

**إسهامات طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات
القيادية لدى أعضاء جماعة الهلال الأحمر المصري**
Contributions to Group Work Method and leadership
development by members of the Egyptian Red Crescent

تاريخ التسليم ٢٠٢٠/١٢/١٠
تاريخ الفحص ٢٠٢٠/١٢/١٥
تاريخ القبول ٢٠٢٠/١٢/٢١

إعداد

وفاء السيد بسطاوي

إسهامات طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية لدى

أعضاء جماعة الهلال الاحمر المصري

ضمن مقتضيات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية
(تخصص خدمة الجماعة)

اعداد وتنفيذ

وفاء السيد بسطاوي

ملخص الدراسة:

تعطي مهنة الخدمة الاجتماعية للتطوع أهمية كبيرة فهو ليس هدفاً أو غاية بل يعد وسيلة لتحقيق أهدافها في تنمية الموارد البشرية لكي يستطيع العنصر البشري من التعامل بكفاءة وإيجابية مع مشكلات المجتمع، وتعتمد القيادة على مجموعة من القدرات التي توجه سلوك القائد للقيام بتصرفات معينة، فيمكن القول بأن القيادة سلوك مكتسب إذ يستطيع أي فرد تحسين نفسه في هذا المجال عن طريق الدراسة والممارسة اللازمة، فالقيادة يمكن تعلمها وتعليمها للأعضاء كما أنه من الممكن تحسين مهارات القيادة بالممارسة والتدريب داخل الجماعات.

تحتاج جماعة الهلال الاحمر المصري بطبيعة الأنشطة التي تقوم بها إلى المهارات القيادية التي تساعد على القيام بدورها بشكل جيد، ومن خلال تطوع الأفراد داخل الهلال الأحمر المصري يتم تزويد المتطوعين بدورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم في المجالات المختلفة داخل الهلال الاحمر، ويكون طبيعة عمل هذه الفرق والجماعات على أساس منظم بوجود قائد للجماعة قادر على مساعدة وتوجيه الأعضاء على تحقيق الأهداف التي تم تكوين الجماعة من أجلها.

الكلمات المفتاحية: تنمية، المهارة، القيادة، الهلال الاحمر المصري .

Abstract

The profession of social service for volunteering gives great importance because it is not a goal or an end but is a means to achieve its objectives in the development of human resources so that the human element can deal efficiently and positively with the problems of society, and the leadership depends on a set of abilities that guide the behavior of the leader to carry out certain actions, it can be said that leadership is acquired behavior as any individual can improve himself in this field through study and practice, leadership can be taught and taught to members and it is possible to improve leadership by practice and training within Groups.

The Egyptian Red Crescent community needs the nature of its activities to the leadership skills that help it to do its role well, and through the volunteering of individuals within the Egyptian Red Crescent, volunteers are provided with training courses to develop their abilities and skills in different fields within the Red Crescent, and the nature of the work of these teams and groups is on an organized basis with a leader of the group capable of helping and guiding members to achieve the goals for which the group was formed.

key words : Development, Skill, Leadership, Egyptian Red Crescent.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تمر مصر بمرحلة سيكون لها تأثيراً قوياً على مستقبل هذه الأمة، فقد وضعت مصر خلال الاعوام السابقة أساساً للتنمية من خلال المشروعات التنموية التي تم الإنتهاء منها، وغيرها من المشروعات التي بدأت في تأسيسها وتنفيذها الحكومة المصرية لتكون جسراً نحو مستقبل أفضل، معتمدة بذلك على أبنائها كقوة بشرية قادرة على تحمل الصعاب بما لديها من قدرات وكذلك رغبتهم المتواصلة في العمل التطوعي تجاه الوطن فمن خلالهم يمكننا الوصول إلى مستقبل أفضل ومشرق ليصدي لكل الصعاب التي تواجهه.

يعتمد التطوع على خدمة الغير على عادات وتقاليد المجتمع الذي نشأ به التطوع، وتمازس الكثير من الحضارات التطوع بطرق وصور مختلفة تحت كثير من المسميات، ولكن في النهاية العمل التطوعي يعد جزءاً من تقاليد وقيم عالمية أثبتت عبر التاريخ أهميتها في تعزيز التضامن والتماسك الاجتماعي، فالتطوع يعني التبرع أو مساعدة الغير من خلال بذل المال والوقت في نصره المحتاجين، ويرتبط التطوع عالمياً بالقيم الدينية، وما يميز العمل التطوعي صغيراً كان أو كبيراً هي روح المبادرة التي يقوم بها الفرد والتي من خلالها تدعم الاعمال التطوعية لمساعدة الغير من دون اي عائد مادي، ولقد حان الوقت لاخذ العمل التطوعي على محمل الجد والنظر له كوسيلة فاعلة ومفيدة للتواءم مع التغيير على جميع المجالات والانشطة.

(التويجري، صالح بن حمد، ١١٠، ٢٠١٩)

وتعطي مهنة الخدمة الاجتماعية للتطوع أهمية كبيرة فهو ليس هدفاً أو غاية فحسب بل يعد وسيلة لتحقيق أهدافها في تنمية الموارد البشرية لكي يستطيع العنصر البشري من التعامل بكفاءة وإيجابية مع مشكلات المجتمع، وترجع أهمية التطوع ليس كونه عملاً يسد ثغرة في نشاط الحكومة والهيئات الاجتماعية بل ترجع أهميته إلى تنمية الإحساس لدي المتطوع بأهميته وأهمية دوره في المجتمع، بالإضافة

إلى قيمة روح الإنتماء لديه وتقوية الرابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة.

(حمزة، أحمد إبراهيم، ٣٢٥، ٢٠١٥)

وهذا ما أكدت إليه دراسة (إكرام محمد الصالح، ٢٠١٦)، والتي جاءت بعنوان " دور الخدمة الاجتماعية في تفعيل العمل التطوعي للطالبة الجامعية"، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الخدمة الاجتماعية في تدعيم السلوك التطوعي لدى الطالبة الجامعية، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية القائمة على جمع البيانات الميدانية وتحليلها وتعتمد على منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتم استخدام أداة استبيان طبقت على كل من: (الأخصائيات الاجتماعيات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وعددهم (٧٠)، وأعضاء الهيئة التعليمية في كلية الخدمة الاجتماعية وعددهم (٦٩)، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد دور للخدمة الاجتماعية في تدعيم السلوك التطوعي، وأن هناك صعوبات يجب العمل على الحد منها، وخرجت الدراسة بتصور مقترح لتوصيف دور الخدمة الاجتماعية وذلك بوضع خطة عمل لتفعيل الأعمال التطوعية داخل الجامعات، وتأهيل الأخصائيات الاجتماعيات لممارسة أدوارهن في ضوء خطة العمل علي ما يقوم به العمل التطوعي في دعم الأنشطة والبرامج التطوعية وإيجاد علاقة تكاملية بين مهارات وخبرات ومعرفة الأخصائيين الاجتماعيين جنباً إلى جنب مع جهود المؤسسات التطوعية فيما يخص تقديم المساعدات اللازمة إلي من يحتاجونها.

