدارة الأزمة ذاتها للتحكم في ضغطها وفي مسارها واتجاهاتها، وهي إدارة علمية تقوم على البحث للحصول على المعلومات كأساس للقرار السليم، وهي إدارة تقوم على التخطيط والتنظيم والرقابة والبعد عن الارتجالية والعشوائية (جامع: 2009، 39)، وهذا ما يجب أن يدركه أخصائي الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية كمطلب أساسي للتنمية البشرية.

3- مهارة الاتصال الفعال: والاتصال الفعال بين القائد وتابعيه يرفع الروح المعنوية لديهم، وينمي لديهم روح الفريق ويعزز الشعور بالولاء والانتماء، والمبادرة بالاتصال الجيد في الوقت المناسب وراء نجاح الكثير في أعمالهم (الزهراني: 2012، 106)، ولا يمكن للقائد اعداد خطة جيدة بدون تداول الآراء والحوار، لذلك من مكونات مهارة الاتصال: تحديد الطرف المراد التأثير فيه، وفهم دوافعه واتجاهاته وظروفه، واختيار الألفاظ والأساليب التي تعبر عن المعاني، واختيار الوسيلة المناسبة للرسالة واختيار التوقيت والمناخ المناسب (ملائكة: 2007، 319)، وهذه المهارة من أهم مهارات طريقة العمل مع الجماعات التي تسعى لإكسابها لجماعات الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية،

4- مهارة قيادة فريق العمل: يعرف فريق العمل بأنه مجموعة من الأفراد يعملون معاً من أجل تحقيق هدف واحد محدد يجمع بينهم ليس فقط التعاون في الأداء، ولكن يشمل الاحساس بالاحتياج إلى أفراد الفريق لبعضهم البعض (على: 2000، 379)، لذلك لا بد من الاعتراف بالخبرات ومشاركة أعضاء الفريق في كل العمليات ووضع الاهداف والتعبير عن الآراء وتحديد الأدوار وصنع القرارات بالإجماع (قاسم، أبوالنصر: 2005، 395)، من خلال ممارسة السلوك الديمقراطي.

5- مهارة إدارة الحوار الجماعي: هي عملية المشاركة بين أعضاء الجماعة التي تتيح للعضو الفرصة للتعبير عن آرائه وافكاره، وتنمية قدرته على الاصغاء والانصات الفعال (شركس: 2006، 9)، لذلك فعلى أخصائي الجماعة تهيئة الأعضاء لموضوع الحوار، وتنمية القدرة لديهم على

العرض والتحليل للموضوع وتحديد خطة للحوار وتهيئة المناخ الصحي للحوار (بسيونى: 2011، 1278).

6- المهارة في تقديم عرض ناجح وفعال: أي بلورة الأفكار والمعارف والمعلومات المتنوعة حول الموضوعات المختلفة بطريقة شيقة وممتعة عن طريق استثارة أكبر قدر ممكن من الحواس البشرية (حمدي: 2005، 111) وهناك خطوات أساسية لبناء عرض ناجح وفعال:

أ- الإعداد للعرض: من خلال تحديد الموضوع وأهدافه وتحديد الوسائل، وتحديد احتياجات الجمهور وخبراتهم والتدريب على الإعداد النفسي قبل العرض والتحكم في الوقت اللازم للعرض (زيتون: 2009، 125).

ب- تقديم العرض: مثل تدريب الشباب على إعداد افتتاحية- وعدم تقليد الآخرين- وتحديد بداية جيدة للعرض- والتدريب على استخدام معينات صوتية ومرئية- والتعرف على كيفية تشويق الجمهور- وتنمية قدرة جماعات الشباب على السيطرة على الجمهور.

7- مهارة التفكير الابتكاري: فالتفكير السليم هو المفتاح الرئيس لحل المشاكل، فالفائد يحتاج إلى مهارات فكرية لاستحداث أساليب حديثة لحل المشاكل، والوصول إلى أفكار ورؤى جديدة.

8- المهارة في اتخاذ القرار: فعلى القائد أن يكون صاحب نظرة شاملة عند اتخاذ القرار، وهي نشاط ذهني موضوعي يسعى إلى اختيار البديل الأنسب للمشكلة على أساس مجموعة من الخطوات (عبدالكريم: مرجع سبق ذكره، 39)

أ) خصائص المهارات القيادية (عبداللطيف: 2002، 10).

- 1- يمكن اكتسابها وتنميتها من خلال التعليم.
- 2- تقاس من خلال الأداء (التميز، الجودة، السرعة).
- 3- ترتبط بالمعارف والقدرات والمهارات.
- 4- يحتاج اكتسابها ونموها إلى استعداد شخصي وقدرات عقلية وجسمية وسلامة الحواس.
- 5- يرتبط نموها بتدريب الشباب على مزج المعارف والخبرات بالشواهد الواقعية والربط بين الأفكار والوقائع.

وهناك مستويات للمهارات القيادية يمكن تعلمها وتنميتها من خلال التدريب: (Trevothick: 2005، 24).

أ- المهارات الأساسية: تتعلق بالمهارات التي تحدث في مواقف عديدة.

- ب- المهارات المتوسطة: وتتعلق بالمهارات التي تتطلب التعامل مع المواقف الأكثر صعوبة.
- ج- المهارات المتقدمة: تتعلق بتنمية القدرة على التعامل مع المشكلات المعقدة
- ب) نظريات القيادة التي تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل الشباب للأدوار القيادية:
النظريات الكلاسيكية:

1- نظرية الرجل العظيم: ومحتواها أن القادة يولدون ولا يصنعون، وأن السمات القيادية مورثة مثل (السمات البدنية- والذهنية- والاجتماعية والمهنية) وليست مكتسبة (الحناوى: 2005، 23).

2- نظرية السمات: ومحتواها أن هناك مجموعة من السمات تميز ما بين القادة الناجحين وغير الناجحين، فالقائد المثالي من تتوافر فيه الطاقة الجسدية والحزم والقدرة على اتخاذ القرارات، والقدرة على تعليم الآخرين، والذكاء والثقة بالنفس، كما ان هناك سمات معرفية وجسمية واجتماعية وانفعالية وشكلية لا بد أن تتوافر في القائد (حسن: 2011، 18).

3- النظرية السلوكية: حيث ركزت المدرسة السلوكية على ما يفعله القائد بدلاً من البحث عن صفاته ، لذا فقد تحولت دراسة القيادة من التركيز على السمات إلى دراسة السلوك والأنماط (Nawaz: 2016,4).

4- النظرية الموقفية: يرى انصار تلك النظرية بأنه ليس هناك سمات عامة أو خصائص مشتركة يجب توافرها في الفرد حتى يصير قائداً، فعضو الجماعة قد يصبح قائداً في موقف ما، ولا يمكن أن تظهر إلا إذا وجدت الظروف والمواقف المناسبة التي تتيح له استخدام مواهبه في سبيل تحقيق أهدافه وأهداف الجماعة (مرسال: 2014، 60).

النظريات الحديثة للقيادة:-

- 1- النظرية التفاعلية: أي أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي ترتكز على الابعاد المثالية وهي (السمات + عناصر الموقف+ خصائص المنظمة المراد قيادتها) أي قدرة القائد على التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة والتابعين وقيادة المجتمع نحو الأهداف.
- 2- النظرية التبادلية: فعلى قدر إسهام القائد ودوره المتميز في معاونة وتنمية أعضاء جماعته ترتفع مكانته لديهم، وفي المقابل على قدر التزام أعضاء الفريق وتعاونهم مع القائد يكون اسهام وعطاء القائد ومعاونته لهؤلاء الأعضاء.

3- نظرية اتخاذ القرار: أي أن القيادة الديمقراطية في النمط الأفضل في اتخاذ القرار وضمان فعالية تنفيذه من قبل الجماعة المنتقاة، باعتبارها الفعالية الأساسية التي يمارسها القائد في اختياره للأهداف والسياسات أو في التنظيم والتوجيه والتنسيق أو لأسلوب الرقابة (يونس: 2012، 42).

4- نظرية القيادة الكاريزمية: حيث تفترض أن الكاريزما خاصية فردية للقائد والتي تمثل شكل من أشكال الجاذبية الفردية، تثير القبول والاعجاب مما يزيد من نجاح تأثير القائد على سلوك التابعين حيث تم تحديد نوعين من القادة الكاريزميين هم: القائد الكاريزمي السلبي: حيث يركز استعمال سلطته الشخصية من أجل إشباع حاجاته الذاتية فقط دون الاهتمام بمصالح الآخرين، والقائد الكاريزمي الإيجابي: يحفز الإيثار ويعزز التمكين لدى التابعين.

ج) صفات القيادات الشابة المستقبلية:

- القدرة الإشرافية: يكون لديه قدرة على رؤية الصورة كاملة، وفهم كيفية تقسيم العمل، وتنسيقه حتى تكون كل أجزاء العمل موحدة (Bolden: 2010, 8).

- الذكاء: فهناك صلة وثيقة بين سمة الذكاء ونجاح القائد على الفهم الشامل والعميق لكل التفاصيل وإدراك العناصر الرئيسية الهامة للأمور (مرسى: 2010، 320).

- الإيمان بالهدف وإمكانية تحقيقه: أي تكون الأهداف واضحة وواقعية وأن يتمكن من وضع معايير لقياس التقدم التدريجي نحو الهدف.

- الوعي بالذات وضبط النفس: فالوعي بالذات تخلق فرصاً لمعرفة الذات، والقدرة على ضبط النفس والتواصل الفعال وبناء روابط شخصية وخصوصاً لحظة اتخاذ القرار.

- درجة عالية من الانجاز: أي تكون لديه القدرة على تحديد الأولويات وإنجازها بدرجة عالية من الدقة، بما يحقق الأهداف، فهناك فرق بين تحديد الأهداف وتحديد الأولويات وإنجازها (كون، أوكونل: 2009، 42).

