

أليات جودة خطط البرامج  
الجماعية  
في تنمية القيادة لدي الشباب  
الجامعي

إعداد

د / علي موسي

أستاذ مساعد بقسم خدمة الجماعة

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

د / بسمة عبدالله

مدرس بقسم التخطيط الاجتماعي

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

١٤٤١هـ / ٢٠١٩م



إشترك الباحثان في جميع خطوات البحث كآآتي :

- ١- مشكلة البحث : إشترك فيها الباحثان
- ٢- أهمية البحث : إشترك فيها الباحثان
- ٣- أهداف البحث : إشترك فيها الباحثان
- ٤- تساؤلات البحث : إشترك فيها الباحثان
- ٥- المفاهيم والموجهات النظرية : إشترك فيها الباحثان
- ٦- جمع البيانات : إشترك فيها الباحثان
- ٧- تحليل جداول البحث : إشترك فيها الباحثان
- ٨- عرض النتائج العامة للبحث : إشترك فيها الباحثان
- ٩- توصيات البحث : إشترك فيها الباحثان

أولاً: تحديد : مشكلة الدراسة

حيث تركز التنمية علي الإنسان باعتباره صانع التنمية وهو المستفيد من عائدها ، فالمفهوم يربط بين الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية في إطار واحد من الاهتمام علي اعتبار أن كل منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به (١)

وفي الوقت الحالي وفي ظل الاهتمام المتزايد بالتنمية البشرية باعتبارها ذلك النوع من التنمية الموجه للإنسان والتي تهدف إلي الإرتقاء بنوعية حياته وتوسيع نطاق اختياراته إلي أقص حد ممكن وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف في جميع الميادين (٢)

وإذا كان للشباب أهميتهم البالغة عبر المراحل التاريخية المختلفة وفي جميع الامم الإ أهمية تزداد في البلدان النامية ، وتزداد أهمية هذه الشريحة نظراً لأنها تتفق مع طبيعة تلك المجتمعات وهذه المجتمعات تسعى إلي تحقيق التنمية والتحديث فالشباب هم روح المبادرة والتجديد لأن شريحة الشباب هي أكثر الشرائح الاجتماعية استجابة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع (٣)

فالشباب طاقة خلاقة وهم الهدف والمحرك الأول لحدوث عملية التنمية مما يستدعي بذل الكثير من الجهد والعطاء لأنهم هم القوة الدافعة والمحقة لدعم وتنمية وعي طلاب الجامعات بصفه خاصة من أهم القطاعات التي توجه إليها الدولة مزيد من الرعاية والاهتمام فالشباب تمثل القوة المبدعة لبناء المجتمع سياسيا واقتصاديا خاصة في المجتمعات النامية (٤).

كما يعاني الشباب من مشكلات متعددة تتمثل في شغل وقت الفراغ والتي تمثل مطلبا ضرورياً تفرضه مقتضيات استثمار طاقاتهم وبالتالي ضرورة شغل وقت فراغهم بشكل أفضل لأن ذلك يساعد علي تفرغ الضغوط الاجتماعية والانفعالات المكبوتة وهي كلها عوامل مثيرة للقلق والتوتر والمعاناة(٥)

ويتم علاج مشكلات الشباب عن طريق قيامها بدور وقائي يتمثل في مساعدة الشباب علي الوقاية من المشكلات المتوقعة المحتمل ظهورها داخل المجتمع(٦)

وتؤكد علي ذلك (دراسة إيمان السيد إبراهيم ٢٠١٧) و التي استهدفت تحديد البرامج الجماعية في اكساب جماعات الشباب الجامعي مهارة ادارة وتنظيم الوقت من خلال الانشطة الطلابية التي يمارسها الشباب الجامعي بالكليات وتوصلت الدراسة إلي اكتساب الشباب احترام من حولهم من خلال التزامهم بمواعيدهم و جعلت الشباب يشعرون بقصور في ادراكهم في مفهوم الوقت، وأيضاً حفزتهم علي تدوين ما يريدون انجازه (٧)

وأيضاً قيامها بالدور التنموي والذي يتمثل في إكساب الشباب الصفات الإيجابية للمواطن الصالح والتي تساعد علي تكوين علاقات طيبة مع من حولهم وتمكينهم من تفهم شخصياتهم كمواطنين يعتزون بذواتهم ويمارسون حرياتهم الفردية، حتي يشعروا بأنهم أعضاء

في مجتمع عليهم واجبات اجتماعية نحو غيرهم وتكفل لهم إشباع حاجاتهم ومطالبهم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية<sup>(٨)</sup>

فالشباب الجامعة هم أكثر الشباب وعياً وإدراكاً لطبيعة التفاعل الاجتماعي، كما أنهم أكثر مطالبة بالتغيير<sup>(٩)</sup>

وتؤكد علي ذلك دراسة (منال عيد أحمد ٢٠١٦) والتي استهدفت الدراسة تحديد طبيعة البرامج والأنشطة الطلابية برعاية الشباب وتحديد التحديات التي تواجه البرامج والأنشطة وتوصلت الدراسة إلي أن نوعية وطبيعة البرامج الفنية التي تقدم تتمثل في تنظيم المسابقات بالمرتبة الأولى وأن هناك تحديات تواجه البرامج والأنشطة وتتمثل في عدم وجود دليل واضح ومتاح للطلاب عن الأنشطة للتعرف عليها و رؤية مستقبلية لتحقيق جودة البرامج والأنشطة الطلابية برعاية الشباب بالجامعات<sup>(١٠)</sup>

حيث تعد الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها ، فهي من صنع المجتمع من ناحية ، ومن ناحية أخرى فهي أدوات في صنع قياداته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية ، من هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تسعى إلي تحقيقها<sup>(١١)</sup>

ومن هنا تتضح دور الجامعات حيث تبدأ مسؤولية تنمية مهارات الوعي المعلوماتي من الحرم الجامعي فالجامعة ما هي إلا رسالة حضارية في الابتكار وتنمية المعرفة فمن ضمن الأهداف التي تسعى الجامعة إلي تحقيقها البحث العلمي وتنمية المعرفة بشتي ألوانها لأنها مجتمع الباحثين والعلماء الذين يقومون بنشاط عملي مميز يهدف إلي إثراء المعرفة وتقديمها فالوعي المعلوماتي هو مسؤولية الجامعة كلها لإنتاج طلاب يملكون وعياً معلوماتياً<sup>(١٢)</sup>.

فالجودة ممارسة منتجة وفعل حقيقي مثمر ويجب توثيق أسسها ومنطلقاتها علي شكل معايير يعتمد عليها داخلياً وخارجياً في تقويم البرنامج والحكم علي أدائه وجودته مواصفات الأداء المستهدفة هي معايير للتطبيق من قبل أعضاء البرنامج ومن قبل المقومين الخارجيين<sup>(١٣)</sup> ومن ثم أصبحت إدارة الجودة الشاملة حاجة ملحة لتوفير الناتج الجيد وذلك من خلال تحقيق جودة المنتج المراد تحقيقه من خلال ترجمة احتياجات الطلاب وتوقعاتهم في تحديد الأسس العلمية في تعليمهم وتدريبهم وتحديد أهدافهم و التي يمكن إنجازها علي أنها مجموعة من الخصائص التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التعليم<sup>(١٤)</sup>

وتؤكد علي ذلك (دراسة عبدالعزيز بن عبدالله السنبل ٢٠١٢) والتي استهدفت الدراسة تحديد معايير الجودة الشاملة في ضوء برامج التدريب المستمر والوصول إلي المقترحات تطوير خطط البرامج وتوصلت الدراسة إلي ضرورة اهتمام مخططي البرامج بعقد الدورات التدريبية

المستمرة وصولاً إلي معايير الجودة الشاملة وأيضاً من أهمها المقترحات الأخذ بمبدأ التقييم للتأكد من تطبيق معايير الجودة في البرامج التدريبية<sup>(١٥)</sup>

ولو نظرنا إلي التخطيط والتنظيم لوجدنا أن الأمر يتطلب وجود خطة وتنظيم ملائم ولكي تبدأ عملية التنفيذ لابد من وجود قيادات للأفراد وتوزيع للأدوار ، ثم التعليم والتدريب للمبادئ والأسس حيث يجب أن يعرف الأفراد ما هو المطلوب منهم ، وما هي الأدوات المطلوبة للإنجاز وتوفيرها وبأي بعد ذلك دور التحفز والتوجيه لإنجاز المهام المخصصة للأفراد<sup>(١٦)</sup>

يهتم التخطيط الاجتماعي أيضاً بإحداث تغييرات جوهرية في تصميم البرامج والإجراءات المختلفة بتخفيض الوقت والجهد والتكاليف للحصول علي المزايا المختلفة والخدمات الاجتماعية وزيادة فعالية الموارد المجتمعية وطالماً أن التخطيط يهتم بالمستقبل لذا فإنه يمكن أن يساهم في تصميم البرامج للوقاية من حدوث المشكلات<sup>(١٧)</sup>

وتتمثل تحقيق جودة الأنشطة الجامعية بتحديد معاييرها بمعرفة عدد الجهات المسؤولة عن النشاط الطلابي وعدد الطلبة المشاركين في الأنشطة الجامعية ودرجة الطلاب خريجي الجامعة والاستفادة منهم<sup>(١٨)</sup>

تخطيط عملية التخطيط كخطوة ضرورية أو رئيسية لتحقيق التخطيط للمجتمع ككل فإن المخطط هنا له دوراً كبيراً في توعية هؤلاء الشباب بضرورة وأهمية وجود هذه الخطط فمن خلال هذا الدور يمكن للقادة التعرف علي القدرات والموارد الموجودة بالفعل وأيضاً علي ما إذا كانت هذه الموارد تصلح لتنفيذ الخطط الموضوعية وبالاستعانة هؤلاء المخططين يمكن تنمية قدرات ومهارات هؤلاء القادة ويفضل تخطيط وتنمية المهارات والقدرات علي يد الخبراء والمخططين<sup>(١٩)</sup>

وتؤكد علي ذلك (دراسة سلطنة محمد أحمد ٢٠١٢) والتي استهدفت الدراسة تحديد خطط وبرامج الأنشطة الطلابية في ضوء معايير الجودة والاعتماد وتحديد الصعوبات التي تواجه تطوير خطط الأنشطة الطلابية وتوصلت الدراسة إلي نقص الأدوات و ضعف الميزانية المخصصة لتنفيذ الأنشطة الطلابية تطويرها<sup>(٢٠)</sup>

ويساعد تخطيط البرامج علي توفير إطار عمل لتسهيل اتخاذ مجموعة من القرارات في الوقت المناسب ،وتخطيط البرامج كأى خطة أخري ليس جامداً أو غير قابل للتعديل بل هو مجموعة من الإرشادات التي تستخدم كمرجع يستعان به في المستقبل وبإمكانك تغيير خطة البرنامج بشرط أن يكون سبب ذلك التغيير واضحاً ويمكن تفسيره وتبريره<sup>(٢١)</sup>

ومما لا شك فيه إن حاجتنا إلي برامج جماعية ذات جودة تمارس داخل رعاية شباب الجامعة أصبحت ضرورة ملحة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لدفع عجلة التنمية ذلك أن البرامج الجماعية من شأنها الارتقاء بالثروة البشرية ولن يتحقق ذلك إلا إذا توفرت فيها معايير

الجودة حتي يصبح الشباب أكثر قدرة علي الدخول في السوق العالمي بإمكانيات وبقدرات ومهارات ذات مستوي عالي (٢٢)