(الصالح، إكرام محمد، ٢٠١٦)

وإن مواجهة الحياة المعقدة المليئة بالمشكلات والازمات والضغوط والتحديات المعاصرة، وفي سبيل قيام الناس بأدوارهم ووظائفهم العديدة والصعبة أحياناً، ويحتاجون إلى الكثير من الموارد والتي مساعدة العديد من المهن، والخدمة الاجتماعية تعتبر احدي المهن التي تهدف الي مساعدة الناس وتقديم الخدمات الاجتماعية لهم بهدف أن يقوموا بأدوارهم

(2006)، والتي جاءت بعنوان "الشخصية في السياسة: استكشاف استمرارية العمل الجماعي من الأهداف الفردية إلى التغيير الاجتماعي، والتي أتخذت عدد (٤٥) عضواً عينة لها، مستخدمة الدراسات الوصفية لتحقيق الهدف، والتي توصلت إلى أهمية طريقة العمل مع الجماعات في سعيها من خلال اتخاذ الجماعة وحدة عمل لها، والعمل من خلال الجماعة على تلبية الاحتياجات الفردية والشخصية والاجتماعية داخل الجماعة.

(Cohen, M. B., & Mullender, A. 2006)

وتلعب طريقة العمل مع الجماعات دوراً مؤثراً فيما يتعلق بإنجاز الأهداف المنوطة للخدمة الاجتماعية والتي تلعب دوراً مؤثراً فيما يتعلق بإنجاز الأهداف المنوطة بالخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية، والعمل مع الجماعات يمثل منظومة مهنية متكاملة تنطلق من خلال مجموعة من مقومات الممارسة مستهدفة تنفيح التدخل المهني وجعله على اعلى مستوي مع الوضع في الاعتبار ديناميكية الجماعات، فضلاً عن البرنامج في طرية العمل مع الجماعات واتجاهات تطويره بما يسهم في تفعيل دور الطريقة في المجتمع.

(منقريوس، نصيف فهمي، ٣، ٢٠١٢)

واخصائي الجماعة هو ركن مهم من اركان العمل مع الجماعات، لأن الجماعة تعتمد إلى حد كبير على أخصائي الجماعة الذي يمثل المؤسسة التي يعمل بها، وترجع قدرة الاخصائي في تأثيره على الجماعة الي درجة تقديره لذاته المهنية وسعيه لتنميتها واكتساب الصفات المهنية وكذلك مدي إهتمامه واحترامه لدوره المهني واخلاقيات مهنته وطريقته، ويجب ان يتصف بالصفات التي تساعد على تأدية عمله مع الافراد والجماعات بنجاح حيث له القدرة على التأثير في حياتهم الجماعية ويكون مسئول عن مساعدة وتوجيه الجماعة التي يعمل معها نحو تحقيق أهدافها واشباع احتياجات الاعضاء، واخصائي الجماعات اخصائي اجتماعي يعمل مع الجماعات بصورة مباشرة بقصد تحقيق أهداف طريقة العمل مع الجماعات واهداف

ووظائفهم بشكل أفضل، وان خصائص الناس والبيئة المحيطة بهم وطبيعة مشكلاتهم هي التي تحدد اهداف عملية المساعدة التي سنقوم بها الخدمة الاجتماعية مع هؤلاء الناس.

(ابو النصر، مدحت محمود ٢٧٣، ٢٠١٣)

وهذا الذي أشارت إليه دراسة (فتحة محمد القاضي (٢٠١٥)، والتي جاءت بعنوان فعالية برنامج التدخل المهني القائم على خدمة الفرد الجماعية في تنمية وعي الطالبات الجامعيات بثقافة الاختلاف في ظل التحديات المعاصرة، والتي هدفت إلى اختبار فعالية فعالية برنامج التدخل المهني القائم على خدمة الفرد الجماعية في تنمية وعي الطالبات الجامعيات بثقافة الاختلاف، مستخدمة مقياس للوعي لعينة بلغت (٣٠) طالبة، بواقع مجموعتين واحدة تجريبية واخري ضابطة، والتي توصلت إلى وجود فروق بين القياس البعدي بين التجريبية والضابطة لصالح التجريبية، مما يعكس وجود تغير إيجابي في تنمية وعي الطالبات الجامعيات بثقافة الاختلاف، فهذا يساعد في مواجهة الحياة المعقدة المليئة بالمشكلات والازمات والضغوط والتحديات المعاصرة.

(القاضي، فتحة محمد، ٢٠١٥)

وتقوم طريقة العمل مع الجماعات على أساس مساعدة الأعضاء للحصول على الخبرات والمهارات، حيث تتأثر طبيعة الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بطبيعة الجماعة ذاتها والاختصاصي الاجتماعي الذي يعمل معها، ونوع المؤسسة التي تنتمي إليها الجماعة، والمجتمع العام بما له من قيم وتقاليد، فالغرض الاساسي لطريقة العمل مع الجماعات هو العمل على تنمية شخصية الأفراد في وسط جماعي وتحقيق التكيف بينهم وبين الجماعة التي ينتمون إليها كوسيلة لتحقيق تكيفهم مع المجتمع.

(احمد، نبيل ابراهيم، ٧، ٢٠٠٣)

وهذا ما أشارت إليه دراسة كوهين، ومولندر (Cohen, M. B., & Mullender, A.)

الجماعة والاعضاء في ضوء احترام قيم وثقافة المجتمع.

(حسن، هندأوي حسن عبداللاهي، ١٨٥، ٢٠١٥)

والقيادة من الموضوعات التي حظيت بإهتمامات عديدة في طريقة العمل مع الجماعات، ولقد تراوحت الأهتمامات بالقيادة من مختلف زواياها سواء كظاهرة اجتماعية أو كعملية سيكولوجية بكل ما تضمنه من ديناميات، وقد تعددت المحاولات الخاصة بوصف وتحديد القيادة والمهارات القيادية الخاصة بها وقد بدأت تلك المحاولات بأن قام البعض بجمع البيانات والمعلومات التي تساعد علي الوقوف علي بعض الصفات المميزة للقائد والتي مكنهم من التوصل إلي تعريف القيادة التي تتصف بهذه الصفات والمهارات التي يتمتع بها القائد.

