

فاعلية برنامج ارشادي قائم على
تنمية الجدارات القيادية للشباب
كمدخل لإعداد قادة المستقبل

أ.م.د/ إيمان أحمد سيد أحمد

أستاذ إدارة المنزل المساعد - شعبة الإقتصاد
المنزلي الريفي - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق

أ.م.د/ انتصار عبدالعزيز نكي أحمد

أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد - قسم
الإقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة
الزقازيق



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد العاشر - العدد الثاني - مسلسل العدد (٢٤) - أبريل ٢٠٢٤م

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2974-4423

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

JSROSE@foe.zu.edu.eg

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail

فاعلية برنامج ارشادي قائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

أ.م.د/ انتصار عبدالعزيز ذكي أحمد

أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد - قسم
الإقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة
الزقازيق

تاريخ تحكيم البحث: ٢٥-٣-٢٠٢٤م

تاريخ نشر البحث: ٧-٤-٢٠٢٤م

أ.م.د/ إيمان أحمد سيد أحمد

أستاذ إدارة المنزل المساعد - شعبة الإقتصاد
المنزلي الريفي - كلية الزراعة - جامعة
الزقازيق

تاريخ رفع البحث: ١-٣-٢٠٢٤م

تاريخ مراجعة البحث: ٥-٤-٢٠٢٤م

ملخص البحث

هدف البحث الحالي بصفة أساسية إلى دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية) كمدخل لإعداد قادة المستقبل. وتم تطبيق أدوات البحث (استمارة البيانات العامة، إستبيان الوعي بالجدارات القيادية، برنامج إرشادي لتنمية الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل) على عينة البحث الأساسية (٤٣٦) شاب وشابة بمحافظة الشرقية، تم اختيارهم بطريقة صدفية من قرى ومراكز محافظة الشرقية، كما بلغت عينة البحث التجريبية (٥٠) شاب جامعي، تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من ذوي المستوى المنخفض من الربيع الأدنى من الشباب (عينة البحث الأساسية)، وتم تطبيق البرنامج الإرشادي بكلية الزراعة-جامعة الزقازيق، وقد اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وتم تبويب البيانات واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج Spss, v.22.

وأُسفرت النتائج: أن ما يزيد عن ٧٥,٢ % من عينة البحث ذوي مستوى وعي منخفض ومتوسط بالجدارات القيادية (للمستويين المنخفض و المتوسط)، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١. بين بعض المتغيرات (عمر الشاب- الدخل الشهري للأسرة-تعليم الأب- تعليم الأم- تعليم الشاب) ومستوى وعي الشباب بالجدارات القيادية بمحارها. كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح التطبيق البعدي.

وقد أوصت الدراسة: اطلاق وحدة التدريب بالجامعات سلسلة من الدورات التدريبية تحت مسمى "سلسلة الجدارات القيادية" لتأهيل الشباب للقيادة " وتكون بأجر رمزي مما يوسع من القاعدة الشبابية المشاركة فيها، عقد ندوات تثقيفية بالقوافل التي تطلقها مبادرة حياة كريمة بريف

محافطة الشرقية من قبل أخصائي إدارة المنزل والمؤسسات تحت عنوان " جدارات قائد المستقبل " لإكسابهم المعارف والمهارات التي تؤهلهم الى قيادة ذاتهم وأسرهم ومجتمعاتهم بكفاءة.
الكلمات الإسترشادية: برنامج إرشادي، الوعي بالجدارات القيادية ، الشباب، قادة المستقبل.

A Guiding Program Based on the Development of Youth Leadership as an Entry Point for the Preparation of Future Leaders

Abstract

The objective of the present research is primarily to examine the effectiveness of a programme of guidance for the development of leadership bodies in its axes (self-strategic-social-digital) as an input for the preparation of future leaders. Research tools have been applied (General Data Form, Leadership Awareness Questionnaire, Leadership Development Mentoring Programme as an entry point for future leaders) On the basic search sample (436) young men and women in Sharqiya governorate, selected in a shell manner from the villages and centres of Sharqiya governorate, as well as the test search sample (50) University youth, chosen in a deliberate, low-level purpose of lower spring youth (Basic research sample). The extension programme of the Faculty of Agriculture-University of Zagaziq was applied. The research followed the analytical descriptive and experimental curriculum, and the appropriate statistical methods were compiled and used through the Spss, v.22.

The results resulted in more than 75.2% of the research sample having a low and medium level of awareness of the leadership cycles (low and medium), and a statistically positive correlation at a statistically significant level of 0.001. Between some variables (young people's age, family monthly income, father's education, mother's education, young person's education) and young people's level of awareness of leadership circles. Statistically significant differences between the averages of young people's scores have also been shown by the research sample in the awareness of leadership departments (with their interlocutors) before and after the application of the indicative programme in favour of remote application.

The study recommended: The University Training Unit has launched a series of training courses entitled " "The chain of leadership" to qualify young people for leadership ", with a symbolic pay that expands the youth base in which they participate, conducts educational seminars with convoys launched by the Life in Dignity Initiative in the countryside of Eastern Prefecture by the Home and Enterprise Management Specialist entitled" to give them the knowledge and skills to lead themselves, their families and their communities efficiently.

Guided Words: Mentoring Program, Leadership Circle Awareness, Youth, Future Leaders.

مقدمة ومشكلة البحث:

لعل أهم ما يميز التغيرات والتحولات العظمى التي يشهدها القرن الحادي والعشرين هو تطور الفكر الإداري، وتحول النظرة إلى المورد البشري من كونه مجرد أيدي عاملة فقط إلى اعتباره رأس مال فكري ومصدرًا للمعرفة والإبداع التي تمثل محور ارتكاز أي عمل تطويري، فأصبح الحديث الآن منصبا على الكفاءات والجدارات، وعلى الرغم من أهمية تنمية وتطوير الموارد البشرية بشكل عام إلا أنه ينبغي أن يوجه الاهتمام إلى فئة خاصة من الموارد البشرية وهم قادة الصف الثاني (قادة المستقبل)، والذي يقوم عليها في الغالب نمو وازدهار المجتمعات والدول، تلك الفئة التي ينبغي أن تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية بما يجعل تنميتها واستثمارها والمحافظة عليها أمرا مطلوباً وحيوياً (على غازي، ٢٠١٤: ٨).

يعتبر الشباب من أهم الموارد البشرية التي يمتلكها المجتمع لذلك حظيت فئة الشباب باهتمام بالغ ليس فقط على الصعيد المحلي بل والدولي أيضاً حيث أقرت له الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٨ يوم ١٢ أغسطس من كل عام "اليوم العالمي للشباب" وقد أوضحت النشرة السنوية المجمعدة للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن ٢١,٩ مليون نسمة عدد الشباب في الفئة العمرية (١٨-٢٩) بنسبة بلغت ٢١% من إجمالي سكان مصر، من بينهم ٣,٥ مليون طالب مقيد بالتعليم العالي، كما أن نسبة مساهمة الشباب في قوة العمل بلغت ٣٩,٢% من إجمالي القوة العاملة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣). وفي ضوء تلك الإحصاءات يتبين لنا مدى الثقل الديموغرافي الذي تمثله شريحة الشباب، انطلاقاً من ذلك ركزت رؤية مصر ٢٠٣٠ على تنمية الموارد البشرية من خلال الإستثمار الأمثل في الشباب وتأهيلهم كي تواكب مهاراتهم المستجدات المعاصرة، لذلك يجب أن تتجه البرامج الحالية نحو إحداث تأثيرات إيجابية ومقصودة في شخصية هؤلاء الشباب بجوانبها المختلفة حتى يكونوا قادرين على النهوض بالمجتمع (مخلص بليح، ٢٠٢٢: ١٨٠).

وبناءً عليه تم انشاء العديد من البرامج الرئاسية لتأهيل الشباب وكان من بينها "البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة PLP" وهو كياناً مستقلاً تابعاً لرئاسة الجمهورية، مدته ثمانية أشهر يهدف إلى تأهيل الشباب تحت سن الثلاثون عاماً للقيادة، لإنشاء قاعدة قوية من الكفاءات الشبابية ليكونوا مؤهلين للعمل المجتمعي والسياسي والإداري بالدولة (مرودة مصطفى، ٢٠٢٣: ١١٩)، حيث يكسب هذا البرنامج الشباب المعارف والخبرات والمهارات التي تمكنهم من الحصول على مناصب قيادية في زمن قياسي مما يساعد على إحداث التغيير الإيجابي للنهوض بالمجتمع (البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة، ٢٠٢٢).

يعتبر قادة المستقبل هم القادة المتميزين الذين نحتاج إليهم في المستقبل، هم القادة الذين يهتمون بالبيئة الداخلية والخارجية المحيطة بهم وبمؤسساتهم، وهم الذين لديهم فكر استراتيجي يتنبأ بالازمات ويخطط لتجنبها، كما يمارسون الإدارة بالمعرفة، فهم أشخاص لديهم قدر عالي من الثقة بالنفس والتأثير في الآخرين وإعلاء مصلحة الجماعة على مصلحتهم (محمد عبيدي، ٢٠١٨: ٨٠٠). ولكون القيادة تتمتع بالأولوية والاحتياجات الاستراتيجية لتعزيز المرونة بين الناس والأنظمة لتمكينهم من مواجهة التحديات (Rehan et al., 2024: 1)، لذلك تعد القيادة عملية اجتماعية مستمرة تمارس من خلال دور متميز في جماعة معينة، وتتضمن علاقات مستمرة نسبياً بين من يمارس التأثير القيادي، و من يتلقى هذا التأثير؛ يجب أن يتسم القائد المستقبلي بعدة قدرات وجدارات منها قدرة التأثير على الآخرين سواء أكانوا مرؤوسين في العمل، أو زملاء ضمن مجموعة معينة، أو في مؤسسة غير رسمية (خالد المطيري، ٢٠٢١: ٢٢٧) وتشير جدارات قادة المستقبل إلى مجموعة الصفات التي يمتلكها الفرد ويستخدمها بطريقة مناسبة لإنجاز أو تحقيق الأداء المطلوب والتي تؤهله لقيادة الأفراد والمؤسسات مستقبلاً (أسامة على، ٢٠١٧: ١٦٢). وتعد الجدارات القيادية عنصراً أساسياً في جميع معدلات النجاح سواءً على المستوى الشخصي أو الأكاديمي أو المهني، فمهارات القيادة هي إحدى المهارات الناعمة Soft skills التي يوليها أرباب العمل أهمية بالغة ويبحثون عنها في المتقدمين للوظائف المختلفة (أحمد ناصف، ٢٠٢٣: ٣٤). فلا تستطيع أي مؤسسة تحقيق أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها إلا من خلال امتلاك عناصر بشرية لديها قدرات جوهرية تتمثل بكونها قوى مولدة لأفكار جديدة متميزة (نورة الشهري، ٢٠٢١: ٢٣٠).

وترى رعدة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٣٧١) ان المهارات القيادة مجموعة من ثلاث مهارات هي المهارات الفنية، والتي يقصد بها إدارة الاجتماعات، ومهارة الاتصال مع الآخرين، قدرة القائد على اتخاذ القرار، وتقسيم العمل، و الاهتمام بالعاملين، وكذلك المهارات التصويرية، أي أن يكون لدى القائد القدرة على المبادأة والإبداع، والإحساس بالمشكلات، ووضع الاستراتيجيات والخطط العلاجية قبل حدوثها، وأيضا المهارات الإنسانية، وهي المهارات التي يمتلكها القائد، مثل التفاعل مع الآخرين، ومع المجتمع المحلي، ومع الرؤساء، وكذلك تنسيق الجهود في المؤسسة، وتصميم جو من الديمقراطية، والعمل بروح الفريق، والتعاون وتبادل الأفكار. ويرى وليد آل علي (٢٠٢٢: ١٦٣) أن الجدارات القيادية تتمثل في السمات الخاصة بأسلوب الفرد في التأثير على الآخرين بما يمكنه من تحقيق التميز بين أقرانه، وذلك يعتد بدرجة كبيرة على نضجه ومهاراته الاجتماعية.

إن مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالجدارات القيادية افضت إلى أن هناك أنواعاً عديدة من الجدارات القيادية إلا أن أهمها يتمحور حول السمات والقدرات الشخصية، التفكير الاستباقي والتخطيط الإستراتيجي واستشراف المستقبل متمثلة في الجدارات الاستراتيجية، القدرة على بناء العلاقات الإجتماعية بكفاءة وإدارة السمعة المؤسسية فيما تُعرف بالجدارات الإجتماعية، أخيراً القدرات التقنية والتكنولوجية موضحة في الجدارات الرقمية (زكي صقر، ٢٠١٥: ١٩؛ سيف الدولة عثمان، ٢٠١٧: ؛ سعيد هدية، ٢٠٢٢: ١٦٩). ويكمل في ذلك الصدد محمد عبيدي (٢٠١٨: ٨٠٠-٨٠١) أن الجدارات اللازمة لقادة المستقبل تتمثل في القدرة على إدارة المشاعر والقلق وقبول المخاطرة والقدرة على التحكم في الانفعالات وكذلك وضع الرؤى والخطط المستقبلية، وتعزيز العلاقات الإجتماعية والتواصل بفاعلية في فريق العمل وإدارته بكفاءة.

وتشير حزمة الجدارة الذاتية إلى تلك المواصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التعامل مع الضغوط والآخرين المحيطين به (صلاح ابو زيد، ٢٠١٥: ٥). علاوة على القدرة على تبني سلوكيات مناسبة وملحوظة في الحالات المرتبطة بالعمل (شامية علي، ٢٠٢٠: ٢١٥). يتفق كل من (Apollonia (2010:66), makulova & et al.(2015:183)، محمد الحبشي وآخرون (٢٠١٧: ٤٩٢)، أحمد النجار ومحمد شعيب (٢٠٢٠: ٦١٥)، مصطفى يسن (٢٠٢١: ٥١٣) أن مفهوم الجدارات الشخصية يتمحور حول الخصائص والسمات الشخصية والسلوكية المبنية على المعرفة وتطوير القدرات والمهارات والتي تُمكن الشخص من التفاوض والإبداع والابتكار والتأثير في الآخرين إضافة إلى الإلتزام، تحمل المسؤولية مما يستحوذ ثقة الآخرين. الأمر الذي يؤدي إلي تحقيق أفضل النتائج والتفكير التحليلي والتركيز والإنجاز ومهارات الصياغة والتفكير المرن وإدارة الموارد والعمل الجماعي وقيادة الفريق وتهدف أيضاً إلي بناء العلاقات والدبلوماسية والتأثير والتأثر ومهارة التفاوض والمعرفة التنظيمية (mulder, 2017:1075) ويوضح أحمد ناصف (٢٠٢٣: ٣٣) أن المجتمع اليوم بحاجة ماسة إلى قادة يمتلكون سمات قادة المستقبل كالقدرة على التحكم في التوتر الديناميكي وإدارة مشاعر الانزعاج والقلق وقبول المخاطرة المحسوبة وتحمل المسؤولية. وكل تلك السمات مجتمعة تدل على أن هذا القائد له شخصية كاريزمية تجعله محور إعجاب وتقدير من قبل الآخرين مما يدفعهم إلى الإستجابة لتوجيهاته واعتباره قدوة لهم (Nathapon et al., 2019:1; Niekerk, & Maria,2019:22)

لقد أصبحت الجدارة الاستراتيجية ركناً هاماً؛ بل ومحورياً في الجدارات القيادية التي ينبغي ان يتحلى بها قادة المستقبل، فمن خلالها يتقهم القائد نقاط القوة والضعف وكذلك الفرص

والتحديات في المنظمة او الفريق الذي يقوده، ويزيد على ذلك امتلاكه القدرة على الاستفادة من نقاط القوة وتوظيفها في مواجهة التحديات التي تواجهه، إضافة إلى الانفتاح وإدراك أهمية بناء التحالفات والشراكات وامتلاك رؤية استشرافية واضحة للمستقبل (Johnston & Williamson, 2014:20 ، ابتسام العتيبي وأماني العقالي ، ٢٠٢٢: ٤٩). إذ يستطيع استكشاف التغيرات المستقبلية من خلال توقع وتحليل التطورات والتحديات المستقبلية الممكنة ويدعم أيضاً تشكيل الرؤية المستقبلية ووضع الاستراتيجيات وإيجاد نظرة عالية لتوظيف نتائج الاستشراف بما يعود بالنفع على الآخرين (أحمد الهنداوي وآخرون، ٢٠١٧: ٢٩)

وتشير حزمة الجدارات الإجتماعية إلى مهارات التعامل مع الأفراد بشكل إيجابي يسمح بإنجاز مهام العمل بكفاءة (عبير حمدي، ٢٠٢١: ١٣٧)، فالقدرة على تفهم سلوك الأفراد والتفاعل مع دوافعهم وشخصياتهم ومعرفة العوامل التي تؤثر على سلوكهم، اشباع حاجاتهم لأمر بالغ الأهمية في قيادة الفريق وجعل روح العمل إيجابية ومن ثم النجاح في تحقيق أهداف المنظومة ككل (ابتسام العتيبي وأماني العقالي ، ٢٠٢٢: ٤٨، نايف الرحيلي، ٢٠١٧: ١٢٦)، كما يتسم القائد الحقيقي بقدرته على تقديم احتياجات العاملين على احتياجاته الشخصية وكذلك قدرته على إثارة حماس فريق العمل وقدرته على الإقناع في تنفيذ القرارات وتوجيه الفريق وحشد طاقاتهم إضافة إلى ما يتسم به من ثبات انفعالي يمكنه من تجاوز الأزمات بنجاح (عبداللطيف عايش وعبدالكريم القحفة، ٢٠٢٠: ٨). ويشير محمد البقري (٢٠٢١: ٤٣) أن القيادة الحقيقية تعكس قدرة القائد على التأثير في الآخرين بموجب ما يمتلكه من مميزات تحفز الآخرين نحو إنجاز أعمالهم والوصول لأهدافهم.

ويتسم القرن الحادي والعشرين بالتقنيات الرقمية السائدة في كل مؤسسات المجتمع والتي جاءت استجابة للتنافسية العالمية الشديدة، والمطالبة بالتغيير نحو الأفضل لحجز مكانة متقدمة بين أوساط المتنافسين، لهذا ظهرت مهارات ومعارف واتجاهات جديدة تتلاءم مع التحول الرقمي الكبير الحاصل في العالم (أحمد الدرة، ٢٠٢٢: ٢٩)، وفي هذا الشأن يشير (٦١ Karunanayake & Weerakoon, ٢٠٢٠) إلى أن التكنولوجيا الرقمية سوف تعمل على تغيير ممارسات حياتنا اليومية بشكل متزايد، وأن المهارات الرقمية أمر لا مفر منه للأفراد في العصر الحالي للرقمنة من أجل استيعاب التطورات الرقمية سريعة التطور .

ويعد مفهوم الجدارات الرقمية هو المفهوم الأحدث الذي يصف كافة المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا خلال السنوات الأخيرة، مثل: مهارات تكنولوجيا المعلومات، والمهارات الحديثة المتعلقة بالقرن الحادي والعشرين، ومحو الأمية المعلوماتية، ومحو الأمية الرقمية، والمهارات الرقمية أيضاً. (ilomaki et. al. 2016: 655). وقد خلصت دراسة كل من Awodij

(Müller et al. (2024:1), Naicker (2023:1) & إلى ضرورة أن يتلقى القادة الحاليين والمستقبليين التدريب على سمات وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات الأساسية، وتقنيات الثورة الصناعية الرابعة، وأن إعداد القادة يتطلب كفاءات مختلفة اعتماداً على محركات التحول الرقمي وأهدافه.

ويقصد بمصطلح الجدارات الرقمية القدرة على مواكبة التغيرات السريعة في بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهو يشتمل أيضاً على المعرفة والمهارات ذات الصلة التي نحتاجها لاستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بكفاءة لتحقيق الأهداف سواء الشخصية أو المهنية (Tenio & Dehane, 2019, 1079). وتتكون الجدارة الرقمية من خلال القدرة على استكشاف ومواجهة الحالات التكنولوجية الجديدة بطريقة مرنة، لتحديد وتحليل وتقييم البيانات والمعلومات بشكل حاسم، بهدف استثمار القدرة التكنولوجية في حل المشكلات مع احترام الحقوق والالتزامات المتبادلة مع الآخرين (Calvani, et. al., 2010:157). وتوضح عيبر حمدي (٢٠٢١: ١٤١) أن تلك الحزمة تشير إلى قدرة الفرد على إدارة المعرفة بكفاءة من حيث البحث عن المعلومات، التدقيق في المعلومات المنتشرة التي قد تكون ذات نفع في المستقبل، والقدرة على التعامل مع المعلومات وتحليلها وكذلك استخدام الوسائل التقنية بكفاءة. ويشير كل من محمد الحبشي وآخرون (٢٠١٧: ٤٩١)، أحمد النجار ومحمد شعيب (٢٠٢٠: ٦١٥)، مصطفى يسن (٢٠٢١: ٥١٢)، وليد آل علي (٢٠٢٢: ١٦٣) أنه لكي يمتلك الفرد الجدارات التقنية لابد وأن يمتلك مجموعة من السمات الخاصة بالمهارات والقدرات الرقمية مثل القدرة على التعامل مع المعلومات والبرمجيات والأجهزة والحصول على المعلومة من مصادرها. كما توصي نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٣: ٤٩٤) بأهمية تعزيز القيم التكنولوجية لدى الشباب لمواكبة التغيرات نحو استشراف المستقبل.