ولتحقيق الجودة الشاملة بالمؤسسة التعليمية باستخدام مدخل إدارة الجودة الشاملة يمكن إتباع المراحل التالية وتشتمل مرحلة التخطيط علي إعداد الخطة للتطبيق وتحديد الموارد اللازمة وإختيار أعضاء المجلس الاستشاري للجودة وتدريبهم وتكوين فرق العمل وفرق التحسين والخدمات الداعمة ، يجب أن يحسن اختيار القيادات الي تتولي مسئولة الإشراف والقيادة بناء علي أسس موضوعية سليمة بعيداً عن المصالح الشخصية فالهدف النهائي هو إيجاد القائد القادر علي إتخاذ القرارات التي تضمن الإرتقاء بجودة البرامج التي تقدمها مؤسسته (٢٣)

وتؤكد دراسة حنان عشري (٢٠١٦) والتي استهدفت الدراسة تحديد مفهوم معايير جودة البرامج الجماعية للشباب الجامعي وتحديد الصعوبات التي تواجه تطبيق معايير جودة البرامج الجماعية للشباب الجامعي وتوصلت الدراسة إلي أن المتوسط العام لمفهوم جودة البرامج مرتفع مما يؤكد علي أهمية تطبيق معايير الجودة علي البرامج الجماعية لإكساب الشباب الجامعي الخبرات والمهارات و مواجهة الصعوبات التي تحول دون اكتساب الشباب الخبرات والمهارات (٢٤)

حيث أن قياداتنا الجامعية في مجموعها ، لا تزال تدرك مدي الفوائد التي يحققها الاختلاف في الأنماط التعليمية والتربوية، ومدي ما يمكن لهذا الاختلاف أن يثمر من تعدد في مناهج التفكير وأساليب التناول للعلوم والآداب المختلفة بل وللمشكلات التي يعني البحث العلمي بحلها والتصدي لها (٢٥)

وتؤكد دراسة (نرمين إبراهيم حلمي ٢٠١٨) والتي استهدفت الدراسة تحديد المتطلبات الخاصة بتحسين البرامج التنموية وتحديد المتطلبات الخاصة بمشاركة سكان المجتمع و التوصل إلي رؤية مستقبلية في تنفيذ متطلبات الجودة الشاملة لتحقيق البرامج التنموية بالجمعيات وتوصلت الدراسة إلي اتفاق الباحثون علي تحقيق الجودة الشاملة لتحسين البرامج التنموية وتقديم الخدمات بوضوح لصالح سكان المجتمع ووضع رؤية مستقبلية في تنفيذ متطلبات الجودة الشاملة لتحقيق البرامج التنموية بالجمعيات (٢٦)

وذلك من خلال تنمية وعي الشباب بأهمية المشاركة وتحمل المسئولية وتنمية مهاراتهم القيادية لكي يكونوا قادرين علي النهوض بالمجتمع وذلك من خلال الإعداد الجيد باعتبارهم بناء الغد وكوادر قيادية بالمجتمع في العديد من المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (٢٧)

كون الشاب الجامعي قائداً أمر يشبه كثيراً الاستثمار بنجاح في سوق المال إذا كان أملك هو أن تكسب ثروة في يوم واحد فإنك لن تتجح إن الأمر الأكثر أهمية هو ما تفعله يوماً وراء يوم علي المدى البعيد (٢٨)

وتؤكد دراسة (مصطفى محمد قاسم ٢٠٠٣) والتي استهدفت التعرف علي العلاقة بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات الاجتماعية المرتبطة بالسمات القيادية لدي الشباب الجامعي ومن هذه المهارات المهارة في ممارسة الحياة الديمقراطية والمهارة في تنمية القدرة علي القيادة و توصلت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين التدخل المهني وتنمية المهارات المرتبطة بالسمات القيادية لدي الشباب الجامعي

ولعل أهمية القيادة تكمن في أنها قيادة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة والسيطرة علي المشكلات والعمل ورسم الخطط اللازمة لحلها وتدعيم القوي الايجابية وتقليص الجوانب السلبية وتنمية وتدريب ورعاية الأفراد<sup>(٢٩)</sup>

وتؤكد دراسة ( زينات حسين ٢٠١٦) والتي استهدفت الدراسة تحديد المهارات للأخصائي الاجتماعي في الأنشطة الطلابية لتنمية القيادة وتحديد الأساليب التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي في الأنشطة الطلابية لتنمية القيادات وتوصلت الدراسة إلي المهارات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي هي مهارة تكوين علاقات مهنية واجتماعية وحيث جاء من الأساليب في الترتيب الأول الرحلات بمتوسط وزني (١.٨٨)<sup>(٣٠)</sup>

وأن دور الأخصائي الاجتماعي كمنفذ للخطط والبرامج عبارة عن الجهود والإجراءات التي تبذل لتحقيق أهداف التنمية وتحديد أولوياتها والتوقيت الزمني لأتمامها في حدود التكاليف المحددة في إطار الخطة المعتمدة بهدف الوصول إلي إشباع الاحتياجات وتحقيق الأهداف<sup>(٣١)</sup>

القيادة لا بد منها لحياة المجتمع البشري حتي نرتب حياتهم ويقام العدل ويحاولون أن يأكل القوي الضعيف، إلي غير ذلك من أمور كثيرة تجعل القيادة ضرورة من ضرورات الحياة ، فالقيادة بالغة الأهمية وهي تلك القيادة ذات الخيال الواسع والطاقة والابتكار التي تستطيع أن تتخذ القرارات الجريئة<sup>(٣٢)</sup>

وتؤكد دراسة (علي موسى ٢٠١٣) والتي استهدفت الدراسة تحديد طبيعة جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب بمراكز الشباب وتحديد المتطلبات التي تزيد من فاعلية الأخصائيين الاجتماعيين لجودة الممارسة المهنية وتوصلت الدراسة إلي أن أكبر نسبة لمفهوم جودة الممارسة المهنية هي تحديد كيفية تنفيذ المهام والمسئوليات المهنية وأيضاً علي عدم وجود وحدات لجودة الممارسة المهنية<sup>(٣٣)</sup>

فالقيادة ظاهرة اجتماعية ، لأنها مرتبطة بالوجود المشترك بين شخصين أو أكثر ، وهي ظاهرة اجتماعية تعمل من خلال فهم الجماعة وإشباع حاجاتها ، تعبيراً عن إرادتها عن طريق هذه الحاجات و من هنا تصبح القيادة وسيلة من وسائل تحقيق أهداف الجماعة ، وحل مشكلاتها وتوجيه نشاطها ، إلي اتجاهات اجتماعية ايجابية<sup>(٣٤)</sup>

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :



- ١- أكدت الدراسات السابقة علي أهمية البرامج الجماعية مع الشباب الجامعي.
- ٢- أكدت علي أهمية التزام الأخصائين الاجتماعيين بالجودة في مجال رعاية الشباب الجامعي .
- ٣- أكدت علي إستفادة الباحثين من الدراسات السابقة في كيفية وضع خطط البرامج الجماعية .

#### اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

- ١- أهمية جودة خطط البرامج الجماعية .
  - ٢- اهتمت الدراسة الحالية بخطوات أعداد خطط البرامج الجماعية .
  - ٣- أكدت علي أهمية وضع آليات لتطوير خطط البرامج الجماعية .
- وبناءً علي ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأتي :
- ١- ما طبيعة جودة خطط البرامج الجماعية لدي الأخصائين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب ؟

- ٢- ما متطلبات القيادة لدي الشباب الجامعي في الوقت الراهن ؟

#### ثالثاً: أهمية الدراسة:

- ١- الاهتمام الدولي والإقليمي والمحلي بقضية تنمية القيادة لدي الشباب الجامعي لكي يتم الارتقاء بالثروة البشرية مما يؤدي إلي تقدم المجتمعات.
- ٢- يعتبر الشباب قطاع مهم في المجتمع المعاصر في تحقيق التنمية الشاملة داخل المجتمع .
- ٣- الحاجة إلي تطبيق جودة خطط البرامج الجماعية مما يساهم في تطوير البرامج الجماعية بحيث تتناسب مع احتياجات الشباب الجامعي في العصر الحالي
- ٤- أشارت الدراسات السابقة إلي أهمية تطبيق جودة البرامج الجماعية والارتقاء بها
- ٥- المساهمة في نشر ثقافة جودة خطط البرامج الجماعية للشباب الجامعي والأخصائين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب .

#### رابعاً : أهداف الدراسة :

- ١- تحديد مفهوم جودة البرامج الجماعية التي تساهم في تنمية القيادة لدي الشباب الجامعي؟
- ٢- آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي ؟
- ٣- آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي ؟
- ٤- آليات جودة تقييم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي ؟
- ٥ - تحديد الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي ؟

٦ - تحديد المقترحات اللازمة لتفعيل البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي؟  
خامساً : تساؤلات البحث :

- ١- ما مفهوم جودة البرامج الجماعية لدى جماعات الشباب الجامعي ؟
- ٢- ما أليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي ؟
- ٤- ما أليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي؟
- ٤- ما أليات جودة تقييم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي ؟
- ٥ ما الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي؟
- ٦ - ما المقترحات اللازمة لتفعيل البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي؟

سادساً: المفاهيم والمنطلقات النظرية :

أولاً : جودة الخطط

يشير معجم ويبستر للجودة بأنها الصفة أو المنزلة الرفيعة أو الشئ كما يجب أن يكون (٣٥) فالجودة هي درجة استيفاء المتطلبات التي يتوقعها العميل المستفيد من الخدمة أو تلك المتفق عليها (٣٦)

كما تعرف الجودة بأنها مدي الإرتباط بالمواصفات الأساسية التي يتم وضعها في مكونات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (٣٧) وتعرف الجودة بأنها استراتيجية تنظيمية وأساليب إدارية تؤدي إلي تسليم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية إلي العميل (٣٨)

وأيضاً تعرف جودة الخطط بأنها هي الخطة التي تبين النشاطات التي سيتم القيام بها والزمن الذي ستستغرقه ويتم وضع الخطة بعد كتابة المقترح ومن المفضل إرفاقها معه (٣٩) وأيضاً الخطط الاجتماعية تحقق أهدافاً اجتماعية أساسية مباشرة وأهداف اقتصادية غير مباشرة علي المدي البعيد بتحقيق أقصى استثمار للإمكانيات البشرية في المجتمع (٤٠)

وتعرف جودة الخطط في هذا البحث إجرائياً :

- ١- تحسين أداء الأخصائين الاجتماعي
- ٢- تحقيق الأهداف بأقل جهد وتكلفة
- ٣- مجموعة من الإجراءات تتم بأفضل الطرق وأقل جهد وتكلفة
- ٤- الخطط مجموعة من البرامج والمشروعات

ثانياً: البرامج الجماعية :

يعرف البرنامج في خدمة الجماعة بأنه كل الافعال والسلوك والعلاقات والخبرات التي تمارسها الاعضاء وتوفرها الحياة الجماعية في ضوء إحتياجات الأعضاء وتحقيق نمو الفرد والجماعة ويساهم في تغيير المجتمع (٤١)

عرفت البرامج الجماعية أيضا بأنها كل شي وأي شئ تقوم به الجماعة ما دام يعمل علي تحقيق حاجاتها ورغباتها وإشباع ميول أعضائها وما دامت هذه البرامج تعود علي الفرد الواحد والجماعة ككل بالنفع وأخيراً علي المجتمع<sup>(٤٢)</sup>

وتعرف البرامج الجماعية إجرائياً في هذا البحث كالآتي :

- ١- مجموعة من الأنشطة والتفاعلات التي تمارس بصورة جماعية مع الشباب الجامعي
  - ٢- تسعى هذه الأنشطة إلي تنمية مهاراتهم وقيمهم و التفاعل والمشاركة والقيادة لدي الشباب الجامعي
  - ٣- تعتمد البرامج الجماعية علي أخصائي اجتماعي كفى في مجال رعاية الشباب الجامعي
- ثالثاً: القيادة:

تعرف القيادة علي أنها عملية توجيه وتأثير في الأنشطة المرتبطة بالمهام لأفراد الجماعة أي بمعنى فن التأثير في آخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بأفضل صورة<sup>(٤٣)</sup> كما تعرف القيادة بوجه عام علي أنها ظاهرة جماعية وليس فردية وفي هذه الحالة ينتقل التركيز من قائد شخص رسمي إلي العديد من القادة غير الرسميين ويعرف البعض القيادة بأنها عملية وربما يقصد بها الأسلوب الذي يتبناه القادة والقيادة تعرف بأنها مجرد التفكير فيما يفعله من لديهم السلطة<sup>(٤٤)</sup>

وتعرف القيادة إجرائياً في هذا البحث كالآتي :

- ١- القدرة علي التأثير لدي الشباب الجامعي
- ٢- العمل علي اتخاذ القرارات بشكل جماعي لدي الشباب الجامعي
- ٣- المشاركة في تخطيط وتنفيذ البرامج الجماعية لدي الشباب الجامعي وذلك لتحقيق أهدافها

الموجهات النظرية للبحث:

### (١) نظرية القيادة:

تعتبر عملية القيادة من العمليات الهامة اللازمة لتحقيق الأهداف وإنجاز الأعمال التي تقوم بها أي جماعة إذ عن طريقها تمكن القائد من إيجاد التماسك والتعاون حول الأغراض التي تسعى الجماعة إلي تحقيقها واستنارتها للمشاركة البناءة والهادفة في القيام بكل الأدوار والمهام التي تتطلبها الحياة الجماعية.<sup>(٤٥)</sup> وتتمثل أهمية القيادة في<sup>(٤٦)</sup>:

- توحيد جهود أعضاء الجماعة نحو تحقيق الأهداف الموضوعة.
- السيطرة علي مشكلات العمل وحجم الخطط اللازمة لحلها.

- تنمية أعضاء الجماعة وتدريبهم ورعايتهم وتحفيزهم.
  - تنمية عضو الجماعة ذاته وزيادة المهارات الإنسانية والعملية.
- وقد استفاد الباحثين منها في تحديد آليات التي تتطلبها خطط رعاية الشباب في تنمية السلوك القيادي لدي هؤلاء الشباب أثناء ممارسة الأنشطة داخل جامعة حلوان وكذلك تنمية قيادته لمجالات العمل المستقبلية. مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان داخل الحرم الجامعي وكذلك دليل مقابلة مطبق علي الخبراء من العاملين بإدارة رعاية الشباب داخل جامعة حلوان وبعض أعضاء هيئة التدريس، وذلك للتعرف علي آليات جودة خطط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي.
- ومن أهم مميزات الاستبيان ما يلي:**

أ- يمكن الباحث من الحصول علي بيانات من أكبر عدد من المبحوثين وفي أقل وقت ممكن.

ب- تمكن الباحث من الحصول علي معلومات قد يصعب الحصول عليها. (٤٧)

**وقد تم تصميم أدواتي جمع البيانات وفق الخطوات التالية:**

أ- قام الباحثين بتصميم أدواتي جمع البيانات وذلك بالرجوع إلي التراث النظري. الإطار التصوري للبحث والرجوع إلي الدراسات السابقة المتصلة بالموضوع لتحديد المتغيرات والعبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالبحث.

صدق الاستمارة ودليل المقابلة: حيث تم عرض استمارة الاستبيان ودليل المقابلة علي عدد (٥) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية- جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد علي نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%) (٤٨)

**ثامناً: الإجراءات المنهجية للبحث:**

**(١) نوع الدراسة:**

ينتمي هذا البحث إلي نمط الدراسات الوصفية التحليلية حيث يسعى إلي وصف وتحليل آليات جودة خطط البرامج الجماعية في تنمية القيادة لدي الشباب الجامعي داخل رعاية الشباب الموجودة بكليات الموجودة بالحرم الجامعي داخل جامعة حلوان، حيث يعتمد هذا النوع من البيانات علي وصف الظواهر كما هي موجودة في الواقع وتحليلها وتفسيرها حيث تكمن أهميتها في كونها دراسات تشخص الواقع وتكشف عن الوضع الراهن لظاهرة من الظواهر. (٤٨)

**(٢) المنهج المستخدم:**

توافقا مع نوع الدراسة وأهدافها استخدم الباحثين منهج المسح الاجتماعي الشامل لكل الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب داخل الكليات الموجودة داخل الحرم الجامعي بجامعة حلوان أو المسح بالعينة مع الخبراء من العاملين بإدارة رعاية الشباب وأعضاء هيئة التدريس.

وأن المسح الاجتماعي يفيد في جمع الحقائق والمعلومات عن الظاهرة بعد أن تكون قد أجريت بحوث كشفية عنها كما يستفيد بها في عمليات التخطيط وفي دراسة المشكلات الاجتماعية القائمة.<sup>(٤٩)</sup>

### (٣) أدوات البحث:

ب-تمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة استبيان) وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض وبناء علي ذلك تم صياغتها في صورتها النهائية بالشكل الحالي.

### (٤) مجالات البحث:

#### أ- المجال المكاني:

طبق البحث علي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب داخل الكليات الموجودة داخل الحرم الجامعي بجامعة حلوان، وذلك لتفعيل خطط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي.

#### ب-المجال البشري:

قام الباحثين بالتطبيق علي جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب داخل الكليات الموجودة داخل الحرم الجامعي بجامعة حلوان وعددهم (٤١) أخصائي اجتماعي وعينة من الخبراء العاملين بإدارة رعاية الشباب وبعض أعضاء هيئة التدريس وعددهم (١١) خبيراً.

#### ج-المجال الزمني:

وقد استغرقت فترة إجراء البحث حوالي ثلاثة أشهر وهي فترة جمع البيانات وتعريفها وتحليلها من ٢٠١٩-٢-١٥ إلي ٢٠١٩-٥-١٥.

### (٥) عملية جمع البيانات:

- أ- المرحلة الأولى: إعداد مجتمع البحث وتهيئته حيث تم إجراء المقابلات مع المسؤولين برعاية الشباب داخل الكليات الموجودة بالحرم الجامعي بجامعة حلوان.
- ب- المرحلة الثانية: تفرغ البيانات: حيث قام الباحثين بتفريغ البيانات من خلال إعداد جداول الكترونية وذلك لتسهيل عملية التفريغ.

ج- المرحلة الثالثة: تبويب البيانات وجدولتها، حيث تبويب البيانات في جداول بسيطة (التكرار والنسبة) والوزن المرجح (التباين) من خلال استخدام برنامج (Spss) وذلك لتفسير النتائج الخاصة بالبحث.

نتائج الدراسة الميدانية:

أولاً: الاستجابات المرتبطة بالأخصائيين الاجتماعيين عينة الدراسة:

(أ) وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (١) وصف الشباب مجتمع الدراسة

ن = ٤١

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٦	٣٩%
٢	إنثي	٢٥	٦١%
	المجموع	٤١	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب داخل الكليات بجامعة حلوان داخل الحرم الجامعي من الإناث بنسبة (٦١%) ويليها الذكور بنسبة (٣٩%) وقد يرجع ذلك لأن أغلب الخريجين من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية من الإناث.

جدول رقم (٢) يوضح السن

م	السن	ك	%
١	أقل من ٢٥ سنة	-	-
٢	من ٢٥ - ٣٥ سنة	١٥	٣٦.٤%
٣	من ٣٥ - ٤٥ سنة	١٢	٢٩.٤%
٤	من ٤٥ - ٥٥ سنة	٩	٢٢%
٥	٥٥ سنة فأكثر	٥	١٢.٢%
	المجموع	٤١	١٠٠%

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب سن الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بكليات جامعة حلوان داخل الحرم الجامعي تقع بالفترة ما بين ٢٥ سنة إلي أقل من ٣٥ سنة بنسبة (٣٦.٣%) ويليها الفترة ما بين ٣٥ سنة إلي أقل من ٤٥ سنة.

ويأتي في المرتبة الأخيرة من ٥٥ سنة فأكثر بنسبة مقدارها (١٢.٢%) وقد يرجع ذلك إلي التقنيات الحديثة لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب، وكذلك طبيعة مع الشباب وحاجة الجامعة لهم.

## مجلة الخدمة الاجتماعية

**جدول رقم (٣) يوضح الكليات التي يعمل فيها الأخصائيين الاجتماعيين**

م	الكلية	ك	%
١	التربية	٤	٩.٧
٢	التجارة	٣	٧.٣
٣	خدمة اجتماعية	٧	١٧.١
٤	الصيدلة	٢	٤.٩
٥	الآداب	٤	٩.٧
٦	علوم	٣	٧.٣
٧	حاسبات ومعلومات	٥	١٢.٣
٨	حقوق	٤	٩.٧
٩	طب	٥	١٢.٣
١٠	تمريض	٤	٩.٧
المجموع		٤١	١٠٠

**يتضح من الجدول السابق:**

أن أغلب الكليات التي يعمل بها الأخصائيين الاجتماعيين كليات بجامعة طوان داخل الحرم الجامعي وهي كلية الخدمة الاجتماعية بنسبة (١٧.١%) ويليها كلية حاسبات ومعلومات وكلية الطب بنسبة (١٢.٢%) وقد يرجع إلي العلاقات الطيبة داخل هذه الكليات وإدارتها . ويأتي في المرتبة الأخيرة كلية الصيدلة بنسبة (٤.٩%) وقد يرجع ذلك إلي قلة التقنيات الحديثة في الوقت الحالي علي كافة الوظائف الإدارية داخل الجامعة والمجتمع.

**جدول رقم (٤) يوضح المؤهل الدراسي**

م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	دبلوم متوسط في الخدمة الاجتماعية	-	-
٢	بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية	٢٤	٥٨.٥%
٣	ليسانس آداب قسم علم اجتماع	٦	١٤.٧%
٤	دراسات عليا	١١	٢٦.٨%
المجموع		٤١	١٠٠%



يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون داخل كليات جامعة حلوان داخل الحرم الجامعي حاصلين علي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية بنسبة (٥٨.٥%) ويليها دراسات عليا بنسبة (٢٦.٨%).

ويأتي في المرتبة الأخيرة ليسانس آداب قسم علم اجتماع بنسبة قدرها (١٤.٧%) وقد يرجع ذلك إلي اعتماد جامعة حلوان في التقنيات علي التخصص المرتبط بطبيعة العمل، وكذلك وجود كلية الخدمة الاجتماعية وهي الكلية المعتمدة الوحيدة علي مستوي كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية علي مستوي جمهورية مصر العربية.

جدول رقم (٥) يوضح سنوات الخبرة في مجال رعاية الشباب

م	سنوات الخبرة	ك	%
١	أقل من ٥ سنوات	٩	٢٢%
٢	من ٥ -	١١	٢٦.٧%
٣	من ١٠ -	٩	٢٢%
٤	من ١٥ -	٥	١٢.٣%
٥	من ٢٠ سنة فأكثر	٧	١٧.١%
	المجموع	٤١	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب سنوات الخبرة لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين داخل الكليات الموجودة داخل الحرم الجامعي في جامعة حلوان هي ما بين إلي أقل من ١٠ سنوات بنسبة (٢٦.٧%) ويليها أقل من ٥ سنوات وكذلك من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة بنسبة قدرها (٢٢%).

ويأتي في المرتبة الأخيرة من ١٥ إلي أقل من ٢٠ سنة بنسبة مقدارها (١٢.٢%) وقد يرجع ذلك إلي حداثة تقنيات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في رعاية الشباب داخل جامعة حلوان.