- الشجاعة عند إصدار القرارات: مع تحمله كافة النتائج المترتبة على ذلك.

- استقامة الخلق والتحلي بصفات الأمانة.

- تحقيق العدل ومنح الفرص المتساوية وإصدار قراراته دون تحيز أو تمييز.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(أ) نوع الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تعتمد على جمع الحقائق وتفسيرها لاستخلاص دلالتها.

(ب) منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بإدارة الشباب والرياضة بمركز أبوكبير - وكفر صقر - بمحافظة الشرقية باعتباره من المناهج التي تسعى إلى الكشف عن الأوضاع القائمة للتخطيط للمستقبل.

(ج) ادوات الدراسة:

اعتمد الباحث على استمارة استبيان للتعرف على دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية خاصة بجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمركزي أبوكبير - وكفر صقر، وقد تم اختبار صدق محتواها بعرضها على عدد (5) من المحكمين من أساتذة الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان، وعدد (5) من الخبراء في مجال تدريب الشباب على الأدوار القيادية، وذلك لإيجاد اتفاق حول الصياغة، وارتباط الأسئلة بالمتغيرات المراد جمع بيانات حولها، ولقد تم تعديل الصياغة بالإضافة والحذف في تحقيق نسبة (85%) من الاتفاق.

وقد تم حساب معامل الثبات بإعادة التطبيق على عدد (10) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بأبوكبير، وقد استخدم الباحث معادلة جتمان كما يلي، معامل الثبات = $(1 - \text{عدد الأخطاء} / \text{عدد الأسئلة} \times \text{عدد المبحوثين})$ ، وقد تبين أن معامل الثبات قد وصل إلى (0,87) بدرجة ثقة 95% وهي قيمة عالية، ثم تم حساب معامل الصدق الإحصائي باستخدام الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكان (0,93)، وبذلك كان معامل الصدق والثبات على درجة عالية للاستمارة، وقد تضمنت استمارة الاستبيان المحاور التالية:-

1- البيانات الأولية.

2- بيانات تتعلق بدور طريقة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

3- بيانات تتعلق بالآليات التي تستند إليها طريقة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

(د) مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: تم إجراء الدراسة الميدانية على إدارة الشباب والرياضة بأبوكبير وكفر صقر بمحافظة الشرقية.

ب- المجال البشري: قام الباحث بحصر شامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بأبوكبير وعددهم (55) أخصائي اجتماعي، و(45) أخصائي اجتماعي بإدارة الشباب والرياضة بمركز كفر صقر.

ج- المجال الزمني: تم جمع البيانات الخاصة باستمارة الاستبيان من مفردات البحث في الفترة من 11/1 حتى 2020/12/1.

ثامناً: نتائج الدراسة:

1- نتائج تتعلق بوصف مجتمع الدراسة:

جدول رقم (1) يوضح خصائص مجتمع الدراسة (ن = 90)

البيان	الفئات	العدد	%	البيان	الفئات	العدد	%
النوع	أ- ذكر	37	41,1	عدد الدورات التدريبية	أ- دورة واحدة	-	-
	ب- أنثى	53	58,9		ب- دورتان	25	27,8
					ج- ثلاث دورات	25	27,8
					د- أكثر من ثلاث دورات	40	44,4
السن	أ- أقل من 30 سنة	-	-	أوجه الاستفادة من الدورات	تصميم برامج جماعية للشباب	10	11,1
	ب- 30 سنة-	25	27,8		استخدام النظريات العلمية	5	5,6
	ج- 35 سنة-	35	38,9		استخدام التكتيكات المهنية	5	5,6
	د- 40 سنة فأكثر	30	33,3		تقدير احتياجات الشباب	80	88,9
المؤهل العلمي	أ- دبلوم متوسط خدمة اجتماعية	-	-	معوقات الاستفادة من الدورات	التعرف على مشكلات الشباب	80	88,9
	ب- بكالوريوس خدمة اجتماعية	64	71,1		تنمية المهارات القيادية للشباب	4	4,4
	ج- ليسانس آداب اجتماع	20	22,2		طرق استثمار وقت الفراغ	70	77,8
	د- دراسات عليا	5	5,6				
عدد سنوات الخبرة	هـ- ماجستير خدمة اجتماعية	1	1,1	معوقات الاستفادة من الدورات	تكرار الموضوعات	85	94,4
	أ- أقل من 5 سنوات	-	-		استخدام أساليب تقليدية	90	100
	ب- من 5-10 سنوات	30	33,3		المدرّبون غير متخصصون	90	100
	ج- من 10-15 سنة	32	35,6				
	د- 15 سنة فأكثر	28	31,1				

يتضح من بيانات الجدول مايلي:

أن نسبة المبحوثين من الذكور (53%) ونسبة الإناث (41,1%) وهذا يؤكد أن طبيعة العمل مع الشباب تتطلب الجنسين على حد سواء ما دام لديهم من المعارف والخبرات والمهارات المهنية وبالنظر إلى المرحلة العمرية فإن فئة (40 سنة فأكثر) جاءت بنسبة 33,3%، يليها في الترتيب الفئة (35- أقل من 40 سنة) بنسبة (38,9%)، يليها الفئة (30- أقل من 35 سنة) بنسبة 27,8%، وهذا يؤكد أن غالبية الممارسين للدور المهني مع جماعات الشباب لديهم خبرات كبيرة.

ومن حيث المؤهل العلمي فإن نسبة 71,1% من المبحوثين حاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية، ونسبة 22,2% من المبحوثين حاصلين على ليسانس آداب اجتماع، ونسبة 5,6% حاصلين على دراسات عليا، كما أن نسبة 35,6% من المبحوثين سنوات الخبرة في الفئة من

(10-15) سنوات، وكذلك نسبة 33,3% لديهم خبرة في العمل مع الشباب من (5-10) سنة، وأن نسبة 31,1 خيرا لهم (15 سنة فأكثر)، وبملاحظة عدد الدورات التدريبية فإن نسبة 44,4% من المبحوثين حاصلين على دورات تدريبية أكثر من ثلاث دورات إلا أن معظم هذه الدورات مرتبطة باحتياجات وبمشكلات الشباب بنسبة 88,9%، واستثمار وقت الفراغ بنسبة 77,8%، وهذه الدورات بعيدة كل البعد عن تصميم البرامج الجماعية أو توظيف النظريات العلمية في برنامج خدمة الجماعة، وكذلك غير مرتبطة بالمهارات القيادية، رغم اهتمام الدولة بتأهيل الشباب للأدوار القيادية، لعل السبب في ذلك استخدام أساليب تقليدية في تنفيذ الدورات التدريبية وأنها تتسم بتكرار الموضوعات ويقوم عليها مدربون غير متخصصون.

الإجابة على التساؤل الأول للدراسة والذي مؤداه: ما دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟

جدول رقم (2) يوضح آراء المبحوثين حول دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات للشباب للأدوار القيادية (ن = 90)

م	دور أخصائي الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	تأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال.	83	4	3	260	2,88	96,2	2
2	تأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت.	74	3	13	241	2,68	89,2	7
3	تأهيل جماعات الشباب على تقدير الموقف واتخاذ القرار.	80	4	6	254	2,82	94,0	4
4	تأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل.	82	3	5	257	2,85	95,2	3
5	تأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمات.	75	5	10	245	2,72	84,4	8
6	تأهيل جماعات الشباب على ممارسة التفكير الابتكاري.	85	3	2	263	2,92	97,4	1
7	تأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي.	80	2	8	252	2,8	93,3	5
8	تأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال.	78	3	9	249	2,76	92,2	6

بتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص أن دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي، جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على ممارسة التفكير الابتكاري" في

الترتيب الأول بمتوسط مرجح (2,92) وقوة نسبية (97,4)، كما جاءت العبارة رقم (1) ومفادها تأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال في الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (2,88) وقوة نسبية (96,2)، وجاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (2,85) وقوة نسبية (95,18)، كما جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على تقدير الموقف واتخاذ القرار في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94)، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (2,8) وقوة نسبية (93,3)، وجاءت العبارة رقم (8) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال في الترتيب السادس بمتوسط مرجح (2,76) وقوة نسبية (92,2)، وجاءت العبارة رقم (2) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت في الترتيب السابع بمتوسط مرجح (2,68) وقوة نسبية (89,2) واخيراً جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمات" في الترتيب الثامن بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (84,4).

جدول رقم (3) يوضح آراء الباحثين حول دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على ممارسة التفكير الابتكاري (ن = 90)

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابات			م	تأهيل جماعات الشباب على ممارسة التفكير الابتكاري
				لا	إلى حد ما	نعم		
1	97	2,91	262	1	6	83	1	تنمية إدراك الشباب بأنواع التفكير وطرق استخدامه
2	94	2,82	254	6	4	80	2	حث الشباب على ابتكار أفكار جديدة لأداء العمل بشكل أفضل
1	97	2,91	262	1	6	83	3	تدريب الشباب على الاستقلالية في التفكير
2	94	2,82	254	6	4	80	4	حث الشباب على التفكير بطريقة إبداعية
2	94	2,82	254	6	4	80	5	تعليم الشباب كيفية ابتكار أفكار جديدة وممارستها
3	91,1	2,73	246	9	6	75	6	تدريب الشباب على قبول أو رفض الأفكار مع الثقة فيما يقبله أو يرفضه
3	91,1	2,73	246	9	6	75	7	تدريب الشباب على عمليات التأمل والاستنتاج

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على التفكير الابتكاري حيث يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "تنمية إدراك الشباب بأنواع التفكير وطرق استخدامه" في الترتيب الأول، وجاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تدريب الشباب على الاستقلالية في التفكير"، في الترتيب الأول مكرر، بمتوسط مرجح (2,91) وقوة نسبية (97)، كما جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "حث الشباب على ابتكار أفكار جديدة لإداء العمل بشكل أفضل"، في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "حث الشباب على التفكير بطريقة إبداعية"، في الترتيب الثاني مكرر، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تعليم الشباب كيفية ابتكار أفكار جديدة وممارستها"، في الترتيب الثاني مكرر، بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94)، كما جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "تدريب الشباب على قبول أو رفض الأفكار مع الثقة فيما يقبله أو يرفضه" في الترتيب الثالث، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تدريب الشباب على عمليات التأمل والاستنتاج" بمتوسط مرجح (2,73) وقوة نسبية (91,1)، وهذا يعكس أهمية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم على ممارسة التفكير الابتكاري، وتفعيل البرامج الجماعية لتحقيق ذلك بمراكز الشباب، وهذا ما أكدته دراسة Silva Shan (2011) على ضرورة تنمية المهارات العقلية لدى القيادات الشبابية لتأهيلهم للأدوار القيادية في المجتمع.