وقد أجريت عدة دراسات تتعلق بالجدارات القيادية التي يجب أن يتحلى بها القائد، وكان من بينها دراسة محمد خاطر (٢٠١٨: ٧٠)، أحمد النجار ومحمد شعيب (٢٠٢٠: ٦١٩) التي أوضحت ضعف ممارسة القادة الحاليين للجدارات القيادية. كما خلصت دراسة Thapa (2016:119) دلال العريفي (٢٠٢٢: ١٤٥) إلى أن الجدارات القيادية تُعد إحدى السمات الرئيسية للقائد الفعال وأن دراستها والتركيز على الأطر المحددة لها يمثل جوهرًا أساسياً للقدرة القيادية، وتؤكد دراسة نهى التازي (٢٠٢٢: ٥) أن هناك اتجاه حقيقي نحو التخلي عن الدور التقليدي في اختيار القيادات وأن الاختيار الحالي يكون بناءً على ما يمتلكه الشخص من جدارات قيادية. كما توصلت دراسة نعمة رقبان وآية ابوسليم (٢٠٢٢: ٤١) التي أوضحت

انخفاض الجدارات الذاتية للمراهقين وضرورة تقديم برامج إرشادية لتنمية وعيهم بإدارة الجدارة الذاتية.

وأوصت دراسة مصطفى النواصرة (٢٠١٥: ١٧٠)، Caasi-Tabbal, et al. (2019:12) ، ابتسام العتيبي وأمني العقالي (٢٠٢٢: ٣٦) بضرورة تنمية الجدارات القيادية للمورد البشري ، من خلال رؤى وبرامج تقوم على مجموعة من الجدارات التي يستند إليها في إعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل. كما أوضحت دراسة مدحت ابوالنصر (٢٠٢٠: ٩) أنه نظراً لأهمية الشباب نجد أن هناك شبه اتفاق بين معظم الاتجاهات البحثية المعاصرة حول دراسة أوضاع الشباب واتجاهاتهم واحتياجاتهم ومهاراتهم ودورهم الاساسي في المجتمع وتوجيه صانعي القرارات للاهتمام بهم . لذلك فقد أوصت دراسة مروة مصطفى (٢٠٢٣: ١٢٠) أنه من الضروري مشاركة الشباب في برامج من شأنها تأهيل الشباب للقيادة للاستفادة منها في تعليم الشباب وتعديل اتجاهاتهم واكسابهم الخبرات والتجارب السلوكية والمهارية المختلفة.

تأسيساً على ما سبق فإن مايشهده العالم اليوم من تغيرات متلاحقة بات يعاني معها المجتمع المصري من تحديات اقتصادية وسياسية وإدارية تفرض تساؤلاً حول مدى استعداد قادة اليوم من الصف الثاني في مواجهة هذه التحديات مستقبلاً بل وتحويلها إلى فرص لتنمية المجتمع ، وإذا كان قادة اليوم يسعون في جد واجتهاد لمواجهة هذه التحديات فهل قادة المستقبل على استعداد تام لإستكمال مسيرة قادة اليوم والأمس في ظل تحديات بالغة الصعوبة من أزمات اقتصادية واجتماعية وسياسية، لذلك فإن الغاية من إعداد قادة المستقبل وتأهيلهم تكمن في تنمية معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم بالشكل الذي يكون لديهم جدارات قيادية تمكنهم من القيادة في المستقبل مما يضمن معها استدامة المجتمع وتنميته من هنا برزت فكرة البحث الحالي لتجيب على السؤال الرئيسي التالي: ما فاعلية برنامج إرشادي قائم على تنمية الجدارات القيادية (الذاتية-الاستراتيجية- الإجتماعية-الرقمية) للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل؟ والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية علي النحو التالي:

١. ما أكثر الدورات التدريبية التي يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل من منظور الشباب (عينة البحث)؟
٢. ما ممارسات الأسرة والجامعة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشاب (عينة البحث)؟
٣. ما مستوى الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها لدى الشباب، والأهمية النسبية لمحاور كل منهما؟

٤. ما العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات المدروسة (عمر الشاب-دخل الأسرة-تعليم الاب والام- تعليم الشاب- الإلتحاق بدورات إعداد القادة- المشاركة في الانشطة الطلابية) والوعي الجدارات القيادية بمحاورها لدى الشباب؟
٥. هل يوجد فروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي الجدارات القيادية بمحاورها تبعاً للمتغيرات المدروسة (نوع الشاب- بيئة السكن- عمل الأم- عمل الشاب- المؤهل العلمي للشاب- حجم الأسرة)؟
٦. ما أكثر المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية تأثيراً وتفسيراً لنسبة التباين في إجمالي وعي الشباب عينة البحث بالجدارات القيادية ؟
٧. ما الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي الجدارات القيادية (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي؟
٨. ما تأثير البرنامج المعد في تنمية وعي الشباب بالجدارات القيادية (بمحاورها)؟

هدف البحث:

- يهدف البحث الحالي بصفة أساسية إلى تصميم وتنفيذ وتقييم برنامج إرشادي قائم على تنمية الجدارات القيادية (الذاتية- الاستراتيجية- الإجتماعية- الرقمية) للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل ، من خلال الأهداف الفرعية التالية:
١. تحديد أكثر الدورات التدريبية التي يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل من منظور الشباب (عينة البحث).
 ٢. تحديد أكثر الممارسات التي تتبعها الأسرة والجامعة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشاب (عينة البحث).
 ٣. تحديد مستوى وعي الشباب بالجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل بمحاورها، والأهمية النسبية لمحاور كل منهما.
 ٤. دراسة العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات المدروسة (عمر الشاب-دخل الأسرة-تعليم الاب والام- تعليم الشاب- الإلتحاق بدورات إعداد القادة- المشاركة في الانشطة الطلابية) والوعي الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل بمحاورها لدى الشباب .
 ٥. دراسة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي الجدارات القيادية بمحاورها تبعاً للمتغيرات المدروسة (نوع الشاب- بيئة السكن- عمل الأم عمل الشاب- المؤهل العلمي للشاب- حجم الأسرة).
 ٦. تحديد أكثر المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية تأثيراً وتفسيراً لنسبة التباين في إجمالي وعي الشباب عينة البحث بالجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل.

٧. دراسة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي الجداريات القيادية (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي.

٨. قياس حجم تأثير البرنامج المعد في تنمية وعي الشباب بالجداريات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل (بمحاورها).

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية في مجال التخصص:

١. تنبثق أهمية البحث الحالي من تماشيه مع أهداف البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة من خلال إنشاء قاعدة قوية وغنية من الكفاءات الشبابية كي تكون مؤهلة على العمل السياسي والإداري والمجتمعي بالدولة وتكون قادرة على تطبيق الأساليب الحديثة لمواجهة المشكلات التي تحيط بالدولة المصرية، ومن ثم فإن إعداد برنامج إرشادي من شأنه تنمية وعي الشباب بالجداريات القيادية لأمر بالغ الأهمية مما يعمل على إيجاد رأس مال بشري وفكري يمتلك طاقات كامنة وقدرات هائلة تمكنه من قيادة المستقبل بجدارة.

٢. تنبع أهمية البحث الحالي في تحول الفكر الإداري المعاصر من إدارة الموارد الملموسة فقط إلى إدارة الموارد غير الملموسة والمتمثلة في جداريات العنصر البشري والتي تعد فئة الشباب أحد أهم فئات ذلك العنصر فضلاً عن كونهم الفئة الأكثر استهدافاً للتأهيل والتمكين ليصبحوا على قدر عالي من تحمل المسؤولية ومن ثم النهوض بالمجتمع بأكمله.

٣. حداثة متغيراته، حيث يعد مفهوم الجداريات القيادية وإعداد قادة المستقبل من المفاهيم الحديثة التي لم تلق نصيبها الكافي من الدراسة بتخصص إدارة المنزل، لما تسهمه بشكل فعال في إكساب الشباب المهارات والقدرات القيادية التي تمكنهم من قيادة المؤسسات والمجتمع بكفاءة، وبرز ما يمكن أن تحققه البرامج الإرشادية في تنمية هذه الجداريات لديهم.

٤. ترسيخ الدور الفعال لتخصص إدارة المنزل والمؤسسات في تناول أحد المداخل الإدارية الهامة والحديثة وهي الجداريات القيادية كأحد المداخل الهامة لإعداد قادة المستقبل مما يسهم في رفع قدرات الشباب على تجاوز الازمات المستقبلية ومن ثم قيادة الأسرة والمجتمع بكفاءة، وذلك من خلال تقديم " برنامج إرشادي قائم على تنمية الجداريات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل "

ثانياً: الأهمية التطبيقية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. المساهمة من خلال ما يقدمه البرنامج الإرشادي بجلساته المعدة في تنمية الجداريات القيادية لدى الشباب، تكوين جيل من الشباب قادر على تجاوز الكثير من المشكلات المستقبلية

وقيادة أسرته ومجتمعه بكفاءة، مما يعود بالنفع عليهم وعلى المجتمع بإعتبارهم النواة الأساسية لصناعة القائد المستقبلي.

٢. من المأمول أن تسهم نتائج البحث الراهن في مساعدة المسؤولين وأصحاب القرار عن تأهيل الشباب وتمكينهم وكذلك القادة الحاليين في تحديد الدور الكبير للجدارات القيادية في تأهيل الشباب الحالي ليكونوا قادة مستقبل.

الفروض البحثية:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية المدروسة (عمر الشاب- الدخل الشهري للأسرة-تعليم الأب- تعليم الأم- تعليم الشاب-الإلتحاق بدورات إعداد القادة -المشاركة فى الأنشطة الطلابية) وبين الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية- الاستراتيجية- الاجتماعية- الرقمية-الإجمالى).

٢. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية- الاستراتيجية- الاجتماعية- الرقمية-الإجمالى)، تبعاً للمتغيرات الاجتماعية والإقتصادية المدروسة (نوع الشاب-بيئة السكن- عمل الأم- عمل الشاب - المؤهل العلمي للشباب - حجم الأسرة).

٣. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية مع المتغير التابع (إجمالى الوعي بالجدارات القيادية) لدى الشباب طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الإرتباط مع المتغير التابع.

٤. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث والمفاهيم الإجرائية:

• البرنامج الإرشادي: **Aguidance program**: اتفق كل من حمدي عبد العظيم (٢٠١٣)، (٦)، وأمل الفريخ وآخرون (٢٠١٨: ١١) في تعريفه بأنه خطة دقيقة ومحددة تشمل مجموعة من الأنشطة والخبرات والمواقف المترابطة والمتكاملة بهدف تنمية وعى أفراد العينة التجريبية الذين أعد لهم البرنامج وإكسابهم مهارات تتناسب مع احتياجاتهم وتتضمن هذه الخطة أسلوب التنفيذ وأدوات التقييم والخطة الزمنية للتطبيق. ويعرف البرنامج الإرشادي إجرائياً: بأنه خطة علمية منظمة ومحددة تتضمن عدد من الجلسات الموجهة للشباب خلال فترة زمنية محددة فى ضوء أسس علمية، متضمنة مجموعة من الخبرات

والأنشطة المترابطة والإجراءات المناسبة التي تستهدف اكسابهم معارف ومهارات وجدارات قيادية تنمي شخصيتهم وتؤهلهم إلى أن يكونوا قادة فعالين بالمستقبل.

• **الجدارات القيادية: Leadership competencies** اتفق كل من نايف الرحيلي (٢٠١٧: ١٢٦)، إيناس نظيف وممدوح رفاعي (٢٠٢٠: ٥١٢) حول تعريف الجدارات القيادية بأنها السلوكيات التي يمتلكها القائد وتساعده على تنفيذ الأعمال والمهام الموكلة له بفاعلية وكفاءة، مع القدرة على ترشيد سلوك الأفراد وحشد طاقاتهم وتنسيق جهودهم وتوجيههم لتحقيق الأهداف المرجوة.

بينما تشير إليها سماح عبد الجواد (٢٠٢٠: ٧٦٤) بأنها مزيج من المعارف والقدرات والمهارات والخصائص المرتبطة بمجالات الأداء العالية والتي يجب على الفرد امتلاكها لأداء دوره بفاعلية وكفاءة. كما اتفق كل من (McLean 2019:50)، Cohen (2020:5)، نوف الحضرمي (٢٠٢٢: ١٢١) أنها المعرفة والمهارات والقدرات الضرورية للقيادة الفعالة، والتي يكتسبها القائد بالتدريب والممارسة ويستخدمها في مواقف مختلفة وبشكل متوازن حسب سياق الموقف الذي يوجهه ومن بين هذه الجدارات مهارات الاتصال والعمل الجماعي والإدارة الذاتية، التوجيه الاستراتيجي والمجازفة والابداع .

وتعرف الجدارات القيادية إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات التي يجب أن يتمتع بها الشاب الجامعي لتتحد معاً وتكون سلوكاً يجعله أكثر قدرة على أن يكون قائداً فعالاً وناجحاً بالمستقبل، وذلك من خلال امتلاكه القدرة على إدارة ذاته بكفاءة، ورؤية مستقبلية واضحة والتخطيط الاستراتيجي لتحقيقها، التواصل والتعامل بفاعلية مع الآخرين، إضافة إلى قدرته على التواصل الرقمي واستخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة بجدارة.

وفي إطار تعدد مجالات تصنيف الجدارات القيادية، تبنى البحث الراهن أربعة محاور للجدارات القيادية متمثلة فيما يلي:

• **الجدارة الذاتية: Self-Merit** هي مجموعة السمات والمهارات الشخصية، التي يتمتع بها الشباب قادة الصف الثاني والتمثلة في التمتع بالثقافة الواسعة، حب الاستطلاع، التحلي بالصدق والنزاهة، مهارات التقديم الذاتي وتعزيز قدرات الإقناع ، التفكير الإبداعي وحل المشكلات، الإلتزام وإدارة الوقت والضغوط المختلفة ، تحمل المسؤولية ، الثبات الإنفعالي في المواقف المختلفة، وغيرها من السمات الشخصية الأخرى التي تحقق لهم التميز وتؤهلهم للقيادة بالمستقبل.

• **الجدارة الاستراتيجية: Strategic Merit** هي مجموعة المعارف والقدرات والمهارات التي يمتلكها الشاب الجامعي وتمكنه من استشراف المستقبل وإملاك رؤية استراتيجية واضحة لما

ينوي أن يكون عليه مستقبلاً، والتخطيط الجيد لها وفق تفكير منهجي منظم يدرك نقاط القوة والضعف ويحدد الفرص والتحديات ويتعامل مع كل منها بكفاءة.

● **الجدارة الإجتماعية: Social Merit** هي مجموعة المعارف والسمات والمهارات الإجتماعية التي يمتلكها الشاب الجامعي وتكسبه القدرة على التفاعل الإجتماعي وتكوين علاقات طيبة ومتميزة مع الآخرين من خلال إجادة مهارات الإتصال والتواصل، والعمل بروح الفريق، وكذلك القدرة على إدارة الخلافات وفض النزاعات مما يكسبه سمات القائد الكفاء الذي يلتف حوله الفريق.

● **الجدارة الرقمية: Digital Merit** يقصد بها امتلاك الشباب المعارف، المهارات والقدرات التي تمكنهم من استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بكفاءة والتي تنعكس على قدرتهم في التمكن من انشاء محتوى رقمي على درجة عالية من المصداقية وحل المشكلات التقنية التي تواجههم في التعامل مع الوسائل التكنولوجية الرقمية مع مراعاة معايير الامن والسلامة الرقمية .

● **إعداد قادة المستقبل:** اختلف الباحثين حول تعريف إعداد قادة المستقبل حيث عرفها دانيال جولمان (٢٠١٠: ١٣٣) بأنها مجموعة من العناصر التي تعمل على التغيير إلى شيء أفضل أو تطوير مجموعة من المهارات والقدرات والأفكار لشخص ما أو مجموعة من الأشخاص. كما عرفتها نجلاء أحمد (٢٠١٨: ١٧٩) بأنها عملية لإعداد الأفراد لشغل الوظائف التي تتفق مع قدراتهم وتخصصاتهم من خلال تدريبهم وفق برنامج مخطط بشكل يحقق الحاجات المستقبلية لقيادة الأفراد للمؤسسات والمنظمات بالمستقبل. وتعرفها فاطمة صالح وآخرون (٢٠٢٢: ٥١٤) بأنها عملية إعداد الأفراد لشغل الوظائف التي تتفق مع قدراتهم وتخصصاتهم من خلال تدريبهم وفق برنامج مخطط بشكل يحقق حاجاتهم المستقبلية للتدرج في السلم الوظيفي. وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها عملية منظمة لتطوير معارف ومهارات وممارسات الشباب بحيث يكونوا على قدر عالي من الجدارة التي تمكنهم ممن تقلد مناصب إدارية وقيادية مستقبلاً وإدارة العمل فيها بنجاح وكفاءة عالية.

● **الشباب: The youth** يعرفه عادل الأشول (٢٠٠٨: ٦٠٩) بأنها الفترة التي تقع بعد مرحلة المراهقة وتسبق مرحلة الرشد والتي تعتبر بمثابة فترة من النمو باندفع خلالها الكائن الذي صار مالكاً لكل امكاناته نحو من سبقوه في حماس وصبر ليتخذ مكاناً داخل مجتمع الراشدين.

ويقصد بالشباب إجرائياً : بأنهم الأفراد من الذكور والاناث والذين تتراوح أعمارهم ما بين

١٨-٣٠ عام .

ثانياً: منهج البحث:

اتبع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً من خلال توضيح خصائصها، وتعبيراً كمياً رقمياً بتوضيح حجم هذه الظاهرة ودرجة ارتباطها مع المتغيرات الأخرى (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠: ١٢). والمنهج التجريبي منهج تخضع فيه مجموعة واحدة تسمى بالمجموعة التجريبية للمتغير المستقل بعد أن يتم اختيارها اختياراً قليلاً، وبعد التجربة تجرى عدد من الإختبارات البعدية لمقارنة نتائجها بنتائج الإختبارات القبلية من أجل معرفة أثر المتغير المستقل وهو البرنامج المعد (صالح العساف، ٢٠١٠: ٢٨).

ثالثاً: حدود البحث: تتحدد الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على دراسة مستوى وعي الشباب بالجدارات القيادية (الذاتية-الإستراتيجية-الإجتماعية-الرقمية) التي تؤهلهم لأن يكونوا قادة للمستقبل، إضافة إلى تصميم وتنفيذ وتقييم برنامج إرشادي لتنمية الجدارات القيادية لديهم.
- **الحدود البشرية:**
 - أ. **عينة البحث الإستطلاعية:** بلغ عددها (٣٠) من الشباب بمحافظة الشرقية، وتم اختيار عينة البحث بطريقة صدفية بهدف تقنين أدوات البحث (استمارة البيانات العامة-إستبيان الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل) وذلك بعد تحكيم السادة المحكمين لأدوات البحث.
 - ب. **عينة البحث الأساسية:** تم التطبيق على (٤٣٦) من الشباب، وتم اختيار عينة البحث بطريقة بطريقة صدفية من قرى ومراكز محافظة الشرقية، من مستويات إجتماعية وإقتصادية وتعليمية مختلفة وتم تطبيق أدوات البحث عن طريق المقابلة الشخصية .
 - ت. **عينة الدراسة التجريبية:** تم تطبيق البرنامج على عينة بلغ قوامها (٥٠) من الشباب (أغلبيتهم من طلاب كليات جامعة الزقازيق حيث اثبتت النتائج انهم أكثر الفئات انخفاضاً في الوعي بالجدارات القيادية إضافة إلى قصور الجامعة فيما تقدمه لهم من دورات مجانية من شأنها تعزيز هذه الجدارات)، وقد تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من ذوي المستوى المنخفض من الربيع الأدنى للعينة الأساسية من الشباب ولديهم الرغبة والشغف بحضور البرنامج.
- **الحدود الجغرافية والمكانية:** يتحدد النطاق الجغرافي للبحث في محافظة الشرقية حيث تم أخذ العينة من الشباب (الطلاب- الهيئة المعاونة، الإداريين الذين تتراوح أعمارهم ١٨-٣٠ عام) بجامعة الزقازيق بكليات الزراعة-التربية النوعية- الطب البيطري - الحقوق، مراكز

الشباب بقرية ايزولين ومركز ابوحماد، فاقوس. وتم تطبيق أدوات البحث عن طريق المقابلة الشخصية. اما بالنسبة للبرنامج فقد تم التطبيق بكلية الزراعة- جامعة الزقازيق نظراً لأنه مكان عمل الباحثة ونظراً لتوافر الامكانيات والأدوات اللازمة للتدريب سبورة ، جهاز عرض Data show ، مقاعد كافية.

- **الحدود الزمنية:** استغرق تطبيق أدوات البحث وجمع البيانات قرابة الشهرين بداية من شهر اكتوبر وحتى أواخر شهر نوفمبر ٢٠٢٣م. وتم تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة الدراسة التجريبية من منتصف شهر نوفمبر حتى منتصف شهر ديسمبر ٢٠٢٢م بنظام الحضور المباشر.

رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات البحث: اعدت الباحثتان أدوات البحث التالية:

١- **استمارة البيانات العامة:** وقد اشتملت على جزأين هما:

بيانات خاصة بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للشباب تمثلت في (الجنس- بيئة السكن- عمل الأم- عمل الشاب- المؤهل العلمي للشاب- عمر الشاب- المستوى التعليمي للأب- المستوى التعليمي للأم- عدد أفراد الأسرة- إجمالي الدخل الشهري للأسرة).
(ب) استمارة الأسئلة الموضوعية، تضمنت: أسئلة عن المشاركة في الأنشطة الطلابية- الإلتحاق بدورات إعداد القادة. وتتحدد الاستجابات وفق إختيارين (نعم- لا) على أوزان متصلة (١، ٢).

(ج) استمارة أسئلة عن الدورات التدريبية التي يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل- ممارسات الأسرة والجامعة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل. وتتحدد الإستجابات وفق ثلاث إختيارات هي (موافق- موافق لحد ما- غير موافق) على أوزان متصلة (١، ٢، ٣).