(أحمد ، نبيل إبراهيم، ٣٥٧، ٢٠٠٣)

فالقيادة تكون أولاً موقف ومعتقد معين، تليها قدرة الشخص الوقوف مع الجماعة وإكتساب تأييد الاعضاء والسير في الطريق الصحيح او علي مسار جديد بشكل جيد، فالقيادة هي القدرة على التأثير في الأفراد لجعلهم يرغبون في أنجاز أهداف الجماعة .

(Duttgupta, R., 4, 2013)

وتعتبر عملية القيادة من العمليات الاساسية التي يمكن ملاحظتها داخل الجماعات، وعلي أخصائي الجماعة أن يدرك أن أعضاء الجماعة يختلفون في قدراتهم ومواهبهم، وأن بعضهم أقدر من غيرهم في القيادة، وعليه أن يعني عناية خاصة بتنمية صفات القيادتي الاشخاص الذين يظهرون ما يدل علي توفر الاستعداد لتحمل مسؤوليات القيادة، كما يشجع ويبيث روح القيادة في بقية الاعضاء، وعملية القيادة هي عملية تفاعل اجتماعي لايمكن ان تتم في فراغ، حيث يلزم لها إطار من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين عدد من الاعضاء الذين يشكلون جماعة تتبلور من خلالها الادوار القيادية، كما تعتبر القيادة هي العملية التي من خلالها يؤدي الفرد دوره الاجتماعي الذي

يؤثر فيه عي بقية الافراد خلال موقف معين من اجل تحقيق هدف معين تسعى إليه الجماعة والقائد.

(احمد ، نبيل ابراهيم، ٨٩، ٢٠٠٣)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (عزة عبدالجليل عبدالعزيز ٢٠١٥)، والتي جاءت بعنوان " فعالية برنامج للتدخل المهني في طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية لدى الطالبة الجامعية"، والتي هدفت إلي التحقق من فاعلية تأثير البرنامج في طريقة خدمة الجماعة في تنمية مهارة التواصل الاجتماعي & المهارات القيادية لدي الطالبات، وكانت نوع الدراسة تجريبية، مستخدمة المنهج التجريبي، من خلال مقياس، طبق علي (٤٠) طالبة، وتوصلت الدراسة إلي فاعلية استخدام البرنامج في طريقة خدمة الجماعة في تنمية مهارات القيادة لدي الطالبات المشاركات في الانشطة الطلابية بالنادي الاجتماعي.

(عبدالعزيز، عزة عبدالجليل، ٢٠١٣)

ويتبنى الهلال الاحمر المصري استراتيجيه متكاملة في مجال الرعاية الصحية تقوم علي رفع الوعي الصحي للجماهير، وتدريب مختلف قطاعات المجتمع علي الاسعاف الأولي، وتقديم خدمات الدم والخدمات الطبية المختلفة للمواطنين، وينفذ الهلال الأحمر المصري أيضاً ورش عمل واجتماعات وأنشطة للتوعية بالصحة الانجابية، والدعم النفسي الاجتماعي والحوادث المنزلية وفيرس نقص المناعة البشرية.

(المصري، الهلال الأحمر، ٢٠١٦)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Bugnion, F.) (2011)، والتي جاءت بعنوان الصليب الاحمر، والتي هدفت إلي علي توضيح دور الحركة الدولية للصليب الاحمر والهلال الاحمر حول تقديم المساعدة لضحايا الصراعات والكوارث الطبيعية أو التكنولوجية منذ ١٤٠ عام، فهي أكبر شبكة إنسانية في العالم.

(Bugnion, F. 2011)

وتحتاج جماعة الهلال الاحمر المصري بطبيعة الانشطة التي تقوم بها إلى المهارات القيادية التي تساعدها للقيام بدورها بشكل جيد، ومن خلال تطوع الأفراد داخل الهلال الاحمر المصري يتم تزويد المتطوعين بدورات تدريبية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم في المجالات المختلفة داخل الهلال الاحمر مثل: فرق الكوارث والأزمات، فرق التدخل أثناء الطوارئ، فرق صحة وسلامة للتوعية الصحية لطلاب المدارس، جماعة الدعم النفسي للمتضررين، جماعة إعادة الروابط الأسرية، وفرق الاسعافات الأولية، ويكون طبيعة عمل هذه الفرق والجماعات علي أساس منظم بوجود قائد للجماعة قادر علي مساعدة وتوجيه الأعضاء علي تحقيق الأهداف التي تم تكوين الجماعة من أجلها.

(الأحمر، اللجنة الدولية للصليب، ٢٠١٦)

ثانياً- أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى ما يلي:

١. تزايد أعداد المتطوعين في جمعيات الصليب والهلال الاحمر علي مستوي العالم حيث بلغ عدد المتطوعين ١٧ مليون متطوع علي مستوي العالم، وذلك داخل ١٦٠ ألف فرع محلي، خلال ١٩٠ جمعية وطنية من جمعيات الصليب والهلال الاحمر.

٢. علي الرغم من توفير العديد من الدورات التدريبية للعديد من المتطوعين لتقل قدراتهم ومهاراتهم في العمل في مختلف المجالات مثل (الإغاثة في الكوارث والازمات، صحة وسلامة، الاسعافات الأولية، إعادة الروابط الاسرية، والدعم النفسي للفئات المتضررة)، إلا أن هناك ندرة في التركيز علي تنمية المهارات القيادية لدي جماعة الهلال الاحمر المصري.

٣. ندرة الدراسات والبحوث العلمية في حدود علم الباحثة المهمة بفرق وجماعات الهلال الاحمر المصري في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة خدمة الجماعة بصفة خاصة.

٤. وتتناول الدراسة جانب هام من الإطار النظري الخاص بطريقة العمل مع الجماعات والذي يحتاج لمزيد من الجهد وهو اسهامات برامج طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات القيادية لدي جماعات الهلال الاحمر المصري.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيسي للدراسة في :

برنامج مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة في تنمية المهارات القيادية لدي جماعة لهلال الاحمر المصري، وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي للدراسة الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد إسهامات خدمة الجماعة.
- تحديد تكتيكات خدمة الجماعة لتنمية المهارات القيادية.
- تحديد دور الاخصائي الاجتماعي لتنمية المهارات القيادية.
- تحديد المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية.
- تحديد المقترحات التي تساعد علي تنمية المهارات القيادية.