جدول رقم (٦) يوضح الحصول علي الدورات التدريبية

م	الحصول علي دورات تدريبية	ك	%
١	نعم	٣١	٥٠.٦%
٢	لا	١٠	٢٤.٤%
	المجموع	٤١	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين داخل الكليات الموجودة داخل الحرم الجامعي في جامعة حلوان حصلوا علي دورات تدريبية بنسبة مقدارها (٧٥.٦%) والذين لم يحصلوا علي دورات تدريبية نسبة مقدارها (٢٤.٤%) وقد يرجع ذلك إلي اتجاه الجامعة إلي التعليم المستمر للعاملين بهدف التطوير وكذلك اهتمام الجامعة بجودة العمل خاصة في العمل مع الشباب وكذلك حرص الجامعة علي تنظيم دورات تدريبية مستمرة وفق احتياجات العاملين بها.

جدول (٧) يوضح عدد الدورات التدريبية

م	الحصول علي دورات تدريبية	ك	%
١	دورة واحدة	١١	٣٥.٥%
٢	دورتان	٨	٢٥.٨%
٣	ثلاث دورات فأكثر	١٢	٣٨.٣%
	المجموع	٣١	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في رعاية الشباب داخل كليات الحرم الجامعي بجامعة حلوان حصلوا علي ثلاث دورات فأكثر بنسبة مقدارها (٣٨.٧%) ويأتي في المرتبة الأخيرة دورتان بنسبة مقدارها (٢٥.٨%) وقد يرجع ذلك إلي إقبال الأخصائيين الاجتماعيين علي حضور هذه الدورات كمحاولة للاستفادة منها في تطوير العمل الطلابي وكذلك تنوع هذه الدورات وفق احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين.

جدول رقم (٨) يوضح توقيت الحصول علي الدورات التدريبية

م	توقيت الحصول علي دورات تدريبية	ك	%
١	قبل العمل	٢	٩.٧%
٢	أثناء العمل	٢٨	٩٠.٣%
	المجموع	٣١	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب توقيتات حصول الأخصائيين الاجتماعيين علي الدورات التدريبية هي أثناء العمل بنسبة مقدارها (٩٠.٣%) أما قبل العمل (٩.٧%) وقد يرجع ذلك إلي عقد جامعة حلوان العديد من الدورات التدريبية للعاملين مع الطلاب وخاصة الأخصائيين الاجتماعيين بهدف التطوير المستمر وتلبية للتغيرات السريعة في احتياجات الشباب الجامعي ومواجهة قضاياهم الحديثة والمتطورة.

جدول رقم (٩) يوضح أوجه الاستفادة من هذه الدورات التدريبية

ن = ٣١

م	أوجه الاستفادة من هذه الدورات التدريبية	ك	%
١	معرفة كيفية إعداد خطة النشاط	١٥	٤٨.٤%
٢	التعرف علي كيفية تنفيذ خطة النشاط	١٧	٥٤.٨%
٣	التعرف علي الأساليب التقويمية للأنشطة المختلفة	١٥	٤٨.٤%
٤	تزويدي بمعايير جودة رعاية الشباب	١٤	٤٥.١%
٥	تطويري أدائي لأدوار المهنة لرعاية الشباب	١٥	٤٨.٤%
٦	تزويدي بالاتجاهات الحديثة فى الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية	١٤	٤٥.١%
٧	اكتساب المهارات المستحدثة فى العمل مع الجماعات	١٦	٥١.٦%
٨	ابتكار طرق جديدة لتصميم برامج العمل مع جماعات الشباب	١٥	٤٨.٤%
٩	التعرف علي إستراتيجيات تطوير الممارسة المهنية فى مجال رعاية الشباب	١٤	٤٥.١%

يوضح الجدول السابق:

أن معظم أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية الشباب داخل كليات الحرم الجامعي بجامعة حلوان هي التعرف علي كيفية تنفيذ خطة النشاط بنسبة مقدارها (٥١.٦%) وقد يرجع ذلك إلي الدراسة المستمرة لاحتياجات الأخصائيين الاجتماعيين والعمل علي ربطها بالاتجاهات الحديثة فى ممارسة العمل مع جماعات الشباب الجامعي.

ويأتي في المرتبة الأخيرة تزويدي بمعايير جودة رعاية الشباب وتريدي بالاتجاهات الحديثة فى الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية والتعرف علي إستراتيجيات تطوير الممارسة المهنية فى مجال رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٤٥.١%) وقد يرجع ذلك إلي انتشار وحدات الجودة داخل كليات جامعة حلوان وكذلك العمل علي الاعتماد من خلال التطوير المستمر في كافة الإدارات الموجودة بالكليات داخل الجامعة.

وهذا ما دفع الباحثين إلي وضع آليات لجودة وخطط رعاية الشباب وفق معايير التخطيط أثناء العمل مع الجماعات.

(ب) جودة البرامج الجماعية لتنمية القادة لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (١٠) يوضح مفهوم جودة خطط البرامج الجماعية في مجال رعاية الشباب

ن = ٤١

م	العبارة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	
		نعم	إلى حد ما	لا					
		ك	ك	ك					
١	تحسين قدرات الأخصائيين الاجتماعيين علي أداء أدوارهم في البرامج الجماعية	٢٤	١٢	٥	١٠١	٢.٤٦	٠.٧١٠	٣	
٢	تطوير عملية تخطيط البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي	٢٤	١٣	٤	١٠٢	٢.٤٨	٠.٦٧٥	٤	
٣	تحديد كيفية تنفيذ المهام والمسئوليات المهنية للأخصائي الاجتماعي مع جماعات الشباب	٢٥	١٠	٦	١٠١	٢.٤٦	٠.٧٤٤	١	
٤	تفعيل البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي بما يحقق أهدافهم	٢٥	٥	١	١١٦	٢.٨٢	٠.٤٤١	مرتفع	
١	المتغير ككل							٠.٤٩٩	٢.٥٦

يوضح الجدول السابق:

أن مفهوم جودة خطط البرامج الجماعية في مجال رعاية الشباب جاءت في المرتبة الأولى تفعيل البرامج الجمعية مع جماعات الشباب الجامعي بما يحقق أهدافهم بمتوسط مرجح (٢.٨٢%) وقد يرجع ذلك إلي قلة الأنشطة والبرامج التي تمارس في مجال رعاية الشباب وإحجام الشباب عن المشاركة في هذه الأنشطة الجماعية.

وجاء في المرتبة الأخيرة تحديد كيفية تنفيذ المهام والمسئوليات المهنية للأخصائي الاجتماعي مع جماعات الشباب بمتوسط مرجح (٢.٤٦) وقد يرجع ذلك إلي وضوح دور الأخصائي الاجتماعي في اللائحة الطلابية داخل الجامعات المصرية.

وهذا ما أكدته دراسة (حنان شوقي السيد، ٢٠١٠م) حيث توصلت إلي تصور مقترح لمعايير جودة ممارسة الأنشطة الجماعية كآلية لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي في العمل مع الأسر الطلابية.<sup>(٥٠)</sup>

جدول رقم (١١) يوضح آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي

ن = ٤١

م	العبارة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	العمل علي تحديد احتياجات الشباب الجامعي	٢٣	١٣	٥	١٠٠	٢.٤٣	٠.٧٠٨	٦
٢	العمل علي تحديد الأهداف التي يسعى الشباب الجامعي لتحقيقها	٢٢	١٦	٣	١٠١	٢.٤٦	٠.٦٣٦	٥
٣	إتاحة الفرصة للشباب الجامعي علي اقتراح البرامج الجماعية	٢٥	١٥	١	١٠٦	٢.٥٨	٠.٥٤٦	٣
٤	إتاحة الفرصة للشباب الجامعي لمناقشة البرامج الجماعية	٢٧	١٤	-	١٠٩	٢.٦٥	٠.٤٨٠	١
٥	العمل علي جمع البيانات والمعلومات عن احتياجات الشباب الجامعي	٢٤	١٤	٣	١٠٣	٢.٥١	٠.٦٣٧	٤
٦	العمل علي دراسة الواقع الذي يعيش فيه الشباب الجامعي	٣٠	٨	٣	١٠٩	٢.٦٥	٠.٦١٦	١ مكرر
٧	مشاركة الشباب الجامعي في وضع خطط البرامج الجماعية	٢٢	١٣	٦	٩٨	٢.٣٩	٠.٧٣٧	٧
٨	تكمال خطط البرامج الجماعية في كافة الأنشطة مع جماعات الشباب الجامعي	١٩	١٨	٤	٩٧	٢.٣٦	٠.٦٦١	٨
	المتغير ككل					٢.٥٠	٠.٣٤٠	مرتفع

يوضح الجدول السابق:

أن أكثر آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي جاء في المرتبة الأولى إتاحة الفرصة للشباب الجامعي لمناقشة البرامج الجماعية والعمل علي دراسة الواقع الذي يعيشه فيه الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٦٥) وقد يرجع ذلك إلي حاجة الشباب إلي الحوار والمناقشة وذلك لافتقارهم له في الأسرة وكذلك المؤسسات

الاجتماعية المختلفة وهذا ما تؤكدته طريقة العمل مع الجماعات أن من العوامل والأسباب وتقييم وتنفيذ البرامج الجماعية وجود مشاركة من قبل أعضاء الجماعات في وضع وتنفيذ هذه البرامج. وجاء في المرتبة الأخيرة تكامل خطط البرامج الجماعية في كافة الأنشطة مع جماعات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٣٦) وقد يرجع ذلك إلى وجود روح العمل الجماعي بين كافة الأنشطة الجماعية في مجال رعاية الشباب.

وهذا ما أكدته دراسة (مجدي فادي أبو العلا، ٢٠١٢م) حيث توصلت إلى تصور مقترح لتحقيق العلاقة المهنية بين الأخصائي الاجتماعي وأعضاء الجماعة علي أسس ومعايير جودة الخدمة الاجتماعية.<sup>(٥١)</sup>

جدول رقم (١٢) يوضح آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي

ن = ٤١

م	العبارة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	وضع إجراءات لتطبيق وفق احتياجات الشباب الجامعي	٢١	١٥	٥	٩٨	٢.٣٩	٠.٧٠٢	٧
٢	العمل علي تحديد أولويات البرامج الجماعية مع الشباب الجامعي	٢٤	١٤	٣	١٠٣	٢.٥١	٠.٦٣٧	٦
٣	تحديد المهام والمسئوليات المشاركين في تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي	٢٦	١٣	٢	١٠٦	٢.٥٨	٠.٥٩٠	٢
٤	تحديد الموارد المالية اللازمة للبرامج الجماعية مع الشباب الجامعي	٢٥	١٣	٣	١٠٤	٢.٥٣	٠.٠٣٦	٥
٥	العمل علي تحديد الجدول الزمني للبرامج الجماعية بما يناسب ظروف الشباب الجامعي	٢٦	١٢	٣	١٠٥	٢.٥٦	٠.٦٣٤	٤
٦	تحديد طبيعة فريق العمل المسئول عن تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي	٢٥	١٤	٣	١٠٥	٢.٥٦	٠.٥٩٣	٣
٧	مرونة تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي	٣١	١٠	-	١١٣	٢.٧٥	٠.٤٣٤	١
المتغير ككل								مرتفع

يوضح الجدول السابق:

أن آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي جاء في المرتبة الأولى مرونة تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٧٥) ويليهما تحديد المهام والمسئوليات المشاركين في تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب بمتوسط مرجح (٢.٥٨) وقد يرجع ذلك إلي عدم التخطيط الدقيق أثناء عملية تصميم البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي أو عدم التزام الأخصائيين الاجتماعيين رعاية الشباب بالعوامل التي يجب أن تراعي عند تصميم البرامج الجماعية والتي تتمثل مرونة البرامج الجماعية.