٢- **إستبيان مستوى الوعي بالجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل:**

- **بناء الإستبيان:** تم إعداد الإستبيان في صورته النهائية بعد الإطلاع علي عدد من الدراسات السابقة، منها سماح عبدالجواد (٢٠٢٠)، محمد البقري (٢٠٢١)، نعمة رقبان (٢٠٢٢)، نهى التازي (٢٠٢٢)، نوف الحضرمي (٢٠٢٢)، أسماء الكردي (٢٠٢٣). وأيضاً في ضوء المفهوم الإجرائي للجدارات القيادية وتوجهات الدولة وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ في الجدارات والمهارات المطلوبة لإعداد قادة المستقبل.

- **وصف الإستبيان:** وقد تضمن الإستبيان في صورته النهائية علي (٧٨) ثمانى وسبعون عبارة خبرية تقيس مستوى الجدارات القيادية لدى الشباب، وتضمن الإستبيان أربعة محاور رئيسية هي: (الجدارة الذاتية-الجدارة الإستراتيجية-الجدارة الإجتماعية-الجدارة الرقمية)،

وتتحدد استجاباتهم عليها وفق ثلاث استجابات (أوافق، أوافق لحد ما، لا أوافق) علي إستبيان متصل (٣، ٢، ١) لإتجاه العبارة الإيجابي، و(١، ٢، ٣) لإتجاه العبارة السلبي، ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، حيث كانت الدرجة الصغرى (٧٨) والدرجة العظمى (٢٣٤)، وتم تقسيم مستويات الاستبيان بمحاوره بطريقة النسب المئوية المطلقة، حيث كانت الدرجة العظمى لإجمالي الاستبيان $234 = 3 \times 78$ والدرجة الصغرى $1 \times 78 = 78$ ، وبذلك تم تقسيم إجمالي مستوى استبيان الجدارت القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل إلى المستوى المنخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ١١٧)، المستوى المتوسط (٥٠% > - ٧٠%) من الدرجة العظمى (١١٧ - > ١٦٤)، المستوى المرتفع (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (١٦٤ : ٢٣٤). ويوضح جدول (٩) تقسيم مستويات محاور الاستبيان والإجمالي بناءً على ذلك. وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لأبعاد مستوى الجدارت القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل لدى الشباب:

• **المحور الأول: الجدارة الذاتية:** اشتمل هذا المحور على (٢١) عبارة تعبر عن السعى لإكتساب مهارات جديدة لتنمية القدرات القيادية، والإقتداء بالنماذج المميزة للقادة الناجحين في المجتمعات المختلفة، والحرص على مرافقة الاشخاص الناجحين، والاستحواذ على قدر عالى من ثقة الآخرين، والتمتع بثقافة واسعة في المجالات المختلفة، وامتلاك القدرة على تحمل الضغوط الحياتية المختلفة والتعامل معها بكفاءة، والتعبير عن الرأي أمام الآخرين بأسلوب راقى، وامتلاك الثبات انفعالي في المواقف المختلفة، وتحمل مسئولية القرارات مهما كانت نتائجها، وامتلاك القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم، وإجادة مهارة التقديم الذاتي، ومراعاة الثبات وعدم الإكثار في الكلام أثناء المقابلات الرسمية، والاهتمام بالمظهر الشخصي ومدى ملاءمة الملابس لكل مناسبة، وامتلاك الرغبة في حب الاستطلاع واكتشاف المجهول، وامتلاك القدرة على المخاطرة ولكن بقدر محسوب، والمثابرة حتى تحقيق الأهداف مهما كانت التحديات، والالتزام بأنظمة وقوانين المجتمع المحيط، والتحلّى بالصدق والنزاهة في المواقف المختلفة، وإجادة مهارة التفاوض الفعال في الممارسات المختلفة، وإجادة إدارة الوقت بكفاءة. كما تضمن المحور الأول بعض العبارات السلبية منها تفضيل الإعتماد على الآخرين في أداء الاعمال المختلفة. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمى (٦٣)، والصغرى (٢١).

• **المحور الثانى: الجدارة الإستراتيجية:** اشتمل هذا المحور على (١٩) عبارة تعبر عن إمتلاك رؤية واضحة لما سيكونوا عليه مستقبلاً، والتخطيط لإحتلال مكانة مهنية

ومجتمعية مرموقة، والقدرة على استثمار الموارد المادية والبشرية لتحقيق أعلى مستويات الأداء، ووضع خطط بديلة لإنجاز أهدافي أعدل الأفكار التقليدية وإظهارها بشكل مبتكر، وربط البيانات والمعلومات مع بعضها لحل المشكلات بطرق ابتكارية، والحرص على ربط الأهداف المهنية بمتطلبات سوق العمل، والمبادرة في تنفيذ ما تم وضعه من أهداف وخطط، والبحث عن أفضل الطرق الابتكارية لتنفيذ الأهداف، والتنبؤ بالمشكلات التي قد تواجههم، ووضع استراتيجيات لتلافيها، واتخاذ قرارات بطريقة منهجية وفقاً لأسس علمية، وامتلاك القدرة على إجراء تغييرات شمولية في المكان الذي يعيشون به أو يعملون به، والتمتع بقدر من المرونة في التعامل مع التغييرات التحديات غير المتوقعة، واستثمار الفرص السانحة التي تقدمها الدولة بشكل إيجابي، والنظر للأمور من زوايا مختلفة قبل اتخاذ القرار، واتخاذ قرار حاسم وصحيح بسرعة بناءً على المعلومات المتوفرة، وتحديد نقاط القوة والضعف بدقة بما يمكن من تحقيق الأهداف، والإلتزام بما وضعته من خطط لتحقيق الأهداف المستقبلية، ووضع تصوراً لأعمال مختلفة تسهم في حل المشكلات المجتمعية. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (٥٧)، والصغري (١٩).

- **المحور الثالث: الجدارة الإجتماعية:** اشتمل هذا المحور على (١٨) عبارة تعبر عن القدرة على تكوين علاقات طيبة مع الآخرين، وتفضيل العمل بروح الفريق مع الزملاء، وإجادة مهارة الحوار، والاستماع الفعال مع الآخرين، والشعور بالسعادة عند مساعدة الآخرين، وتقبل الآراء المختلفة، والسعى لبناء علاقات متميزة مع جمعيات ومنظمات المجتمع المدني، وتفهم الأسباب الكامنة وراء تصرفات الآخرين، والقدرة على بناء فريق عمل قوي ومتعاون، وإجادة القدرة على إدارة الخلافات وفض النزاعات، والمشاركة فيما تقدمه الدولة من مبادرات لتحقيق حياة كريمة وتنمية المجتمع، والقدرة على إمام بالقضايا والمشكلات المجتمعية، والمبادرة بالتعرف على الأشخاص الجدد، والثناء على النقاط الإيجابية التي تضمنها الشخص الآخر في حديثه، يلجأ الى اصدقائي لإيجاد حلول لمشكلاتهم، والاحترام المتبادل اساس لاي علاقة تجمعني بالآخرين، والتحلى بضبط النفس أثناء المواقف الغاضبة، وإجادة تفويض المهام المختلفة بما يتماشى مع قدرات ومهارات الآخرين. كما تضمن المحور الثالث بعض العبارات السلبية منها الابتعاد عن مساعدة الآخرين لأنها تجلب لي المشاكل. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (٥٤)، والصغري (١٨).

• **المحور الرابع: الجدارة الرقمية:** اشتمل هذا المحور على (٢٠) عبارة تعبر عن استخدام البرامج الإلكترونية المختلفة بكفاءة في أداء الأعمال، وامتلاك مهارة الحصول على المعلومات المختلفة من قواعد البيانات الرقمية، وإجادة استخدام تطبيقات التواصل الاجتماعي بكفاءة ودرجة أمانة، والسعى لتطوير مهاراتهم الرقمية من خلال الالتحاق بمبادرة اشبال مصر الرقمية أو توظيف التكنولوجيا بصورة ابتكارية في التسويق الشخصي، اتقان تصميم محتوى رقمي ونشره عبر الانترنت، والتأكد من دقة ما يتداول من معلومات وأخبار عبر الانترنت، والقدرة لحماية البيانات والمعلومات والهوية الرقمية بجدارة، واستخدام برامج حماية قوية من الهجمات الإلكترونية، والإلمام بمبادئ وقواعد الملكية الفكرية للمصادر المتاحة عبر الانترنت، والمعرفة الجيدة للجهات المعنية بمكافحة الجرائم الإلكترونية، وتوظيف المهارات الرقمية في الحصول على عمل حر عبر مواقع الانترنت المختلفة، القدرة لفرز المعلومات الرقمية وتخزينها واسترجاعها بكفاءة، ومراعاة آداب الحوار في تبادل الملفات والمعلومات مع الآخرين عبر وسائل التواصل الإلكترونية، والقدرة لتقييم المعلومات الرقمية وتحديد مدى أهميتها، القدرة على ارسال واستقبال الرسائل عبر البريد الإلكتروني، والإلتزام بمعايير استخدام الأجهزة التكنولوجية مع الحفاظ على الصحة، ومراعاة البصمة الرقمية، والقدرة على حل المشكلات التقنية التي تواجههم في الأجهزة الإلكترونية، واستخدام الخدمات المصرفية عبر الانترنت بكفاءة. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (٦٠)، والصغري (٢٠).

تقنين ادوات البحث :

أولاً: حساب صدق الإستبيان:

(أ) - صدق المحتوى (validity content): للتأكد من صدق المحتوى تم عرض أدوات الدراسة في صورتها الأولية على عدد (١١) من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل بكليات الإقتصاد المنزلي، الزراعة والتربية النوعية والطب بجامعة الزقازيق والمنوفية وحلوان ، وبلغت نسبة الاتفاق علي الإستبيان ما بين ٩٣.٨% إلي ١٠٠% وقد تم إجراء بعض التعديلات على صياغة بعض العبارات، وظل المجموع الكلي للعبارات كما هو.

(ب) - صدق الإتساق الداخلي: تم تطبيق أدوات الدراسة بالمقابلة الشخصية علي عينة استطلاعية من الشباب بمحافظة الشرقية، بلغ عددهم (٣٠) شاب، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المحاور والدرجة الكلية للإستبيان، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لإستبيان مستوى الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل بمحاورها (ن= ٣٠)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	عدد العبارات	المحاور	الإستبيان
٠,٠٠١	***٠,٩٦٤	٢١	الجدارة الذاتية	الجدارات القيادية
٠,٠٠١	***٠,٩٦٧	١٩	الجدارة الإستراتيجية	
٠,٠٠١	***٠,٩٧١	١٨	الجدارة الاجتماعية	
٠,٠٠١	***٠,٩٥٢	٢٠	الجدارة الرقمية	

يتبين من جدول (١) أن جميع معاملات إرتباط بيرسون كانت دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ مما يدل على الإتساق الداخلي بين الدرجة الكلية ومحاور الإستبيان، ويسمح للباحثة باستخدامه في البحث الحالي.

ثانياً: حساب ثبات المقاييس **Reliability**: وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ -Alpha Cronbach، ومعامل التجزئة النصفية لحساب معامل الثبات كما هو موضح بالجدول التالي: جدول (٢) قيم معامل الثبات لإستبيان مستوى الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل بمحاوره (ن=٣٠)

مستوى الدلالة	معامل ارتباط التجزئة النصفية		عدد العبارات	المحاور	الإستبيان
	سبيرمان - براون	معامل ألفا كرونباخ			
٠,٩٥٥	٠,٩٥٦	٠,٩٥٨	٢١	الجدارة الذاتية	الجدارات القيادية
٠,٩٦٠	٠,٩٦٣	٠,٩٤٦	١٩	الجدارة الإستراتيجية	
٠,٩٥٩	٠,٩٦٠	٠,٩٤٦	١٨	الجدارة الاجتماعية	
٠,٩٤٨	٠,٩٤٨	٠,٩٥٢	٢٠	الجدارة الرقمية	
٠,٩٦٤	٠,٩٦٤	٠,٩٨٦	٧٨	الإجمالي	

يتضح من جدول (٢) أن جميع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ - التجزئة النصفية (معامل سبيرمان -معامل جتمان) للمحاور والإستبيان كانت مرتفعة، مما يؤكد ثبات الإستبيان وصلاحيته للتطبيق بالبحث الحالي.

٤-برنامج إرشادي لتعزيز الجدارات القيادية لدى الشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل. منطلقات وركائز إعداد البرنامج الإرشادي:

تم إعداد البرنامج الإرشادي الموجه للشباب عينة البحث التجريبية بناءً على النتائج التي إتضحت من الدراسة التقييمية لإستجابات الشباب (عينة البحث الأساسية) على إستبيان قياس الجدارات القيادية لدى الشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل بمحاورها (الجدارة الذاتية- الإستراتيجية- الاجتماعية- الرقمية).

الإطلاع على الدراسات السابقة العربية المرتبطة بالبرامج الإرشادية للإستفادة منها فى اعداد وتصميم وتنفيذ وتقييم البرنامج مثل دراسة كل من نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢)، رغبة أحمد وآخرون (٢٠٢١)، سعيد هدية (٢٠٢٢).

المقابلات الشخصية مع الشباب عينة الدراسة الأساسية للتعرف على تصوراتهم عن الجدارات القيادية المطلوبة لإعداد قادة المستقبل وما المعارف والمهارات التي يرغبون في اكتسابها نتيجة تطبيق البرنامج الإرشادي؟ للإستفادة منها فى تخطيط البرنامج.

أهمية البرنامج:

تتبنى أهمية البرنامج من تماشيه مع أهداف البرنامج الرئاسي لإعداد الشباب للقيادة، والمنبثقة من أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ التي دعت إلى تأهيل وإعداد صف جديد من القادة يؤمن بالتغيير ويستطيع وضع رؤية واضحة للمستقبل، ومن فإن إعداد برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب بالجدارات القيادية لأمر بالغ الأهمية حيث يسهم في تعزيز الرأس مال البشري للمجتمع ومن ثم اكساب الشباب طاقات كامنة وقدرات هائلة تمكنه من قيادة المستقبل بجدارة مما يسهم في تحقيق ما سعت له الدولة من أهداف تنموية للشباب، واشتملت عملية التخطيط العام للبرنامج على مايلي:

(١): تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

(٢): الإجراءات العلمية لتنفيذ البرنامج وتتطلب تحديد ما يلي :

- المحتوى العلمى للبرنامج

- الاستراتيجيات والوسائل التعليمية المستخدمة

(٣): أساليب تقييم البرنامج.

(٤): الصعوبات التي واجهت الباحثان فى تطبيق البرنامج.

(٥): حساب معامل صدق محتوى البرنامج.

(١): تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

أ. الأهداف المعرفية: فى نهاية هذا البرنامج يستطيع المتدرب (الشاب الجامعي):

- التعرف على جهود الدولة فى تأهيل القيادات الشابة (مبادرة البرنامج الرئاسي " إعداد قادة المستقبل").

- اكتساب المعارف حول القيادة (مفهومها، سمات القائد الناجح).

- التعرف على مفهوم إعداد قادة المستقبل والمهارات المطلوبة لإكسابه القيادة.

- معرفة الجدارات القيادية (مفهومها - خصائصها - مبررات إكتسابها).

- معرفة عناصر اكتساب الجدارات القيادية.

- تعديد أبعاد الجدارات القيادية.
- استنتاج أهمية الجدارات القيادية في إعداد قادة المستقبل.
- معرفة الدورات التدريبية المطلوبة لإعداد قادة المستقبل وإكتساب الجدارات القيادية
- ب. الأهداف المهارية: في نهاية هذا البرنامج يستطيع المتدرب (الشاب الجامعي):
 - محاكاة سمات القائد الناجح.
 - توظيف الجدارات القيادية بما ينمي القدرة على قيادة المستقبل.
 - إتقان مهارة التقديم الذاتي بكفاءة
 - وضع الخطط والرؤى المستقبلية لما سيكون عليه مستقبلاً
 - التنبؤ بالمشكلات التي قد تواجهه ووضع استراتيجيات لتلافيها
 - ممارسة المرونة في التعامل مع التحديات غير المتوقعة
 - إجادة مهارات بناء العلاقات والتعامل مع الآخرين
 - إجادة الإتصال والتواصل الرقمي
 - حماية بياناته ومعلوماته وهويته الرقمية بجدارة
- ج. الأهداف الوجدانية: في نهاية هذا البرنامج يستطيع المتدرب (الشاب الجامعي):
 - المواظبة على حضور البرنامج والتفاعل الإيجابي اثناء تطبيق الجلسات.
 - تعديل سماته الحالية واكتساب سمات القائد الناجح بما يعزز من جداراته الذاتية.
 - الشعور بأهمية الجدارات القيادية في تأهيله لقيادة المستقبل .
 - تقدير دور مبادرة البرنامج الرئاسي لإعداد القيادات الشابة في الإرتقاء بجداراتهم القيادية.

(٢): الإجراءات العلمية لتنفيذ البرنامج موضحة فيما يلي :

المحتوى العلمى البرنامج:

يتحدد محتوى البرنامج في عشر جلسات إرشادية بواقع (٣) جلسات تقريباً بكل اسبوع وكانت مدة كل جلسة تتراوح من (٦٠ - ٩٠) دقيقة يتخللها (١٠ق) راحة. وقد أجرى البرنامج الإرشادي بنظام الحضور المباشر بكلية الزراعة - جامعة الزقازيق، تم تحديد الموضوعات الرئيسية للبرنامج وصياغتها فى صورة جلسات تعليمية بحيث تضمنت كل جلسة العناصر التالية: عنوان الجلسة ،عرض المادة العلمية، الأهداف ، الوسائل والأنشطة التعليمية وإستراتيجيات التدريس، التقييم المرحلى

مستويات القيادة

- 1. القيادة:**
 - 1- إلهام الآخرين
 - 2- تحديد الرؤية
 - 3- تطوير الآخرين
 - 4- تحقيق الرؤية
 - 5- تقييم الأداء
- 2. التوجيه:**
 - 1- إلهام رؤية واضحة
 - 2- إلهام بأهم مبادئه
- 3. التمكن:**
 - 1- تطوير مهارات جديدة
 - 2- تحسين طرق التعامل
- 4. التحدي:**
 - 1- تطوير بمصاحبه
 - 2- وضع وصنع للفرص
- 5. التقدم:**
 - 1- بلوغ التميز
 - 2- تطوير الفريق

تجربة قائد

١٠٠ تجربة لجيل طلعتي بخداها على قائد

- 1- طموح
- 2- الكف
- 3- طموح من رغبة الآخرين
- 4- لا تهرس نفسك
- 5- استمع لغيرك
- 6- لا تهرس على نفسك
- 7- لا تهرس على الآخرين
- 8- لا تهرس على نفسك في عملك
- 9- طموح
- 10- طموح على النجاح
- 11- طموح على النجاح
- 12- طموح على النجاح
- 13- طموح على النجاح
- 14- طموح على النجاح
- 15- طموح على النجاح
- 16- طموح على النجاح
- 17- طموح على النجاح
- 18- طموح على النجاح
- 19- طموح على النجاح
- 20- طموح على النجاح
- 21- طموح على النجاح
- 22- طموح على النجاح
- 23- طموح على النجاح
- 24- طموح على النجاح
- 25- طموح على النجاح
- 26- طموح على النجاح
- 27- طموح على النجاح
- 28- طموح على النجاح
- 29- طموح على النجاح
- 30- طموح على النجاح
- 31- طموح على النجاح
- 32- طموح على النجاح
- 33- طموح على النجاح
- 34- طموح على النجاح
- 35- طموح على النجاح
- 36- طموح على النجاح
- 37- طموح على النجاح
- 38- طموح على النجاح
- 39- طموح على النجاح
- 40- طموح على النجاح
- 41- طموح على النجاح
- 42- طموح على النجاح
- 43- طموح على النجاح
- 44- طموح على النجاح
- 45- طموح على النجاح
- 46- طموح على النجاح
- 47- طموح على النجاح
- 48- طموح على النجاح
- 49- طموح على النجاح
- 50- طموح على النجاح
- 51- طموح على النجاح
- 52- طموح على النجاح
- 53- طموح على النجاح
- 54- طموح على النجاح
- 55- طموح على النجاح
- 56- طموح على النجاح
- 57- طموح على النجاح
- 58- طموح على النجاح
- 59- طموح على النجاح
- 60- طموح على النجاح
- 61- طموح على النجاح
- 62- طموح على النجاح
- 63- طموح على النجاح
- 64- طموح على النجاح
- 65- طموح على النجاح
- 66- طموح على النجاح
- 67- طموح على النجاح
- 68- طموح على النجاح
- 69- طموح على النجاح
- 70- طموح على النجاح
- 71- طموح على النجاح
- 72- طموح على النجاح
- 73- طموح على النجاح
- 74- طموح على النجاح
- 75- طموح على النجاح
- 76- طموح على النجاح
- 77- طموح على النجاح
- 78- طموح على النجاح
- 79- طموح على النجاح
- 80- طموح على النجاح
- 81- طموح على النجاح
- 82- طموح على النجاح
- 83- طموح على النجاح
- 84- طموح على النجاح
- 85- طموح على النجاح
- 86- طموح على النجاح
- 87- طموح على النجاح
- 88- طموح على النجاح
- 89- طموح على النجاح
- 90- طموح على النجاح
- 91- طموح على النجاح
- 92- طموح على النجاح
- 93- طموح على النجاح
- 94- طموح على النجاح
- 95- طموح على النجاح
- 96- طموح على النجاح
- 97- طموح على النجاح
- 98- طموح على النجاح
- 99- طموح على النجاح
- 100- طموح على النجاح