رابعاً- تساؤلات الدراسة:

يتحدد التساؤل الرئيسي للدراسة في :

ما البرنامج المقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة في تنمية المهارات القيادية لدي جماعة لهلال الاحمر المصري، وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي للدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما تكتيكات خدمة الجماعة لتنمية المهارات القيادية.
- ما دور الاخصائي الاجتماعي لتنمية المهارات القيادية.
- تحديد المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية.
- تحديد المقترحات التي تساعد علي تنمية المهارات القيادية.

خامساً- مفاهيم الدراسة:

ويمكن تحديد المفاهيم الأساسية التي سوف تستخدم في الدراسة كالآتي:

١. البرنامج.
٢. التنمية.
٣. المهارات القيادية.

وسوف نقوم بتوضيح المفاهيم فيما يلي:

١. البرنامج Program:
- ويعرف البرنامج في اللغة بأنه مناهج، بيان، نشرة تصف شيئاً أو تعلن عنه.
(البعلبكي، منير و البعلبكي، رمزي منير، ٩٢٠ ، ٢٠٠٩)

- ويعرف البرنامج في معجم اللغة العربية بأنه منهج موضوع أو خطة مرسومة لغرض ما.
(عمر، أحمد مختار، ١٩٦، ٢٠٠٨)

- والبرنامج يعرف أيضاً بأنه: مجموعة من الأنشطة التي تعتمد علي بعضها البعض وموجهة لتحقيق غرض أو مجموعة من الاغراض، وفي الخدمات الاجتماعية يعتبر البرنامج استجابة منظمة للشبكة الاجتماعية.
(السكري، أحمد شفيق، ٢٠٠٠، ٤٠٧)

ويمكن وضع تعريف إجرائي للبرنامج في إطار هذه الدراسة كالآتي:

١. مجموعة من الأنشطة والخدمات التي تتم خلال المواقف الاجتماعية التي تمر بها جماعة الهلال الأحمر المصري.
٢. تؤدي هذه الأنشطة إلي تفاعل يحدث وعلاقات اجتماعية تتم بين جماعة الهلال الأحمر المصري وبعضهم البعض وبينهم وبين الاخصائيين الاجتماعيين.
٣. من خلاله يتم اكتساب جماعة الهلال الأحمر المصري خبرات ومهارات جماعية كنتيجة لممارسة تلك الأنشطة المتنوعة.
٤. تهدف إلي وسيلة إلي إشباع الاحتياجات الفردية والجماعية لجماعة الهلال الأحمر المصري.

٢. التنمية Development :

- يعرفها معجم العلوم الاجتماعية بأنها: مجموعة العمليات المنظمة والهادفة والتي تؤدي الي التغيير الاجتماعي والانتقال من البني التقليدية الي البني الحديثة.

(معتوق، فريدريك، ١٢٨ ، ١٩٩٣)

- ويعني مفهوم التنمية النمو المدروس علي أسس علمية والذي قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء كان تنمية شاملة ومتكاملة أو تنمية في أحد الميادين الرئيسية مثل الميدان الاقتصادي او السياسي أو الاجتماعي أو الميادين الفرعية كالتنمية الصناعية أو الزراعية.

(الدسوقي، محمد فوزي، ١٨٢، ٢٠١٣)

- وتعرف التنمية عملية إحداث مجموعة من التغييرات المخططة المستهدفة إكساب المجتمع القدرة على التطوير الذاتي المستمر بمعدل يتضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراده بمعنى زيادة قدرات المجتمع الذاتية علي الاستجابات للحاجات المتجددة لأفراد المجتمع التي تكفل درجات إشباع تلك الحاجات عن طريق الاستثمار الافضل لموارد المجتمع المتاحة والكامنة.

(السروجي، طلعت مصطفى، ١٢، ٢٠١٢)

وتعرف التنمية التنمية إجرائياً في إطار الدراسة الحالية علي النحو التالي:

- عملية منظمة هادفة تسهم في نمو مهارات المتطوعين كأفراد وكمجموعة.
- تتم هذه العملية علي أسس علمية مدروسة.
- يقوم بها الاخصائي الاجتماعي وفريق العمل في جمعية الهلال الأحمر.
- تهدف إلي إحداث تغييرات مخططة مستهدفة في المهارات القيادية لدي جماعة الهلال الأحمر المصري.

٣. المهارات القيادية Leadership Skills :

هذا المفهوم يعد من المفاهيم المركبة وسوف يتم عرض هذه المفاهيم كالتالي:

(أ) المهارة Skill :

- تعني كلمة المهارة Skill في القاموس البراعة أو الحذق.

(البعليكي، منير، ٣٨، ٢٠٠٤)

- تعرف المهارة بأنها القدرة على أداء نشاط معين بفاعلية وباستمرار عبر فترة زمنية كما تتضمن القدرة على استخدام وتطبيق المعرفة المهنية بحيث تعتمد على شخصية الممارس والقاعدة العلمية والتقنية، وكما أنها الاختيار الواعي للمعرفة وثيقة الصلة بالمسؤولية المهنية المطلوبة من القائم بالعمل حسب طبيعة الممارسة ثم دمجها مع أهداف التدخل الخاصة بوحدة العمل للقيام بنشاط مهني مناسب.

(حمزة، أحمد إبراهيم، ١٤١، ٢٠١٥)

(ب) القيادة Leadership :

- والقيادة هي قدرة الشخص الذي يقود الجماعة إلى الحالة المرغوب فيها والعمل على تحقيق أهداف الجماعة ككل.

(Lett, M. 2002, 16)

- وتعرف القيادة بأنها: "عملية تبادلية وتفاعلية وانتقائية وتعاونية بواسطتها يستطيع القائد استثارة الآخرين والتأثير فيهم لمساعدتهم وحثهم نحو تحقيق أهدافهم وأهداف الجماعة، والقيادة باعتبارها القيم والمواقف والسلوكيات التي هي ضرورية لتحفيز الذات بشكل جوهري للآخرين وقد تكون القيادة مظهراً من مظاهر السلوكيات الجماعية المحددة.

(Dent, E. B., et al. 2005, 641-642.)

- وخلال هذه الدراسة يمكن تعريف المهارات القيادية على إنها: القدرة التي تمتلكها جماعات المتطوعين في الهلال الأحمر المصري والتي تجعلهم قادرين على العمل معاً داخل فريق واحد والتي تمكنهم من إتخاذ القرار في الوقت

المناسب، والعمل على حل المشكلات التي تخص الجماعة التي ينتمون إليها بأقل جهد وأقل وقت وبأقل تكلفة.