وجاء في المرتبة الأخيرة وضع إجراءات للتطبيق وفق احتياجات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٣٩) وقد يرجع ذلك وجود خطط للبرامج الجماعية التي تنفذ في رعاية الشباب في كليات جامعة حلوان.

وهذا ما أكدته دراسة (منال عيد أحمد، ٢٠١٦م) توصلت إلى تحديد طبيعة البرامج الأنشطة الطلابية برعاية الشباب من أجل تحقيق جودتها.<sup>(٥٢)</sup>

### جدول رقم (١٣) يوضح آليات جودة تفويم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي

ن = ٤١

م	العبارة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	تحديد المشكلات التي واجهت الأخصائيين الاجتماعيين عند تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٣٢	٧	٢	١١٢	٢.٧٣	٠.٥٤٨	٢
٢	العمل علي تحديد أوجه الاستفادة من البرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٢٨	١٢	١	١٠٩	٢.٦٥	٠.٥٢٩	٤
٣	تحديد المقترحات القابلة للتنفيذ حول مواجهة مشكلات تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٢٠	١٨	٣	٩٩	٢.٤١	٠.٦٣١	٨
٤	العمل علي جمع المعلومات عن ما تم تنفيذه من البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي	٣٤	٤	٣	١١٣	٢.٧٥	٠.٥٨٢	١
٥	عمل حلقات نقاش حول نتائج البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي	٢٩	٩	٣	١٠٨	٢.٦٣	٠.٦٢٢	٥
٦	مشاركة الشباب في عملية التقييم للبرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٢٢	١٦	٣	١٠١	٢.٤٦	٠.٦٢٦	٧
٧	متابعة تنفيذ المقترحات الخاصة بمواجهة مشكلات تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٣١	٨	٢	١١١	٢.٧٠	٠.٥٥٨	٣
٨	استخدام الأساليب التقييمية التي تتناسب مع طبيعة الشباب الجامعي	٢٧	٩	٥	١٠٤	٢.٥٣	٠.٧١٠	٦
المتغير ككل								مرتفع



يوضح الجدول السابق:

أن آليات جودة تقويم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي جاءت المرتبة الأولى العمل علي جمع المعلومات عن ما تم تنفيذه من البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٧٥) ويليها تحديد المشكلات التي واجهت الأخصائيين الاجتماعيين عند تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب بمتوسط مرجح (٢.٧٣) وقد يرجع إلي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين برعاية الشباب إلي إتباع الأسلوب العلمي في تقويم البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي.

وجاء في المرتبة الأخيرة تحديد المقترحات القابلة للتنفيذ حول مواجهو مشكلات تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب بمتوسط مرجح (٢.٤١) وهذا ما يرجع إلي اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بالتعرف علي وجهات نظر الشباب حول البرامج والأنشطة التي تمارس في رعاية الشباب.

وهذا ما أكدته دراسة (أمانة حسونة، ٢٠١٢) حيث توصلت إلي عوامل نجاح وفشل العملية التعليمية في إكساب الطلاب المهارات المهنية في العمل مع الجماعات من خلال عملية التقويم. (٥٣)

## مجلة الخدمة الاجتماعية

(ج) الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية فى تنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي

جدول رقم (١٤) يوضح الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي

ن = ٤١

م	العبرة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	نقص الوعي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية الجودة في مجال رعاية الشباب	٢٧	١٢	٢	١٠٧	٢.٦٠		
٢	نقص الموارد المالية اللازمة لجودة البرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٢٧	١٠	٤	١٠٥	٢.٥٦	٦	
٣	ضعف الخبرات العلمية لدى القائمين علي تنفيذ البرامج الجماعية	٣٠	٩	٢	١١٠	٢.٦٨	٨	
٤	ضعف التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين مع إدارة الجودة بالجامعة	٢٩	٩	٣	١٠٨	٢.٦٣	٤	
٥	انفراد بعض الأخصائيين الاجتماعيين بعمل خطط للبرامج الجماعية	٢٤	١٦	١	١٠٥	٢.٥٦	٥	
٦	عدم توافر الوقت الكافي لدى الأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق معايير الجودة الخاصة برعاية الشباب	٣٢	٩	-	١١٤	٢.٧٨	٧	
٧	عزوف مشاركة الشباب الجامعي عن البرامج الجماعية	٢١	١٦	٤	٩٩	٢.٤١	٢	
٨	نقص الموارد المالية اللازمة لجودة البرامج الجماعية مع جماعات الشباب	٢٢	٧	٢	١١٢	٢.٧٣	٩	
٩	ضعف التعاون بين فريق العمل من الأخصائيين العاملين فى مجال رعاية الشباب	٢٦	٣	٢	١١٦	٢.٨٢	٣	
						٢.٦٤	١	

يوضح الجدول السابق:

أن الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية فى تنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي جاء فى المرتبة الأولى ضعف التعاون بين فريق العمل مع الأخصائيين الاجتماعيين

العاملين في مجال رعاية الشباب بمتوسط مرجح (٢.٨٢) ويليها عدم توفر الوقت الكافي لدي الأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق معايير الجودة الخاصة برعاية الشباب بمتوسط مرجح (٢.٧٨) وقد يرجع ذلك إلي كثرة الأعباء التي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين مع وجود نقص في أعداد الأخصائيين الاجتماعيين في أغلب كليات الجامعة.

وجاء في المرتبة الأخيرة عزوف مشاركة الشباب الجامعي عن البرامج الجماعية بمتوسط مرجح (٢.٤١) وقد يرجع ذلك إلى رغبة الشباب في المشاركة في الأنشطة الجماعية التي تلبي احتياجاتهم وبشرط أن تشبع ميولهم واتجاهاتهم.

وهذا ما أكدته دراسة (سلطانة محمد أحمد، ٢٠١٢) حيث توصلت إلي وجود صعوبات تطوير خطة الأنشطة الطلابية. (٥٤)

(د) مقترحات تفعيل جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي:  
جدول رقم (١٥) يوضح مقترحات تفعيل جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب الجامعي

ن = ٤١

م	العبارة	ك	%
١	التخطيط الجيد للبرامج داخل الجامعات	١	٢.٤
٢	توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ البرامج الجماعية	٥	١٢.٢
٣	التعاون والتنسيق الكافي بين مسؤولي الإدارة والأخصائيين الاجتماعيين	٤	٩.٧
٤	مساعدة وتشجيع الشباب علي المشاركة في البرامج الجماعية	٣	٧.٣
٥	إبراز أهمية الجودة داخل برامج رعاية الشباب	٤	٩.٧
٦	تطوير وتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين	٦	١٤.٦
٧	إشراك الشباب في التخطيط للبرامج الجماعية	٢	٨.٩
٨	زيادة مصادر المعلومات لبرامج تنمية القيادات	٣	٨.٩
٩	تعيين عدد كافي من الأخصائيين الاجتماعيين	٢	٧.٣
١٠	دعم الأخصائيين بالدورات التدريبية التي تهتم بموضوعات الجودة	٤	٨.٩
١١	زيادة وعي الشباب الجامعي ببرامج رعاية الشباب		٩.٧

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب المقترحات لتفعيل جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي جاءت في المرتبة الأولى تطوير وتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين بنسبة (١٤.٦%) ويليها توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ البرامج الجماعية (١٢.٢%) وقد يرجع ذلك إلي الحاجة إلي الاهتمام بإعداد الأخصائيين الاجتماعيين من خلال حضور الدورات التدريبية المتعلقة بكيفية العمل مع الشباب الجامعي وكذلك التعقيدات الإدارية المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بممارسة الأنشطة الطلابية.

وجاء في المرتبة الأخيرة التخطيط الجيد للبرامج الجامعية داخل الجامعة بنسبة (٢.٤%) وهذا ما أكد علي أهمية هذا البحث في السعي إلي الوصول إلي آليات لتفعيل خطط البرامج الجماعية في تنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي.

وهذا ما أكدته دراسة (سلطانة محمد أحمد، ٢٠١٢م) التي استهدفت إلي تحديد الخطط البرامج الخاصة بالأنشطة الطلابية وفق معايير الجودة والاعتماد. (٥٥)

ثانياً: الاستجابات المرتبطة بالخبراء:

(أ) وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (١٦) وصف الخبراء مجتمع الدراسة

ن = ١١

م	النوع	ك	%
١	ذكر	٨	٧٢.٧%
٢	إنثي	٣	٢٧.٣%
المجموع			١١
			١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء الذين تم تطبيق عليهم دليل المقابلة كان من الذكور بنسبة (٧٢.٧%) أما الإناث (٢٧.٣%) وذلك قد يرجع إلي أن أغلب العاملين في إدارة رعاية الشباب بالجامعة من الذكور وكذلك قدرتهم علي تحمل أعباء العمل الخاص بالأنشطة والبرامج العامة داخل الجامعة.

جدول رقم (١٧) يوضح السن

ن = ١١

م	السن	ك	%
١	أقل من ٣٥ سنة	١	٩.١%
٢	من ٣٥ - ٤٥ سنة	٢	١٨.٢%
٣	من ٤٥ - ٥٥ سنة	٧	٦٣.٦%
٤	٥٥ سنة فأكثر	١	٩.١%
المجموع			١١
			١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب سن الخبراء يقع في الفترة ما بين ٤٥ سنة إلي أقل من ٥٥ سنة بنسبة مقدارها (٦٣.٦%) ويليهما من ٣٥ سنة إلي أقل من ٤٥ سنة بنسبة مقدارها (١٨.٢%).

وقد يرجع ذلك لتولي مناصب قيادية داخل جهاز رعاية الشباب بالجامعة وكذلك توفر الخبرات والمهارات الخاصة بوضع وتنفيذ خطة رعاية الشباب داخل الجامعة. وجاء في المرتبة الأخيرة أقل من ٣٥ سنة و ٥٥ سنة فأكثر بنسبة مقدارها (٩.١%) وهذا ما يتفق مع نتائج الخاصة بالأخصائيين الاجتماعيين التي تؤكد توفر الأخصائيين الاجتماعيين حديثي العمل.

جدول رقم (١٨) يوضح المؤهل الدراسي

ن = ١١

م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية	٥	٤٥.٥
٢	دراسات عليا	٦	٥٤.٥
	المجموع	١١	١٠٠

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء كان مؤهلهم الدراسي من الحاصلين علي الدراسات العليا بنسبة مقدارها (٥٤.٥%) ويليها الحاصلين علي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية بنسبة مقدارها (٤٥.٥%) وهذا حرص الجامعة علي تطوير القيادات المهنية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الشباب أو حرصهم علي التعلم المستمر من أجل التنمية الذاتية لديهم وهذا أيضا يتفق مع النتائج الخاصة باستمارة الأخصائيين الاجتماعيين.

جدول رقم (١٩) يوضح سنوات الخبرة

ن = ١١

م	السن	ك	%
١	أقل من ١٥ سنة	١	٩.١
٢	من ١٥ -	٢	١٨.٢
٣	من ٢٠ -	٦	٥٤.٥
٤	من ٢٥ سنة فأكثر	٢	١٨.٢
	المجموع	١١	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب سنوات الخبرة لدي الخبراء الذين تم تطبيق دليل المقابلة عليهم كانت من ٢٠ سنة إلي أقل من (٥٤.٥%) ويليها من ١٥ سنة إلي أقل من ٢٠ سنة و ٢٥ سنة فأكثر بنسبة مقدارها (١٨.٢%).

## مجلة الخدمة الاجتماعية

وجاء في المرتبة الأخيرة أقل من ١٥ سنة بنسبة مقدارها (٩.١%) وهذا يدل علي توفر الخبرات والمهارات لدي الأخصائيين الاجتماعيين في إدارة الجامعة مما جعلهم يتولون مناصب قيادية في مجال العمل الشبابي.

### جدول رقم (٢٠) يوضح الوظيفة الحالية

ن = ١١

م	الوظيفة	ك	%
١	مسئول نشاط	١	٩.١
٢	مسئول لجنة	١	٩.١
٣	كبير أخصائيين اجتماعيين	٤	٣٦.٤
٤	مدير إدارة رعاية الشباب	٢	١٨.٢
٥	أستاذ جامعي	٣	٢٧.٢
	المجموع	١١	١٠٠%

### يتضح من الجدول السابق:

أن أغلب الوظائف التي يشغلها الخبراء يعملون علي درجة كبير أخصائيين اجتماعيين بنسبة مقدارها (٣٦.٤%) ويليها مدير إدارة رعاية الشباب وأستاذ جامعي بنسبة مقدارها (٢٧.٢%).

وجاءت في المرتبة الأخيرة مسئول نشاط ومسئول لجنة بنسبة مقدارها (٩.١%) وهذا يتفق مع نتائج الجدول السابق التي تؤكد توفر الخبرات والمهارات في العمل الشبابي داخل الجامعة.

### (ب) جودة البرامج الجماعية لتنمية القادة لدي الشباب الجامعي:

### جدول رقم (٢١) يوضح مفهوم جودة خطط البرامج الجماعية في مجال رعاية الشباب

ن = ١١

م	العبارة	ك	%
١	اكتساب طرق حديثة لتصميم البرامج والأنشطة بما يشبع احتياجات الشباب	١	٩.١
٢	اكتساب مهارات حديثة في تصميم البرامج الجماعية	١	٩.١
٣	تحسين بيئة العمل داخل مؤسسات رعاية الشباب	٣	٢٧.٣
٤	أن تكون الخطة نابعة من سياسة المؤسسة وتلبي احتياجات أعضاء الجماعة	٢	١٨.٢
٥	تطوير خطط برامج رعاية الشباب	١	٩.١
٦	تحديد كيفية تنفيذ المهام والمسئوليات الخاصة بتطوير البرامج الجماعية	٣	٢٧.٣
٧	تحسين التخطيط والتنفيذ للممارسة المهنية في مجال رعاية الشباب	٢	١٨.٢
٨	تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب	٣	٢٧.٣

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء اتفق علي أن مفهوم جودة خطط البرامج الجماعية في مجال رعاية الشباب هي تحسين بيئة العمل داخل مؤسسات رعاية الشباب وتحديد كيفية تنفيذ المهام والمسئوليات الخاصة بتطوير البرامج الجماعية وتطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٢٧.٣%) وقد يرجع ذلك إلي الحاجة إلي تفعيل جودة الممارسة المهنية مع جماعات الشباب وهذا يتفق أيضا مع معايير جودة رعاية الشباب.

وجاء في المرتبة الأخيرة اكتساب طرق حديثة لتصميم البرامج والأنشطة بما يشبع احتياجات الشباب واكتساب مهارات حديثة في تصميم البرامج الجماعية وتطوير خطط برامج رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٩.١%) وقد يرجع إلي اهتمام الجامعة بالجودة الشاملة لكافة العاملين مع الشباب الجامعي بما قد يساهم في رفع مكانة الجامعة علي مستوي الجامعات المصرية.

وهذا اتفق أيضا مع دراسة (حنان شوقي السيد، ٢٠١٠) التي توصلت إلي آلية لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي مع الأسر الطلابية.<sup>(٥٦)</sup>

جدول رقم (٢٢) يوضح آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي

ن = ١١

م	العبارة	ك	%
١	تحديد أهداف البرامج الجماعية بدقة	٣	٢٧.٣
٢	جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبرامج الجماعية	٢	١٨.٢
٣	مشاركة الشباب الجامعي في وضع الخطط والبرامج الجماعية	٤	٣٦.٣
٤	التعاون بين الشباب والقائمين علي التخطيط للبرامج في رعاية الشباب	٣	٢٧.٣
٥	اختيار البرامج الهادفة لدعم العمل الاجتماعي لدي الشباب الجامعي	١	٩.١
٦	دراسة واقع الشباب لتحديد البرامج الجماعية التي تناسبهم	٢	١٨.٢

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء اتفق علي أن أعلى آلية لجودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي جماعات الشباب الجامعي هي مشاركة الشباب الجامعي في وضع الخطط والبرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٣٦.٣%) ويليهما جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبرامج الجماعية ودراسة واقع الشباب لتحديد البرامج الجماعية التي تناسبهم بنسبة مقدارها (١٨.٢%) وقد يرجع ذلك إلي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلي الإطلاع علي الكتابات الخاصة بطريقة العمل مع

الجماعات وذلك لأنها تؤكد علي أهمية الدراسة المستمرة لاحتياجات الشباب الجامعي من خلال عقد اللقاءات والاجتماعات معهم والحوار معهم بشكل مستمر .

وجاء فى المرتبة الأخيرة اختيار البرامج الهادفة لدعم العمل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي بنسبة مقدارها ( ٩.١%) وقد يرجع ذلك إلي أن تحديد الموضوعات الخاصة بالبرامج الجماعية يتم وفق القضايا الملحة التي يعاني منها الشباب الجامعي.

جدول رقم (٢٣) يوضح آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات

الشباب الجامعي ن = ١١

م	العبرة	ك	%
١	إشراك الشباب الجامعي فى تنفيذ البرامج والأنشطة الجماعية	٣	٢٧.٣
٢	مراعاة الجدول الزمني المناسب لعملية تنفيذ البرامج الجماعية	٤	٢٦.٣
٣	توزيع الأدوار والمسئوليات حسب قدرات الأخصائيين الاجتماعيين	٣	٢٧.٣
٤	متابعة عملية التنفيذ خطوة بخطوة للوقوف علي جوانب الضعف	٢	١٨.٢
٥	توفير الجوانب المالية والمادية اللازمة لتنفيذ البرامج الجماعية	٥	٤٥.٤
٦	تحديد فريق العمل القائم علي تنفيذ البرامج الجماعية	٢	١٨.٢

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء اتفق علي أن أعلى آلية لجودة تنفي البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي هي توفير الجوانب المالية والمادية اللازمة لتنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها ( ٤٥.٤%) ويليها مراعاة الجدول الزمني المناسب لعملية تنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها ( ٣٦.٣%) وقد يرجع ذلك إلي الاهتمام بتطوير الموارد المالية وذلك لتنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادات لدى الشباب الجامعي.

وجاء فى المرتبة الأخيرة متابعة عملية التنفيذ خطوة بخطوة للوقوف علي جوانب الضعف وتحديد فريق العمل القائم علي تنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها ( ١٨.٢%) وقد يرجع ذلك إلي اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بتوزيع المهام والمسئوليات لدى القائمين علي تنفيذ البرامج الجماعية وذلك لضمان نجاحها في تحقيق الأهداف التي يسعون إليها والعمل علي التصدي لل صعوبات التي تواجه عملية التنفيذ بشكل مستمر.



جدول رقم (٢٤) يوضح آليات جودة تقويم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب

ن = ١١

م	العبارة	ك	%
١	الاهتمام بتحديد نتائج البرامج الجماعية	١	٩.١
٢	قياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للبرامج الجماعية	١	٩.١
٣	مراعاة التقويم المرحلي والنهائي للبرامج الجماعية	١	٩.١
٤	وضع معايير تقييمية للبرامج الجماعية	٣	٢٧.٣
٥	إشراك جميع الأطراف فى عملية التقويم	٣	٢٧.٣
٦	الاستفادة من نتائج التقويم عند وضع الخطط الجديدة مع الشباب الجامعي	٤	٣٦.٣
٧	تحديد نموذج لتقويم البرامج الجماعية	٣	٢٧.٣
٨	تحديد أوجه الاستفادة من تنفيذ البرامج الجماعية	٢	١٨.٢

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء أتفق علي أن أعلي آلية لجودة تقويم البرامج الجماعية لتنمية القيادي لدي الشباب الجامعي هي الاستفادة من نتائج التقويم عند وضع الخطط الجديدة مع الشباب الجامعي بنسبة مقدارها (٣٦.٣%) ويليهما وضع معايير تقييمية للبرامج الجماعية واشتراك جميع الأطراف فى عملية التقويم وتحديد نموذج لتقويم البرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٢٧.٣%) وهذا يؤكد علي أهمية عملية التقويم فى خدمة الجماعة من حيث إتباع القائمين علي المنهج العلمي عند القيام بتقويم البرامج الجماعية والعمل علي تفعيل عملية المتابعة أثناء عملية تنفيذ البرامج الجماعية.

وجاء فى المرتبة الأخيرة الاهتمام بتحديد نتائج البرامج الجماعية وقياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للبرامج الجماعية ومراعاة التقويم المرحلي والنهائي للبرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٩.١%).

وقد يرجع ذلك إلي معرفة الأخصائيين الاجتماعيين وجهة نظر الشباب فى البرامج الجماعية التى يمارسونها كما تؤكد أيضا وجود حاجة لتفعيل كيفية الاستفادة من نتائج التقويم فى البرامج الجماعية من خلال الخطط المستقبلية التى توقع لهم.

(ج) الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية فى تنمية القيادة لدى جماعات الشباب الجامعي:

جدول رقم (٢٥) يوضح الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي

ن = ١١

م	العبارة	ك	%
١	قلة وعي الطلاب بالبرامج الجماعية	٣	٢٧.٣
٢	ضعف البرامج من القصور فى الجوانب المالية عند تنفيذ البرامج الجماعية	٥	٤٥.٤
٣	قلة خبرة بعض الأخصائيين الاجتماعيين	٣	٢٧.٣
٤	ضعف التسويق الاجتماعي للبرامج الجماعية	١	٩.١
٥	عدم وجود مؤشرات لقياس جودة البرامج	٢	١٨.٢
٦	قلة الموضوعية فى تخطيط البرامج	٢	١٨.٢
٧	رفض البعض العمل بنظام الجودة	٣	٢٧.٣
٨	عدم توزيع المهام بصورة عادلة والمسئوليات بصورة عادلة	٢	١٨.٢
٩	الروتين الوظيفي فى مجال رعاية الشباب	١	٩.١

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب أراء الخبراء اتفقت علي أن أغلب الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية فى تنمية القيادة لدى الشباب الجامعي هي القصور فى الجوانب المالية عند تنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٤٥.٤%) ويلبها قلة وعي الطلاب بالبرامج الجماعية وقلة حدة بعض الأخصائيين الاجتماعيين ورفض البعض العمل بنظام الجودة بنسبة مقدارها (٢٧.٣%) وقد يرجع ذلك إلي العمل رفع ميزانية رعاية الشباب والعمل علي رفع الحوافز المادية والمعنوية لطلاب والأخصائيين الاجتماعيين المشتركين فى البرامج الجماعية داخل الجامعة. وجاء في المرتبة الأخيرة حقق التسويق الاجتماعي للبرامج الجماعية والروتين الوظيفي في مجال رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٩.١%) وهذا يؤكد اهتمام القيادة داخل الجامعة بالعمل السياسي وحرصهم أيضا علي تذليل كل الصعوبات التي تواجه البرامج الجماعية والمشاركة فى البرامج الجماعية داخل الجامعة وخارجها.

(د) مقترحات تفعيل جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات الشباب:  
جدول رقم (٢٦) يوضح مقترحات تفعيل جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى جماعات  
الشباب الجامعي

ن = ١١

م	العبارة	ك	%
١	تطبيق معايير الجودة في البرامج الجماعية	٤	٣٦.٣
٢	زيادة الدورات التنفيذية للطلاب عن تنمية القيادة	٣	٢٧.٣
٣	الاهتمام بتسويق البرامج الجماعية لتنمية القيادات الطلابية	١	٩.١
٤	عمل نماذج محاكاة لمشاركة الطلاب في تنمية القيادات الطلابية	١	٩.١
٥	ربط البرامج باحتياجات الشباب الجامعي	٣	٢٧.٣
٦	الاستفادة من الخبرات السابقة في تطبيق البرامج الخاصة بتنمية القيادات	٢	١٨.٢
٧	زيادة الميزانية المخصصة للبرامج الجماعية	٤	٣٦.٣
٨	وضع خطط مستقبلية لممارسة البرامج داخل رعاية الشباب	٢	١٨.٢
٩	توفير الأدوات اللازمة لتفعيل جودة البرامج الجماعية	٣	٢٧.٣

يوضح الجدول السابق:

أن أغلب الخبراء أتفق علي أن أعلي مقترح لتفعيل جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة  
لدى جماعات الشباب هي تطبيق معايير الجودة في البرامج الجماعية في مجال رعاية الشباب  
وزيارة الميدانية المخصصة للبرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٣٦.٣%) وهذا يؤكد الصعوبات  
التي تواجه البرامج الجماعية في رعاية الشباب داخل الجامعة مع الحاجة إلي تفعيل أنشطة  
الجودة داخل مجال رعاية الشباب مما قد يساهم في حل الكثير من المشكلات التي تواجه  
الشباب الجامعي في الوقت الراهن.

وجاء في المرتبة الأخيرة الاهتمام بتسويق البرامج الجماعية لتنمية القيادات الطلابية  
وعمل نماذج المحاكاة لمشاركة الطلاب في تنمية القيادات بنسبة مقدارها (٩.١%).

وهذا ما أكدته الجدول السابق علي أن القيادة داخل الجامعة تهتم بالمشاركة في  
المناقشات والبرامج الجماعية التي يتم تنفيذها في كل خطط بداخل رعاية الشباب وكذلك البرامج  
الجماعية التي تمارس علي مستوي الجامعات المصرية والحرص علي الحصول علي مراكز  
متقدمة في بعض الأنشطة المختلفة.

#### • أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS. V. 17.0)  
الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:  
١- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.

٢- المتوسط الحسابي: للحكم علي مستوي آليات جودة خطط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدي الشباب، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلي حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلي الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة- أقل قيمة (٣- ١ = ٢)، تم تقسيمه علي عدد خلايا المقياس للحصول علي طول الخلية المصحح ( $٣/٢ = ١.٦٧$ ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلي أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (٢٧) مستوي المتوسطات الحسابية

مستوي منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١.٦٧
مستوي مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٦٧ - ٢.٣٥
مستوي مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٣٥ - ٣

٣- الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدي تشتت أو عدم تشتت استجابات الباحثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوي العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.

٤- المدى: ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة.

تاسعاً: نتائج البحث:

(١) النتائج العامة للبحث كما يراها الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء العاملين برعاية الشباب علي النحو التالي:

أ- النتائج الخاصة بالبيانات الأولية للأخصائيين الاجتماعيين:

- أوضحت نتائج البحث أن أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب داخل كليات الحرم الجامعي من الإناث بنسبة مقدارها (٦١%) بينما نسبة الذكور (٣٩%).
- أثبتت نتائج البحث أن أكثر سن من الأخصائيين الاجتماعيين في الفئة العمرية من ٢٥ سنة إلي أقل من ٣٥ سنة بنسبة مقدارها (٣٦.٤%) وتأتي أقل نسبة في الفئة العمرية من سن ٥٥ سنة فأكثر بنسبة مقدارها (١٢.٢%).

- أوضحت نتائج البحث أن أكثر الكليات التي يعمل بها الأخصائيين الاجتماعيين وكليات جامعة حلوان داخل الحرم الجامعي هي كلية الخدمة الاجتماعية بنسبة مقدارها (١٧.١%) وتأتي أقل نسبة وكلية الصيدلة بنسبة قدرها (٤.٩%).
  - اثبتت نتائج البحث أن أكبر نسبة للمؤهل الدراسي للأخصائيين الاجتماعيين وهي حاصل علي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية بنسبة مقدارها (٥٨.٥%) وتأتي أقل نسبة من الحاصلين علي ليسانس آداب قسم اجتماع وهي (١٤.٧%).
  - أوضحت نتائج البحث أن أغلب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب داخل كليات جامعة حلوان بالحرم الجامعي حاصلين علي دورات تدريبية بنسبة مقدارها (٦) والذين لم يحصلوا علي دورات تدريبية نسبة مقدارها (٢٤.٤%).
  - أوضحت نتائج البحث أن عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعي هي ثلاث دورات فأكثر بنسبة مقدارها (٣٨.٧%) وأقل نسبة هي دورتان بنسبة مقدارها (٢٥.٨%).
  - أوضحت نتائج البحث أن توقيت حصول الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين كان أثناء العمل بنسبة مقدارها (٩٠.٣%) فيما قبل العمل (٩.٧%).
  - اثبتت نتائج البحث أن أكثر أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين هي التعرف علي كيفية تنفيذ خطة النشاط بنسبة مقدارها (٥٤.٨%) وأقل نسبة هي تزويدها بمعايير جودة رعاية الشباب وتزويدي بالاتجاهات الحديثة بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية والتعرف علي إستراتيجيات تطوير الممارسة المهنية في مجال رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٤٥.١%).
- ب- النتائج الخاصة بالبيانات الأولية للخبراء:

- أوضحت نتائج البحث أن أغلب الخبراء من الذكور بنسبة (٧٢.٢%) ثم الإناث بنسبة مقدارها (٢٧.٣%).
- أوضحت نتائج البحث أن أغلب سن الخبراء يقع ما بين ٤٥ سنة إلي أقل من ٥٥ بنسبة مقدارها (٦٣.٦%) وأقل سن للخبراء أقل من ٣٥ سنة و ٥٥ سنة فأكثر بنسبة مقدارها (٩.١%).
- أوضحت نتائج البحث أن أغلب الخبراء كان مؤهلهم من الحاصلين علي دراسات عليا بنسبة مقدارها (٢٤.٥%) وأقلها الحاصلين علي بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بنسبة مقدارها (٤٥.٥%).

• أوضحت نتائج البحث أن أغلب سنوات الخبرة لدى الخبراء كانت من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة بنسبة مقدارها (٥٤.٥%) وأقل سنوات الخبرة هي أقل من ١٥ سنة بنسبة مقدارها (٩.١%).

• أوضحت نتائج البحث أن أغلب الخبراء يشغلون وظيفة كبير أخصائين اجتماعيين بنسبة مقدارها (٣٦.٤%) وأقل وظيفة يشغلها الخبراء مسئول نشاط ومسئول لجنة بنسبة مقدارها (٩.١%).

١- بالنسبة للتساؤل الأول والذي مؤداه ما مفهوم جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي:

• أوضحت نتائج البحث أن أغلب الأخصائين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب هي كليات جامعة حلوان داخل الحرم الجامعي أتفق علي أن مفهوم جودة البرامج الجماعية تنمية القيادة لدى الشباب الجامعي هي تفعيل البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي بما يحقق أهدافهم بمتوسط مرجح (٢.٨٢) بينما أقل متوسط مرجح هو تحديد كيفية تنفيذ المهام والمسئوليات المهنية للأخصائي الاجتماعي مع جماعات الشباب بمقدار (٢.٦٤).

• أوضحت نتائج البحث أن أغلب الخبراء أتفق علي أن مفهوم جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي هي تحسين بيئة العمل داخل مؤسسات رعاية الشباب وتحديد كيفية المهام والمسئوليات الخاصة بتطوير البرامج الجماعية وتطوير أداء الأخصائين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٢٧.٣%) وأقل نسبة هي اكتساب طرق حديثة لتصميم البرامج والأنشطة بما يشبع احتياجات الشباب واكتساب مهارات حديثة في تصميم البرامج الجماعية وتطوير خطط وبرامج رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٩.١%).

٢- بالنسبة للتساؤل الثاني والذي مؤداه ما آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

• أثبتت نتائج البحث أن أكثر آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الأخصائين الاجتماعيين هي إتاحة الفرصة للشباب الجامعي لمناقشة البرامج الجماعية والعمل علي دراسة الواقع الذي يعيش فيه الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٦٥) بينما أقل آلية هي تكامل خطط البرامج الجماعية في كافة الأنشطة مع جماعات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٣٦).

• أثبتت نتائج البحث أن أكثر آليات جودة تخطيط البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء هي مشاركة الشباب الجامعي في وضع الخطط

والبرامج الجماعية بمتوسط مرجح (٣٦.٣%) وهنا يتفق مع آراء الأخصائيين الاجتماعيين بينما أقل آلية هي اختيار البرامج الهادفة لدعم العمل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٩.١%).

٣- بالنسبة للتساؤل الثالث والذي مؤداه ما آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

- أثبتت نتائج البحث أن أكثر آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين هي مرونة تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٧٥) بينما أقل آلية هي وضع إجراءات للتطبيق وفق احتياجات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٣٩).
- أثبتت نتائج البحث أن أكثر آليات جودة تنفيذ البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء هي توفير الجوانب المالية والمادية اللازمة لتنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٤٥.٤%) وأقل آلية هي متابعة عملية التنفيذ خطوة بخطوة للوقوف على جوانب الضعف وتحديد فريق العمل القائم على تنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها (١٨.٢%).

٤- بالنسبة للتساؤل الرابع والذي مؤداه ما آليات جودة تقويم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

- أثبتت نتائج البحث أن أكثر آليات جودة تقويم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين هي العمل على جمع المعلومات عن ما تم تنفيذه من البرامج الجماعية مع جماعات الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٢.٧٥) بينما أقل آلية هي تحديد المقترحات القابلة للتنفيذ حول مواجهة مشكلات تنفيذ البرامج الجماعية مع جماعات الشباب بمتوسط مرجح (٢.٤١).
- أثبتت نتائج البحث أن أكثر آليات جودة تقويم البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء هي الاستفادة من نتائج التقويم عند وضع الخطط الجديدة مع الشباب الجامعي بمتوسط مرجح (٣٦.٣%) بينما أقل آلية هي الاهتمام بتحديد نتائج البرامج الجماعية وقياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للبرامج الجماعية ومراعاة التقويم المرحلي والنهائي للبرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٩.١%) وهنا يتفق مع آراء الأخصائيين الاجتماعيين حول حرص العاملين على تنفيذ البرامج الجماعية على تحديد مقترحات وآراء الشباب لتراعي في الخطط المستقبلية عند تنفيذ البرامج الجماعية.

٥- بالنسبة للتساؤل الخامس والذي مؤداه ما الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

- أثبتت نتائج البحث أن أكثر الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين هي ضعف التعاون بين فريق العمل من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب بمتوسط مرجح (٢.٨٢) بينما أقل صعوبة هي عزوف مشاركة الشباب الجامعي عن البرامج الجماعية بمتوسط مرجح (٢.٤١).
- أوضحت نتائج البحث أن أكثر الصعوبات التي تواجه جودة البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء هي القصور في الجوانب المالية عن تنفيذ البرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٤٥.٤%) وهذا يتفق مع وجهة نظرهم حول أكثر آليات التي تراعي تنفيذ البرامج الجماعية بينما أقل الصعوبات هي ضعف التسويق الاجتماعي للبرامج الجماعية والروتين الوظيفي في مجال رعاية الشباب بنسبة مقدارها (٩.١%).