معارف القيادة

- 1. إدارية:**
 - 1- التخطيط والبرامج
 - 2- التوجيه والتوجيه
 - 3- التقييم والتقييم
 - 4- التقييم والتقييم
 - 5- التقييم والتقييم
- 2. تنظيمية:**
 - 1- إدارة الفريق
 - 2- إدارة التغيير
 - 3- إدارة الموارد البشرية
 - 4- إدارة العمليات
 - 5- إدارة الجودة
- 3. ثقافية:**
 - 1- إدارة الثقافة
 - 2- إدارة التغيير
 - 3- إدارة الموارد البشرية
 - 4- إدارة العمليات
 - 5- إدارة الجودة
- 4. اجتماعية:**
 - 1- إدارة التغيير
 - 2- إدارة الموارد البشرية
 - 3- إدارة العمليات
 - 4- إدارة الجودة
 - 5- إدارة التغيير
- 5. فنية:**
 - 1- إدارة التغيير
 - 2- إدارة الموارد البشرية
 - 3- إدارة العمليات
 - 4- إدارة الجودة
 - 5- إدارة التغيير

العلاقة بين الإدارة والقيادة

الإدارة:

- 1- توجيه الأفراد وتولي المهام
- 2- إعداد برامج العمل
- 3- تخطيط الأهداف
4- إدارة الموارد
- 5- إدارة العمليات
- 6- إدارة التغيير
- 7- إدارة الجودة
- 8- إدارة التغيير
- 9- إدارة الموارد البشرية
- 10- إدارة العمليات
- 11- إدارة الجودة
- 12- إدارة التغيير
- 13- إدارة الموارد البشرية
- 14- إدارة العمليات
- 15- إدارة الجودة
- 16- إدارة التغيير
- 17- إدارة الموارد البشرية
- 18- إدارة العمليات
- 19- إدارة الجودة
- 20- إدارة التغيير
- 21- إدارة الموارد البشرية
- 22- إدارة العمليات
- 23- إدارة الجودة
- 24- إدارة التغيير
- 25- إدارة الموارد البشرية
- 26- إدارة العمليات
- 27- إدارة الجودة
- 28- إدارة التغيير
- 29- إدارة الموارد البشرية
- 30- إدارة العمليات
- 31- إدارة الجودة
- 32- إدارة التغيير
- 33- إدارة الموارد البشرية
- 34- إدارة العمليات
- 35- إدارة الجودة
- 36- إدارة التغيير
- 37- إدارة الموارد البشرية
- 38- إدارة العمليات
- 39- إدارة الجودة
- 40- إدارة التغيير
- 41- إدارة الموارد البشرية
- 42- إدارة العمليات
- 43- إدارة الجودة
- 44- إدارة التغيير
- 45- إدارة الموارد البشرية
- 46- إدارة العمليات
- 47- إدارة الجودة
- 48- إدارة التغيير
- 49- إدارة الموارد البشرية
- 50- إدارة العمليات
- 51- إدارة الجودة
- 52- إدارة التغيير
- 53- إدارة الموارد البشرية
- 54- إدارة العمليات
- 55- إدارة الجودة
- 56- إدارة التغيير
- 57- إدارة الموارد البشرية
- 58- إدارة العمليات
- 59- إدارة الجودة
- 60- إدارة التغيير
- 61- إدارة الموارد البشرية
- 62- إدارة العمليات
- 63- إدارة الجودة
- 64- إدارة التغيير
- 65- إدارة الموارد البشرية
- 66- إدارة العمليات
- 67- إدارة الجودة
- 68- إدارة التغيير
- 69- إدارة الموارد البشرية
- 70- إدارة العمليات
- 71- إدارة الجودة
- 72- إدارة التغيير
- 73- إدارة الموارد البشرية
- 74- إدارة العمليات
- 75- إدارة الجودة
- 76- إدارة التغيير
- 77- إدارة الموارد البشرية
- 78- إدارة العمليات
- 79- إدارة الجودة
- 80- إدارة التغيير
- 81- إدارة الموارد البشرية
- 82- إدارة العمليات
- 83- إدارة الجودة
- 84- إدارة التغيير
- 85- إدارة الموارد البشرية
- 86- إدارة العمليات
- 87- إدارة الجودة
- 88- إدارة التغيير
- 89- إدارة الموارد البشرية
- 90- إدارة العمليات
- 91- إدارة الجودة
- 92- إدارة التغيير
- 93- إدارة الموارد البشرية
- 94- إدارة العمليات
- 95- إدارة الجودة
- 96- إدارة التغيير
- 97- إدارة الموارد البشرية
- 98- إدارة العمليات
- 99- إدارة الجودة
- 100- إدارة التغيير

القيادة:

- 1- إلهام الآخرين
- 2- تحديد الرؤية
- 3- تطوير الآخرين
- 4- تحقيق الرؤية
- 5- تقييم الأداء
- 6- إلهام رؤية واضحة
- 7- إلهام بأهم مبادئه
- 8- تطوير مهارات جديدة
- 9- تحسين طرق التعامل
- 10- تطوير بمصاحبه
- 11- وضع وصنع للفرص
- 12- بلوغ التميز
- 13- تطوير الفريق

مفهوم الجدارة

Competence الجدارة أو القدرة بالإنجليزية

هي إمكانية الفرد لعمل وظيفة معينة بشكل مناسب فالجدارات هي مجموعة من السلوكيات المعروفة في شكل دليل مرتب تمكن التعرف والتقييم والتطوير لسلوكيات الفرد.



وفيما عرض لتوزيع جلسات البرنامج كما هو موضح بجدول (٤).

جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة الأولى (بمعنا): افتتاحية - تمهيدية		محتوى الجلسة
المجال الزمني : ٦٠ دقيقة		
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والإستراتيجيات	الأهداف فمن المتوقع في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:
من خلال: الملاحظة النشاط	أولاً: الوسائل: السبورة ثانياً: الأنشطة	أولاً: الأهداف المعرفية: يحدد الأهداف العامة للبرنامج
		عناصر الجلسة ترحيب وتعارف

المناقشة الاستبيان القبلي عمل اختبار تحصيلي لتقييم مدى استفادة المتدربين من الجلسة من خلال عدة أسئلة: ما أهمية الالتحاق بالبرنامج؟	- التعارف - التطبيق القبلي للإستبيان بدأت الباحثتان الجلسة بإلقاء التحيه والترحيب بالحضور . قدمت الباحثتان نفسيهما للمتدربين وتم التعارف بينهم ، ثم قامت بتوزيع ظرف على كل متدرب به الاستبيان وقلم، وبعد الانتهاء من ملء الاستبيان، قامت الباحثتان بعرض أهداف وأهمية البرنامج، خطوت السير فى البرنامج مع توضيح الأنشطة والإستراتيجيات المستخدمة.	يستنتج أهمية البرنامج يوضح إجراءات تنفيذ البرنامج ثانياً: الأهداف المهارية يلاحظ الباحثتان أثناء عرض خطوات البرنامج. يخطط للاستفادة من جلسات البرنامج ثالثاً: الأهداف الوجدانية يبدى حماساً لتحقيق أهداف البرنامج. يبدى استعداده لمتابعة جلسات البرنامج. يقدر أهمية البرنامج في إكسابه الجدارات القيادية التي تؤهله ليكون قائداً مستقبلياً.	بين الباحثتان والمتدربين تطبيق الاختبار القبلى على المتدربين . التعريف بأهداف البرنامج وأهميته. التعريف بمحتوى البرنامج وإجراءات وآليات العمل فى الجلسات. -التعريف بالوسائل التعليمية والانشطة والإستراتيجيات المستخدمة بالبرنامج.
--	---	---	---

تابع جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة الثانية (بعنوان): القيادة عملية وراثية أم مكتسبة		محتوى الجلسة
المجال الزمني : ٩٠ دقيقة		
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف فمن المتوقع فى نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:
من خلال: الملاحظة النشاط المناقشة عمل اختبار تحصيلي لتقييم مدى	أولاً: الوسائل: السبورة- الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط)- الداتاشو ثانياً: الأنشطة بدأت الباحثتان الجلسة بالتحية والإشارة إلى أن القيادة هي العقل والقلب النابض لكل	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر المقصود بعملية القيادة. يشرح أهم واجبات القائد .

<p>استفادة المتدربين من الجلسة من خلال عدة أسئلة: ما المقصود بعملية القيادة؟ -فرق بين القيادة والإدارة من واجبات القائد.....،... ما هي مستويات القيادة؟ ما سمات القائد الناجح؟ اذكر العناصر المكونة للقيادة؟ عدد خصائص القيادة؟ من معوقات القيادة.....</p>	<p>المنظمات، فالقيادة سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين. ثم استتبع الحديث بالتساؤل حول هل القيادة عملية وراثية أم مكتسبة، ومدى رغبتهم في ان يصبحوا قادة بالمستقبل وقد ابدى معظم المتدربين رغبتهم في ان يكونوا قادة ناجحين سواء اسرياً او مهنياً كما اجاب بعضهم ان القيادة عملية مكتسبة، يكتسبها الفرد بالتدريب والمران. وهنا بدأت الباحثتان بتعريف القيادة والفرق بين القائد والمدير، وأن للقائد مجموعة من الواجبات تجاه من يقودهم ثم تطرقت الباحثتان إلى سمات القائد الناجح وقسمت المتدربين لخمسة مجموعات وقامت كل مجموعة بعمل محاكاة لسمة معينة من سمات القائد، ثم عرضت الباحثتان بعض تجارب لقادة اثروا في مجتمعاتهم واستكملت الباحثتان الجلسة بأن تنمية الجدارات القيادية أهم المداخل الثرية للإعداد قادة المستقبل، وهنا قد ختمت الباحثتان الجلسة بسؤال عن " ما الجدارات القيادية المطلوبة لتصبح قائداً ناجحاً" وبسؤال احد المتدربين عن ماهي الجدارات القيادية ختمت الباحثتان الجلسة بأن ذلك هو موضوع جلساتنا القادمة ان شاء الله</p> <p>ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة - العصف الذهني - الأمثلة التوضيحية .</p>	<p>يعدد مستويات القيادة يحدد عناصر القيادة. يستنتج سمات القائد الناجح. يستنبط خصائص القيادة . ثانياً: الأهداف المهارية يفرق بين القيادة والإدارة يكتسب سمات القائد الناجح يطبق واجبات القائد الناجح. يتجنب معوقات القيادة ثالثاً: الأهداف الوجدانية يتابع بشغف كيفية اكتساب سمات القائد الناجح. - يهتم بمعرفة المكونة للقيادة.</p>	<p>مستويات القيادة أهم واجبات القائد سمات القائد الناجح العناصر المكونة للقيادة خصائص القيادة تجارب قائد معوقات القيادة</p>
--	--	--	---

تابع جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة الثالثة (بعنوان) : ماهية الجدارات القيادية		الأهداف فمن المتوقع في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:	محتوى الجلسة
الجلسة الرابعة (بعنوان): الجدارات القيادية مفتاح للقيادة الناجحة			
المجال الزمني : ٩٠ دقيقة لكل جلسة			
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات		
من خلال: الملاحظة النشاط المناقشة عمل اختبار تحصيلي لتقييم مدى استفادة المتدربين من الجلسة من خلال عدة اسئلة: - كيف نكتسب الجدارات ؟ - ما الفرق بين الجدارات والمهارات والكفاءات؟ - كيف نحدد الجدارات تصنيفات الجدارات القيادية. - أبعاد الجدارات القيادية. الجلسة الرابعة. الجدارات القيادية مفتاح	أولاً: الوسائل: السبورة الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط) جهاز Data show لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة بدأت الباحثتان الجلسة بالترحيب بالمتدربين ثم تم عرض فيديو هان باللينك التالي https://youtu.be/IWgDVEgj1NM https://www.youtube.com/watch?v=PkpGx5_rofw الأول يوضح مفهوم الجدارات والفرق بين المهارات والكفايات والجدارات والثاني عن كيفية اكتساب الجدارة وفتحت المناقشة حول ما ورد بالفيديو هان وكان التفاعل بين الباحثتان والمتدربين رائعاً . كما تساءل أحد المتدربين حول نقطة هامة في الفيديو وهي كيف نحدد الجدارات التي نمتلكها؟؟ وهل يمكن أن نتعلم ونكتسب الجدارات ؟؟؟؟ وهنا اثنت الباحثتان على هذا السؤال وأجابت أن الجدارات نكتسبها ونتعلمها بل ونطورها وننميها أيضاً. وهنا اكدت الباحثتان على أن اولى الجدارات التي يجب أن يتسلح بها الشاب لتأهيله لقيادة المستقبل هي الجدارة الذاتية، وهنا أشارت أن ذلك سيكون محور جلستنا القادمة بمشيئة الرحمن.	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر المقصود بالجدارات يحدد مكونات الجدارات يشرح أهمية اكتساب الجدارات القيادية . يعدد الأبعاد المختلفة للجدارات القيادية . يعطى أمثلة للجدارات التي تؤهل الشاب ليصبح قائداً ناجحاً . - يستنتج سبل تطوير الجدارات القيادية . ثانياً: الإهداف المهارية يخطط لإكتساب اكتساب الجدارات اللازمة لإعداده قائداً بالمستقبل يحرص على الاستفادة من مقومات تنمية الجدارات القيادية . - يفرق بين التصنيفات المختلفة للجدارات.	عناصر الجلسة الثالثة - مفهوم الجدارات . - الفرق بين الجدارات والمهارات والكفاءات. - أهمية الجدارات . - مكونات الجدارات . - عناصر الجدارة. - كيف نحدد الجدارات تصنيفات الجدارات القيادية. - أبعاد الجدارات القيادية. الجلسة الرابعة. الجدارات القيادية مفتاح

<p>- كيفية اكتساب الجدارات؟ - من سبل تطوير الجدارات القيادية.....</p>	<p>ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة - العصف الذهني - حل المشكلات- الأمثلة التوضيحية .</p>	<p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية - يبدي اهتمامه بمعرفة المزيد من الجدارات التي تمكنه من التأهيل لقيادة المستقبل . - يهتم بتطوير جداراته القيادية .</p>	<p>للقيادة الناجحة - كيفية اكتساب الجدارات. - تصنيفات الجدارات القيادية التي يتطلبها الشاب ليصبح قائداً بالمستقبل. - مقومات تنمية الجدارات القيادية - سبل تطوير الجدارات القيادية</p>
---	---	--	---

تابع جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة الخامسة (بعنوان): الجدارات الذاتية "مدخل لكاريزما القيادة الناجحة"		محتوى الجلسة
المجال الزمني : ٩٠ دقيقة		
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف فمن المتوقع فى نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:
من خلال: الملاحظة النشاط المناقشة عمل اختبار تحصيلي لتقييم مدى استفادة المتدربين من الجلسة من خلال عدة اسئلة: - ما مفهوم الجدارات الذاتية؟ ما المهارات المطلوبة لإمتلاك الجدارة الذاتية؟	أولاً: الوسائل: السبورة الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط) ثانياً: الأنشطة قامت الباحثتان بتغذية راجعة على الجلسة السابقة وربطها بجلسة اليوم قائلة لقد ختمنا حديثنا بالجلسة السابقة عن الجدارة الذاتية ودورها في اعداد قائد المستقبل ونواصل حديثنا اليوم حول اولى الجدارات فى سلم الجدارات القيادية ألا وهى الجدارات الذاتية ومن سماها يتضح مفهومها بأنها مجموعة السمات والمهارات الشخصية، التي يتمتع بها الشباب قادة الصف الثاني، التي تحقق لهم التميز وتؤهلهم للقيادة بالمستقبل والمتمثلة في التمتع بالثقافة الواسعة، حب الاستطلاع، التحلى بالصدق والنزاهة، مهارات التقديم الذاتي، التفكير الإبداعي وحل المشكلات، الإلتزام وإدارة الوقت والضغوط المختلفة، تحمل المسؤولية ، الثبات الإنفعالي في المواقف المختلفة. ثم استكملت الباحثتان الجلسة بعرض PowerPoint ثم فتحت المناقشة والسؤال حول كيف ننمي جداراتنا الذاتية استعداداً لقيادة المستقبل وهنا لاقت تفاعلاً كبيراً بين المتدربين ثم اوضحت أن لتحقيق ذلك علينا الاهتمام بالدرجة الاولى بمظهرنا الشخصي	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر مفهوم الجدارات الذاتية يعدد أنواع الجدارات الذاتية . - أنواع الجدارات الذاتية. - المهارات المطلوبة لإمتلاك الجدارة الذاتية: - مهارة التقديم الذاتي. مهارة التفاوض الفعال . المهارات الإبداعية للقيادة. مهارة إدارة الوقت والإجتماعيات. - يشرح مهارة التقديم الذاتي - يستدل على المهارات الإبداعية للقيادة ثانياً: الأهداف المهارية يجيد مهارة التقديم الذاتي. يطبق مهارة التفاوض في المواقف المختلفة. - يدير وقته بكفاءة. يدير وقته بكفاءة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية - يقدر أهمية اكتساب الجدارات الذاتية - يكون ميل ايجابي نحو استخدام المهارات الإبداعية في القيادة. - يحرص على مظهره الشخصي واختيار

<p>كلماته بما يتناسب مع الموقف. يثنى الوقت ويقدر قيمته</p>	<p>وكيفية تقديمنا لانفسنا وامتلاك الطلاقة اللغوية في الحديث وضرورة التدريب على إدارة الوقت جيدا والالتزام به ، إضافة إلى إتقان مهارة التفاوض الفعال حتى يستطيع القائد بحنكته الوصول إلى حل وسط يحقق له المكسب المرجو ويرضي كافة الأطراف، وختمت الباحثتان حديثهما ان امتلاك مهارات القيادة الإبداعية يعد أحد أهم اسباب نجاح القائد لقبوله بالمخاطرة المحسوبة وتفكيره خارج الصندوق في حلول ابتكارية تسهم في حل الازمات والمواقف غير المتوقعه لامر له بالغ الأثر . وهنا تم تقديم الشكر للمتدربين لتفاعلهم طوال مدة الجلسة وتم وانهاء الجلسة. بالتنويه لما ستدور حوله الجلسات القادمة والتي عنوانها "الجدارة الاستراتيجية". ثالثاً: الإستراتيجيات المحاضرة- المناقشة - العصف الذهني - الأمثلة التوضيحية .</p>
--	---

تابع جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة السادسة والسابعة (بمعنا): الجدارات الإستراتيجية" ركيزة أساسية لقيادة المستقبل"		محتوى الجلسة
المجال الزمني : ٩٠ دقيقة		
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف فمن المتوقع في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:
من خلال: الملاحظة النشاط المناقشة عمل اختبار تحصيلي لتقييم مدى استفادة المتدربين من الجلسة من خلال عدة أسئلة: ما المقصود بالجدارة الاستراتيجية؟ - انكر أهمية اكتساب الجدارة الاستراتيجية؟ - حدد مراحل اكتساب الجدارة الاستراتيجية؟ - من أنواع التخطيط الاستراتيجي	أولاً: الوسائل: السبورة الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط) جهاز Data show لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة بدأت الباحثتان الجلسة بتحية المتدربين وتغذية راجعة لما سبق، ثم أشارت إلى أهمية الجدارة الاستراتيجية وكيفية التخطيط الاستراتيجي، وهذا ما نحن بصدد دراسته اليوم لنتعلم كيف ننمي من جداراتنا الإستراتيجية لنعد أنفسنا لقيادة المستقبل. واستكملت الحديث بتعريف مفهوم الجدارات الإستراتيجية وأنها المرادف والوجه الآخر لمصطلح التخطيط الشخصي فإملاك مهارة التخطيط الشخصي وانقانها تتكون لدينا جدارة استراتيجية ننمك معها من وضع رؤية مستقبلية وتحقيق الكفاءة في استخدام مواردنا. بعد ذلك قامت الباحثتان بعرض الفيديو التالي https://www.youtube.com/watch?v=t-Kap_8YQOc وقسمت الباحثتان المتدربين الى ٥ مجموعات وطلبت من كل مجموعة ابراز اهم النقاط التي تناولها الفيديو، وقد اثنت الباحثتان على التفاعل الكبير من قبل المتدربين وأكدت على دور التخطيط الاستراتيجي في نجاح الأفراد والمؤسسات ، ثم قامت بتوزيع بطاقة وقلم على كل مجموعة لإعداد "خطة استراتيجية	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر المقصود بالجدارة الاستراتيجية يشرح أهمية اكتساب الجدارة الاستراتيجية. يحدد مراحل اكتساب الجدارة الاستراتيجية يعدد انواع التخطيط الاستراتيجي. يشرح نماذج الجدارة الإستراتيجية ثانياً: الأهداف المهارية يخطط لوضع رؤية مستقبلية يتدرب على النماذج المختلفة للتخطيط الاستراتيجي. - يضع خطة طويلة المدى يتدرب على التحليل
		عناصر الجلسة المقصود بالجدارة الاستراتيجية . أهمية اكتساب الجدارة الاستراتيجية. مراحل اكتساب الجدارة الاستراتيجية (التخطيط الاستراتيجي) انواع التخطيط الاستراتيجي عناصر التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته نماذج التخطيط الاستراتيجي : نموذج التحليل الرياسي " SWOT

<p>..... ،..... ،..... ،..... - عدد نماذج التخطيط الاستراتيجي؟</p>	<p>لإعداد الطلاب لقيادة المستقبل" وبعدها عرض كل فريق خطته الاستراتيجية وقامت الباحثتان بالتعقيب والتقويم لكل فريق، وقد انتهت الباحثتان الجلسة السابعة بالثناء الشديد على التزام المتدربين في الاستمرار بحور الجلسات وتعاونهم معهما ثم اشارت إلى عنوان الجلسة التالية بطرح سؤال تشويقي اتدرون ما الجدارة التالية التي يجب على قائد المستقبل امتلاكها فاختلقت اجاباتهم بين كيفية تكوين فرق عمل و كيفية التعامل مع الاخرين واستفسر احدهم عن كيفية إجراء الحوار الفعال دون خطأ وهنا اشارتا الباحثان ان كل الاجابات كانت صحيحة وتدور حول هدف الجلسة القادمة، وهي الجدارة الإجتماعية</p> <p>ثالثاً: الاستراتيجيات</p> <p>المحاضرة- المناقشة - العصف الذهني - حل المشكلات -البيان العملي.</p>	<p>الرباعي البيئي يفرق بين التخطيط اليومي ، الشامل، المستقبلي</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية</p> <p>- يقدر أهمية اكتساب الجدارة الاستراتيجية في إعداد قادة المستقبل .</p> <p>- يكون ميل ايجابي نحو اكتساب الجدارات الاستراتيجية.</p> <p>- يبادر بوضع رؤية لما سيكون عليه مستقبلاً.</p> <p>- يتبنى فكرة التغيير للأفضل</p>	<p>"analysis</p> <p>نموذج التخطيط بالسيناريو نموذج فورد للتخطيط الاستراتيجي نموذج كوفمان نموذج تحليل الفجوة الجدارة الاستراتيجية وإدارة التغيير</p>
--	--	---	---