ويمكن وضع مفهوم إجرائي للمهارات القيادية في تلك الدراسة كالآتي:

- مجموعة القدرات التي يمتلكها جماعات الهلال الأحمر المصري.

- تقود هذه القدرات إلى عدد من العمليات التبادلية والتفاعلية والتعاونية بين جماعات الهلال الأحمر المصري.

- تساعد هذه العمليات في تبادل وتقريب وموائمة وجهات النظر بين جماعات الهلال الأحمر المصري.

- كما تسهم في الاستفادة القصوي من وقت الجماعة أثناء القيام بالنشاط التطوعي داخل الهلال الأحمر المصري.

- تعين هذه العملية أعضاء الجماعة على تحقيق أهداف الهلال الأحمر.

تم الاقتصار في عرض الاطار النظري للمهارات القيادية الآتية:

أولاً: مهارة التواصل الاجتماعي:

قبل توضيح مهارة التواصل الاجتماعي، لابد أن نذكر أن هناك بعض الباحثين والعلماء ممن يفرقون بين الاتصال والتواصل، وذلك على النحو التالي:

- الاتصال: ويقتصر مفهوم الاتصال على وجود إيجابية من طرف واحد كالاتصال بين التليفزيون ومشاهدة البرامج.

- التواصل: فيعني المشاركة أو الاتصاف ذهاباً وإياباً كما هو الحال بين المعلم وطالبة في غرفة الفصل.

وهناك البعض الآخر ممن يتحدث عن المصطلحين كمرادفين وذلك على النحو التالي:

عملية اجتماعية تفاعلية متبادلة بين الأطراف المشتركة بها (المرسل والمستقبل) ومن خلالها يتم التعبير عن الذات والافكار والمشاعر ونقل

- القدرة علي إنشاء اتفاقيات بين الافراد والجماعات.
- طريقة إستراتيجية لحل المشكلة بشكل مقبول للطرفين.
- الحصول علي نتيجة مرضية للطرفين.
ثالثاً: مهارة إدارة الوقت:
يقصد بالقيادة بأنها: العملية المستمرة لتحليل وتقييم المهام التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية معينة بهدف تعظيم الوقت المتاح للوصول إلي الأهداف المحددة.
(الخضيري، محسن ، ٤٤ ، ٢٠٠٠)
- القيادة يمكن أن تساعد أعضاء الجماعة على وضع أهداف في حياتهم وتنظيم الوقت والموارد لتحقيق هذه الأهداف ولكن أيضا الكثير من منظمة غير فعالة مثل القليل جدا.
(Charles Zastrow)، (2001، 271
- فهي إحدى المهارات التي يمكن تعلمها وممارستها وتنميتها مع الوقت وهي تسمح لنا بالتركيز علي ما يجب فعله وهي في الوقت نفسه تقلل من ضغوط العمل.
(قنديل، محمد محمد بسيوني ، ٢٠١٠، ١٣٠٣)
- إن أحد المهارات للمنسق هي القيادة فيجب أن يكون المنسق واعياً بأي الموضوعات قد استنفذ مناقشة، إن أحد النقاط الهامة التي يجب وضعها في الاعتبار هو أن المشتركين في الجماعة قد تم انتقاؤهم لمدة زمنية محددة، وهناك اتفاق ضمني مع الجماعة بأنها ستنتهي حسب الوقت المحدد.
(الدويك، راقية جلال ، ٢٠١٢، ١٧٥)
- ويمكن وضع مفهوم إجرائي للمهارات القيادية في تلك الدراسة كالتالي:
- القدرة علي الاستخدام الرشيد للوقت.
- علم إستثمار الزمن بشكل فعال.
- عملية قائمة علي التخطيط والتنظيم والمتابعة.
- القدرة علي وضع الاولويات وترتيبها.

- وتبادل الأفكار والمعلومات والانطباعات والخبرات وتؤدي إلي إشاعة الفهم والتعاطف وتطوير العلاقات وتحقيق الاهداف المنشودة.
(سليمان، سناء محمد، ٢٣ ، ٢٠١٤)
- وتعرف مهارة التواصل علي إنها: إحدى المهارات الاساسية التي تساعد المتعلم (الفرد) علي التواصل بطرق إيجابية وبناءة، وذلك باستخدام الاتصال اللفظي وغير اللفظي ونقل المعلومات والمعاني للتأثير علي السلوك بما يتكيف مع ظروفهم المحيطة.
(عبدالله حسن مسلم، ١٠٥ ، ٢٠١٥)
- ويمكن وضع مفهوم إجرائي لمهارة التواصل الاجتماعي في تلك الدراسة كالتالي:
- عملية التفاعل والاتصال بين طرفين.
- عملية نقل الافكار والمعلومات والمشاعر والاحاسيس.
- عملية تبادل الافكار والمعلومات.
ثانياً: مهارة التفاوض:
التفاوض هو حوار يهدف إلي فض النزاعات والتوصل الي اتفاق علي مسارات العمل، للمساومة من أجل ميزة فردية أو جماعية، أو لصياغة النتائج التي ترضي مختلف المصالح.
(أبو سعدة ،صفاء، ١١ ، ٢٠١٧)
- وكذلك هو موقف تعبيرى حركي قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من الضايا يتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب وموائمة، وتكيف وجهات النظر، وإستخدام كافة أساليب الانقاع للحفاظ علي المصالح القائمة أو للحصول علي منفعة جديدة بإجبار الخصم بالقيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل معين في إطار علاقة الارتباط بين الاطراف العملية التفاوضية تجاه أنفسهم أو تجاه الغير.
(الخضيري، محسن أحمد ، ٢١ ، ٢٠٠٣)
- ويمكن وضع مفهوم إجرائي لمهارة التفاوض في تلك الدراسة كالتالي:
- القدرة علي حل النزاعات.

سادساً - المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية القيادة (Leader Theory)

اهتم كثير من المتخصصين في دراسة ديناميات الجماعة بعملية القيادة باعتبارها أحد العوامل المؤثرة في نمو الجماعة، فمن أجل ان يقوم كل عضو بالجماعة دوراً في حل المشكلة، يجب ان يكون هناك قيادة، والقيادة خدمة مميزة يقوم بها العضو للجماعة، وعادة ما يكون هذا الشخص الذي يرأس الجماعة سهل التمييز، ولكن من المهم انيقوم بأسلوب واحد من القيادة فقط، حيث أن أسلوب القيادة هو نمط السلوك الذي يتبناه قائد الجماعة.