جدول رقم (4) يوضح آراء المبحوثين حول دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال (ن = 90)

م	تأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	تدريب الشباب على استخدام وسائل الاتصال المناسبة لنقل الأفكار	80	7	3	257	2,85	95,1	2
2	تنمية قدرة الشباب على المبادرة بالاتصال في الوقت المناسب	84	6	-	264	2,93	97,8	1
3	تدريب الشباب على الإصغاء باهتمام إلى أعضاء الجماعة	81	5	4	257	2,85	95,1	2
4	تدريب الشباب على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في الاتصال	79	6	5	254	2,82	94	3
5	تعليم الشباب طرق التأثير في الآخرين باستخدام مبادئ الإتصال الفعال	84	6	-	264	2,93	97,8	1

4	90,4	2,71	244	10	6	74	6	تدريب الشباب على استخدام كلمات بسيطة وعبارات يفهمها المتلقي
1	97,8	2,93	264	-	6	84	7	تدريب الشباب على تحديد الوقت المناسب لتوصيل الرسائل للآخرين
4	90,4	2,71	244	10	6	74	8	تدريب الشباب على استخدام لغة الجسد في التعامل مع الآخرين

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال حيث يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "تنمية قدرة الشباب على المبادرة بالاتصال في الوقت المناسب" في الترتيب الأول، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تدريب الشباب على استخدام لغة الجسد في التعامل مع الآخرين"، في الترتيب الأول مكرر، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تعليم الشباب طرق التأثير في الآخرين باستخدام مبادئ الاتصال الفعال"، في الترتيب الأول مكرر بمتوسط مرجح (2,93) وقوة نسبية (97,8)، يلي ذلك العبارة رقم (1) ومفادها "تدريب الشباب على استخدام وسائل الاتصال المناسبة لنقل الأفكار"، في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تدريب الشباب على الاصغاء باهتمام إلى أعضاء الجماعة" في الترتيب الثاني مكرر، متوسط مرجح (2,85) وقوة نسبية (95,1)، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تدريب الشباب على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في الاتصال"، في الترتيب الثالث، بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94)، وأخيراً جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "تدريب الشباب على استخدام كلمات بسيطة وعبارات يفهمها المتلقي" في الترتيب الرابع، كما جاءت العبارة رقم (8) ومفادها "تدريب الشباب على استخدام لغة الجسد في التعامل مع الآخرين"، في الترتيب الرابع مكرر بمتوسط مرجح (2,71) وقوة نسبية (95,4). وهذا يعكس أهمية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم على مهارة الاتصال الفعال من خلال البرامج الجماعية بمراكز الشباب وهذا ما أكدته نتائج دراسة Glanville (2009) على ضرورة تنمية مهارات الاتصال الفعال، لما لهذه المهارة من أهمية في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

جدول رقم (5) يوضح آراء الباحثين حول دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل (ن = 90)

م	م تأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	حث الشباب على الاستثمار الأمثل لإمكانات كل عضو في فريق العمل	80	6	4	256	2,84	94,8	3
2	حث الشباب على توزيع الأدوار والمسئوليات بما يتفق مع قدرات أعضاء فريق العمل	80	6	4	256	2,84	94,8	3
3	حث الشباب على السماح لأعضاء الفريق ببعض الأدوار القيادية في المواقف المختلفة	75	5	10	245	2,72	90,7	5
4	تنمية قدرة الشباب على التعامل بمرونة مع أعضاء فريق العمل	82	6	2	260	2,88	96,3	2
5	تدريب الشباب على تنفيذ خطط العمل بفرق أداء المهام	85	5	-	265	2,94	98,1	1
6	حث الشباب على خلق بيئة عالية من التحفيز داخل فريق العمل	82	6	2	260	2,88	96,3	2
7	حث الشباب على تقديم أفكار جديدة لتحقيق أهداف فريق العمل	78	6	6	252	2,8	93,3	4
8	تنمية قدرة الشباب على قيادة الأنشطة الجماعية	85	5	-	265	2,94	98,1	1

بتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل، حيث يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تدريب الشباب على تنفيذ خطط العمل بفرق أداء المهام"، في الترتيب الأول، كما جاءت العبارة رقم (8) ومفادها "تنمية قدرة الشباب على قيادة الأنشطة الجماعية"، في الترتيب الأول مكرر، بمتوسط مرجح (2,94) وقوة نسبية (98,1)، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تنمية قدرة الشباب على التعامل بمرونة مع أعضاء فريق العمل"، في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "حث الشباب على خلق بيئة عالية من التحفيز داخل فرق العمل"، في الترتيب الثاني مكرر بمتوسط مرجح (2,88) وقوة نسبية (96,3)، وجاءت العبارة رقم (1) ومفادها "حث الشباب على الاستثمار الأمثل لإمكانات كل عضو في فريق العمل"، في الترتيب الثالث، كما جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "حث الشباب على توزيع الأدوار والمسئوليات بما يتفق مع قدرات أعضاء فريق العمل"، في الترتيب الثالث مكرر، بمتوسط مرجح

(2,84) وقوة نسبية (94,8)، وجاءت العبارة رقم (7) ومفادها "حث الشباب على تقديم أفكار جديدة لتحقيق أهداف فريق العمل" في الترتيب الرابع، بمتوسط مرجح (2,8) وقوة نسبية (93,3)، وأخيراً جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "حث الشباب على السماح لأعضاء فريق العمل ببعض الأدوار القيادية في المواقف المختلفة"، في الترتيب الخامس، بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (90,7)، وهذا يعكس أهمية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم على قيادة فريق العمل من خلال البرامج الجماعية بمراكز الشباب، وهذا ما أشارت إليه Bush (2008) ودراسة عبدالموجود (2011) بضرورة إعداد برامج تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتأهيل الشباب للأدوار القيادية.

جدول رقم (6) يوضح آراء المبحوثين حول دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب على تقدير الموقف واتخاذ القرار (ن = 90)

م	تأهيل جماعات الشباب على تقدير الموقف واتخاذ القرار	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	مساعدة الشباب على دراسة المواقف وجمع بيانات ومعلومات عنها وتحليلها	83	4	3	260	2,89	96,2	1
2	تدريب الشباب على اتخاذ القرار بعد مناقشة واعية	80	6	4	256	2,84	94,8	2
3	مساعدة الشباب على اتخاذ القرار بطريقة ديمقراطية	80	6	4	256	2,84	94,8	2
4	حث الشباب على ضرورة المشاركة في صنع القرارات	70	12	8	242	2,68	89,6	5
5	مساعدة الشباب على استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات الرشيدة	83	4	3	260	2,89	96,2	1
6	تدريب الشباب على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب	78	8	4	254	2,82	94,0	3
7	تنمية قدرة الشباب على إيجاد أكثر من بديل للتعامل مع المواقف	75	8	7	248	2,75	91,8	4
8	تدريب الشباب على تحديد عيوب كل بديل قبل اتخاذ القرار	75	8	7	248	2,75	91,8	4

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على تقدير الموقف واتخاذ القرار، يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "مساعدة الشباب على دراسة الموقف وجمع بيانات معلومات عنها وتحليلها"، في الترتيب الأول، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "مساعدة الشباب استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات الرشيدة" في الترتيب الأول مكرر بمتوسط

مرجح (2,89)، وقوة نسبية (96,2)، وجاءت العبارة رقم (2) ومفادها "تدريب الشباب على اتخاذ القرار بعد مناقشة واعية"، في الترتيب الثاني، وجاءت العبارة رقم (3) ومفادها "مساعدة الشباب على اتخاذ القرار بطريقة ديمقراطية"، في الترتيب الثاني مكرر، بمتوسط مرجح (2,84) وقوة نسبية (94,8)، كما جاءت العبارة رقم (6) "تدريب الشباب على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب" في الترتيب الثالث، بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94)، وجاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تنمية قدرات الشباب على إيجاد أكثر من بديل للتعامل مع الموقف"، في الترتيب الرابع، وجاءت العبارة رقم (8) ومفادها "تدريب الشباب على تحديد عيوب كل بديل قبل اتخاذ القرار"، في الترتيب الرابع مكرر، بمتوسط مرجح (2,75) وقوة نسبية (91,8)، وأخيراً جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "حث الشباب على ضرورة المشاركة في صنع القرارات في الترتيب الخامس، وهذا يعكس أهمية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم على تقدير الموقف واتخاذ القرار، من خلال البرامج والأنشطة الجماعية التي تؤهلهم لذلك وهذا ما أكدته نتائج دراسة صلاح (2019).