تابع جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة الثامنة (بعنوان) : الجدارة الإجتماعية "لغز التفاف الفريق حول القائد"		محتوى الجلسة
المجال الزمني : ٩٠ دقيقة تخللها ١٠ دقائق راحة / كل نصف ساعة		
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف فمن المتوقع فى نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:
عناصر الجلسة	أولاً: الوسائل: السورة الحقبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط)	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر مفهوم الجدارات الإجتماعية
مفهوم الجدارات الإجتماعية	جهاز show Data لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة	يشرح أهمية الجدارات الإجتماعية على الصعيد المهني والحياتي
أهمية الجدارات الإجتماعية	بدأت الباحثان الجلسة بعرض فيديو https://www.youtube.com/watch?v=Wa1caHVxAp8	يعدد مكونات الجدارات الإجتماعية
الجدارات الإجتماعية على الصعيد المهني والحياتي	عن المهارات الإجتماعية وأهميتها في التواصل مع الآخرين ونجاح وتنمية العلاقات ثم استكملت الحديث حول مكونات الجدارة الاجتماعية وما هي المهارات المطلوبة لإمتلاك الجدارات الإجتماعية وهنا بدأتا الباحثان بعرض دور مهارة إدارة الحوار مع الآخرين وكيف لهذه المهارة في إثراء العلاقات، ثم تم التطرق إلى مهارة إدارة التنوع البشري وهنا قامت الباحثان بالإشارة إلى اننا كلنا مختلفون ومتنوعون في خصائصنا وميولنا واتجاهاتنا وان القائد النجاح هو من يدير هذا التنوع بكفاءة ويوظفه لنجاح الفريق، كما أن لمهارة ادارة الخلاف وفض النزاعات بحكمة لأمر بالغ الأهمية في عدم تصعيد الأزمات. كما اشارتا الباحثان إلى انه بعدما عرفنا انواع الجدارات المختلفة كيف لنا توظيف هذه	يعدد أنواع الجدارات الإجتماعية يعدد أنواع الجدارات الإجتماعية يعدد أنواع الجدارات الإجتماعية .
مكونات الجدارات الإجتماعية.		ثانياً: الإهداف المهارة - يوظف الجدارات الإجتماعية في التفاف الفريق حو القائد .
أنواع المهارات الإجتماعية:		يطور من مهاراته الاجتماعية الحالية.
إدارة الحوار والاستماع الفعال .		يتدرب على الثبات الانفعالي في المواقف المختلفة.
إدارة التنوع إدارة الخلافات وفض النزاعات.		- يستعين بما اكتسبه من معلومات فى تطوير جداراته الاجتماعية.
الثبات		ثالثاً: الأهداف الوجدانية - يكون ميل إيجابى نحو

<p>الانفعالي - تفويض المهام المختلفة - كيفية يوظيف المهارات الاجتماعية في تطوير جدارتنا الإجتماعي</p>	<p>أهمية بناء فريق عمل قوي ومتعاون . - يقدّر أهمية إدارة الحوار مع الآخرين . - يهتم بإكتساب الجدارات الإجتماعية.</p>	<p>المهارات في تطوير جدارتنا الإجتماعية</p>
<p>المهارات في تطوير جدارتنا الإجتماعية</p>	<p>المهارات في تطوير جدارتنا الإجتماعية</p>	<p>المهارات في تطوير جدارتنا الإجتماعية</p>

تابع جدول (٤) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي القائم على تنمية الجدارات القيادية للشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل

الجلسة التاسعة (بعنوان): الجدارات الرقمية مطلب أساسي لمواكبة عصر الرقمنة الجلسة العاشرة : البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة" (ختامية)		محتوى الجلسة
المجال الزمني : ٩٠ دقيقة تخللها ١٥ دقيقة راحة		
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف فمن المتوقع في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادر على أن:
من خلال: الملاحظة النشاط المناقشة عمل اختبار تحصيلي لتقييم مدى استفادة المتدربين من الجلسة من خلال عدة أسئلة: اذكر مفهوم الجدارات الرقمية، وأهميتها؟ عدد ابعاد الجدارات	أولاً: الوسائل: السبورة الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط) جهاز Data show لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة بدأت الباحثان حديثهما عن مفهوم الجدارات الرقمية وأهميتها في مواكبة العصر الحالي، وتعدد ابعاد الجدارات الرقمية ثم تعرض فيديو عن المهارات الرقمية والامن الرقمي وتفتح باب النقاش حول ما تم استنتاجه من ذلك	أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر مفهوم الجدارات الرقمية. يحدد أهمية الجدارات الرقمية في مواكبة العصر. يوضح كيفية استخدام الانترنت في ايجاد وظائف رقمية يعدد ابعاد الجدارات الرقمية: يذكر وسائل التواصل الرقمي. يذكر مفهوم الأمن الرقمي يذكر أهداف البرنامج

<p>الرقمية؟ ما آليات حماية الأمن الرقمي ؟ اذكر أهداف البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة وكيفية الإلتحاق به؟ تم تقييم البرنامج ككل من خلال تطبيق الإستبيان البعدي.</p>	<p>الفيديو https://www.youtube.com/watch?v=8Covz5kXRAg وهنا تؤكد الباحثان على أهمية إجادة مهارة الأمن الرقمي في حماية بياناتنا وهويتنا لا سيما بعد انتشار القرصنة الالكترونية بشكل شرس، وتتطرق بعدها إلى دور الدولة في محو الامية الرقمية للشباب وتقوم بعرض لينك لمبادرة بناء مصر الرقمية https://mcit.gov.eg/ar/Human_Capacity/MCIT/Digital_Egypt_Builders_Initiative وتوصيح كيفية الدخول والتسجيل عليها لإكتساب الشباب المزيد من المهارات الرقمية ثم تتطرق الباحثان إلى دور الدولة وإيمانها بسواعد شبابها في بناء الأمة لذلك اطلقت رئاسة الجمهورية البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة وعرضت الباحثان أهداف هذا البرنامج وشروط التقدم والمستندات المطلوبة للتسجيل من خلال هذا الرابط /https://profile.plp.eg البرنامج الرئاسي وشروط ومتطلبات التقديم وفي النهاية قدمت الباحثان تغذية راجعة للتعسة جلسات التي تم تناولهم وأثنت على التزام المتدربين وحرصهم على اكتساب المعارف والمهارات من</p>	<p>الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة يلخص أهمية ما اكتسبته من معارف ومعلومات وجدارات تؤهله لقيادة المستقبل. يوضح مدى فاعلية البرنامج من وجهة نظره. ثانيا: الأهداف المهارية ينشيء محتوى رقمي ونشره وإدارته. يوظف مهاراته الرقمية في حماية بياناته وهويته الرقمية يجب استخدام تطبيقات الحاسب الآلي (word- excelle) يتابع مبادرة الدولة " مبادرة بناء مصر الرقمية" يستفيد من البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة تفرق بين الإستبيان القبلي والبعدي من حيث الخبرات المكتسبة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية يتجنب المواقع الضارة والمهددة لبياناته الشخصية يقدر دور مبادرات الدولة في اعداد قادة المستقبل يكون ميل ايجابي نحو اكتساب الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة</p>	<p>(مفهومه الرقمي، وأهميته آليات حماية الأمن الرقمي (برامج مضادة للفيروسات- جدر نارية..) مبادرة الدولة في محو الأمية الرقمية " مبادرة بناء مصر الرقمية" الجلسة العاشرة: البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة"- ختامية اهداف برنامج إعداد قادة المستقبل. كيفية التقديم في برنامج قادة المستقبل. ملخص للنقاط الهامة في البرنامج. -تقييم البرنامج الإرشادي وذلك من خلال التطبيق البعدي للإستبيان. -شكر المتدربين على تعاونهم وتفاعلهم مع الباحثان وإلتزامهم بحضور الجلسات</p>
---	--	--	--

المستقبل. تقدر أهمية البرنامج الإرشادي فى تعزيز الجدارات القيادية يهتم بنشر فكرة البرنامج بين اصدقائه ومعارفه.	خلال البرنامج الإرشادي المقدم لهم ، كما شكر المتدربين الباحثان على مجهودهما فى نهاية الجلسة. وتم توزيع المقياس البعدي ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة - العصف الذهنى - حل المشكلات
---	--

(٣): أساليب تقييم البرنامج: إشتمل تقويم البرنامج على ما يلي:

(أ) تقييم قبلي (مبدئي): بإستخدام إستبيان الجدارات القيادية لدى الشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل، بهدف الوقوف على مستوى الجدارات القيادية لدى الشباب عينة الدراسة التجريبية.

تقييم مستمر (مرحلي): وهو تقييم دورى متواصل يستمر طوال فترة تطبيق جلسات البرنامج وذلك من خلال المناقشات والإختبارات الشفهية وبعض التطبيقات العملية أثناء وفي نهاية كل جلسة، ذلك للوقوف على مدى الإستفادة من كل جلسة، وتحديد النقاط التى تحتاج إلى تعديل أو إضافة حتى تتناسب مع أهداف البرنامج.

(ب) تقييم بعدى (نهائي): يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق إستبيان الجدارات القيادية لدى الشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل، بعد الإنتهاء من جميع جلسات البرنامج (قياس بعدى)، وذلك لمقارنة النتائج القبليه والبعديه لقياس مدى التحسن الذي تم تحقيقه ومدى فاعلية البرنامج.

(٤): الصعوبات والمعوقات التى واجهت الباحثة فى تطبيق البرنامج.

- صعوبة التنسيق فى تحديد وقت مناسب ومتوافق مع ظروف المتدربين والباحثان.
- تستغرق عملية اكساب الشباب الجدارات القيادية وقتاً ليس بالقصير لذلك كانت تحتاج الباحثان وقتاً اطول لتطبيق البرنامج يكاد يصل إلى ضعف الجلسات ولكن المتدربين لم يرحبوا بزيادة عدد الجلسات نظراً لإنشغالهم فى الدراسة وضيق وقتهم .

(٥): حساب صدق البرنامج:

لحساب صدق البرنامج تم عرضه فى صورته المبدئية على مجموعة من السادة الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة الأساسية بالإضافة إلى أساتذة المناهج وطرق التدريس وبلغ عددهم (٩) محكمين. وطلب منهم الحكم على مدى مناسبة أهداف ومحتوى البرنامج والوسائل التعليمية والأدوات المستخدمة، الأنشطة التعليمية المصاحبة للجلسة، مناسبة التقييم المستخدم فى كل

جلسة ، وقد اتفق السادة الأساتذة المحكمون بصلاحيه البرنامج وإمكانية إستخدامه، وذلك بنسبة ٩٥% - ١٠٠%.

خامساً: الأساليب الإحصائية: تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Spss.21). فيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض: العدد والنسب المئوية، حساب الوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري - معامل بيرسون وألفا كرونباخ - معامل ارتباط بيرسون - اختبار (ت) T-test - تحليل التباين أحادي الإتجاه (One Way ANOVA) لإيجاد قيمة "ف" - اختبار LSD للمقارنات المتعددة - معامل الإنحدار الخطي - حساب مربع إيتا (η^2).

النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج الوصفية لعينة البحث وفقاً للخصائص الإجتماعية والإقتصادية:

وصف المتغيرات المتعلقة بخصائص عينة البحث:

جدول (٥) التوزيع النسبي للشباب لعينة البحث وفقاً للخصائص الإجتماعية والإقتصادية (ن = ٤٣٦).

عمل الشاب	العدد	%	الجنس	العدد	%
لا يعمل	٩٤	٢١,٦	ذكر	٢٤٠	٥٥,٠
يعمل	٣٤٢	٧٨,٤	أنثى	١٩٦	٤٥,٠
بيئة سكن الأسرة	العدد	%	عمر الشاب	العدد	%
ريف	٢١٧	٤٩,٨	أقل من ٢٠ عام	٦٣	١٤,٤
حضر	٢١٩	٥٠,٢	٢٠ - لأقل من ٢٨ عام	٢٤٩	٥٧,١
المؤهل العلمى للشباب	العدد	%	إجمالى الدخل الشهرى للأسرة	العدد	%
بكالوريوس فأقل	١٩٦	٤٥,٠	أقل من ٤٠٠٠ جنيه	١٦٦	٣٨,١
ماجستير فأكثر	٢٤٠	٥٥,٠	٤٠٠٠ - لأقل من ٨٠٠٠	١٦١	٣٦,٩
عمل الأم	العدد	%	عدد أفراد الأسرة	العدد	%
لا تعمل	٢٨٥	٦٥,٤	٣ أفراد فأقل	٧٣	١٦,٧
تعمل	١٥١	٣٤,٦	٤ - ٥ أفراد	٢٦٥	٦٠,٨
تعليم الأب	العدد	%	تعليم الأم	العدد	%
تعليم منخفض	١٥٠	٣٤,٤	تعليم منخفض	١٥٤	٣٥,٣
متوسط	١٥٨	٣٦,٢	متوسط	١٦٢	٣٧,٢
مرتفع	١٢٨	٢٩,٤	مرتفع	١٢٠	٢٧,٥
			الإجمالى	٤٣٦	١٠٠,٠

أوضحت القيم الواردة بجدول (٥) أن أكثر من نصف عينة البحث فى الفئة العمرية (٢٠- لأقل من ٣٠ عام) بنسبة بلغت ٥٧,١%، بينما تبين أن ١٤,٥% من إجمالى الشباب فى الفئة العمرية (أقل من ٢٠ عام). وبالنسبة للجنس تبين أن أكثر من نصف عينة البحث من الذكور بنسبة ٥٥%، فى مقابل ٤٥% من الإناث. وبالنسبة وبالنسبة لعمل الشاب تبين أن أكثر من ثلاثة أرباع عينة البحث يعملون بنسبة بلغت ٧٨,٤%، فى مقابل ٢١,٦% لا يعملون. وبالنسبة للمؤهل العلمى للشباب تبين أن أكثر من نصف عينة البحث حاصلين على ماجستير فأكثر بنسبة بلغت ٥٥%، فى مقابل ٤٥% كانوا فى فئة بكالوريوس فأقل ٤٥%. وفيما يتعلق ببيئة سكن الأسرة تبين أن ٥٠,٢% من إجمالى عينة البحث يسكنون فى الحضر فى مقابل ٤٩,٨% يسكنون فى الريف. وبالنسبة لعمل الأم أشار ما يقارب من ثلثى عينة البحث أن أمهاتهم لا يعملون بنسبة بلغت ٦٥,٤%، فى مقابل أن ٣٤,٦% من إجمالى عينة البحث أشاروا إلى أن أمهاتهم يعملون.

وفيما يتعلق بتعليم الأب تبين أن نسبة آباء الشباب عينة البحث حاصلين على تعليم متوسط (ثانوى عام/ فنى) بلغت نحو ٣٦,٢%، بينما بلغت نسبة الآباء الحاصلين على تعليم مرتفع (جامعى - فوق جامعى) نحو ٢٩,٤%. أما بالنسبة لتعليم الأم أشار ٣٧,٢% من إجمالى عينة البحث أن أمهاتهم ذوى تعليم متوسط (ثانوى عام/ فنى)، بينما تبين أن ٢٧,٥% منهم أمهاتهم ذوى تعليم مرتفع (جامعى - فوق جامعى). وفيما يتعلق بعدد أفراد الأسرة تبين أن ما يقارب من ثلثى الشباب عينة البحث ينتمون إلى عدد متوسط (٤-٥ أفراد) بنسبة بلغت ٦٠,٨%، فى حين بلغت نسبة الشباب الذين ينتمون لأسر عدد أفرادها صغير (٣ أفراد فأقل) نحو ١٦,٧%. أما فيما يتعلق بإجمالى الدخل الشهرى للأسرة فقد تبين أن ٣٨,١% من إجمالى عينة البحث ينتمون لأسر ذوى دخل منخفض (أقل من ٤٠٠٠ جنيه)، فى حين قلت نسبة أسر الشباب أصحاب الدخل المرتفعة وبلغت نسبتهم ٢٥%.

ثانياً: وصف استجابات عينة البحث على استمارة الأسئلة الموضوعية:

- المشاركة فى الأنشطة الطلابية، والإلتحاق بدورات إعداد القادة:

جدول رقم (٦) التوزيع العدى والنسبى لعينة الدراسة وفقاً للمشاركة فى الأنشطة الطلابية، والإلتحاق بدورات

إعداد القادة (ن=٤٣٦)

لا		نعم		المتغير
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
٦٧,٢	٢٩٣	٣٢,٨	١٤٣	المشاركة فى الأنشطة الطلابية
٦٧,٩	٢٩٦	٣٢,١	١٤٠	الإلتحاق بدورات إعداد القادة

يتبين من جدول (٦) أن ثلثي الشباب عينة البحث لم يشاركون من قبل في الأنشطة الطلابية بنسبة بلغت ٦٧,٢%، في مقابل أن ٣٢,٨% اشتركوا في الأنشطة الطلابية. وفيما يتعلق بالالتحاق بدورات إعداد القادة تبين أن ثلثي الشباب عينة البحث لم يلتحقوا بدورات إعداد القادة بنسبة بلغت ٦٧,٩%، مقابل ٣٢,١% من إجمالي عينة البحث التحقوا بدورات إعداد القادة.

- أكثر الدورات التدريبية التي يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل من منظور الشباب (عينة البحث).

جدول رقم (٧) التوزيع العددي والنسبي لعينة الدراسة وفقاً للدورات التدريبية التي يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل من منظور الشباب (ن = ٤٣٦)

الترتيب	المتوسط	غير موافق		موافق لحد ما		موافق		الدورات التدريبية
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
١	١٢٥,٨	٢١,٨	٩٥	٢٩,٦	١٢٩	٤٨,٦	٢١٢	مهارات القيادة الابداعية
٢	١٢٥,٧	٢٠,٢	٨٨	٣٢,٦	١٤٢	٤٧,٢	٢٠٦	مهارة التخطيط الاستراتيجي ورؤية المستقبل
٢	١٢٥,٧	٢٠,٦	٩٠	٣١,٧	١٣٨	٤٧,٧	٢٠٨	مهارة إدارة الخلافات و فض النزاعات
٣	١٢٥,٥	٢٠,٩	٩١	٣١,٠	١٣٥	٤٨,٢	٢١٠	إدارة المخاطر والمشكلات
٤	١٢٥,٣	٢٢,٧	٩٩	٢٧,١	١١٨	٥٠,٢	٢١٩	مهارة التواصل الفعال وبناء العلاقات
٥	١٢٥,٢	٢٠,٤	٨٩	٣١,٤	١٣٧	٤٨,٢	٢١٠	مهارات اتخاذ القرارات
٦	١٢٤,٥	١٨,٦	٨١	٣٤,٢	١٤٩	٤٧,٢	٢٠٦	مهارة إدارة الذات
٧	١٢٣,٧	٢٠,٠	٨٧	٣٠,٣	١٣٢	٤٩,٨	٢١٧	إدارة التغيير
٨	١٢٣,٣	٢٠,٠	٨٧	٢٩,٨	١٣٠	٥٠,٢	٢١٩	مهارة الاشراف وتعليم الاخرين
٩	١٢٠,٢	١٦,٧	٧٣	٣١,٩	١٣٩	٥١,٤	٢٢٤	الإستقلالية وتحمل المسؤولية
١٠	١١٨,٥	١٨,١	٧٩	٢٦,٨	١١٧	٥٥,٠	٢٤٠	مهارات ادارة الوقت والتحفيز
١١	١١٧,٨	١٧,٢	٧٥	٢٧,٨	١٢١	٥٥,٠	٢٤٠	مهارات التقديم الذاتي
١٢	١١٦,٨	١٣,٥	٥٩	٣٣,٧	١٤٧	٥٢,٨	٢٣٠	أخلاقيات العمل

يبين جدول (٧) أن أهم الدورات التدريبية التي يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل من منظور الشباب عينة البحث وفقاً للمتوسط المرجح كانت كما يلي: جاءت في مقدمة الدورات التي يرغب الشباب في الحصول عليها كانت مهارات القيادة الابداعية ، يليها مهارة التخطيط الاستراتيجي ورؤية المستقبل، وإدارة الخلافات و فض النزاعات ، يليها إدارة

المخاطر والمشكلات ، مهارة التواصل الفعال وبناء العلاقات ، وجاء في الترتيب الأخير دورة مهارات ادارة الوقت والتحفيز ، مهارات التقديم الذاتي، أخلاقيات العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رعدة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٣٩٢) التي أوضحت أن دورتي إعداد قادة الإبداع والإبتكار وحل المشكلات واتخاذ القرار جاءت في مقدمة الدورات التي يرغب الأفراد في الالتحاق بها لإكتساب المهارات القيادية. بينما أوضحت دراسة لمياء شرف الدين (٢٠١٩: ٧١٨) أن مهارات التواصل كانت في مقدمة الدورات التي يشترك فيها الشباب مما يسهم في تنمية مهاراتهم القيادية.