وعندما ننظر الى هذا الموضوع برنامج مقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات طريقة العمل مع الجماعات وتنمية المهارات القيادية لدي جماعة الهلال الاحمر المصري " في ضوء نظرية القيادة:

نجد أن تنمية المهارات القيادية لدي جماعة الهلال الاحمر المصري من العمليات الاساسية التي يمكن ملاحظتها داخل الجماعة، وعلى الاخصائي الاجتماعي يدرك أن أعضاء الجماعة يخالفون في قدراتهم ومواهبهم، وأن بعضهم أقدر من غيرهم في القيادة، وعليه أن يعني عناية خاصة بتنمية صفات ومهارات القيادة في الاشخاص الذين يظهرون ما يدل على توفير الاستعداد لتحمل مسؤوليات القيادة، كما يشجع ويبث روح القيادة في بقية الاعضاء.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: نوع الدراسة:

يتحدد نوع الدراسة في ضوء طبيعة الموضوع المراد دراسته والمجال الذي يهتم به الباحثة والهدف الذي تسعى الدراسة لتحقيقه ، وكذا نوعية وطبيعة المعلومات التي يرغب في الحصول عليها، وارتباطاً بموضوع الدراسة وأهدافها فإن هذه الدراسة تعد من الدراسات الوصفية لأنها تستهدف تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد؛ والدراسات الوصفية تركز على وصف حالة معينة، وجمع

البيانات التي لها صلة بها والعمل على مناقشة وتحليل البيانات، حيث تستهدف الدراسة الحالية تحديد المهارات القيادية لدي جماعة الهلال الاحمر المصري بمدينة أسيوط والعوامل المؤدية لتدعيم تلك المهارات لديهم وأدوار إخصائي خدمة الجماعة معهم والمعوقات التي تعوق قيام بأدوار المهنة معهم وصولاً لبرنامج مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة لتدعيم تلك المهارات لدي جماعة الهلال الأحمر المصري.

ثانياً- المنهج المستخدم:

ولقد قام الباحثة خلال هذه الدراسة بالإعتماد على منهج المسح الاجتماعي الشامل خاصة وأن منهج المسح الاجتماعي يعد من أنسب المناهج لهذه الدراسة حيث إنه منهج لجمع البيانات بواسطة طرح الأسئلة شفويًا أو خطياً على المستجيبين، فهو الدراسة العلمية لظروف المجتمع وحاجاته ومشكلاته.

وقد إعتد الباحثة على منهج المسح الاجتماعي الشامل وذلك من خلال:

١. الحصر الاجتماعي الشامل لأعضاء جماعة الهلال

الاحمر المصري بمدينة أسيوط وعددهم (٧٥).

ثالثاً- أدوات الدراسة:

وفي هذه الدراسة تم استخدام مجموعة من أدوات الدراسة فرضتها طبيعة الدراسة وأهدافها و تتمثل هذه الادوات في:

- إستمارة أستبيان لأعضاء جمعية الهلال الاحمر

المصري في مدينة أسيوط.

رابعاً- مجالات الدراسة:

١. المجال البشري:

ويشمل الآتي:

أ) الحصر الشامل لأعضاء جماعة الهلال الاحمر

المصري بمدينة أسيوط وعددهم (٧٥).

٢. المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة في إطار فرع الهلال الاحمر

المصري بمدينة أسيوط وذلك للأسباب التالية:

أ) لا يوجد سوي فرع لجمعية الهلال الاحمر
المصري بكل محافظة.

ب) قرب مجتمع الدراسة من مقر إقامة الباحثة.
ج) استعداد جمعية الهلال الاحمر المصري فرع
أسيوط للتعاون مع الباحثة في جمع
البيانات ومنح التسهيلات اللازمة
للدراسة.

٣. المجال الزمني:

وهي الفترة الزمنية التي أستغرقها الباحثة في
إجراء الدراسة بشقيها النظري والميداني من
(٢٠٢٠/١٢/٢١) إلي (٢٠٢٠/١١/٢١).

ثامنا: نتائج الدراسة:

١. أن نسبة (٦٨%) من عينة الدراسة من
الذكور، وأن نسبة (٣٢%) من عينة
الدراسة من الإناث، وقد يرجع هذا إلي
عزوف الإناث وعادات وتقاليد المجتمع
حول تطوع الفتيات.

٢. أن نسبة (٤٧%) من عينة الدراسة من
الفئة العمرية (٢٠ إلي أقل من ٢٥)
وهي النسبة الأكبر، وقد يرجع ذلك إلي
أن هذه الفئة أكثر تحملاً للمسئولية
وإحساس بالمواطنة تجاه المجتمع.

٣. أن نسبة (٤٢%) من عينة الدراسة في
المرحلة الجامعية، وهي النسبة الأكبر،
وهذا تأكيداً للجدول السابق والخاص
بالفئة العمرية.

٤. أن نسبة (٣٤%) من عينة الدراسة
(عدد سنوات التطوع) أقل من عامين
وهي النسبة الأكبر، وقد يرجع ذلك إلي
أن كلما زادت مدة تطوع العضو، قل
إهتمامه بالحضور والمشاركة في أنشطة
الهلال الاحمر المصري، وهذا قد يكون
نتيجة لأن الأنشطة لاتراعي إحتياجات
الاعضاء ورغباتهم.

٥. أن نسبة (٨٤%) من عينة الدراسة قد
حصل علي دورات تدريبية وهي النسبة
الأكبر، وقد يرجع ذلك إلي أن إهتمام
جمعية الهلال الاحمر المصري سواء علي
مستوي الفروع أو من خلال الامركز
العام، إعداد المتطوع الذي يقوم بتقديم
الخدمات والتي يرتدي شارة الهلال
الاحمر.

٦. أن نسبة (٣٥%) من عينة الدراسة قد
حصل علي دورات تدريبية وهي النسبة
الأكبر وكانت من (١ - ٢ دورة)، وقد
يرجع ذلك إلي عدم المتابعة المستمرة
بكل جديد وما يخص الدورات المطروحة
في جمعية الهلال الاحمر المصري.