جدول رقم (7) يوضح آراء الباحثين حول دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي (ن = 90)

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابات			م	تأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي
				لا	إلى حد ما	نعم		
1	98,9	2,96	267	-	3	87	1	تدريب الشباب على ممارسة السلوك الديمقراطي في الحوار
1	98,9	2,96	267	-	3	87	2	حث الشباب على احترام من يخالفهم الرأي
4	93,7	2,81	253	6	5	79	3	تدريب الشباب على الإنصات لفهم الرسائل
3	94,8	2,84	256	4	6	80	4	تدريب الشباب على السيطرة على الغضب وإصدار احكام موضوعية
2	96,7	2,9	261	3	3	84	5	تدريب الشباب على آداب الحوار الجماعي وقواعده
3	94,8	2,84	256	4	6	80	6	تدريب الشباب على قراءة مشاعر الآخرين من تعبيرات الوجه أثناء الحوار
2	96,7	2,9	261	3	3	84	7	تدريب الشباب على تهينة مناخ صحي للتفاعل البناء أثناء الحوار
1	98,9	2,96	267	-	3	87	8	مساعدة الشباب على التعبير عن الرأي بمرونة ودون تحيز

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "تدريب الشباب على ممارسة السلوك الديمقراطي في الحوار"، في الترتيب الأول، كما جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "حث الشباب على احترام من يخالفهم الرأي" في الترتيب الأول مكرر، كما جاءت العبارة رقم (8) ومفادها "مساعدة الشباب على التعبير عن الرأي بمرونة ودون تحيز"، بمتوسط مرجح (2,96) وقوة نسبية (98,9)، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تدريب الشباب على آداب الحوار الجماعي وقواعده" في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تدريب الشباب على تهيئة مناخ صحي للتفاعل البناء"، في الترتيب الثاني مكرر، متوسط مرجح (2,9) وقوة نسبية (96,7)، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تدريب الشباب على السيطرة على الغضب لإصدار أحكام موضوعية"، في الترتيب الثالث، وجاءت العبارة رقم (6) ومفادها "تدريب الشباب على قراءة مشاعر الآخرين من تعبيرات الوجه" في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (2,84) وقوة نسبية (94,8) وأخيراً جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تدريب الشباب على الإنصات لبعضهم لفهم الرسائل"، في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (2,81) وقوة نسبية (93,7)، وهذا يعكس أهمية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم لإدارة الحوار الجماعي لتفعيل البرامج الجماعية لتحقيق هذا الهدف بمراكز الشباب، وهذا ما أكدته دراسة صلاح (2019) على أهمية تنمية قدرة الشباب على إدارة الحوار الجماعي كأحد المحكات والمهارات الهامة لتأهيل جماعات الشباب للأوار القيادية.

جدول رقم (8) يوضح آراء المبحوثين حول دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال (ن = 90)

م	تأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	تدريب جماعات الشباب على جذب انتباه الجمهور أثناء العرض	60	6	24	216	2,34	78,1	7
2	زيادة إدراك جماعات الشباب على عرض الأفكار في تسلسل منطقي	66	6	18	228	2,53	84,4	4
3	تنمية قدرة جماعات الشباب على تحليل حاجات واهتمامات الجمهور	70	7	13	237	2,63	87,8	3
4	تدريب جماعات الشباب على التواصل البصري مع الجمهور	64	5	21	223	2,48	82,6	6
5	مساعدة جماعات الشباب على العرض المدعم بالداتا شو للارتقاء بمستوى العرض	74	7	9	245	2,72	90,7	2
6	تدريب جماعات الشباب على التحدث أمام الآخرين	75	8	7	248	2,75	91,8	1
7	تنمية قدرة جماعات الشباب على الإقناع والتأثير في الآخرين	65	5	20	225	2,5	83,3	5

بتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص أن دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال تتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "تدريب جماعات الشباب على التحدث أمام الآخرين"، في الترتيب الأول بمتوسط مرجح (2,75) وقوة نسبية (91,8)، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "مساعدة جماعات الشباب على العرض المدعم بالداتا شو للارتقاء بمستوى العرض"، في الترتيب الثاني، بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (90,7)، كما جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تنمية قدرة جماعات الشباب على تحليل حاجات واهتمامات الجمهور" في الترتيب الثالث، بمتوسط مرجح (2,63) وقوة نسبية (87,8)، وجاءت العبارة رقم (2) ومفادها "زيادة إدراك جماعات الشباب على عرض الأفكار في تسلسل منطقي"، في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (2,53) وقوة نسبية (84,4)، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تنمية قدرة جماعات الشباب على الإقناع والتأثير في الآخرين" في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح (2,5) وقوة نسبية (83,3)، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تدريب الشباب على التواصل البصري مع الجمهور" في الترتيب السادس بمتوسط مرجح (2,48) وقوة نسبية (82,6)، وأخيراً جاءت العبارة رقم (1)

ومفادها "تدريب جماعات الشباب على جذب انتباه الجمهور أثناء العرض" بمتوسط مرجح (2.34) وقوة نسبية (78,1)، وهذا يعكس أهمية تدريب أخصائي الجماعات الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب على مهارة تقديم عرض ناجح وفعال من خلال البرامج التدريبية، وهذا ما أظهرته نتائج دراسة عبدالكريم (2017) حيث أوضحت أن تأهيل جماعات الشباب لتقديم عرض ناجح وفعال من أهم المهارات التي يجب على أخصائي الجماعة مراعاتها في البرامج الجماعية.

جدول رقم (9) يوضح آراء المبحوثين حول دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت (ن = 90)

م	تأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	تنمي وعى الشباب بالتعامل مع مضيعات الوقت	73	5	12	241	2,68	89,2	3
2	تدريب الشباب على استثمار الوقت بالشكل الأمثل	73	5	12	241	2,68	89,2	3
3	تدريب الشباب على إدارة الوقت بما يناسب الأهداف المحددة	70	5	15	235	2,61	87,0	4
4	حث الشباب على التخطيط للأعمال المستقبلية حسب الوقت المتاح	75	5	10	245	2,72	90,7	2
5	تنمية وعى الشباب بقيمة الوقت كمورد هام واستثماره لتحقيق الأهداف	80	5	5	255	2,83	94,4	1
6	تدريب الشباب على إعداد جدول الأعمال في ضوء ترتيب الأولويات	80	5	5	255	2,83	94,4	1

بتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص أن دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت، يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تنمية وعى الشباب بقيمة الوقت كمورد هام واستثماره لتحقيق الأهداف"، في الترتيب الأول، والعبارة رقم (6) ومفادها "تدريب الشباب على إعداد جدول الأعمال في ضوء ترتيب الأولويات" في الترتيب الأول مكرر، بمتوسط مرجح (2,83) وقوة نسبية (94,4)، كما، جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "حث الشباب على التخطيط للأعمال المستقبلية حسب الوقت المتاح" في الترتيب الثاني، بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (90,7)، كما جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "تنمية وعى الشباب بالتعامل مع مضيعات الوقت" في الترتيب الثالث، والعبارة رقم (2) ومفادها "تدريب الشباب على استثمار الوقت بالشكل الأمثل" بمتوسط مرجح (2,68) وقوة نسبية (89,2) كما جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تدريب الشباب على إدارة الوقت

بما يناسب الأهداف المحددة"، في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (2,61) وقوة نسبية (87,0)، وهذا يعكس أهمية تدريب أخصائي الجماعات الممارسين لدورهم المهم مع جماعات الشباب لتأهيلهم لإدارة الوقت من خلال البرامج التدريبية حيث أشارت دراسة فرج (2013) أن إدارة الوقت من المهارات اللازمة لتأهيل الشباب للأدوار القيادية.

جدول رقم (10) يوضح آراء المبحوثين حول دور طريقة خدمة الجماعة في تأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمات (ن = 90)

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابات			م	تأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمات
				لا	إلى حد ما	نعم		
3	94,4	2,83	255	5	5	80	1	تدريب الشباب على كيفية إدارة الأزمة
م3	94,4	2,83	255	5	5	80	2	تدريب الشباب على التنبؤ بالأزمة قبل حدوثها
1	97,4	2,92	263	-	7	83	3	تنمية قدرات الشباب على استخدام مناهج البحث العلمي في إدارة الأزمة
4	92,2	2,77	249	8	5	77	4	تدريب الشباب على الثبات الانفعالي أثناء مواجهة الأزمة
2	95,9	2,87	259	3	5	82	5	تدريب الشباب على عملية التخطيط الاستراتيجي للأزمات
م1	97,4	2,92	263	-	7	83	6	تدريب الشباب على التحكم في ضغط الأزمة وفي مسارها واتجاهاتها
م2	95,2	2,85	257	4	5	81	7	تدريب الشباب على تصور السيناريوهات الممكنة لتطور الأحداث أثناء الأزمة

بتحليل البيانات الإحصائية بهذا الجدول يمكن استخلاص أن دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمة يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تنمية قدرات الشباب على استخدام مناهج البحث العلمي في إدارة الأزمة" في الترتيب الأول بمتوسط مرجح (2,92) وقوة نسبية (97,4)، كما جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "تدريب الشباب على التحكم في ضغط الأزمة وفي مسارها واتجاهاتها" في الترتيب الأول مكرر، بمتوسط مرجح (2,92)، وقوة نسبية (97,4)، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "تدريب الشباب على عملية التخطيط الاستراتيجي للأزمات" في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "تدريب الشباب على تصور السيناريوهات الممكنة لتطور الأحداث أثناء الأزمة" في الترتيب الثاني مكرر بمتوسط مرجح (2,85)، وقوة نسبية (95,2)، كما جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "تدريب الشباب على كيفية إدارة الأزمة، في الترتيب الثالث، وجاءت العبارة رقم (2)

ومفادها "تدريب الشباب على التنبؤ بالأزمة قبل حدوثها" في الترتيب الثالث مكرر بمتوسط مرجح (2,83) وقوة نسبية (94,4) وأخيراً جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تدريب الشباب على الثبات الانفعالي أثناء مواجهة الأزمة" في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (2,77) وقوة نسبية (92,2)، وهذا ما أشارت إليه دراسة عبدالعزيز (2018) حيث أكدت على الدور المهني لأخصائي الجماعات مع جماعات الشباب على كيفية إدارة الأزمات من خلال البرامج التدريبية.