٦- بالنسبة للتساؤل السادس ما المقترحات اللازمة لتفعيل البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

- أثبتت نتائج البحث أن أكثر المقترحات اللازمة لتفعيل البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين هي تطوير وتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين بنسبة مقدارها (١٤.٦%) بينما أقل مقترح هو التخطيط الجيد للبرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٢.٤%) وهذا يؤكد إلى الحاجة إلى تفعيل البرامج الجماعية والعمل على مواجهة الصعوبات التي تواجه تنمية القيادات الشبابية.
- أوضحت نتائج البحث أن أكثر المقترحات اللازمة لتفعيل البرامج الجماعية لتنمية القيادة لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء هي تطبيق معايير الجودة في البرامج الجماعية بنسبة مقدارها (٣٦.٣%) وهذا يؤكد أن السبيل لتفعيل البرامج الجماعية هو الالتزام بالجودة في كل خطوات إعداد وتصميم البرامج الجماعية مع الشباب الجامعي، بينما أقل المقترحات هي الاهتمام بتسويق البرامج الجماعية لتنمية القيادات الطلابية وعمل نماذج المحاكاة لمشاركة الطلاب في تنمية القيادات بنسبة مقدارها (٩.١%).



عاشراً: توصيات البحث:

- ١- ضرورة تفعيل معايير جودة البرامج الجماعية في مجال رعاية الشباب.
- ٢- السعي إلى تنمية القيادات الشبابية وذلك من خلال المشاركة في البرامج الجماعية داخل كلياتهم.
- ٣- الاهتمام بوضع وتنفيذ خطط النشاط داخل أجهزة رعاية الشباب وفق معايير الجودة الشاملة.
- ٤- العمل على دراسة واقع الشباب في الجامعات المصرية ومعرفة احتياجاتهم والعمل على تلبيتها.
- ٥- الاهتمام بمناقشة الخطط والبرامج الجماعية مع الشباب وذلك للتعرف على اتجاهاتهم ووجهات نظرهم فيها.
- ٦- العمل على رفع ميزانية البرامج الجماعية بما يواكب التغيرات الاقتصادية داخل المجتمع الحالي، وبما يواكب طموحات الشباب الجامعي.
- ٧- يجب ارتباط خطط النشاط داخل الكليات بالخطط العامة لرعاية الشباب وتوجهات الجامعة حول تبني فكر التنمية المستدامة للشباب الجامعي.
- ٨- التعاون المستمر بين جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في رعاية الشباب بما يساهم في نجاح البرامج الجماعية التي تمارس مع الشباب الجامعي.
- ٩- التعاون المستمر بين القيادات داخل الجامعات المصرية للنتائج المستهدفة من البرامج الجماعية لدى أجهزة رعاية الشباب.
- ١٠- الاهتمام يعلق بتسويق البرامج الجماعية المميزة بين الجامعات المصرية بما قد يساهم في تنمية القيادة لدى الشباب الجامعي.

- (١) طلعت مصطفى السروجي : رأس المال الاجتماعي ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٩
- (٢) أحمد عبدالفتاح ناجي، محمود محمد : التنمية في ظل عالم متغير ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشروق ، ٢٠٠٧ ، ص ٥
- (٣) سامية حسن الساعاتي :الشباب العربي والتغير الاجتماعي ، القاهرة ، الدار اللبنانية المصرية ، ٢٠٠٢ ، ص ٦
- (٤) محمد سيد فهمي: إدارة الأزمة مع الشباب، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١١، ص ٢٤٠.
- (٥) محمد ياسر الخواجة: المشكلات الاجتماعية رؤية نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، مصر العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ١٣١.
- (٦) مدحت أبو النصر : الإتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الاجتماعية الوقائية ، القاهرة ، النيل العربية للنشر ، ٢٠٠٨، ص ٣٢
- (٧) إيمان السيد إبراهيم : البرامج الجماعية في اكساب جماعات الشباب الجامعي مهارة ادارة وتنظيم الوقت ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٧
- (٨) محمد سيد فهمي : العولمة والشباب من منظور اجتماعي ، الإسكندرية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٨٧-٢٧٩
- (٩) كمال التابعي : التنمية البشرية ، دراسة حالة مصر ، القاهرة ، الانجلو المصرية ، ٢٠٠٧ ، ص ١٠٦ ،
- (١٠) منال عيد أحمد : جودة البرامج والأنشطة الطلابية برعاية الشباب بالجامعات من منظور خدمة الجماعة ، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد أربعون ، الجزء السادس ، أبريل ، ٢٠١٦
- (١١) عبدالرحمن العيسوي : تطوير التعليم الجامعي ، الأسكندرية ، دارالنهضة العربية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠ ، ص ١
- (١٢) أمنية خير توفيق: الوعي المعلومات ومهاراته لدي الأفراد، الإسكندرية، دار الثقافة العلمية، ٢٠١١، ص ١٣٣.
- (١٣) التخطيط لجودة البرنامج الأكاديمي ، ٢٠١٣ ، ص ١٤

- (١٤) عبدالرؤف و ايهاب عيسي: الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم ، "اتجاهات معاصرة ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٤ ص ٥٥
- (١٥) عبدالعزيز بن عبدالله السنبل: تخطيط برامج التدريب المستمر في ضوء معايير الجودة الشاملة ، بحث منشور في مركز تعليم الكبار ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد الحادي عشر ، يناير ، ٢٠١٢
- (١٦) محمد عبدالحميد أحمد : القيادة ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ٢٠١٠ ، ص ٤
- (١٧) مني عطية خزام: سياسات الحماية الاجتماعية للفئات المستضعفة في ضوء العولمة ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٦ ، ص ٢٨٢
- (١٨) طارق عبدالرؤف ، ايهاب عيسي : الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، مرجع سبق ذكره ، ص ٧٢
- (١٩) أحمد عبدالفتاح ناجي : التخطيط للتنمية الحضرية المستدامة نحو مدن مستدامة بدول العالم الثالث في ضوء متغيرات العصر ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٥ ، ص ٣٢٣
- (٢٠) سلطنة محمد أحمد : تقييم جودة واعتماد خطط وبرامج وتنفيذ الأنشطة الطلابية كأحد أدوات طريقة العمل مع الجماعات للعام ٢٠١١ - ٢٠١٢ ، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ثلاثة وثلاثون ، الجزء السادس ، أكتوبر ، ٢٠١٢
- (٢١) طلعت مصطفى السروجي : إدارة المؤسسات الاجتماعية - الإصلاح والتطوير ، عمان ، المملكة الاردنية الهاشمية ، ٢٠١٣ ، ٢٩٣
- (٢٢) ناصر محمد العدلي وهاني عبدالرحمن : الدليل العلمي لتطبيق نظم إدارة الجودة العالمية الايزو ، الرياض ، أفاق الإيداع للنشر والاعمال ، ٢٠٠١ ، ص ١٣
- (٢٣) طارق عبدالرؤف و ايهاب عيسي: الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم ، مرجع سبق ذكره ، ص ٥٨ - ٨٠
- (٢٤) حنان عشري : معايير جودة البرامج الجماعية للشباب الجامعي في ضوء المتغيرات المعاصرة ، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد أربعون ، الجزء السادس ، أبريل ، ٢٠١٦
- (٢٥) محمد الجوادي : الإصلاح الجامعي " الجودة من أجل البقاء " ، القاهرة ، الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية ، ٢٠١٤ ، ص ١٥

- (٢٦) نرمين إبراهيم حلمي : متطلبات الخاصة بتحسين البرامج التنموية بالجمعيات ، بحث منشور في مجلة الاخصائين الاجتماعيين - التي تصدرها الجمعية المصرية للأخصائين الاجتماعيين ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، التاسع والخمسون ، الجزء السابع ، يناير ، ٢٠١٨
- (٢٧) محمد مصطفى الأسعد: مشكلات الشباب الجامعي، القاهرة، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠، ص ١١
- (٢٨) جون سي ماكسويل : أساسيات القيادة ، السعودية ، جرير للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩، ص ١٢
- (٢٩) محمد أكرم العدلوني :القائد الفعال، السعودية ، قرطبة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠، ص ٢٠
- (٣٠) زينبات حسين : تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في الأنشطة الطلابية لتنمية القيادات الطبيعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٦
- (٣١) ماهر أبو المعاطي : الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٢ ، ص ١٥٩
- (٣٢) محمد عبدالحميد أحمد : القيادة ، الأسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ٢٠١٠ ، ص ٤
- (٣٣) علي موسى : جودة الممارسة المهنية للأخصائين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب بمراكز الشباب ، بحث منشور ، في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الخامس والثلاثون ، أكتوبر ٢٠١٣،
- (٣٤) محمد عبدالحميد أحمد : القيادة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٤
- (35) DavildB. Gnalnik: Webster's, new World Dictionary ,3ed, NewYoury, 1996 p1161,
- (٣٦) اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد : ضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي ، القاهرة ، المجلس الاعلي للجامعات ، ٢٠٠٤ ، ص ٧
- (٣٧) نصيف فهمي : العملية الاشرافية بين معايير الجودة ومهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٩ ، ص ١٤ -

- (٣٨) محمد عيشوني : مفاهيم أساسية عن الضبط الشامل للجودة وإدارة الجودة الشاملة ، السعودية ، الكلية التقنية بحائل ، ٢٠٠٥ ، ص
- (٣٩) أحمد ابراهيم حمزة : تقويم المشروعات الاجتماعية ، السعودية ، المتنبي للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣ ، ص ٨٢
- (٤٠) مني محمود عويس ، عبلة الافندي : التخطيط الاجتماعي والسياسة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، دار الفكر العربي ١٩٩٤ ، ص ٤١
- (٤١) نصيف فهمي : ممارسة العمليات المهنية في العمل مع الجماعات "دراسات وتجارب ميدانية ، جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٠ ، ص ١٠٩
- (٤٢) السيد عبدالحميد : ديناميكية الجماعات أساسيات نظرية وعمليات ، الاسكندرية ، الجامعي الحديث ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٠٣
- (٤٣) أحمد ابراهيم حمزة : إدارة المؤسسات الاجتماعية ، الاردن ، عمان للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦ ، ص ٢٠٤
- (٤٤) كيث جرينت ترجمة حسين التلاوي : القيادة ، القاهرة ، كلمات عربية للترجمة والنشر ، ٢٠١٢ ، ص ١١
- (٤٥) ماجدي عاطف محفوظ: النظريات الأساسية والمستحدثة والنماذج المهنية فى طريقة العمل مع الجماعات، القاهرة، دار الإيمان للطباعة، ٢٠١١ ، ص ٩١ .
- (٤٦) هيام شاكر خليل: نماذج ونظريات في ممارسة خدمة الجماعة، القاهرة، دار الإيمان، ٢٠١٧ ، ص ٢٢٦، ٢٢٥ .
- (٤٧) حسين عبد الحميد رشوان :أصول البحث العلمي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٠ ، ص ١٧١ .
- (٤٨) محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢ ، ص ١٠٨ .
- (٤٩) محمد زكي أبو النصر: لياقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٨ ، ص ١٤٩ .
- (٥٠) حنان شوقي السيد: تصور مقترح لمعايير جودة ممارسة الأنشطة الجماعية كآلية لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي للعمل مع الأسر الطلابية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد الثاني، ٢٠١٠ م.

- (٥١) مجدي فادي أبو العلا: المعايير الأساسية لجودة العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الخامس والعشرين للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٢.
- (٥٢) منال عيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ٢٠١٢م.
- (٥٣) أمينة حسونة: تقويم جودة العملية التعليمية لطلاب مرحلة البكالوريوس وعلاقتها بإكساب المهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٢م.
- (٥٤) سلطنة محمد أحمد: مرجع سبق ذكره، ٢٠١٢.
- (٥٥) سلطنة محمد أحمد، مرجع سبق ذكره، ٢٠١٢.
- (٥٦) حنان شوقي السيد: مرجع سبق ذكره.