- أكثر الممارسات التي تمارسها الاسرة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشباب:

جدول رقم (٨) التوزيع العددي والنسبي لعينة الدراسة وفقاً لأكثر الممارسات التي تمارسها الاسرة والجامعة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل (ن = ٤٣٦)

الترتيب	المتوسط	غير موافق		موافق لحد ما		موافق		الممارسات
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
على مستوى الأسرة								
١	١٣١,٠	٤٢,٠	١٨٣	٣٥,٨	١٥٦	٢٢,٢	٩٧	تفويض الأسرة لقيام الابناء للمهام المختلفة
٢	١٢٩,٥	٤٥,٩	٢٠٠	٣٠,٠	١٣١	٢٤,١	١٠٥	اتباع الحوار الاسري في كافة الامور الحياتية
٣	١٢٥,٧	٤٧,٩	٢٠٩	٣١,٢	١٣٦	٢٠,٩	٩١	ايمان الاسرة بدور الابن في تغيير المجتمع للفضل
٤	١٢١,٥	٤٩,١	٢١٤	٣٤,٦	١٥١	١٦,٣	٧١	اهتمام الأسرة بتنمية المهارات القيادية لدى الأبناء
على مستوى الجامعة								
١	١٥٠,٨	٢٨,٠	١٢٢	٥١,٦	٢٢٥	٢٠,٤	٨٩	تتيح الجامعة تمثيل مواقف حية من الحياة الإدارية مثل قيادة فريق عمل بالكلية
٢	١٥٠,٥	٢٨,٠	١٢٢	٥١,١	٢٢٣	٢٠,٩	٩١	تتيح الجامعة التدريب والتنمية لتحسين الجدارات القيادية

يبين جدول (٨) أن أكثر الممارسات التي تمارسها الاسرة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشباب هي تفويض الأسرة لقيام الابناء للمهام المختلفة ، يليه اتباع الحوار الاسري في كافة الامور الحياتية، وجاء ذلك مؤكداً لما أشارت إليه تغريد بركات (٢٠٢٠: ٨٤٧) والتي أوضحت أهمية قيام الأسرة بتفويض المهام والمسئوليات للابناء بما يتوافق مع قدراتهم وذلك لما يكسبه لهم من مهارات شخصية واجتماعية، كما بينت نتائج الجدول أن اهتمام الأسرة بتنمية المهارات القيادية لدى الأبناء جاءت في الترتيب الأخير حيث أعرب ٤٩,١ % من الشباب انهم غير موافقون على هذه الممارسة. وربما هذا يكون ذلك عاملاً مسهماً في إنخفاض مستوى الجدارات القيادية للشباب.

يبين ذات الجدول أن أكثر الممارسات التي تتبعها الجامعة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشباب هي أن الجامعة تتيح تمثيل مواقف حية من الحياة الإدارية مثل قيادة فريق عمل بالكلية، فقد أشار ٥١,٦ % من الشباب انهم موافقون إلى حد ما على هذه الممارسة.

ثالثاً: نتائج وصف مستويات عينة البحث وفقاً للإستجابات علي أدوات البحث:

- وصف مستوى الجدارات القيادية لدى الشباب كمدخل لإعداد قادة المستقبل بمحاورها:

جدول (٩) التوزيع النسبي للشباب عينة البحث وفقاً لمستوى الجدارات القيادية كمدخل لإعداد قادة المستقبل والوزن النسبي لكل محور (ن=٤٣٦).

الترتيب	% للوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الدرجة الكلية للمجال	النسبة المئوية	العدد	المستوى	الجدارات القيادية
الأول	٥٩.٠٥%	٣٧,٢	٦٣	٦٢,٨	٢٧٤	منخفض (أقل من ٣٢ درجة)	الجدارة الذاتية
				١٥,٦	٦٨	متوسط (٣٢ - > ٤٤)	
				٢١,٦	٩٤	مرتفع (٤٤ فاكتر)	
				١٠٠%	٤٣٦	الإجمالي	
الثالث	٥٧,٩%	٣٣,٩	٥٧	٥٧,٦	٢٥١	منخفض (أقل من ٢٩ درجة)	الجدارة الاستراتيجية
				١٥,٦	٦٨	متوسط (٢٩ - > ٤٠)	
				٢٦,٨	١١٧	مرتفع (٤٠ فاكتر)	
				١٠٠%	٤٣٦	الإجمالي	
الثاني	٥٨,٥%	٣١,٦	٥٤	٦٠,١	٢٦٢	منخفض (أقل من ٢٧ درجة)	الجدارة الاجتماعية
				١٤,٢	٦٢	متوسط (٢٧ - > ٣٨)	
				٢٥,٧	١١٢	مرتفع (٣٨ فاكتر)	
				١٠٠%	٤٣٦	الإجمالي	

الرابع	٥٧,٥%	٣٤,٥	٦٠	٥٨,٥	٢٥٥	منخفض (أقل من ٣٠ درجة)	الجدارة الرقمية
				١٦,٥	٧٢	متوسط (٣٠ - ٤٢)	
				٢٥,٠	١٠٩	مرتفع (٤٢ فأكثر)	
				١٠٠%	٤٣٦	الإجمالي	
٥٨,٧%	١٣٧,٣	٢٣٤	٢٣٤	٤٧,٧	٢٠٨	منخفض (أقل من ١١٧)	إجمالي الجدارات القيادية
				٢٧,٥	١٢٠	متوسط (١١٧ - ١٦٤)	
				٢٤,٨	١٠٨	مرتفع (١٦٤ فأكثر)	
				١٠٠%	٤٣٦	الإجمالي	

أظهرت القيم الرقمية بجدول (٩) أن ما يزيد عن ٧٥,٢% من عينة البحث ذوي مستوى واعي منخفض ومتوسط بالجدارات القيادية (٤٧,٧% للمستوى المنخفض، مقابل ٢٧,٥% منهم للمستوى المتوسط)، في حين كانت نسبة الشباب عينة البحث ذوي المستوى المرتفع من الوعي بالجدارات القيادية نحو ٢٤,٨%.

إن هذه النسب تجعلنا نتساءل عن مصير هذا المجتمع مستقبلاً مع شباب تتخفص لديهم الجدارات القيادية إلى هذه الدرجة ويجعلنا نسرع ونتكاتف في اعداد البرامج والمبادرات والاستراتيجيات التي من شأنها الإسهام إعداد جيل قوى من قادة الصف الثاني ويكون على قدر عالي من الجدارة القيادية التي تمكنه من العبور بالمجتمع من الأزمات والمحن بسلام، خاصة مع ضعف ممارسات الاسرة والجامعة عن القيام بدورها في تعزيز هذه الجدارات لدى الشباب كما هو موضح بالنتائج الواردة بجدول (٨)، ومع تعبير الشباب عن رغبتهم في الإلتحاق بدورات القيادة الإبداعية والتخطيط الاستراتيجي بهدف تنمية جداراتهم القيادية كما هو موضح بجدول (٧). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد خاطر (٢٠١٨: ٧٠)، أحمد النجار ومحمد شعيب (٢٠٢٠: ٦١٩) التي أوضحت ضعف ممارسة أفراد العينة للجدارات القيادية والشخصية والتقنية. وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة خالد المطيري (٢٠٢١: ٢٣٦) التي أوضحت إرتفاع مستوى الوعي بالقيادة لدى طلاب الجامعة وكذلك مع دراسة شامية علي (٢٠٢٠: ٢٣٥)، (عبير حمدي، ٢٠٢١: ١٦١)، مصطفى يسن (٢٠٢١: ٥٣٩) التي اوضحت ارتفاع الجدارات الشخصية والقيادية لدى افراد العينة.

وتبين نتائج ذلك الجدول أيضاً أن محور الجدارة الذاتية قد احتل المرتبة الأولى بين باقي محاور الوعي بالجدارات القيادية، تلاه محور الجدارة الاجتماعية، تلاه محور الجدارة الإستراتيجية، وأخيراً جاء في المرتبة الرابعة محور الجدارة الرقمية، وذلك وفقاً للأوزان النسبية مقدرة بنسبة ٥٩,٠٥%، ٥٨,٥%، ٥٧,٩%، ٥٧,٥% علي الترتيب. وترجع الباحثان هذه النتيجة إلى أن امتلاك القدرة على إدارة الذات وتطويرها يعد أحد أهم المداخل الثرية لاكتساب

الثقة بالنفس ومن ثم التأثير في الآخرين والنجاح في قيادتهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Linda (2013:77) التي أوضحت أن المهارات الشخصية تلعب دوراً كبيراً في امتلاك القائد كفاءة الاتصال مع فريق العمل مما يسهم في تحسين العمل الجماعي. كما تتفق مع دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣: ٨١٠) التي أوضحت أن الجدارة الذاتية تحتل المرتبة الأولى بين بقية الجدارات الداعمة للشباب. وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة دلال العريفي وآخرون (٢٠٢٢: ١٨٦) التي أوضحت أن الجدارة الاجتماعية احتلت المرتبة الأولى في ترتيب الجدارات القيادية لدى أفراد عينة البحث.

رابعاً: النتائج في ضوء فروض البحث.

نتائج الدراسة الأساسية:

النتائج في ضوء الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية المدروسة (عمر الشاب- الدخل الشهري للأسرة- تعليم الأب- تعليم الأم- تعليم الشاب- الإلتحاق بدورات إعداد القادة- المشاركة في الأنشطة الطلابية) وبين الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية- الاستراتيجية- الاجتماعية- الرقمية- الإجمالية). وللتحقق من الفرض إحصائياً تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Correlation Pearson.

جدول (١٠). معاملات الارتباط بين المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية المدروسة وبين الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (ن=٤٣٦).

معامل ارتباط بيرسون					المتغيرات المستقلة
الإجمالي	الجدارة الرقمية	الجدارة الاجتماعية	الجدارة الاستراتيجية	الجدارة الذاتية	
***٠,٢٥٨	***٠,٢٢٢	***٠,٢٦٠	***٠,٢٥٨	***٠,٢٥٤	عمر الشاب
***٠,٦٠٩	***٠,٥٦٤	***٠,٦١٤	***٠,٥٧٧	***٠,٥٩٣	الدخل الشهري للأسرة
***٠,٤٢١	***٠,٣٩٠	***٠,٤١٥	***٠,٣٨٧	***٠,٤٢٨	تعليم الأب
***٠,٤٦٦	***٠,٤٣٣	***٠,٤٥٦	***٠,٤٤١	***٠,٤٦٤	تعليم الأم
***٠,٣٩٩	***٠,٤١٠	***٠,٤٠٣	***٠,٣٥٨	***٠,٣٦٩	تعليم الشاب
***٠,٤٥٧	***٠,٤٤٣	***٠,٤٤١	***٠,٤٤٨	***٠,٤٢٩	الإلتحاق بدورات إعداد القادة
***٠,٤٣٠	***٠,٤٢٧	***٠,٣٩٨	***٠,٤٠٩	***٠,٤٢١	المشاركة في الأنشطة الطلابية

*** معنوية عند ٠.٠٠١

يبين جدول (١٠) وجود علاقة ارتباطية إيجابية معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٠١. بين المتغيرات المستقلة المدروسة (عمر الشاب- الدخل الشهري للأسرة- تعليم

الأب- تعليم الأم- تعليم الشاب)، وبين مستوى وعى الشباب بالجدارات القيادية بمحارها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالية) كمدخل لإعداد قادة المستقبل ، أي أنه كلما زاد عمر الشاب وارتفع دخل الأسرة ومستوى تعليم الأب والأم والشاب كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى الوعي بالجدارات القيادية لدى الشباب.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رعدة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٣٩٤) التي أوضحت ارتفاع المهارات القيادية بارتفاع المستوى التعليمي والدخل الشهري للأسرة، وتتفق أيضاً مع دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣: ٨٢٥) التي أوضحت أن ارتفاع المستوى التعليمي للوالدين والدخل الشهري للأسرة يزيد من قدرة الابناء على اكتساب الجدارات القيادية وتحملهم للمسئولية. وربما يرجع ذلك إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي سواء كان للأب أو الام أو للشاب يكسب العديد من المعارف والمعلومات التي تجعل الشاب أكثر قدرة على التعامل مع البيئة المحيطة مما يزيد من فرصته في اكتساب الممارسات والسلوكيات التي تساعد على تأصيل السمات المكونة لجداراته القيادية. بينما تتعارض مع دراسة لمياء شرف الدين (٢٠١٩: ٧٣٦) التي أوضحت عدم وجود فروق في المهارات القيادية تعزى إلى الدخل الاسري للشباب.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رعدة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٣٩٤)، أسماء الكردي (٢٠٢٣: ٨١٢) التي أوضحت أنه كلما تقدم الشاب في العمر كلما ازداد لديه الحصيلة المعرفية والخبرات التي توسع مداركه مما يسهم في تنمية مهاراته وجداراته القيادية والارتقاء بها نحو الأفضل، وتتعارض مع نتائج دراسة شامية علي (٢٠٢٠: ٢٣٥) ، أحمد الدرة (٢٠٢٢: ١٦٨) التي أوضحت عدم ارتباط عمر الفرد بمستوى الجدارات الشخصية والرقمية لديه. كما تتعارض مع دراسة لمياء شرف الدين (٢٠١٩: ٧٣٦) التي أوضحت وجود فروق في المهارات القيادية تعزى إلى عمر الشاب ولكن لصالح الفئة العمرية ١٩ - ٢٠ سنة. وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة منال سفر (٢٠١٧: ٢٠٢) التي أوضحت عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الجدارات والمؤهل العلمي.

كما يتبين من الجدول وجود علاقة ارتباطية إيجابية معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١. بين (الإلتحاق بدورات إعداد القادة-المشاركة في الأنشطة الطلابية)، وبين مستوى وعى الشباب بالجدارات القيادية بمحارها ، أي أنه كلما زادت مشاركة الشاب في الأنشطة الطلابية وكلما حصل على دورات إعداد القادة كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى الوعي بالجدارات القيادية وكلما كان ذلك عاملاً في إعداد الشاب الجامعي لقيادة المستقبل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Wilson(2010: 20)، لمياء شرف الدين (٢٠١٩: ٧٢٨)، خالد المطيري(٢٠٢١: ٢٣٧) التي أوضحت أن الأنشطة الطلابية تسهم بصورة إيجابية في تنمية المهارات القيادية

لطلاب الجامعة. حيث انها تزيد من المهارات التفاعلية وتزيد من ثقة الفرد لنفسه وتمكنه من ايجاد طرق مختلفة ابتكارية لمواجهة المواقف التي يتعرض لها، كما تتفق مع دراسة محمد طه وآخرون (٢٠١٨: ١)، منال سبحي (٢٠٢٣: ١٧٣) التي أوضحت أن للتدريب تأثير واضح على تنمية وتطوير الجدارت المختلفة للأفراد كما أن مستوى الجدارت يزداد بزيادة عدد هذه الدورات . وبذلك تتحقق صحة الفرض الأول كلياً.

النتائج فى ضوء الفرض الثانى: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارت القيادية بمحاورها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالى)، تبعاً للمتغيرات الإجتماعية والإقتصادية المدروسة (نوع الشاب-بيئة السكن- عمل الأم -عمل الشاب-المؤهل العلمي للشاب -حجم الأسرة). وللتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارت القيادية بمحاورها تبعاً لـ (نوع الشاب-بيئة السكن - عمل الأم -عمل الشاب- المؤهل العلمي للشاب). وتم استخدام تحليل التباين أحادى الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) لدراسة متغيرات (حجم الأسرة). وتطبيق اختبار LSD لبيان اتجاه دلالة الفروق، كما هو موضح فيما يلي:

- نوع الشاب:

جدول (١١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارت القيادية بمحاورها تبعاً لنوع الشاب (ن = ٤٣٦).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	إناث ن = ١٩٦		ذكر ن = ٢٤٠		الوعي بالجدارت القيادية
			الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	
			٠,٠٠١	٣,٧٦٤-	٣,٨-	١٢,٣	
٠,٠٠١	٤,٤٣٧-	٤,٣-	١١,٢	٣٦,٤	٩,٠٤	٣٢,١	الجدارة الاستراتيجية
٠,٠٠١	٣,٦٩٢-	٣,١-	١٠,٣	٣٣,٣	٧,٦	٣٠,٢	الجدارة الاجتماعية
٠,٠٠١	٣,٢٠٦-	٣,١-	١١,٤	٣٦,٢	٨,٩	٣٣,١	الجدارة الرقمية
٠,٠٠١	٥,٠٦٦-	١٤,٤-	٣٣,٤	١٤٥,٢	٢٦,٠	١٣٠,٨	إجمالى الوعي بالجدارت القيادية

يتضح من جدول (١١) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارت القيادية بمحاورها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالى) تبعاً لنوع الشاب عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ لصالح الإناث. وترجع الباحثان ذلك إلى ما شهدته الدولة المصرية من اهتمام غير مسبوق بالمرأة فى الفترات الأخيرة وتشجيعها على

تولي المناصب القيادية المختلفة مما غرس طموحاً لدى العديد من الإناث للوصول إلى ذلك، الأمر الذي انعكس على اهتمامهم بتنمية جداراتهم المختلفة التي تؤهلهم لتحقيق ذلك. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Ebrahim (2020:75) نعمة رقبان وآية ابو سليم (٢٠٢٢: ٢٧)، نواف الحضرمي (٢٠٢٢: ١٥٢) التي أوضحت ارتفاع مؤشرات الجدارة القيادية، الذاتية لدى الإناث عن الذكور. ويتعارض ذلك مع دراسة كل من لمياء شرف الدين (٢٠١٩: ٧٣٣)، سماح عبدالفتاح (٢٠٢٠: ٧٩٦)، أسماء الكردي (٢٠٢٣: ٨١٥) التي أوضحت أن الذكور يمتلكون جدارات قيادية بدرجة أكبر من الإناث. كما تتعارض مع دراسة وجود نوافلة (٢٠١٩: ٦٠)، شامية علي (٢٠٢٠: ٢٤٤)، سعيد هدية (٢٠٢٢: ١٧٣) والتي أوضحت عدم وجود فروق في مستوى الوعي بالجدارات الشخصية والمهارات المطلوبة لإعداد قادة المستقبل تعزى للجنس.

- بيئة السكن:

جدول (١٢) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها تبعاً لمكان السكن (ن = ٤٣٦).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الحضر ن = ٢١٩		الريف ن = ٢١٧		البيانات الوعي بالجدارات القيادية
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٥	٢,٠٨٠-	٢,٢-	١١,٤	
٠,٠٥	٢,٤٣١-	٢,٤-	١٠,٨	٣٥,٢	٩,٦	٣٢,٨	الجدارة الاستراتيجية
٠,٠٠١	٤,٤١٥-	٣,٧-	٩,٧	٣٣,٤	٧,٨	٢٩,٧	الجدارة الاجتماعية
٠,٠٠١	٣,٢٥٦-	٣,٢-	١٠,٩	٣٦,١	٩,٣	٣٢,٩	الجدارة الرقمية
٠,٠٠١	٣,٩٨٦-	١١,٤٤-	٣١,٨	١٤٣,٠٤	٢٧,٧	١٣١,٦	إجمالي الوعي بالجدارات القيادية

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالي) تبعاً لبيئة السكن عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,٠٠١ لصالح السكن بالحضر. وتعزو الباحثتان هذا إلى طبيعة ما تتميز به المجتمعات الحضرية من انفتاح وميل لتقبل التغيرات العصرية الحديثة، الأمر الذي ينعكس على الشباب في ميلهم لتولي مناصب قيادية وذلك ما يشكل عاملاً قوياً في الاهتمام بالجدارات التي تؤهلهم لذلك. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سماح عبد الجواد (٢٠٢٠: ٧٩٥)، نعمة رقبان وآية أبوسليم (٢٠٢٢: ٤٦) والتي أوضحت وجود فروق في مستوى الوعي بالجدارات الذاتية لصالح الحضر، بينما يتعارض ذلك

مع دراسة لمياء شرف الدين (٢٠١٩: ٧٣٤) التي أوضحت عدم وجود فروق في المهارات القيادية تعزى إلى بيئة السكن.

- عمل الأم:

جدول (١٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها تبعاً لعمل الأم (ن = ٤٣٦).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	تعمل ن = ١٥١		لا تعمل ن = ٢٨٥		البيان الوعي بالجدارات القيادية	
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
لصالح الأمهات العاملات	٠,٠٠١	٥,٥٢١-	٥-	١١,٦	٣٨,٩	٧,٦	٣٣,٩	الجدارة الذاتية
	٠,٠٠١	٧,٤٩٧-	٦,٦-	١٠,٩	٣٦,٣	٧,٣	٢٩,٧	الجدارة الاستراتيجية
	٠,٠٠١	٥,١٧٣-	٤,٣-	٩,٥	٣٣,١	٧,٢	٢٨,٨	الجدارة الاجتماعية
	٠,٠٠١	٣,٦٥٥-	٣,٤-	١٠,٨	٣٥,٧	٨,٥	٣٢,٣	الجدارة الرقمية
	٠,٠٠١	٧,١٦٣-	١٩,٣-	٣١,٢	١٤٤,٠٢	٢٤,٣	١٢٤,٧	إجمالي الوعي بالجدارات القيادية

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالي) تبعاً لعمل الأم عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,٠٠١ لصالح الأمهات العاملات. وترجع الباحثتان ذلك إلى أن عمل الأم يزيد من قدرتها على التفاعل المجتمعي ويحقق لها أمور إيجابية في شخصيتها والتي تنتقل بصورة مباشرة إلى ابنائها فنجد أبناء العاملات لديهم مهارات في التعامل مع الآخرين، المهارات التواصلية والتفاعلية أفضل من غيرهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من تغريد بركات (٢٠٢٠: ٨٤٢)، ونأم معروف (٢٠١٨: ٩٠١) أن ارتفاع المهارات الشخصية والاجتماعية ومهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات لدى أبناء العاملات عن أبناء غير العاملات. كما تتفق أيضاً مع دراسة نعمة رقبان وأية ابوسليم (٢٠٢٢: ٥٠) التي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الجدارة الذاتية تبعاً لعمل الأم لصالح ابناء الأمهات العاملات.