(3) الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة والذي مؤداه: ما الآليات التي تستند إليها طريقة

خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟

جدول رقم (11) يوضح آراء المبحوثين حول النظريات التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية (ن = 90)

م	النظريات التي يجب أن تستند إليها طريقة الجماعة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	نظرية الجماعة الصغيرة	84	3	3	261	2,9	96,7	2
2	النظرية الانتقائية	86	2	2	264	2,93	97,7	1
3	نظرية الاتصال	84	3	3	261	2,9	96,7	2
4	النظرية التفاعلية	84	3	3	261	2,9	96,7	2
5	نظريات القيادة	86	2	2	264	2,93	97,7	1
6	النظرية السلوكية	75	5	10	245	2,72	90,7	3
7	النظرية التبادلية	80	2	8	252	2,8	93,3	4
8	نظرية الدور	80	2	8	252	2,8	93,3	4

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص النظريات التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية حيث يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "نظريات القيادة"، في الترتيب الأول، كما جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "النظرية الانتقائية"، في الترتيب الأول مكرر بمتوسط مرجح (2,93) وقوة نسبية (97,7)، كما جاءت العبارة رقم (4) "النظرية التفاعلية"، في الترتيب الثاني، وجاءت العبارة رقم (1) "نظرية الجماعة الصغيرة"، في الترتيب الثاني، وجاءت العبارة رقم (3)، ومفادها "نظرية الاتصال"، في الترتيب الثاني مكرر بمتوسط مرجح (2,9) وقوة نسبية (96,7)، كما جاءت العبارة رقم (6) ومفادها "النظرية السلوكية" في الترتيب الثالث، بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (90,7)، كما جاءت العبارة رقم (7) ومفادها "النظرية التبادلية"، في الترتيب الرابع، كما جاءت العبارة رقم (8) ومفادها "نظرية الدور"، في الترتيب الرابع مكرر بمتوسط

مرجح (2,8) وقوة نسبية (93,3) وهذا يعكس أهمية تدريب الإخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية على توظيف هذه النظريات بالبرامج الجماعية لتفعيل دورهم المهني بمراكز الشباب وهذا ما أكدته دراسة عبدالعزيز (2013) على صورة التزام أخصائي الجماعات باستخدام النظريات الحديثة في تنمية المهارات القيادية.

جدول رقم (12) يوضح آراء المبحوثين حول التكنيكات التي يجب استخدامها ببرامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية (ن = 90)

م	التكنيكات التي يجب استخدامها ببرامج خدمة الجماعة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	تكنيك المناقشة الجماعية	85	3	2	263	2,92	97,3	1
2	تكنيك لعب الدور	80	5	5	255	2,83	94,4	2
3	تكنيك ورش العمل	85	3	2	263	2,92	97,3	1
4	تكنيك العصف الذهني	85	3	2	263	2,92	97,3	1
5	تكنيك المشروع الجماعي	75	5	10	245	2,72	90,7	3
6	تكنيك المعسكرات	75	5	10	245	2,72	90,7	3
7	تكنيك الندوات	72	3	15	237	2,63	87,8	4
8	تكنيك النمذجة السلوكية	80	5	5	255	2,83	94,4	2
9	تكنيك المحاضرات	72	3	15	237	2,63	87,8	4

بتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بهذا الجدول، يمكن استخلاص التكنيكات الفنية التي يجب استخدامها ببرامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية من خلال التكنيكات الفنية الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "تكنيك المناقشة الجماعية"، في الترتيب الأول، وكما جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "تكنيك ورش العمل" في الترتيب الأول مكرر، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "تكنيك العصف الذهني"، في الترتيب الأول مكرر بمتوسط مرجح (2,92) وقوة نسبية (97,3)، كما جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "لعب الدور" في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (8) ومفادها، "تكنيك النمذجة السلوكية" في الترتيب الثاني مكرر، بمتوسط مرجح (2,83) وقوة نسبية (94,4)، ثم جاءت العبارة رقم (5) ومفادها: "تكنيك المشروع الجماعي"، في الترتيب الثالث، والعبارة رقم (6) ومفادها "تكنيك

المعسكرات" في الترتيب الثالث مكرر، بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (90,7)، وأخيراً جاءت "تكنيك الندوات والمحاضرات"، في الترتيب الرابع، بمتوسط مرجح (2,83)، وقوة نسبية (87,8)، وهذا يعكس أهمية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية على الأساليب غير التقليدية ببرامج خدمة الجماعة بمراكز الشباب وهذا ما أكدته دراسة منقريوس (2004) أن من أهم المتطلبات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الشباب التي لا بد من تدريبهم عليها، ودراسة Lavrie (2007) إلى ضرورة تحسين الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب، وأكدته كذلك دراسة شراوى (2008)، حيث أن هناك مجموعة من التكنيكات الحديثة يحتاج أخصائي الجماعة بمراكز الشباب إلى التدريب عليها مثل ورش العمل، العصف الذهني، ولعب الدور حيث أن لها خطوات إجرائية محددة يحتاج أخصائيو الجماعات بمراكز الشباب إلى التدريب عليها.

جدول رقم (13) يوضح آراء المبحوثين حول الأدوار المهنية التي يجب ممارستها ببرنامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية (ن = 90)

م	الأدوار المهنية	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	دور المستشار	83	3	4	263	2,92	97,4	2
2	دور الخبير	80	4	6	254	2,82	94	3
3	دور الموجه للتفاعل	85	3	2	265	2,94	98,1	1
4	دور المعلم والمدرّب	83	3	4	263	2,92	97,4	2
5	دور المخطط للبرامج الجماعية	85	3	2	265	2,94	98,1	1
6	دور المرشد	80	4	6	254	2,82	94	3
7	دور المساعد	78	2	10	248	2,75	91,8	4
8	دور الوسيط	78	2	10	248	2,75	91,8	4

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص أن الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب والتي يجب ممارستها ببرنامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية يتضح من خلال العبارات الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت العبارة رقم (3) ومفادها "دور الموجه للتفاعل"، في الترتيب الأول، كما جاءت العبارة رقم (5) ومفادها "دور المخطط للبرامج الجماعية"، في الترتيب الأول مكرر، بمتوسط مرجح (2,94) وقوة نسبية (98,1)،

كما جاءت العبارة رقم (1) ومفادها "دور المستشار"، في الترتيب الثاني، كما جاءت العبارة رقم (4) ومفادها "دور المعلم والمدرّب" في الترتيب الثاني مكرراً بمتوسط مرجح (2,92) وقوة نسبية (97,4)، كما جاءت العبارة رقم (2) ومفادها "دور الخبير" في الترتيب الثالث، وجاءت العبارة رقم (6) ومفادها "ودور المرشد"، في الترتيب الثالث مكرراً، بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94)، كما جاءت العبارة رقم (7) "دور المساعد" في الترتيب الرابع، وجاءت العبارة رقم (8) ومفادها "دور الوسيط"، في الترتيب الرابع مكرراً بمتوسط مرجح (2,75) وقوة نسبية (91,8)، وهذا يعكس أهمية الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية، وذلك لأن التزام الأخصائي الاجتماعي بمتطلبات هذه الأدوار في ممارسته عمله المهني يساعد على التخطيط الفعال والتنفيذ الجيد لكافة الأنشطة والبرامج الجماعية لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية بمراكز الشباب.

جدول رقم (14) يوضح آراء المبحوثين حول الاستراتيجيات المهنية التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية (ن = 90)

م	الاستراتيجيات المهنية	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
1	استراتيجية الإقناع	84	4	2	262	2,91	97	1
2	استراتيجية التعلم	82	4	4	258	2,86	95,5	2
3	استراتيجية التعاون والمشاركة	77	3	10	247	2,74	91,4	4
4	استراتيجية التفاعل الجماعي	84	4	2	262	2,91	97	1
5	استراتيجية تعديل السلوك	81	5	4	257	2,85	95,2	3
6	استراتيجية تدعيم الخبرة الجماعية	84	4	2	262	2,91	97	1
7	استراتيجية حل المشكلة	81	5	4	257	2,85	95,2	3
8	استراتيجية الاتصال	82	4	4	258	2,86	95,5	2

بتحليل البيانات الاحصائية الخاصة بهذا الجدول يمكن استخلاص الاستراتيجيات المهنية التي يجب أن يستند عليها أخصائي الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية، حيث يتضح من خلال الاستراتيجيات المهنية الأكثر تكراراً حسب الترتيب التالي: جاءت "استراتيجية الإقناع"، في الترتيب الأول، كما جاءت "استراتيجية التفاعل الجماعي"، في الترتيب الأول مكرراً، كما جاءت "استراتيجية تدعيم الخبرة الجماعية"، في الترتيب الأول مكرراً بمتوسط مرجح (2,91) وقوة نسبية (97)، يلي ذلك "استراتيجية التعلم"، في الترتيب الثاني، و"استراتيجية الاتصال"، في الترتيب الثاني مكرراً، بمتوسط مرجح (2,86) وقوة نسبية (95,5)، يلي ذلك "استراتيجية تعديل

السلوك" في الترتيب الثالث، و"استراتيجية حل المشكلة"، في الترتيب الثالث مكرر، بمتوسط مرجح (2,85) وقوة نسبية (95,2) وأخيراً جاءت "استراتيجية التعاون والمشاركة"، في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح (2,74) وقوة نسبية (91,4) وهذا يعكس أهمية التزام الاخصائيين الاجتماعيين الممارسين لدورهم المهني مع جماعات الشباب بمراكز الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية باستخدام تلك الاستراتيجيات المهنية.