٧. أن عدد (٦٣) متطوع من (٧٥) وذلك
بنسبة (٨٤%) قد حصل علي الدورة
التدريبية (دورة إدارة متطوعين) وهي
النسبة الأكبر، وقد يرجع ذلك إلي أن
إهتمام جمعية الهلال الاحمر المصري
سواء علي مستوي الفروع أو من خلال
الامركز العام، إعداد المتطوع الذي يقوم
بتقديم الخدمات والتي يرتدي شارة الهلال
الاحمر، بالإضافة إلي ان هذه الدورة تمد
المتطوع بالأسس المعرفية والمهارية
لتقديم الخدمات وكذلك كيفية إحترام
مبادئ الهلال الاحمر المصري.

٨. أن نسبة (٨٨.٤%) من عينة الدراسة
كانت عائد الدورات التدريبية لديهم من
حيث (تمكنك من الاستخدام الرشيد للوقت
في ممارسة الأنشطة المختلفة للجمعية)،
وقد يرجع ذلك إلي أهمية إحترام وتقدير
الوقت داخل جمعية الهلال الاحمر
المصري.

٩. أن نسبة (٩٧.٧%) من عينة الدراسة
كانت الهدف من الانضمام لجمعية الهلال

والأزمات المختلفة)، وهذا يرجع القدرة التنظيمية داخل الجمعية في توزيع الأدوار على المتطوعين أثناء ممارسة الأنشطة وتقديم الخدمات.

١٥. أن نسبة (٨٨.٤%) من عينة الدراسة بالنسبة لدور الاخصائيين الاجتماعيين كونه (يساهم في جذب المتطوعين في الهلال الأحمر المصري)، وهذه من ضمن المسؤوليات الأساسية التي تكون من ضمن المسؤوليات التي يقوم بها داخل الجمعية.

١٦. أن نسبة (٩٥.٥%) من عينة الدراسة الأساليب التي يستخدمها الاخصائي لتنمية المهارات القيادية لدى جماعة الهلال الأحمر المصري (المعسكرات)، وذلك لإكساب المتطوع القدرة على تحمل المسؤولية، ويتم تنفيذها لإعداد المتطوعين لتقديم الخدمات في الأزمات والكوارث.

١٧. أن نسبة (٨٦.٦٦%) من عينة الدراسة بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلى أعضاء جماعة الهلال الأحمر المصري أنفسهم (ضعف قدراتهم على إكتشاف القدرات التي يتمتعون بها ومساعدتهم على القيام بادوارهم)، وتقع المسؤولية هنا على الاخصائي في إكتشاف وتوظيف قدرات الاعضاء في أنشطة الجمعية.

١٨. أن نسبة (٨٧.١١%) من عينة الدراسة بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلى الاخصائيين الاجتماعيين (ليس لديه القدرة على التواصل مع المجتمع الخارجي للإستفادة منه)، وهذا يكون نتيجة لضعف وقلة المهارات التي يتمتع

الأحمر المصري (تكتشف قدراتك)، وقد يرجع ذلك إلى الأنشطة المختلفة التي توفرها له الجمعية والتي بدورها تحتاج من كل متطوع من إثبات ذاته والكشف والتعبير عن إمكانياته.

١٠. أن نسبة (٩٧.٣%) من عينة الدراسة بالنسبة لأهم الأنشطة التي تحتاج إليها داخل جمعية الهلال الأحمر المصري هي (الرعاية الصحية)، وهذه أهم الأنشطة التي تمارس في خدمات الهلال الأحمر المصري والتي تتمثل بشكل كبير في الإسعافات الأولية، وتساوت مع هذه النسبة (تنمية قدرات المتطوعين).

١١. أن نسبة (١٠٠%) من عينة الدراسة بالنسبة لأهم الوسائل التي تعين الجماعة على أداء أدوارها داخل الجمعية هي (الدورات التدريبية)، والتي بدورها ترفع من كفاءة المتطوع داخل الهلال الأحمر المصري.

١٢. أن نسبة (٨٠.٤%) من عينة الدراسة والخاصة بمهارة التواصل الاجتماعي (امتلك القدرة على التفاعل مع البيئة المحيطة)، وهذا يرجع إلى قدرة المتطوعين على تقديم الخدمات الخاصة بالجمعية والتعامل مع المجتمع.

١٣. أن نسبة (٨٢.٢%) من عينة الدراسة والخاصة بمهارة التفاوض (استطيع تجنب المشاكل والصراعات بين الأطراف)، وهذا يرجع إلى قدرة المتطوعين على التعامل مع النزاعات والتي تم إكتسابها من خلال الدورات التدريبية.

١٤. أن نسبة (٨١.٣%) من عينة الدراسة والخاصة بمهارة إدارة الوقت (تحديد الأدوار ووظائف الاعضاء في الأوقات

بها الاخصائي ، وتقع المسؤولية ليس فقط عليه ولكن ايضا علي الجمعية لابد من توفير الدورات التدريبية التي بدورها تثقل من قدرات الاخصائي.

١٩. أن نسبة (٨٧.١١%) من عينة الدراسة بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلي جمعية الهلال الاحمر المصري أنفسهم (عدم إهتمام الجمعية بتوفير الدورات التدريبية التي ترفع من كفاءة الأعضاء)، فلا بد أن يتم توفير دورات تدريبية والتي بدورها تساهم في إكساب خبرات ومهارات جديدة للأعضاء.

٢٠. أن نسبة (٨٥.٣٣%) من عينة الدراسة بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلي جمعية الهلال الاحمر المصري، وجاءت لتساوي هذه النسبة المعوقات التي ترجع للأخصائيين الاجتماعيين، فلا بد وأن يتم تدارك هذه المعوقات للمساهمة من رفع كفاءة الاعضاء داخل الجمعية.

٢١. أن نسبة (٨٨.٨٨%) من عينة الدراسة بالنسبة للمقترحات التي تساهم في تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلي جماعة الهلال الاحمر المصري أنفسهم (المساهمة في نقل الخبرات إلي المتطوعين الجدد)، فلا بد أن يساهم الأعضاء القدامى في نقل الخبرات والمهارات إلي الأعضاء الجدد وهذه من ضمن المسؤوليات داخل الهلال الاحمر المصري.

٢٢. أن نسبة (٩٢%) من عينة الدراسة بالنسبة للمقترحات التي تساهم في تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلي الاخصائيين الاجتماعيين (العمل علي

إنشاء علاقة طيبة مع جماعة الهلال الاحمر المصري أثناء ممارسة الأنشطة)، فلا بد أن يتمتع الاخصائي الاجتماعي بالقدرات والمهارات التي تساعده علي تكوين علاقات طيبة مع المتطوعين.