- عمل الشاب:

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها تبعاً لعمل الشاب (ن = ٤٣٦).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	يعمل ن = ٣٤٢	لا يعمل ن = ٩٤	البيان

				الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوعي بالجدارات القيادية
غير معنوي	٠,٢٧٩	١,٠٨٥-	١,٤-	١١,٢	٣٨,٣	١٠,٥	٣٦,٩	الجدارة الذاتية
لصالح يعملون	٠,٠٠١	٤,٣٥٤-	٥,١-	١٠,٩	٣٨,٠	٩,٨	٣٢,٩	الجدارة الاستراتيجية
	٠,٠٠١	٥,٥٠٥-	٥,٦-	١١,٤	٣٦,٠	٧,٨	٣٠,٤	الجدارة الاجتماعية
	٠,٠٠٥	٢,٤٥٨-	٢,٩-	١٠,٩	٣٦,٨	٩,٩	٣٣,٩	الجدارة الرقمية
	٠,٠٠١	٤,٣٢١-	١٥-	٢٥,٨	١٤٩,١	٣٠,٧	١٣٤,١	إجمالي الوعي بالجدارات القيادية

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الاستراتيجية- الاجتماعية- الرقمية- الإجمالي) تبعاً لعمل الشاب عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,٠٠١ لصالح الشباب الجامعي العامل. في حين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في مستوى الوعي بالجدارة الشخصية حيث أن قيمة (ت) تساوى -١,٠٨٥ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من محمد طه وآخرون (٢٠١٨: ١)، رغدة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٤٠١)، نوف الحضرمي (٢٠٢٢: ١٥٢)، نهى التازي (٢٠٢٢: ١٧٤) التي أوضحت ان العمل يسهم في رفع مؤشرات الجدارة القيادية (الشخصية والاستراتيجية والتقنية). كما يتفق مع دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣: ٨١٦) التي أوضحت أن عمل الشاب له دور في الارتقاء بالجدارات القيادية له ، بينما تتعارض هنتيجة مع دراسة سعيد هدية (٢٠٢٢: ١٧٣) والتي أوضحت عدم وجود فروق في مستوى الجدارات القيادية لدى عينة البحث تبعاً إلى طبيعة العمل.

- المؤهل العلمي للشباب:

جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها تبعاً للمؤهل العلمي للشباب (ن = ٤٣٦).

				ماجستير فأكثر ن = ٢٤٠		بكالوريوس فأقل ن = ١٩٦		الوعي بالجدارات القيادية
مستوى الدلالة		قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	
لصالح الحاصلين على ماجستير فأكثر	٠,٠٠١	٤,٧٤١-	٤,٧-	١١,٨	٣٩,٨	٩,٢	٣٥,١	الجدارة الذاتية
	٠,٠٠١	٧,١٩٩-	٦,٨-	١١,٥	٣٧,٧	٧,٩	٣٠,٩	الجدارة الاستراتيجية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	ماجستير فأكثر ن = ٢٤٠		بكالوريوس فأقل ن = ١٩٦		الوعي بالجدارات القيادية
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٠١	٥,٣١٣-	٤,٥-	١٠,٢	
٠,٠٠١	٤,٦٥٥-	٤,٤-	١١,١	٣٦,٩	٨,٩	٣٢,٥	الجدارة الرقمية
٠,٠٠١	٧,٤٢٥-	٢٠,٥-	٣٠,٤	١٤٨,٦	٢٧,١	١٢٨,١	إجمالي الوعي بالجدارات القيادية

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية- الاستراتيجية- الاجتماعية- الرقمية- الإجمالي) تبعاً للمؤهل العلمي للشباب عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ لصالح الشباب الحاصل على ماجستير فأكثر. فلا شك أن العلم يوسع مدارك صاحبه ويفتح أمامه الطريق لنيل فرص أفضل، فالارتقاء في المستوى التعليمي يكسب الشاب المعارف والمهارات المختلفة التي تعزز من جدارته القيادية ومن إعدادة لقيادة المستقبل. ويتفق ذلك مع دراسة منال سبجي (٢٠٢٣: ١٦٧) والتي أوضحت وجود فروق في مستوى الجدارت الاستراتيجية تعزى للمؤهل العلمي لصالح الحاصلين على دراسات عليا. ويتعارض ذلك مع دراسة وجود نوافلة (٢٠١٩: ٦٠) والتي أوضحت عدم وجود فروق في مستوى الوعي بالمهارات المطلوبة لإعداد قادة المستقبل تعزى للمؤهل العلمي.

- حجم الأسرة:

جدول (١٦) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها تبعاً لحجم الأسرة (ن=٤٣٦).

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	الوعي بالجدارات القيادية
٠,٠٠١	٧,٤٢٤	٧٦٤,٧٠٩ ١٠٣,٠٠٨	٢ ٤٣٣ ٤٣٥	١٥٢٩,٤١٩ ٤٤٦٠٢,٤٩٩ ٤٦١٣١,٩١٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الجدارة الإستراتيجية
٠,٠٠١	١٧,٨٤٥	١٣٥٠,٠٩٣	٢	٢٧٠٠,١٨٦	بين المجموعات	الجدارة الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان الوعي بالجدارات القيادية
		٧٥,٦٥٨	٤٣٣ ٤٣٥	٣٢٧٥٩,٩٦١ ٣٥٤٦٠,١٤٧	داخل المجموعات الكلي	
٠,٠١	٥,١٩٧	٥٣٢,١٦٥ ١٠٢,٣٩٨	٢ ٤٣٣ ٤٣٥	١٠٦٤,٣٣١ ٤٤٣٣٨,٣٣٩ ٤٥٤٠٢,٦٧٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	الجدارة الرقمية
٠,٠٠١	٧,٠٤٥	٦٣١٧,٢٧٢ ٨٩٦,٦٩٧	٢ ٤٣٣ ٤٣٥	١٢٦٣٤,٥٤٥ ٣٨٨٢٦٩,٧٧٦ ٤٠٠٩٠٤,٣٢١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	إجمالي الوعي بالجدارات القيادية

يتضح من جدول (١٦) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية ومحاورها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالي) تبعاً لحجم الأسرة عند ٠,٠٥، ٠,٠١، ٠,٠٠١. ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول (١٧) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية ومحاورها تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن=٤٣٦)

الجدارات القيادية	عدد أفراد الأسرة	٣ أفراد فأقل (٣٨,٨=م)	٤-٥ أفراد (٣٧,٣=م)	٦ أفراد فأكثر (٣٤,٨=م)
الجدارة الذاتية	٣ أفراد فأقل	-	-	-
	٤-٥ أفراد	٢,٥١١-	-	-
	٦ أفراد فأكثر	*٤,٠٨٣	١,٥٧٢-	-
الجدارة الاستراتيجية	عدد أفراد الأسرة	٣ أفراد فأقل (٣٧,٧=م)	٤-٥ أفراد (٣٢,٧=م)	٦ أفراد فأكثر (٣٤,٩=م)
	٣ أفراد فأقل	-	-	-
	٤-٥ أفراد	***٥,٠٠٤	-	-
	٦ أفراد فأكثر	٢,٨٠٠	٢,٢٠٤-	-
الجدارة الاجتماعية	عدد أفراد الأسرة	٣ أفراد فأقل (٣٤,٥=م)	٤-٥ أفراد (٢٩,٦=م)	٦ أفراد فأكثر (٣٤,٨=م)
	٣ أفراد فأقل	-	-	-
	٤-٥ أفراد	***٤,٩٤٠-	-	-

-	***٥,٢٠٨-	٠,٢٦٨-	٦ أفراد فأكثر	
٦ أفراد فأكثر (٣٣,٧=م)	٥-٤ أفراد (٣٣,٨=م)	٣ أفراد فأقل (٣٧,٤=م)	عدد أفراد الأسرة	الجدارة الرقمية
-	-	-	٣ أفراد فأقل	
-	-	٠,٠٨٥٥	٥-٤ أفراد	
-	**٣,٧٦٠	*٣,٦٧٥	٦ أفراد فأكثر	
٦ أفراد فأكثر (١٣٣,٢=م)	٥-٤ أفراد (١٤٥,٩=م)	٣ أفراد فأقل (١٤٠,٧=م)	عدد أفراد الأسرة	إجمالي الوعي بالجدارات القيادية
-	-	-	٣ أفراد فأقل	
-	-	٧,٥١٩	٥-٤ أفراد	
-	***١٢,٧٤٦	٥,٢٢٦-	٦ أفراد فأكثر	

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية ومحاورها تبعاً لحجم الأسرة لصالح الأسر صغيرة الحجم في حالة الوعي بـ (الجدارة الذاتية- الإستراتيجية- الرقمية-الاجمالي)، بينما كانت لصالح الأسر كبيرة الحجم في حالة الوعي بالجدارة الاجتماعية. وتعزي الباحثان توجه الفروق في كل من الجدارة الذاتية- الإستراتيجية- الرقمية لصالح الأسر صغيرة الحجم إلى أن هذه الأسر ربما تتسم بالهدوء النسبي والقدرة على التخطيط للمستقبل بصورة أفضل مما ينمي جداراتهم الذاتية والاستراتيجية، إضافة إلى قدرتها على توفير الوسائل التكنولوجية المتطورة التي من شأنها مساعدة الأبناء في تطوير جداراتهم الرقمية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نعمة رقبان وأية ابوسليم (٢٠٢٢: ٤٤) التي تشير إلى ارتفاع الثقة بالنفس وقدرة الأبناء على وضع الرؤية المستقبلية بصغر حجم الأسرة وفيما يتعلق باتجاه الفروق في الجدارة الاجتماعية لصالح الأسر كبيرة العدد ربما يعود ذلك إلى تعدد وتنوع الأنشطة الأسرية التي تمارس بالأسر كبيرة الحجم مما يجعلها أكثر فاعلية من غيرها من الأسر الأمر الذي يعزز المهارات التواصلية والقدرة على بناء العلاقات بشكل أفضل من الأسر صغيرة العدد. ويتفق ذلك مع دراسة كل من يحيى خطاطبة (٢٠١٧: ٨٠)، تغريد بركات (٢٠٢٠: ٨٤٤) أن الأسر كبيرة الحجم تسمح بشكل أكبر بتكوين خبرات جديدة فتصل شخصية الطفل وتزوده بالمهارات التي تمكنه من التواصل الاجتماعي من خلال التفاعلات اليومية داخل الأسرة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثاني كلياً.

النتائج في ضوء الفرض الثالث: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية مع المتغير التابع (إجمالي الوعي بالجدارات القيادية) لدى الشباب طبقاً لأوزان معامل الإنحدار

ودرجة الارتباط مع المتغير التابع. للتحقق من صحة الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج باستخدام طريقة (الخطوة المتدرجة إلى الامام Stepwise).

جدول (١٨) معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الامام للمتغير المستقل (المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية) مع المتغير التابع (إجمالي الوعي بالجدرات القيادية) لدى الشباب (ن=٤٣٦)

المتغيرات	معامل الارتباط R	نسبة المشاركة R2	قيمة (ف)	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجدرات القيادية المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية	٠,٤١٩	٠,١٧٥	***٩٢,٢٩٠	٠,٢٧٥	***٥,١٧٧	٠,٠٠١
	٠,٤٦٥	٠,٠١٦	***٣٩,٧٢٠	٠,١٥٤	***٣,٦٠٤	٠,٠٠١
	٠,٤٨٤	٠,٠١٨	***٣٢,٩٣٣	٠,١٦٥	***٣,٢٨٠	٠,٠٠١
	٠,٤٩٧	٠,٠١٣	***٢٨,٢١٥	٠,١٣١	***٢,٧١٨	٠,٠٠١

يوضح جدول (١٨) أن متغير الدخل الشهري للأسرة هو المتغير الأكثر تأثيراً وتفسيراً للتباين الحادث في المتغير التابع (إجمالي الجدرات القيادية) حيث بلغت قيمة (ف) (٩٢,٢٩٠) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠٠١، كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,١٧٥) مما يعني أن متغير متوسط الدخل الشهري يفسر ١٧,٥% من التباين الكلي الحادث في مستوى الوعي بالجدرات القيادية، وذلك يؤكد وجود متغيرات أخرى لديها قوة تفسيرية أعلى في ذلك التغير الحادث في الوعي بالجدرات القيادية الأمر الذي يبقي المجال مفتوحاً لمزيد من الإجهادات حول الوعي بالجدرات القيادية والعوامل التي تحققها بدرجة أكثر. وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية حيث يحتاج اكتساب الجدارة المال الذي يسمح بالحصول على الدورات التدريبية المكثفة لإعداد وتأهيل الشاب للقيادة. ويؤكد ذلك دراسة كل من رعدة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٣٩٤)، دراسة أسماء الكردي (٢٠٢٣: ٨٢٥) التي أكدت على أن المهارات القيادية تحتاج إلى المورد المالي لتنميتها. وبالتالي يمكن قبول الفرض الثالث كلياً.

(٢): نتائج الدراسة التجريبية:

وصف عينة البحث التجريبية وفقاً للخصائص الاجتماعية والإقتصادية :

جدول (١٩) التوزيع النسبي للشباب عينة البحث التجريبية وفقاً للخصائص الاجتماعية والإقتصادية (ن=٥٠)

الفئة العمرية	العدد	%	الجنس	العدد	%
أقل من ٢٠ عام	١٠	٢٠,٠	ذكر	٣٣	٦٦,٠

٣٤,٠	١٧	أنثى	٥٨,٠	٢٩	٢٠- لأقل من ٢٨ عام
			٢٢,٠	١١	٢٨ عام فأكثر
%	العدد	عمل الشباب	%	العدد	المؤهل العلمي للشباب
٤٨,٠	٢٤	لا يعمل	٦٨,٠	٣٤	بكالوريوس فأقل
٥٢,٠	٢٦	يعمل	٣٢,٠	١٦	ماجستير فأكثر
%	العدد	بيئة سكن الأسرة	%	العدد	عمل الأم
٥٢,٠	٢٦	ريف	٦٦,٠	٣٣	لا تعمل
٤٨,٠	٢٤	حضر	٣٤,٠	١٧	تعمل
١٠٠,٠	٥٠	الإجمالي			
%	العدد	تعليم الأم	%	العدد	تعليم الأب
٢٨,٠	١٤	تعليم منخفض	٢٨,٠	١٤	تعليم منخفض
٥٤,٠	٢٧	متوسط	٤٢,٠	٢١	متوسط
١٨,٠	٩	مرتفع	٣٠,٠	١٥	مرتفع
%	العدد	الدخل الشهري للأسرة	%	العدد	حجم الأسرة
٥٢,٠	٢٦	أقل من ٤٠٠٠ جنيه	٣٦,٠	١٨	٣ أفراد فأقل
٣٢,٠	١٦	٤٠٠٠- لأقل من ٨٠٠٠	٤٠,٠	٢٠	٤-٥ أفراد
١٦,٠	٨	٨٠٠٠ جنيه فأكثر	٢٤,٠	١٢	٦ أفراد فأكثر
١٠٠,٠	٥٠	الإجمالي			

يتضح من نتائج جدول (١٩) أن أكثر من نصف الشباب عينة البحث التجريبية في الفئة العمرية (٢٠- لأقل من ٢٨ عام) بنسبة بلغت ٥٨%، و أن أغليتهم من الذكور بنسبة ٦٦%. وأن نصف عينة البحث التجريبية كانوا يعملون بنسبة بلغت ٥٢,٢%، كما تبين أن أكثر من ثلثي عينة البحث التجريبية حاصلين على بكالوريوس فأقل بنسبة بلغت ٦٨%، وأن أكثر من نصف الشباب المبحوثين من الريف بنسبة ٥٢%، في مقابل ٤٨% من الحضر. وأن ما يقارب من ثلثي عينة البحث التجريبية أمهاتهم لا تعمل بنسبة بلغت ٦٦%، كما تبين أن ما يقارب من نصف عينة البحث التجريبية كان آبائهم وأمهاتهم ذوى تعليم متوسط بنسبة بلغت على الترتيب ٤٢%، ٥٤%، كما أن ٤٠% منهم ينتمون لأسر حجمها متوسط (٤-٥ أفراد)، وكذلك كان دخل أسرهم الشهري أقل من ٤٠٠٠ جنيه بنسبة بلغت ٥٢%.

ب- التوزيع النسبي لإستجابات عينة البحث التجريبية على أدوات البحث:

يشمل هذا الجزء على التوزيع التكرارى والنسبى لمستويات إستجابات الشباب عينة البحث التجريبية قبل وبعد البرنامج على إستبيان إدارة الجدارات القيادية (بمحاورها)،

جدول رقم (٢٠) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات الشباب عينة البحث التجريبية في إدارة الجدارات القيادية (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي (ن=٥٠).

الأبعاد	الدرجة	قبل التطبيق ن=٥٠		بعد التطبيق ن=٥٠	
		العدد	%	العدد	%
الجدارة الذاتية	منخفض (أقل من ٣٢ درجة)	٥٠	١٠٠%	-	-
	متوسط (٣٢ - <٤٤)	-	-	-	-
	مرتفع (٤٤ فأكثر)	-	-	٥٠	١٠٠%
الجدارة الاستراتيجية	منخفض (أقل من ٢٩ درجة)	٤٢	٨٤	-	-
	متوسط (٢٩ - <٤٠)	٨	١٦	-	-
	مرتفع (٤٠ فأكثر)	-	-	٥٠	١٠٠%
الجدارة الاجتماعية	منخفض (أقل من ٢٧ درجة)	٤٥	٩٠	-	-
	متوسط (٢٧ - <٣٨)	٥	١٠	-	-
	مرتفع (٣٨ فأكثر)	-	-	٥٠	١٠٠%
الجدارة الرقمية	منخفض (أقل من ٣٠ درجة)	٤٤	٨٨	-	-
	متوسط (٣٠ - <٤٢)	٦	١٢	-	-
	مرتفع (٤٢ فأكثر)	-	-	٥٠	١٠٠%
إجمالي الجدارات القيادية	منخفض (أقل من ١١٧)	٤٥	٩٠	-	-
	متوسط (١١٧ - <١٦٤)	٥	١٠	-	-
	مرتفع (١٦٤ فأكثر)	-	-	٥٠	١٠٠%

يتضح من جدول (٢٠) أن الغالبية العظمى من عينة البحث التجريبية كان مستوى وعيهم بالجدارات القيادية ككل منخفض بنسبة بلغت ٩٠%، وأن ١٠% منهم ذوى مستوى وعي متوسط، فى حين إنعدمت نسبة ذوى المستوى المرتفع لإدارة الجدارات القيادية بمحاورها (الذاتية- الإستراتيجية-الإجتماعية-الرقمية)؛ بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادى إنتقل جميع الشباب من المستوى المنخفض والمتوسط إلى المستوى المرتفع وذلك المستوى بدل على نجاح البرنامج فى تنمية الجدارات القيادية لدى الشباب.

النتائج فى ضوء الفرض الخامس: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث فى الوعي بالجدارات القيادية (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادى، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب قبل وبعد البرنامج، والجدول (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١) نتائج إختبار "ت" للمقارنة بين المتوسطين القبلي والبعدي للبرنامج الإرشادي فى وعى الشباب بالجدارات القيادية بمحاورها (ن=٥٠)

المكون	التطبيق	المتوسط	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	مربع إيتا η^2	حجم التأثير	قوة دلالة التأثير
الجدارة الذاتية	القبلي	٣٠,١	١,٥٢	٩٨	-١٠٠,٠٢٩	٠,٠٠٠٠	٠,٩٩٠	%٩٩,٠	كبير
	البعدي	٦١,٨	١,٦٥						
الجدارة الاستراتيجية	القبلي	٢٩,٤	٥,٩٠	٩٨	-٣٠,٢٨٩	٠,٠٠٠٠	٠,٩٠٣	%٩٠,٣	كبير
	البعدي	٥٥,٥	١,٤٦						
الجدارة الاجتماعية	القبلي	٢٧,٠٤	٣,٥٥	٩٨	-٤١,٢٧٧	٠,٠٠٠٠	٠,٩٤٥	%٩٤,٥	كبير
	البعدي	٥٠,٢	١,٧٥						
الجدارة الرقمية	القبلي	٢٩,٢	٣,٩٥	٩٨	-٥٢,٣٣٨	٠,٠٠٠٠	٠,٩٦٥	%٩٦,٥	كبير
	البعدي	٥٩,٦	١,٠٧						
اجمالي ادارة الجدارات القيادية	القبلي	١١٥,٨	٨,٢٨	٩٨	-٨٧,٢١٠	٠,٠٠٠٠	٠,٩٨٧	%٩٨,٧	كبير
	البعدي	٢٢٧,٠٤	٣,٥٦						

يوضح جدول (٢١) وجود فروق دالة إحصائياً بين مستوى الوعي بالجدارات القيادية لدى الشباب بمحاورها (الجدارة الذاتية-الجدارة الاستراتيجية-الجدارة الاجتماعية-الجدارة الرقمية-الإجمالى) قبل وبعد تطبيق البرنامج، حيث بلغت قيمة (ت) -١٠٠,٠٢٩، -٣٠,٢٨٩، -٤١,٢٧٧، -٥٢,٣٣٨، -٨٧,٢١٠ على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ لصالح التطبيق البعدي. وذلك يؤكد الدور الهام والرئيسي للبرامج في كونها تقوم بدور فعال وحيوي في تنمية قدرات ومهارات وجدارات الشباب واتاحة الفرصة لهم للتغيير نحو الأفضل. وللتعرف على حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد تم حساب قيمة معامل إيتا (η^2) وذلك بتطبيق المعادلة الآتية، وكما هو موضح بجدول (٢١):

ت ٢

$$\text{مربع إيتا } (\eta^2) = \frac{\text{ت}^2}{\text{ت}^2 + \text{درجات الحرية}}$$

ت ٢ + درجات الحرية

حيث أن (ت) هي نتيجة اختبار الفرق بين متوسطى درجات التطبيقين القبلي والبعدي للعينة على إستبيان مستوى الوعي بالجدارات القيادية، وقد اعتمدت الباحثة على مستويات حجم التأثير الموضحة بالجدول اعلاه.

حيث يوضح جدول (٢١) أن حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد كبير في رفع مستوى الوعي بإدارة الجدارت القيادية بمحاورها (الجدارة الذاتية- الجدارة الاستراتيجية- الجدارة الاجتماعية- الجدارة الرقمية- الإجمالى) حيث بلغت قيمة مربع أيتا (η^2) (٠,٩٩٠, ٠,٩٠٣, ٠,٩٤٥, ٠,٩٦٥, ٠,٩٨٧) على التوالي، ويمكن تفسير النتيجة على أساس أن ٩٩٪، ٩٠,٣٪، ٩٤,٥٪، ٩٦,٥٪، ٩٨,٧٪ على التوالي من التباين الكلي للمتغير التابع (مستوى الوعي بالجدارت القيادية) ترجع إلى المتغير المستقل (البرنامج المعد). مما يعطي مؤشراً أنه يمكن تنمية الجدارت القيادية لدى الشباب وتأهيلهم إلى قيادة المستقبل من خلال البرامج الإرشادية المتخصصة المعتمدة على محتوى علمي ثري إضافة إلى التنوع فى الأنشطة والوسائل التعليمية وإستراتيجيات التدريس المقدمة لهم أثناء الجلسة الواحدة، كما أن حرص الباحثان على الاستعانة بالفيديوهات التعليمية والعروض التوضيحية وضرب الأمثلة المحاكية للواقع أثناء الجلسات احدث تهيئة جيدة للمتدربين مما أدى الى تفاعل ايجابي اثناء الجلسات. ويتفق ذلك مع دراسة رغبة أحمد وآخرون (٢٠٢١: ٤٠٥)، نعمة رقبان وآية أبو سليم (٢٠٢٢)، مروة مصطفى (٢٠٢٣: ١٣٧)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٣: ٥٥١) التي أوضحت أن للبرامج الإرشادية دور فعال في إكتساب المهارات القيادية وتنمية الوعي بإدارة الجدارت الذاتية وكذلك تعزيز القيم التكنولوجية لدى الشباب لمواكبة التغيرات نحو استشراف المستقبل. وبهذا تتحقق صحة الفرض الرابع كلياً.

ملخص لأهم النتائج:

- أن ثلثى الشباب عينة البحث لم يشاركون من قبل فى الأنشطة الطلابية، لم يلتحقوا بدورات إعداد القادة بنسبة بلغت ٦٧,٢٪، ٦٧,٩٪ على التوالي.
- أن أهم الدورات التدريبية التى يجب التركيز عليها أثناء إعداد الشباب لقيادة المستقبل من منظور الشباب عينة البحث كانت مهارات القيادة الابداعية ، يليها مهارة التخطيط الاستراتيجي ورؤية المستقبل، وإدارة الخلافات و فض النزاعات ، يليها إدارة المخاطر والمشكلات ، مهارة التواصل الفعال وبناء العلاقات .
- أن أكثر الممارسات التى تمارسها الاسرة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشباب هى تفويض الأسرة لقيام الابناء للمهام المختلفة ، يليه اتباع الحوار الاسري في كافة الامور الحياتية، وأن أكثر الممارسات التى تتبعها الجامعة لإعداد وتأهيل الشباب لقيادة المستقبل من وجهة نظر الشباب هى أن الجامعة تتيح تمثيل مواقف حية من الحياة الإدارية

- أن ما يزيد عن ٧٥,٢ % من عينة البحث ذوي مستوى وعي منخفض ومتوسط بالجدارات القيادية (للمستويين المنخفض و المتوسط)، في حين كانت نسبة الشباب عينة البحث ذوي المستوى المرتفع نحو ٢٤,٨ %.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠١. بين المتغيرات المستقلة المدروسة (عمر الشاب- الدخل الشهري للأسرة-تعليم الأب- تعليم الأم- تعليم الشاب)، وبين مستوى وعي الشباب بالجدارات القيادية بمحارها (الذاتية-الاستراتيجية-الاجتماعية-الرقمية-الإجمالية) كمدخل لإعداد قادة المستقبل
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥، ٠,٠٠١ بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية بمحاورها تبعاً للمتغيرات الاجتماعية والإقتصادية المدروسة (نوع الشاب لصالح الإناث-بيئة السكن لصالح الحضر- عمل الأم لصالح أبناء الامهات العاملات- عمل الشاب لصالح من يعمل-المؤهل العلمي للشباب لصالح الماجستير فيما أعلى-حجم الأسرة لصالح الأسر الصغيرة الحجم فيما عدا الجدارة الاجتماعية لصالح الاسر الكبيرة الحجم).
- أن متغير الدخل الشهري للأسرة ومحور الوعي بالجدارة الإستراتيجية هما الأكثر تأثيراً وتفسيراً للتباين الحادث في المتغير التابع (إجمالي الجدارات القيادية).
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في الوعي بالجدارات القيادية (بمحاورها) قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح التطبيق البعدي، وأن حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد كبير .

التوصيات في ضوء النتائج ووفقاً لأليات التنفيذ التالية:

- اطلاق وحدة التدريب بالجامعات سلسلة من الدورات التدريبية تحت مسمى "سلسلة الجدارات القيادية" لتأهيل الشباب للقيادة " وتكون بأجر رمزي مما يوسع من القاعدة الشبابية المشاركة فيها.
- تبني المجلس القومي للشباب ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي نشر جلسات البرنامج الإرشادي المعد على صفحاتهم الرسمية وعبر ندوات إرشادية توعوية، مما يسهم في توعية عدد أكبر من الشباب بالجدارات القيادية ومن ثم تأهيل قاعدة كبيرة الى القيادة في المستقبل مما ينعكس بالإيجاب على أنفسهم والمجتمع.
- عقد ندوات تثقيفية بالقوافل التي تطلقها مبادرة حياة كريمة بريف محافظة الشرقية من قبل أخصائي إدارة المنزل والمؤسسات تحت عنوان " جدارات قائد المستقبل" لإكسابهم المعارف والمهارات التي تؤهلهم الى قيادة ذاتهم وأسرهم ومجتمعاتهم بكفاءة.

- قيام أعضاء هيئة التدريس تحت إحاطة مجالس الأقسام والكليات بتطوير المقررات الدراسية بمفاهيم عن الجدارات القيادية المؤهلة لقيادة الشباب مما يسهم في الإثراء المعرفي والسلوكي للشباب عن القيادة وكيفية اكتسابها مما يحقق التنمية والإستدامة للمجتمع.
- تركيز الباحثين بمجال إدارة المنزل والمؤسسات على إجراء برامج إرشادية لتعزيز الجدارة الذاتية بداية من الأطفال ووصولاً إلى الشباب وذلك لما اثبتته نتائج البحث من كونها أولى الجدارات المؤهلة لإعداد قادة المستقبل.

المراجع:

- ابتسام تركى سالم العتيبي ، و أماني أحمد محمود العقالي (٢٠٢٢) الجدارات القيادية المقترحة لتحسين الأداء المدرسي في ضوء الرشاقة التنظيمية.المجلة العربية للتربية النوعية، ٢٤٤.
- أحمد كرم النجار ومحمود شعيب (٢٠٢٠). جزم الجدارت الوظيفية كأداه لتطوير أداء القيادات الإدارية: المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، جامعة الفيوم، مج ١٤، ١٤.
- أحمد خليل ابراهيم الدره (٢٠٢٢). واقع الجدارات الرقمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية الفلسطينية وأثرها في تحقيق الرشاقة التنظيمية. رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية والرياضية، جامعة الأقصى.
- أحمد ذوقان الهنداوي، صالح سليم الحموري، رولا نايف المعاينة (٢٠١٧). استشراف المستقبل وصناعته، ما قبل التخطيط الاستراتيجي استعداد نكي، دار قنديل للنشر، عمان.
- فاطمة محمد الشريف صالح ، أحمد عزمي زكي عبدالعزيز ، و نجلاء حسن جمعة أحمد. (٢٠٢٢) . الذكاء الاستراتيجي ودوره في تنمية وإعداد قادة المستقبل.المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٣ ، ع ٣ .
- أحمد مصطفى ناصف (٢٠٢٣). إعداد وبناء قادة المستقبل: قفزة نوعية لعبور الزمن القادم. مجلة إدارة الاعمال، جمعية إدارة الاعمال العربية، ع ١٨٠.
- أسامة حامد علي. (٢٠١٧). أثر الاختيار المبني علي الجدارة لقادة المستقبل في تعزيز الميزة التنافسية.المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مج ٨.
- أسماء صفوت جمال حسين الكردي (٢٠٢٣). الجدارات الإدارية الداعمة لريادة الأعمال وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل الحر وتمكين الشباب. المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة طنطا، مج ١٧، ع ١٧.

- إيناس ممدوح عبدالسلام نظيف وممدوح عبدالعزيز محمد رفاعي (٢٠٢٠). تأثير المعرفة الضمنية على الجدارات القيادية للقيادات الإدارية: دراسة ميدانية على شركة مصر للطيران. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ٢٤.
- تغريد سيد أحمد بركات (٢٠٢٠): التفويض كما تمارسه الأمهات وعلاقته بالمهارات الشخصية للأبناء في مرحلة الطفولة المتأخرة . مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، مج ٦، ع ٢٨.
- خالد بن مبروك المطيري (٢٠٢٠). القيادة الفاعلة لدى الطلاب وأثرها على ريادة الأنشطة الطلابية بجامعة حائل وسبل تطويرها. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، مج ٢١، ع ٢٤.
- دانيال جولمان (٢٠١٠). القادة الجدد - تحويل فن القيادة الإدارية إلى علم ونتائج. تعريب الجبالي المثلوثي، محمد أحمد عبد المتعال. ط ١، الرياض: دار المريخ للنشر.
- دلال بنت عبدالرحمن العريفي، نجلاء بنت محمد بن ناصر البشر، وهيفاء بنت عبدالله السحيم (٢٠٢٢). تطوير الجدارات القيادية لدى رئيسات الأقسام في كلية التربية بالمزاحمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، ع ٣ .
- ذوقان عبيدات، عبدالرحمن عدس، كابد عبدالحق (٢٠٢٠). البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه". ط ١٩، دار أسامة للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.
- رغدة محمود أحمد، رشا عبدالعاطي راغب، دلال مطلق الضويحي (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة. المجلة المصرية للإقتصاد المنزلي، مج ٣٧، ع ٢٤.
- زكي محمود زكي صقر (٢٠١٥). أثر الذكاء العاطفي على الجدارة الإستراتيجية: دراسة تطبيقية في ضوء المتغيرات التنظيمية والديموغرافية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ٢٤.
- سعيد علي هدية (٢٠٢٢). تطوير جدارات القيادات الجامعية بجامعة الملك خالد للتحويل نحو النظام الجديد للجامعات السعودية: برنامج تدريبي مقترح. مجلة العلوم التربوية، مج ٩، ع ٢٤.
- سماح عبد الفتاح عبد الجواد (٢٠٢٠). تقييم استراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدرات الشباب وعلاقته بالرضا عن الحياة . مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية. جامعة الزقازيق، مج ٦، ع ١٤.

- سيف الدولة عثمان (٢٠١٧). الكفايات الإدارية اللازمة في مؤسسات التعليم العالي في ضوء الفكر الإداري المعاصر: دراسة تطبيقية على جامعة الجزيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان
- شامية جمال سيد علي (٢٠٢٠). الجدارات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع الخدمات الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم، ١٩٤.
- صلاح محمد سالم ابو زيد (٢٠١٥). العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وحسين جدارت الموارد البشرية. دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا. رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- عبداللطيف مصلح محمد عايش، عبدالكريم صالح حسين القحفة (٢٠٢٠) أثر القيادة التحويلية في فاعلية القرارات الإدارية: دراسة ميدانية في الشركات المصنعة للأدوية بالجمهورية اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا. مج ٢٦، ع ١٤.
- عبير محمد حمدي (٢٠٢١). العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى إكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالإتصال. المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون، كلية الاعلام، جامعة القاهرة، ع ٢٢.
- علي علي غازي (٢٠١٤). المدخل الإستراتيجي لإعداد قادة المستقبل نحو قيادة الأداء المؤسسي: مدخل تطبيقي مقترح. إدارة الاعمال، ع ١٤٧.
- لمياء محمد الامبابي حسن شرف الدين (٢٠١٩). تنمية المهارات القيادية للشباب من خلال المشاركة في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي (دراسة تطبيقية على الشباب المشارك في النشاط الطلابي مويك MOIC). المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة عين شمس، ع ١٨.
- محمد ابراهيم عبدالعزيز خاطر (٢٠١٨). آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية. مجلة الإدارة التربوية، ع ٢٠٤.
- محمد ابراهيم محمود على البقري (٢٠٢١). دور الجدارات القيادية في زيادة العائد من الإستثمار على رأس المال البشري - دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير، معهد التخطيط القومي، القاهرة.
- محمد جمال محمد عباس عبيدي (٢٠١٨). دور التخطيط لإدارة المواهب في إعداد قادة المستقبل. جامعة قناة السويس، مج ٩، ع ١٤.

محمد حسن الحبشي، شوقي حساني محمود، أسماء محمد حميدة (٢٠١٧). تصميم تنظيمي مقترح للمناهج والبرامج التدريبية بالتعليم الفني لإكتساب طلابه الجدارت الوظيفية اللازمة لسوق العمل في ضوء متطلبات الإقتصاد المعرفي. المؤتمر العلمي الرابع عشر "تطوير التعليم في عصر اقتصاد المعرفة وتكنولوجيا المستقبل" جامعة الفيوم، كلية التربية، مج ١٤.

محمد مصطفى طه، محمد ماجد البليهشي، فيصل ناصر البلوي (٢٠١٨). أثر التدريب على الجدارت المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالاداء الوظيفي لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مج ١٥، ١٤.

مخلص رمضان محمد أحمد بليح (٢٠٢٢). رأس المال الفكري كمتغير في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية للشباب المصري. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، مج ٨، ٢٤. مدحت محمد محمود أبو النصر (٢٠٢٠). الخدمة الإجتماعية في مجال رعاية الشباب. المكتبة العصرية، المنصورة.

مروة سيد عبدالعظيم مصطفى (٢٠٢٣). فعالية نموذج ثقافة الأقران الإيجابية وإكتساب الشباب المهارات القيادية لتأهيلهم للمشاركة بالبرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة. مجلة بحوث في الخدمة الإجتماعية التنموية، جامعة بني سويف، مج ٥، ٢٤. مصطفى سليمان حامد النواصرة (٢٠١٥). جدارت القيادة الإستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية. مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي). رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية ، الأردن.

مصطفى محمد عبدالنبي يسن. (٢٠٢١). الجدارت الوظيفية كمدخل لتحقيق العدالة التنظيمية في المنظمات المصرية: دراسة تطبيقية على بنك مصر وفروعه. مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، ٣٤.

منال عبدالرحمن محمد سفر (٢٠١٧). الجدارة الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بمكة المكرمة وعلاقتها بالمدرسة المتميزة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية. مجلة القراءة والمعرفة. ع ١٩٤.

منال محمد درويش سبجي (٢٠٢٣). القيادة الإستراتيجية لدي مديرات مرحلت الطفولة المبكرة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدي معلماتهن في مدينة الطائف، مجلة بحوث ودراسات الطفولة - كليت التربية للطفولة المبكرة، جامعة الفيوم، ١٨٤.

نايف بن راشد الرحيلي (٢٠١٧). فاعلية المهارات القيادية للقائد ومعوقاتها في إدارة الأزمات والكوارث - دراسة مسحية على الضباط العاملين بالإدارة العامة للدفاع المدني بالمدينة المنورة. مجلة البحوث الأمنية، مج ٢٦، ع ٦٦.

نجلاء حسن جمعة أحمد (٢٠١٨). أثر إعداد قادة المستقبل في دعم التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ع ٣٤.

نعمة مصطفى رقبان وآية عبد الشافي أبو سليم (٢٠٢٢). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الأمهات باستراتيجيات الإقناع وعلاقتها بإدارة الجدارة الذاتية للمراهقين. مجلة بحوث التربية النوعية. كلية التربية النوعية . جامعة المنصورة. ع ٦٦ ابريل.

نعمة رقبان ، حنان حنا ، فاطمة حسان (٢٠٢٣) : فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي شباب الجامعة بالقيم الأخلاقية التكنولوجية كروية استشرافية للاستدامة الرقمية وعلاقته بالتوجيه الأسري لإدارة الحريات، مجلة التربية النوعية والتكنولوجية مجلد ٢٩، العدد ٢ ديسمبر

نهى أحمد محمد عبدالعزيز التازي (٢٠٢٢). دور الجدارات القيادية في تحقيق الولاء المؤسسي: دراسة تطبيقية، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، القاهرة.

نورة زايد عبدالرحمن الشهري (٢٠٢١). دور تطبيقات نظم الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية: رؤية استشرافية. مجلة كلية التربية، مج ٣٧، ع ٦٤.

نوف بنت خلف محمد الحضرمي (٢٠٢٢). الجدارات القيادية لدى قادة مدارس التعليم الثانوي بمدينة مكة المكرمة، وعلاقتها بتحسين الأداء المدرسي. العلوم التربوية، مج ٣٠، ع ١١٤.

وجود محمد خير نوافلة (٢٠١٩). درجو تفويض مديري المدارس الحكومية بمحافظة عمان لبعض صلاحياتهم للمعلمين وعلاقتها بإعداد قادة المستقبل. رسالة ماجستير، جامعة جرش، عمان.

وليد نايف سعود آل علي (٢٠٢٢). أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات. مجلة القراءة والمعرفة، ع ٢٤٦٤.

وئام علي أمين معروف (٢٠١٨): جودة الحياة الأسرية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بتصوراتهم لأدوارهم المستقبلية، مجلة الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية ٢٨(٤).

يحيى مبارك خطاطبة (٢٠١٧) . أشكال التفاعل الأسري وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى طلبة جامعة اليرموك، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، السعودية ، العدد ٤٥ يوليو.

- Apollonia, p. (2010). The role of emotional abilities of cross cultural competence and their impact on cross-cultural adjustment and job satisfaction. Florida : Ph.D.,Florida institution of technology.
- Awodij O.& Naicker S., (2023). Preparing school leaders for the fourth industrial revolution: An assessment of their continuous professional development needs. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1).
- Caasi-Tabbal, Blesilda, Jose M. Ocampo, Jr. & Lourdes S. Agustin. (2019). A Framework for Enhancing the Leadership Competencies of Diocesan School Principals. *International Journal for Educational, Social, Political & Cultural Studies*, 2(1), 1-16.
- Calvani, A., Fini, A., & Ranieri, M. (2010) Digital Competence In K-12: Theoretical Models, Assessment Tools and Empirical Research, *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura*, 40. 157-171.
- Cohen, Deb (2020), *Developing Management Proficiency: A Self-Directed Learning Approach*, UK, Newgen Publishing.
- Ebrahim, Arief .(2020). Instructional Leadership Competencies as Interpreted by New School Principals. *Graduate Theses and Dissertations*. 76. <https://pilotscholars.up.edu/etd/76>
- Ilomäki , L , Lakkala , M, Paavola, s & Kantosalo , A (2016). Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research. *Education and Information Technologies*, 21(3).
- Johnston, J & Williamson, R. (2014). *Leading School in an Era of Declining Resources*, Routledge Taylor & Francis Group, New York
- Karunanayaka, S. P., & Weerakoon, W. (2020). Fostering Digital Education among Teachers and Learners in Sri Lankan Schools. *Journal of Learning for Development*, 7(1), 61–77.
- Linda L. (2013). *Personality Traits and Assessments of Communication Competence in Organizational Leaders*. United states, Minnesota: Walden University.
- Makulova, A. T., Alimzhanova, G. M., Bekturganova, Z. M., Umirzakova, Z. A., Makulova, L. T., & Karymbayeva, K. M. (2015). Theory and Practice of Competency-Based Approach in Education. *International Education Studies*, 8(8).
- McLean, Mark. (2019). *Essential Leadership Competencies for College Presidents in a Metrics-Driven Community College System*. Dissertations. 1653. <https://aquila.usm.edu/dissertations/1653>
- Mogensen, Finn& Schnack, Karsten (2010). *The Action Competence Approach and the ‘New’ Discourses of Education for Sustainable*

- Development, Competence and Quality Criteria. Environmental Education Research , 16(1)
- mulder, m. (2017). competence _based vocational and professional education,technical and vocational education. wageningen university: springer international publishing switzerland
- Müller S., Konzag H. b, Nielsen J., Sandholt H. (2024). Digital transformation leadership competencies: A contingency approach. International Journal of Information Management, VOL.75.
- Nathapon S.,Ryan L. Klinger, Emily D. Champion (2019). “Follower transformation as the linchpin of transformational leadership”, The Leadership Quarterly 31(1):101341
- Niekerk,M. & Maria,V. (2019). Transformational Leadership at a Higher Education Institution ,Master of arts, University of South Africa.
- Rehan, A., Thorpe, D., & Heravi, A. (2024). Project manager's leadership behavioural practices–A systematic literature review. Asia Pacific Management Review. Available online 8 January 2024
- Tenio, k. & Dehane M.(2019). Digital Competence and Digital Gap in Arab World. Al Bashaer Journal, 5.(1)
- Thapa, K. B. (2016). Present and Importance levels leadership competencies of principals in Nepalese Schools. Journal of Advanced Academic Research (JAAR), 3(1), 111-122.
- Wilson, G.N(2010).Student Leadership Development within Student Government at Snow College. Oregon State University:Orego.