تاسعاً: النتائج العامة للدراسة واستدلالاتها:

أسفرت النتائج العامة للدراسة الحالية على النتائج التالية:

- 1- النتائج المستخلصة من الإجابة على التساؤل الأول للدراسة: "ما دور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟"، حيث أكدت نتائج الدراسة أن الدور المقترح لطريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية يجب أن يركز على الأبعاد التالية:
 - تأهيل جماعات الشباب على ممارسة التفكير الابتكاري بمتوسط مرجح (2,92) وقوة نسبية (97,4).
 - تأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال بمتوسط مرجح (2,88) وقوة نسبية (96,2).
 - تأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل بمتوسط مرجح (2,85) وقوة نسبية (95,1).
 - تأهيل جماعات الشباب على تقدير الموقف واتخاذ القرار بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94,00).
 - تأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي بمتوسط مرجح (2,8) وقوة نسبية (93,3).
 - تأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال بمتوسط مرجح (2,76) وقوة نسبية (92,2).
 - تأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت بمتوسط مرجح (2,68) وقوة نسبية (89,2).
 - تأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمات بمتوسط مرجح (2,72) وقوة نسبية (84,4).
- مما يؤكد أن البرامج والأنشطة الاجتماعية التي يصممها وينفذها أخصائي الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية بمراكز الشباب يجب وضعها في الاعتبار، وهذا ما أكدته دراسة محمود (2011) والتي استهدفت تقويم المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الشباب والتي أكدت في نتائجها أن هناك قصور لدى الأخصائيين الاجتماعيين في ممارسة المهارات المهنية مع الشباب، كذلك دراسة Glanville (2009) والتي أكدت على ضرورة تنمية

التفكير الابتكاري، والاتصال والعمل الجماعي واتخاذ القرار لدى الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية بالمجتمع، ما أكدته دراسة علي (2016) على أن الشباب بحاجة إلى التدريب والتأهيل للأدوار القيادية من خلال تنمية قدراتهم على قيادة فريق العمل، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت واتخاذ القرار، ودراسة الشيخ (2017) والتي أكدت على أهمية تأهيل الشباب للأدوار القيادية من خلال تنمية المهارات الفنية والإنسانية والمفاهيمية والتنافسية لدى الشباب.

2- النتائج المستخلصة من الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة : ما الآليات التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية؟:

أ- أكدت نتائج الدراسة أن النظريات التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية: النظرية الانتقائية، ونظريات القيادة، بمتوسط مرجح (2,93) وقوة نسبية (97,7)، كذلك نظرية الاتصال ونظرية الجماعة الصغيرة والنظرية التفاعلية بمتوسط مرجح (2,9) وقوة نسبية (96,7). وهذا يؤكد أهمية أن يتضمن الدور المقترح لأخصائي الجماعة هذه النظريات الخاصة بطريقة خدمة الجماعة في مجال تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية، مع ضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على كيفية توظيفها ببرنامج خدمة الجماعة، وذلك لأن التزام الأخصائي الاجتماعي باستخدام هذه النظريات تساعده على أداء دوره المهني بفاعلية لتأهيل الشباب للأدوار القيادية، وهذا ما أكدته دراسة عبدالعزيز (2013) على ضرورة التزام الممارسين للعمل مع الجماعات باستخدام النظريات العلمية ببرنامج خدمة الجماعة بما يساعده على تنمية المهارات القيادية لدى الشباب، وهذا ما أشارت إليه دراسة دياب (2016) على فاعلية النظرية التفاعلية في تنمية المهارات القيادية لدى جماعات الشباب.

ب- أكدت نتائج الدراسة أن التكنيكات التي يجب ممارستها ببرنامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية يجب أن تركز على التكنيكات التالية:

ج- تكنيك المناقشة الجماعية، وتكنيك ورش العمل، وتكنيك العصف الذهني كأهم أساليب التدريب الحديثة بمتوسط مرجح (92,2) وقوة نسبية (97,3)، كذلك تكنيك لعب الدور، وتكنيك النمذجة السلوكية بمتوسط مرجح (2,83) وقوة نسبية (94,4)، كما جاء تكنيك المشروع الجمعي وتكنيك المعسكرات بمتوسط مرجح (2,72)، وقوة نسبية (90,7)، وجاء تكنيك الندوات والمحاضرات بمتوسط مرجح (2,63) وقوة نسبية (87,8)، مما يؤكد على أهمية أن يتضمن الدور المهني لأخصائي الجماعة بمراكز الشباب لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية هذه

التكنيكات الفنية، لأن الالتزام بها يساعد أخصائي الجماعة على أداء أدواره المهنية بمراكز الشباب، وهذا ما أشارت إليه دراسة عبدالموجود (2011) على أهمية استخدام تكنيك المناقشة الجماعية والعصف الذهني وورش العمل لتدريب القيادات الشبابية على ممارسة السلوك الديمقراطي في اتخاذ القرارات الجماعية، وكذلك دراسة نصار (2017) على أهمية استخدام تكنيك ورش العمل، والعصف الذهني في اكساب القيادات الشبابية مهارة إدارة الحوار الجماعي، ومهارة الاتصال، ومهارة قيادة فريق العمل، وإدارة الأزمات.

د- أكدت نتائج الدراسة أن الأدوار المهنية التي يجب ممارستها ببرنامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية يجب أن تركز على دوره كموجه للتفاعل، ودوره كمخطط للبرامج الجماعية، بمتوسط مرجح (2,94) وقوة نسبية (98,1)، ودوره كمستشار لجماعات الشباب، ودوره كمعلم ومدرّب بمتوسط مرجح (2,92) وقوة نسبية (97,4)، كذلك دوره كخبير، ودوره كمرشد بمتوسط مرجح (2,82) وقوة نسبية (94)، وأخيراً دوره كمساعد، ودوره كوسيط بمتوسط مرجح (2,72)، وقوة نسبية (91,8)، وهذا ما أشارت إليه دراسة شرقاوي (2008) على أهمية أداء الأخصائي الاجتماعي لأدواره المهنية مع جماعات الشباب لتنمية مهاراتهم السياسية، ودراسة عبدالعزيز (2013) أن التزام أخصائي الجماعة بأدواره المهنية تساعده على التخطيط الفعال للأنشطة والبرامج الجماعية التي تساعد الشباب على أداء أدواره القيادية.

هـ- أكدت نتائج الدراسة أن الاستراتيجية المهنية التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية يجب أن تتضمن استراتيجية الاقناع، واستراتيجية التفاعل الجماعي، واستراتيجية تدعيم الخبرة الجماعية بمتوسط مرجح (2,91)، وقوة نسبية (97)، واستراتيجية التعلم واستراتيجية الاتصال بمتوسط مرجح (2,86)، وقوة نسبية (95,5)، واستراتيجية تعديل السلوك، وحل المشكلة بمتوسط مرجح (2,85) وقوة نسبية (95,2) وأخيراً استراتيجية التعاون والمشاركة، وهذا يؤكد على أهمية التزام أخصائي الجماعة بتلك الاستراتيجيات المهنية مع جماعات الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية، لأن ذلك يساعد أخصائي الجماعة على إيجاد نوع من التفاعل الجماعي الموجه فيما بين أعضاء الجماعة، ويساعده على حث جماعات الشباب وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في ممارسة جميع الأنشطة والبرامج الجماعية التي تؤهلهم إلى ممارسة الأدوار القيادية وهذا ما أشارت إليه دراسة Cynthia (2004) على ضرورة أن تشمل البرامج الجماعية استراتيجيات مبتكرة لتدعيم مهارات القيادة

لدى الشباب مثل استراتيجية الاقناع، والتفاعل الجماعي الموجه، وتدعيم الخبرة الجماعية، وكذلك دراسة فرج (2013) على أهمية التزام الأخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب باستراتيجية التعلم والاتصال وحل المشكلة وتعديل السلوك.

عاشراً: التصور المقترح لدور طريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية:

الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح:

- 1- نتائج البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.
- 2- نتائج الدراسة الحالية.
- 3- الإطار النظري لطريقة خدمة الجماعة، والذي تضمن موضوعات عن البرامج والأنشطة التي يجب أن يتضمنها برنامج الممارسة المهنية مع جماعات الشباب للأدوار القيادية.

أهداف التصور المقترح:

يتمثل الهدف العام للتصور المقترح في تحديد الدور المقترح لطريقة خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأدوار المقترحة لأخصائي الجماعة وهي كما يلي:

- 1- تأهيل جماعات الشباب على الاتصال الفعال.
- 2- تأهيل جماعات الشباب على ممارسة التفكير الإبتكارى.
- 3- تأهيل جماعات الشباب على قيادة فريق العمل.
- 4- تأهيل جماعات الشباب على تقدير المواقف واتخاذ القرار.
- 5- تأهيل جماعات الشباب على إدارة الحوار الجماعي.
- 6- تأهيل جماعات الشباب على تقديم عرض ناجح وفعال.
- 7- تأهيل جماعات الشباب على إدارة الوقت.
- 8- تأهيل جماعات الشباب على إدارة الأزمات.

النظريات التي يجب أن يتضمنها التصور المقترح:

- 1- النظرية الانتقائية: حيث أن أخصائي الجماعة يقوم باستثمار كل المعارف المتاحة واختيار أفضل النظريات العلمية لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

- 2- نظريات القيادة: حيث تركز على مجموعة من النظريات المفسرة لها، والتي تتطلب من أخصائي الجماعة فهمها وتوظيفها ببرنامج خدمة الجماعة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- 3- نظرية الجماعة الصغيرة: لأن هذه النظرية تساعد الأخصائي على فهم ما يحدث داخل الجماعة، والتدخل بفعالية في جميع عمليات الجماعة، الأمر الذي يمكنه من تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- 4- النظرية التفاعلية: لأن هذه النظرية تساعد أخصائي الجماعة على دراسة التفاعل الجماعي والذي يعتبر عنصر أساسي من عناصر السلوك الجماعي، وتمكنه من تحقيق الترابط بين الأفراد والجماعات والمؤسسات بالمجتمع، سواء كان ذلك في الوسائل أو الغايات، ويترتب على ذلك تعديل في السلوك أو الوظائف.
- 5- نظرية الاتصال: وذلك لزيادة العلاقات والتفاعلات بين أعضاء الجماعة، وزيادة مشاركة الشباب في العمل الجماعي.
- 6- النظرية السلوكية: حيث ترى أن جميع أنواع السلوك هي محصلة مكونات البيئة، والظروف الاجتماعية المحيطة بالشباب، ويمكن لأخصائي الجماعة تغيير السلوك عن طريق إحداث تغيير في البيئة المحيطة بالشباب، وتحسين الظروف المحيطة بهم.
- 7- النظرية التبادلية: فيمكن لأخصائي الجماعة استثمار أفكار وتكنيكات هذه النظرية لتحقيق المساعدة المتبادلة بين أعضاء الجماعة لتأهيلهم للأدوار القيادية.
- 8- نظرية الدور: حيث أن الدور يرتبط بالمكانة الاجتماعية للشباب داخل المجتمع، والمكانة تحتم على الشباب أداء أدوار معينة، والمكانة التي يشغلها الشباب داخل الجماعة، تحتم عليهم أداء أدوار معينة تؤهلهم للأدوار القيادية.
- التكنيكات الفنية التي يتم استخدامها في التصور المقترح:-**
- تكنيك المناقشة الجماعية: وذلك للوصول إلى حالة من الفهم المتبادل بين الشباب حول المهارات التي تؤهلهم للأدوار القيادية، وكيفية التدريب عليها في إطار التعرف على احتياجاتهم ورغباتهم واهتماماتهم.

- تكنيك العصف الذهني: وهو طريقة تفكير جماعية تشجع على توليد أكبر عدد من الأفكار التي تؤهل جماعات الشباب للأدوار القيادية، في إطار فهم الاحتياجات وتحديد المعوقات وكيفية مواجهتها.
 - تكنيك ورش العمل: من التكنيكات الفنية التي تساعد أخصائي الجماعة في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
 - تكنيك لعب الدور: حيث يعد أسلوباً ناجحاً وفعالاً لتدريب الشباب على أداء الكثير من المهارات التي تؤهلهم لممارسة أدوارهم القيادية.
 - النمذجة السلوكية: وذلك لمساعدة جماعات الشباب على اكتساب المهارات القيادية، وتعليمهم أنماط سلوكية جديدة تؤهلهم للأدوار القيادية من خلال عرض القدوة أو النموذج الطيب لهم.
 - المشروعات الجماعية: وذلك من خلال مساعدة جماعات الشباب على الاشتراك في الأنشطة والمشروعات الجماعية بغرض تأهيلهم للأدوار القيادية.
 - المعسكرات: حيث تسهم إسهاماً فعالاً في تكوين شخصية جماعات الشباب وتأهيلهم للأدوار القيادية وتنمية المهارات القيادية لديهم في بيئة صعبة وتدريبهم على التغلب على المشكلات.
 - المحاضرات والندوات: وذلك من خلال الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية من أساتذة الجامعات، والمتخصصين.
- الأدوار المهنية التي يجب ممارستها في إطار التصور المقترح:**
- دور الموجه للتفاعل: يتمثل ذلك الدور في استثارة الشباب للتفاعل أثناء ممارسة الأنشطة والبرامج الجماعية المرتبطة بالتدريب على ممارسة بعض الأدوار القيادية، وأداء الأدوار والمهام والمسؤوليات المطلوبة منهم.
 - دور المخطط لبرامج الجماعة: حيث أن الأخصائي هو المسئول عن التخطيط الفعال لكافة الأنشطة والبرامج الجماعية المتنوعة المرتبطة بتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
 - دور المستشار: حيث أن الأخصائي هو المسئول عن مساعدة جماعات الشباب، على تصميم البرامج والأنشطة التي تشبع رغباتهم وميولهم، وتحويل الأهداف الشخصية إلى أهداف جماعية، وتقديم الاستشارة المطلوبة لهم في المواقف السلبية التي تواجههم.
 - دور المعلم والمدرّب: حيث يقوم الأخصائي بهذا الدور عندما يقوم بتعليم وتدريب جماعات الشباب على تنمية مهاراتهم القيادية التي تؤهلهم على ممارسة أدوارهم القيادية بنجاح.

- دور الخبير: فالأخصائي هو الخبير في تصميم وتنفيذ البرامج الجماعية لتأهيل الشباب للأدوار القيادية، واستثمار، فريق العمل المؤسسي لاستغلال طاقات وقدرات الشباب ومساعدتهم على المشاركة في مختلف البرامج التي تمارس بمراكز الشباب.
- دور المرشد: وذلك من خلال مساعدة الشباب للتعبير عن مخاوفهم، ونقاط الضعف لديهم ومناقشتهم فيها، وتشجيعهم على أداء الأدوار الصعبة من خلال التعليم والتدريب عليها.
- دور المساعد: ويتمثل ذلك الدور في مساعدة جماعات الشباب على فهم احتياجاتهم وتدعيمهم بصورة إيجابية أثناء التدريب على أداء الأدوار القيادية المخطط لها وتخطي الصعاب التي تواجههم.
- دور الوسيط: حيث أن الأخصائي هو المسئول عن نقل الأفكار والاحتياجات والاهتمامات والمشكلات إلى مراكز الشباب، والمؤسسات المسئولة عن تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

الاستراتيجيات التي يستند إليها التصور المقترح:

- استراتيجية الخبرة الجماعية: من خلال استخدام الجماعة كأداة لتبادل الخبرات والمهارات والمعارف بين أعضاء الجماعة.
- استراتيجية الإقناع: لإقناع جماعات الشباب للتدريب على المهارات اللازمة لتأهيلهم للأدوار القيادية من خلال الأساليب المهنية المتنوعة.
- استراتيجية التفاعل الجماعي: لتشجيع الشباب على التفاعل أثناء ممارسة الأنشطة الجماعية المتنوعة.
- استراتيجية التعلم: حتى يتمكن الأخصائي من اكتساب جماعات الشباب المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة باستخدام الأساليب المهنية، والاستفادة من النظريات العلمية الحديثة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- استراتيجية الاتصال: لإكساب جماعات الشباب مهارات الاتصال المتنوعة مثل آداب الحديث والحوار الجماعي مع الآخرين، والانصات الفعال، والتواصل مع الآخرين، وتقدير المشاعر، والاحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة.

- استراتيجية تعديل السلوك: لتعديل بعض السمات والسلوكيات السلبية لدى الشباب أثناء اتخاذ القرارات، والتحكم في مشاعر الغضب، وضبط النفس والالتزان الانفعالي من خلال استخدام الأساليب المهنية المتنوعة المرتبطة بالنظرية السلوكية.
- استراتيجية حل المشكلة: من خلال تدريب جماعات الشباب على التدريب على إدارة الأزمات الطارئة وحل المشكلات باتباع خطوات حل المشكلة.

عوامل نجاح التصور المقترح:

- توافر الاستعدادات الشخصية والخبرات والمهارات لدى أخصائي الجماعة التي تؤهله لممارسة أدواره المهنية في تأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- إيمان أخصائي الجماعة أنه ليس المهني الوحيد المسئول عن ممارسة البرامج والأنشطة الجماعية مع جماعات الشباب لتأهيلهم للأدوار القيادية، ولذا لابد وأن يعمل كعضو ضمن فريق عمل متكامل.
- مراعاة أخصائي الجماعة لتطبيق كافة المبادئ والمهارات والنظريات العلمية والتقنيات الفنية لطريقة خدمة الجماعة والتي تتناسب مع برامج خدمة الجماعة التي تؤهل جماعات الشباب للأدوار القيادية، وأن تتناسب تلك البرامج مع خطة وزارة الشباب والرياضة لتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.
- تحقيق التعاون والتنسيق بين الأجهزة والمؤسسات المعنية بتأهيل جماعات الشباب للأدوار القيادية.

هوامش البحث

- أبوزيد، مدحت عبدالحמיד (2012). علم النفس المهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- الإحصاء، الجهاز المركزي للتعبئة العامة: الكتاب الإحصائي السنوي 2020 من الإصدار الثامن بعد المائة (108)، مطبعة جهاز التعبئة العامة والإحصاء، سبتمبر، 2020، جمهورية مصر العربية.
- أحمد، فضل محمد (2000)، نحو برنامج تدريبي لرفع كفاءة القيادات المهنية في مراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أحمد، محمد شمس الدين (2000). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، مؤسسة يوم المستشفيات، القاهرة.
- أحمد، نبيل إبراهيم (2002). نماذج ونظريات في خدمة الجماعة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- أحمد، نبيل إبراهيم (2003). مهارات وتطبيقات في خدمة الجماعة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- أحمد، نبيل إبراهيم (2005). أساسيات الممارسة في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، 2005.
- اسليم، نبيل عليان (2016). دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- إسماعيل، فاطمة عبدالله (2014). خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- بسيوني، محمد محمد (2011). تصور مقترح لدور الأخصائي الاجتماعي في تنمية ثقافة الحوار لدى جماعات الشباب الجامعي، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- التنظيم والإدارة، الجهاز المركزي (2016)، قانون الخدمة المدنية رقم (81)، جمهورية مصر العربية.
- تيسير، سالم (2010). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات علمية، صفا للنشر والتوزيع، عمان.
- جامع، علاء الدين (2009). مهارات القائد الاستراتيجي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- حبيب، جمال شحاته (2005). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حسن، محمد عبدالغني (2011). مهارات القيادة، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
- حسن، هندواي عبداللاهي (2012). اسهامات طريقة خدمة الجماعة في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب بعد ثورة 25 يناير، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حمدي، عفاف صلاح (2005). التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الحناوي، محمد (2005). السلوك التنظيمي، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
- الخليفات، مها (2006). أثر المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

- الخولي، سناء (2002). أزمة السكن ومشاكل الشباب، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- درويش، أماني البيومي (2008). العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- دياب، وفاء أحمد (2016)، ممارسة النموذج التفاعلي في خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- رضا، محمد تمام الدين (2015). الإصلاح الإداري كمدخل هام للتنمية والتطوير المؤسسي في مصر، مجلة المدير العربي، القاهرة.
- الزهراني، عيضة (2012). القيم الإدارية والمهارات القيادية المستنبطة من صلح الحديبية وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- زيتون، حسن حسين (2009). استراتيجيات التدريس رؤية معاصرة لطرق التعليم والتعلم، عالم الكتب القاهرة.
- السالم، مؤيد سعيد (2009). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، الأردن.
- السكري، أحمد شفيق (2013). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية.
- سيف، مبارك (2013). تصور مقترح لبرنامج لتطوير المهارات القيادية لطلاب الجامعات السعودية في ضوء الخبرات والتجارب الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الدمام، السعودية.
- الشباب والرياضة، وزارة (2013) ، لائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب الصادرة بقرار وزير الشباب رقم 90 لسنة 2013 ، مادة 2.
- شرقاوي، عماد ثروت (2008). نحو برنامج مقترح في خدمة الجماعة لتنمية المهارات السياسية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- صالح، مجدى شريف (2007). دور مراكز الشباب في تنمية المهارات القيادية وأثرها على التطوع في مجال البيئة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.
- صلاح، نجوى محجوب (2019). المبادرة الوطنية لتأهيل الشباب للمناصب القيادية كآلية للتطوير الإداري للجهاز الحكومي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبدالنواب، ناصر عويس (2002). الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية الشباب، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبدالعزیز محمود علی (2018). تقويم ممارسة برنامج التعليم الذاتي وتنمية المهارات القيادية لدى جماعات الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبدالعزیز، عزه عبدالجليل (2013). فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعة وتنمية المهارات القيادية لدى الطالبة الجامعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2013

- عبدالكريم، همام رزق (2017). واقع المهارات القيادية لدى خريجي برامج القيادة والإدارة في مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصر، غزه.
- عبداللطيف، رشاد أحمد (2002). التدريب على مهارات العمل الاجتماعي، معارف وخبرات تطبيقية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- عبدالموجود، أبو الحسن (2011) برنامج تدريبي للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية المهارات القيادية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبدالموجود، أبو الحسن (2016). العمل مع الشباب نظرة تحليلية اجتماعية، المركز الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- العفيف، أمجد (2005). العوامل المؤثرة على التخطيط الاستراتيجي في الأجهزة الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- على، ماهر أبو المعاطي (2009). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية "أسس نظرية ونماذج تطبيقية، كنوز الايمان للطباعة، القاهرة.
- على، مبروك صالح (2016). تطوير كفاءة الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية في ضوء متطلبات التنمية الادارية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- على، محمد أحمد (2012): التدخل المهني لأخصائي العمل مع الجماعات باستخدام نموذج التركيز على المهام لتنمية المهارات القيادية لأعضائها من الشباب، مجلد دراسات في الخدمة الاجتماعية للعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- علي، ماهر أبوالمعاطي علي (2000). الخدمة الاجتماعية ومهارات الممارسة المهنية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- فرج، سامية بارح (2013). تقاليد البرلمان في تنمية المهارات السياسية لأعضائه كمدخل للتنمية البشرية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- فريد، أشرف عبده (209). الأساليب القيادية التي يستخدمها القائد الطبيعي وتنمية مشاركة جماعات الشباب في الحياة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الثاني والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- قاسم، محمد رفعت، أبوالنصر، مدحت محمد (2005). بناء نمو وإدارة فريق العمل، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- قاسم، مصطفى محمد (2010). اسهام مراكز الشباب في تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب، دراسة وظيفية مقارنة بين الشباب والقائمين على خدمات وبرامج مراكز الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- القريطي، عبدالمطلب أمين (2014). ذوو الإعاقة السمعية "تعريفهم وخصائصهم وتعليمهم"، عالم الكتب للنشر، القاهرة.

- كون ، ستيفن ، اوكونل ، فينسنت (2009). العادات الست للمدير الناجح مهارات الإدارة الحديثة ، دار قارون للنشر، القاهرة.
- متولى، جيهان (2017). تقرير المبادرة الوطنية لتأهيل الشباب للمناصب القيادية بالجهاز الإداري الحكومي، جامعة EsIsca (اسلسكا) الفرنسية للعلوم الادارية، وزارة التخطيط والمتابعة والاصلاح الإداري ، مصر.
- مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (2015). قضايا النشء والشباب المصري التعليم والعمل والهجرة، القاهرة.
- محفوظ، ماجدي عاطف (2006) نموذج لتطبيق نظرية التفاعلية النظرية في طريقة العمل مع الجماعات، المؤتمر العلمي للخدمة الاجتماعية التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- محمد، طارق اسماعيل (2009): المهارات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- محمود، خالد صالح (2011). تقويم المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- محمود، محمد إبراهيم (2015). دور القيادات الطبيعية في حل النزاعات والمشكلات المجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- المدهون، بهاء (2015). الأنماط القيادية السائدة في المؤسسات الإعلامية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة، فلسطين.
- مرسال، صابرين عطية (2014). الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية، دار الوفاء للنشر، الاسكندرية.
- مرسى، نبيل حامد: القيادة الادارية في الدول النامية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- مرعي، إبراهيم بيومي (2000). العمل مع الجماعات أسس ومجالات، الأنجلو المصرية، القاهرة.
- مسعود، وائل (2010). خدمة الجماعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق، القاهرة.
- ملائكة، محمد (2007). مبادئ ومهارات القيادة والإدارة، دار العلم، جدة، السعودية.
- منقربوس ، نصيف فهمي (2004). النماذج والنظريات في ممارسة خدمة الجماعة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- منقربوس وآخرون، نصيف فهمي (2006). المحتوى العلمي والمهني للنماذج والنظريات في ممارسة خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- منقربوس، نصيف فهمي (2004). المتطلبات المهنية للعاملين مع الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- منقربوس، نصيف فهمي (2013). العمل مع الجماعات وتطبيقاتها في الخدمة الاجتماعية، دار الكتب العربي للأوفست، القاهرة.

- موسى، أحمد محمد (2000)، الخبرات التقديمية للبرنامج وتنمية المهارات القيادية لأعضاء الأسر الطلابية، المؤتمر العلمي الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الناجي، فهد (2012). أثر استراتيجيات إدارة الأزمات الحديثة على الأداء التسويقي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- نصار، على عباس (2017). المسؤولية الاجتماعية للقيادات الشبابية للتخفيف من حدة العوامل المؤدية للإرهاب الإلكتروني، مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- يحيى، علاء الدين (2008). دور الاتحادات الطلابية الجامعية في اعداد قيادات الشباب للمشاركة في ممارسة العمل السياسي، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- يعقوب، ناصر الدين (2015). دليل حوكمة الجامعات العربية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- يونس، طارق شريف (2012). الفكر الاستراتيجي للقادة دروس مستوحاه من التجارب العالمية والعربية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
- Barry**, check oway (2005). Youth participation in public policy at the municipal level, us , university of Michigan, journal of children and youth services vol 127.
- Bolden**, Richard (2010). Handbook of leadership, management and organizational development, center for leadership studies university of Exeter, 415.
- Bush**, Tony (2008). Leadership and management Development in Education, leadership for social change series, SAGE publication Los Angeles.
- Caulshed** veronica (2004). Social work practice, Macmillan Press London.
- Cynthia**, ox (2004) creating leadership, skills in fundamental course therefore.
- Glanville**, E (2009). Leadership programming and development at powerless college, Royal roads university Canada.
- Harligh** B. Trecker: Social group principles and practices, Association press, N.Y.
- Hugh**, mcIntosh (2006). The development of active citizen ship in youth, PHD, the catholic university of venice.
- Jacqelin**, Agostin (2001). Community based peer leadership training for youth, temper university, journal international U.S.A.
- Karen**, Judd (2006). The relationship between resiliency in rural African American male youth and their awareness of citizen ship, phd, university of central Florida.
- Lavrie**, power (2007). Building a successful Adult life. Finding from youth Directed Research, us, Lawrence Erlbaum, Exceptionality, vol 15.
- Marie**, Anne (2007). Human Rights and social work, international social work, Texas university.
- Nawaz**, Allah: leadership theories and styles: A Literature Review Journal of Resources of Resource Development and management, an international peer-Reviewed Journal , Article, vol.16.
- Powell**, Carolyn Saia (2013): Applying leadership skills for civic engagement, A case study of a alumni who, participated in youth leadership programs in Alabama black belt region, PH.D, united states Minnesota Capella university.

- Print, Murray** (2001). From survival to leadership: the practice of civic education in Australia journal of educational Research, vol 35.
- Robbins, S** (2003). Organizational Behaviors, person education, New Jersey.
- Siavashan f, Khari** (2011). Measuring the effect of management factors of the performance of dairy manufacturing companies in Golestan province, world Applied sciences journal, 19 (9) Idosi publication.
- Trevithick Pamela** (2005). Social work skills, A practice Handbook, 2ned, open university press, N.X.
- Zastrow, Charles** (2009). Social work with groups, a comprehensive workbook: cole