٢٣. أن نسبة (٩١.١١%) من عينة الدراسة بالنسبة للمقترحات التي تساهم في تنمية المهارات القيادية والتي ترجع إلي جمعية الهلال الاحمر المصري (توفير كل الاحتياجات اللازمة للممارسة الانشطة المختلفة)، فلا بد أن يتم مراعات توفير الموارد اللازمة والاحتياجات التدريبية قبل البدء بالانشطة.

تاسعا: توصيات الدراسة:

١. الالتزام عند الاشتراك في الدورات التدريبية التي يوفرها المركز العام
٢. تخصيص وقت للمشاركة في أنشطة الجمعية وخدمة المجتمع.
٣. إحترام المبادئ الأساسية للحركة الدولية للهلال الأحمر
٤. إطلاع الأخصائي علي كل ما هو جديد وما يستجد في مجال التطوع والمهارات القيادية.
٥. الإهتمام بالإشتراك في الدورات التدريبية التي ترفع من كفاءة الاخصائي في العمل مع جماعة الهلال الاحمر المصري.
٦. إتباع أساليب علمية و مجديه ومدروسة عند التعامل مع جماعات الهلال الاحمر المصري.
٧. إقناع المتطوع بالتواجد بإستمرار داخل الجمعية لمتابعة كل ما هو جديد لتنمية مهاراته القيادية.
٨. توفير مناخ تعاوني مناسب بين الاعضاء داخل الجمعية.
٩. الإهتمام بإشباع احتياجات الجماعة بجانب تنفيذ الانشطة.
١٠. زيادة أعداد الاخصائيين الاجتماعيين في كل فرع من فروع جمعية الهلال الاحمر المصري.

١١. تكثيف الدورات التدريبية التي لرفع كفاءة
الاخصائي في مجال المهارات القيادية.
١٢. توفير محفزات معنوية وجوائز مادية لجماعة
الهلال الاحمر المصري داخل الفروع .
١٣. توفير كل الاحتياجات اللازمة للممارسة الانشطة
المختلفة

المراجع:

١. أحمد إبراهيم حمزة (٢٠١٥): العمل الإجتماعي التطوعي، دارالمسيرة، عمان.
٢. أحمد شفيق السكري (٢٠٠٠): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
٣. أحمد مختار عمر (٢٠٠٨): معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب.
٤. إكرام محمد الصالح (٢٠١٦): دور الخدمة الاجتماعية في تفعيل العمل التطوعي للطالبة الجامعية، بحث منشورة، الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين، ع (٦٥)، مج (٨)، مصر.
٥. السيد عبد الحميد عطية وآخرون (٢٠١٢): النظرية والممارسة في خدمة الجماعة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
٦. اللجنة الدولية للصليب الأحمر (٢٠١٦): تعرف علي اللجنة الدولية للصليب الاحمر، منشورات الهلال الأحمر المصري.
٧. الهلال الأحمر المصري (٢٠١٦): الإنسانية جديرة بالمزيد، منشورات الهلال الأحمر المصري.
٨. دافيد ستيوارت ترجمة راقية جلال الدويك (٢٠١٢): الجماعات البؤرية " النظرية والتطبيق"، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ص ١٧٥.
٩. سناء محمد سليمان (٢٠١٤): سيكلوجية الاتصال الانساني ومهاراته، دار المنهل.
١٠. صفاء أبو سعدة (٢٠١٧): فن مهارة التفاوض والحوار " التفاوض والحوار بإحتراف"، دار خالد اللحياني.
١١. صالح بن حمد التويجري (٢٠١٩): التطوع ثقافته وتنظيمه، العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية.
١٢. طلعت مصطفى السروجي (٢٠١٢): التنمية الاجتماعية من الحداثة الي العولمة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
١٣. عبدالله حسن مسلم (٢٠١٥): مهارات الاتصال الإداري والحوار، دار المنهل.
١٤. عزة عبدالجليل عبدالعزيز (٢٠١٣): فعالية برنامج للتدخل المهني في طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية لدى الطالبة الجامعية ، بحث منشورة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد (٣٥)، مجلد (١١)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٥. فتحيه محمد القاضي (٢٠١٥): فعالية برنامج التدخل المهني القائم على خدمة الفرد الجماعية في تنمية وعي الطالبات الجامعيات بثقافة الاختلاف في ظل التحديات المعاصرة، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد (٣٩)، مجلد (١٥)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٦. فريدريك معتوق (١٩٩٣): معجم العلوم الاجتماعية، ترجمة محمد دبس، اكاديميا انترناشونال، بيروت.
١٧. محمد فوزي الدسوقي (٢٠١٣): القاموس الاجتماعي، مركز تطوير الاداء والتنمية، القاهرة.
١٨. محسن أحمد الخضيري (٢٠٠٣): مبادئ التفاوض، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
١٩. محسن أحمد الخضيري (٢٠٠٠): الإدارة التنافسية للوقت، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
٢٠. محمد محمد بسيوني قنديل (٢٠١٠): تصور مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة لتنمية مهارة إدارة الوقت لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الأسر الطلابية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية

distinctions, and embedded assumptions. The leadership quarterly, Vol(16), Iss(5), Elsevier. Duttgupta, R. (2013). Leadership: It's in Your DNA. A&C Black.UK. Lett, M. (2002). The concept of clinical leadership. Journal of Contemporary Nurse, Vol (12), ISS(1),USA .

والعلوم الانسانية، العدد ٢٨، ج٣، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٢١.مدحت محمود ابو النصر(٢٠١٣): الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبة المتنبى، السعودية.
٢٢.منير البعلبكي(٢٠٠٤): قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت.
٢٣.منير البعلبكي، رمزي منير البعلبكي (٢٠٠٩): المورد الحديث " قاموس أنكليزي - عربي "، دار العلم للملايين، بيروت.
٢٤.نبيل ابراهيم احمد(٢٠٠٣): مهارات وتطبيقات في خدمة الجماعة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
٢٥.نصيف فهمي منقريوس (٢٠١٢): أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
٢٦.هنداوي حسن عبداللاهي حسن(٢٠١٥): المدخل في العمل مع الجماعات، دار المسيرة، عمان.
٢٧. Bugnion, F. (2011). Red Cross. Journal of The Encyclopedia of War.
٢٨. Charles Zastrow (2001): Social Work with group " using the class as a group leadership laboratory", Brooks/ Cole, thomson learning, U.S.A.
٢٩. Cohen, M. B., & Mullender, A. (2006). The personal in the political: Exploring the group work continuum from individual to social Social Work change goals. Journal of Social Work with Group, Vol 28(Iss 4) .
٣٠. Dent, E. B., et al. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions,