

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي

د. أحمد السيد عبد المنعم

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية- جامعة عين شمس

ahmed_abelmnaem@edu.asu.edu.eg

المخلص:

هدف البحث إلى مدى فاعلية برنامج إرشادي بنائي معرفي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي، وتكونت عينة التحقق من الكفاءة السيكمترية لأداة البحث من (٣٨٢) من الشباب الجامعي، أما العينة الأساسية تكونت من (٣٠) طالبًا. واستخدم الباحث مقياس مهارات القيادة المستقبلية من إعداد: الباحث، وتم تطبيقه قبلًا ثم بعدًا بعد تطبيق البرنامج الإرشادي. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة علي مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي عليهم، كما أظهرت النتائج وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي، وعدم وجود فروق بين القياسين البعدي والتتبعي علي مقياس مهارات القيادة المستقبلية.

الكلمات المفتاحية : برنامج إرشادي -مهارات القيادة المستقبلية - مهارات المستقبل - الشباب الجامعي .

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي

د. أحمد السيد عبد المنعم

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية- جامعة عين شمس

ahmed_abelmnaem@edu.asu.edu.eg

مقدمة البحث:

يمر العالم في المرحلة الحالية بتغيرات غير مسبوقة، ولم تشهد لها البشرية مثيل من قبل فنحن نعيش الآن الموجة الثانية من الثورة الصناعية الرابعة، والتي تشير إلى تواجد الذكاء الاصطناعي بقوة في عالمنا، ومجالات حياتنا المختلفة بصورة سريعة لا يتخيلها الكثيرون فيما عدا الذين قاموا بالبحث، والتعلم، وتطوير مهاراتهم بصورة لحظية وليست يومية، فالتغيير أصبح لحظي وليس يومي، الأمر الذي يتطلب إعداد أجيال تبدو مختلفة في رؤيتها وتعاملها مع الأحداث حتي تستطيع التعايش بل وإدارة هذا التغيير الذي سيصبح جزء من الحياة اليومية التي نعيشها. ومن ثم انطلقت الدول دولة بعد الأخرى تتكلم عن خططها الاستراتيجية ٢٠٣٠، ٢٠٤٠.

الأمر الذي يتطلب أن يستعد كل منا في تخصصه لاستشراف المستقبل، والإعداد له انطلاقاً من علم المستقبل الذي يؤكد علي وضع عدد من السيناريوهات استعداداً للمستقبل. هذا جعلنا نتساءل عن المستقبل القريب والمستقبل البعيد، وكيف نستطيع أن نواجه هذه المتغيرات، والتحديات؟ وهل نحن مؤهلون لذلك؟ ثم إذا أردنا أن نكون أكثر تحديداً، هل قيادات مؤسساتنا على استعداد لمواجهة العصر، وتحقيق الأهداف المنشودة والوصول بنا إلى مصاف الدول الكبرى؟ وإذا كان قادة اليوم يسعون في جد واجتهاد إلى التقدم والتطور والنمو، فماذا عن قادة المستقبل؟ هل هم مستعدون؟ وهل يتم إعدادهم لمواجهة تحديات المستقبل واستكمال مسيرة قادة اليوم والأمس في ظل تحديات صعبة (حسني، ٢٠١٨).

من أهم أسباب التحول من القيادة التقليدية إلى القيادة في المستقبل التغيرات البيئية يشهدها العالم اليوم العديد من التغيرات البيئية، مثل: التغير المناخي، والثورة الصناعية الرابعة؛ مما

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

يتطلب من القادة أن يكونوا قادرين على التكيف مع هذه التغيرات، التنوع السكاني، فأصبح العالم اليوم أكثر تنوعاً من أي وقت مضى؛ مما يتطلب من القادة أن يكونوا قادرين على التعامل مع مجموعة متنوعة من الثقافات والخلفيات وأخيراً التكنولوجيا التي بشكل كبير في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى ظهور فرص جديدة وتحديات جديدة، مما يتطلب من القادة أن يكونوا قادرين على استخدام التكنولوجيا بفاعلية.

في ظل التحولات السريعة في العالم الحديث، تصبح مهارات القيادة أمراً حيوياً لطلاب الجامعة للتأقلم مع متطلبات المستقبل تُعتبر هذه المهارات مفتاحاً لتحقيق النجاح الشخصي، والمساهمة في بناء مجتمعات قوية ومستدامة. يعكس التفاعل مع التحديات المعاصرة والتغيرات في أسلوب الحياة الاحتمالات الواسعة للنمو والتطوير (Rosha, 2022).

تشمل مهارات القيادة في المستقبل القدرة على التفكير الناقد واتخاذ القرارات الاستراتيجية. كما يُشدد على أهمية فهم الأثر الاجتماعي والبيئي للقرارات والسلوكيات. كما يتعين على القادة المستقبليين تطوير مهارات التواصل الفعالة والتفاعل البناء مع الفرق المتنوعة (Grant, 2019).

ومن أهم المهارات الرئيسية التي تبرز في المستقبل هي مهارات القيادة الرقمية. كما يشير تقرير من المنتدى الاقتصادي العالمي (تقرير منتدى الاقتصاد العالمي، ٢٠١٦) إلى أهمية فهم التكنولوجيا والقدرة على الابتكار في بيئة رقمية. بالإضافة إلى ذلك، تحتاج مهارات التفكير التحليلي واتخاذ القرارات الاستراتيجية إلى التطور لتناسب تعقيد القضايا التي يواجهها القادة المستقبليون.

من جانبها، تؤكد الأبحاث النفسية الحديثة على أهمية تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي، وفن التواصل الفعّال، حيث يعزز هذا الجانب القدرة على التفاعل مع فرق العمل المتنوعة، وفهم الاحتياجات الاجتماعية. وتشير الأبحاث النفسية إلى أن قادة المستقبل يحتاجون إلى تطوير مهارات تحسين الذات وفهم عميق للعوامل النفسية المؤثرة في سلوك الفرد والفرق. كما تؤكد الأبحاث على أهمية مهارات الذكاء العاطفي، حيث يمكن للقادة الناجحين فهم وإدارة مشاعرهم ومشاعر الآخرين بفعالية؛ مما يساهم في بناء علاقات إيجابية وتحفيز الفريق نحو أهداف مشتركة (Grant, 2019).

المهارات الغير مادية أيضًا تأخذ حيزًا مهمًا، مثل مهارات حل المشكلات والروح المبتكرة، حيثُ يمكن للقادة المستقبليين الابتكار والتكيف مع التحديات بشكل فعال (Asbari et al. 2020).

ويحتاج قادة المستقبل إلى أن يكونوا أكثر استباقية واستجابة للمتطلبات قصيرة المدى، مع امتلاك المهارات التقنية والاجتماعية مثل: التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والأشكال الجديدة من الشفافية والتواصل والاتصال والتنسيق.

إن الغاية من تأهيل وإعداد قادة المستقبل تكمن في تنمية مهارات هذه القيادات وقدراتهم ومعارفهم بالشكل الذي يضمن استدامة المنظمات التي ترتبط باستقرار سياسات وتصرفات الإدارة العليا فيها، والتي تتعامل مع المنظمة كمنظمة وليس كأشخاص، وبالتالي؛ فإن تعاقب الأجيال من القادة المؤهلين يُعد مطلب أساسي لاستدامة المنظمات، كما أنه يُسهم بفعالية في إيجاد رأس مال فكري يمتلك طاقات كامنة وقدرات هائلة تمكنه من قيادة المستقبل، كما أنه عملية شاملة لجميع الأفراد المرشحين لتولي المناصب القيادية في المستويات الإدارية المختلفة (أحمد، ٢٠١٨). وجاءت هذه الأهداف متسقةً مع أهداف العالم المتسارع ورؤية مصر ٢٠٣٠ م ، التي دعت إلى تأهيل وإعداد صف جديد من القادة يؤمن بالتغيير ويستطيع وضع صياغة للوضع المستقبلي.

إن المنظمات الإدارية حاليًا في أمس الحاجة لقادة يمتلكون سمات قادة المستقبل؛ كالقدرة على التحكم في التوتر، والقدرة على إدارة مشاعر الانزعاج والقلق عند الآخرين ونفورهم من المخاطرة؛ من خلال إشعارهم بالطمأنينة المستمرة في أوقات الاضطراب، والتغيير المنذر بالخطر. وتتضمن هذه القدرة أيضًا التحكم في شكل آخر من التوتر الإبداعي بين الرؤية المستقبلية والواقع الذي ينظر إليها، والقدرة على تعزيز تأزر الفريق، وإظهار ثقة بالذات، نابعة من مزيج من التجربة والخبرة، وتقديم المثل والقدوة لها، كما يبدي هؤلاء القادة استعدادًا واضحًا للتعلم المتواصل؛ من خلال قبول المخاطر المحسوبة، وتحمل مسؤولية الأخطار الناتجة عنها (عبيدي، ٢٠١٨).

هؤلاء القادة لديهم السمات التي تؤهلهم نفسيًا لقيادة المستقبل، ويمتلكون المهارات التي تجعلهم يختلفون عن الآخرين ويتميزون في إدارة ما يوكل إليهم من مؤسسات أو مهام، فيحتاج طلاب الجامعة إلى مجموعة من المهارات للقيادة في المستقبل. تشمل هذه المهارات مهارات

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

قابلة للتحويل مثل: تقدير التنوع والاحترام والمساهمة في المجتمع والمشاركة المدنية بالإضافة إلى ذلك، تُعد المهارات الاستراتيجية مهمة لقادة الجامعات المستقبليين ليكونوا أكثر مرونة في أنشطتهم اليومية. المهارات اللامادية ضرورية أيضًا لقادة المستقبل، بما في ذلك حل المشكلات، والتواصل، والتخطيط، وقيادة الذات، وقيادة الآخرين. السلوك والصفات القيادية ضرورية للطلاب كمتخصصين في المستقبل. فيمكن أن تساهم برامج تطوير القيادة في الجامعة في تطوير الصفات القيادية لدى الطلاب. (Atara,2023)

ومن هذا المنطلق وبالاستناد على التوجه الإنمائي باعتباره أحد المحاور المنهجية للصحة النفسية جاء هذا البحث لتنمية واحدة من أهم المهارات التي سوف يحتاجها شباب اليوم لقيادة الحياة بمختلف أشكالها في المستقبل.

مشكلة البحث:

تُعد القيادة من أهم المهارات التي يحتاجها الأفراد في جميع جوانب الحياة، سواء في العمل أو في المجتمع. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبحت القيادة أكثر أهمية من أي وقت مضى. حيثُ يحتاج القادة إلى القدرة على التكيف مع التغيرات، وقيادة الآخرين في بيئة معقدة وغير مؤكدة.

فأصبح لدى المجتمع العديد من التوقعات من القادة حول كيفية إدارة منظماتهم والنجاح في المواقف الصعبة. ففي دراسة نشرتها تشان وآخرون (٢٠٢١)، تم التركيز على استراتيجيات تطوير القادة العالميين وضرورة تجاوز التحديات المعاصرة. أظهرت الدراسة أربع استراتيجيات فعّالة لتعزيز قدرات القادة العالميين، وتجاوز توقعات المجتمع في مواجهة المواقف الصعبة. أولاً، تحدد الدراسة أهمية التنقل بين الثقافات من خلال تعزيز الخبرات العالمية، حيثُ يُظهر المشاركون في الدراسة تحسّيناً في فهمهم للديناميات الثقافية وتطوير رؤى إستراتيجية لتحقيق النجاح العالمي. ثانياً، يُشدد على أهمية التفاعل مع فرق متنوعة تضم أعضاء من خلفيات مختلفة؛ مما يساهم في تعزيز الابتكار وتحقيق الفعالية في بيئة العمل. ثالثاً، يُبرز التدريب الشامل كأداة أساسية لتطوير القادة، حيثُ يتم دمج مشاريع التعلم في الفصول الدراسية والعملية. يتيح هذا النهج للقادة العالميين التحضير للتحديات المستقبلية وتطوير مهارات القيادة اللازمة. أخيراً، تسلط الضوء على المهام الخارجية التي تعمل على توسيع وجهة نظر القادة،

حيث يُشجع عليها لتعزيز التفكير الابتكاري والمساهمة في الرفاهية الاجتماعية والبيئية، والتي تعمل على توسيع وجهة نظر القادة العالميين في المستقبل.

تتسم هذا الأبحاث بأهمية تكامل التجارب العالمية والتفاعل مع التنوع لتطوير قادة مؤثرين وقادرين على التصدي لتحديات القيادة في عصرنا الحالي.

وعلى الرغم من التطور المتسارع الذي نشهده إلا أن القيادة بمفهومها التقليدي مازالت تسيطر على معظم الأبحاث والدراسات، وحتى المؤسسات في حين إن الأزمة الاقتصادية العالمية المستمرة منذ عام ٢٠٠٨م، تثير السؤال حول ما إذا كنا نحتاج إلى قادة بقيم مختلفة تمامًا، والشباب يمثلون نقطة انطلاق مثالية.

وفي هذا السياق أجرت مؤسسة ماكينزي، وهي شركة استشارية عالمية رائدة في إدارة الأعمال، أبحاثًا مكثفة في هذا المجال وحددت اتجاهات رئيسية في القيادة للمستقبل بالإضافة إلى المهارات الضرورية لنجاح القادة في هذا السياق.

وحددت الاتجاهات الرئيسية في القيادة للمستقبل:

القيادة التحويلية: تشدد على إلهام وتحفيز الآخرين لتحقيق أهداف عالية (McKinsey & Company, 2022). في عالم مليء بالشكوك والتغييرات، سيحتاج القادة إلى تحفيز الناس على التكيف والابتكار (McKinsey & Company, 2022).

القيادة المرنة: القدرة على التكيف السريع مع التغيير واتخاذ القرارات المناسبة وسط عدم اليقين (McKinsey & Company, 2022). في عالم سريع التبدل، ستكون القيادة المرنة ضرورية لإدارة التحديات غير المتوقعة والاعتماد على الفرص الجديدة (McKinsey & Company, 2020).

القيادة التشاركية: التعاون الوثيق مع الآخرين لبناء الثقة والتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة (McKinsey & Company, 2022). مع تعقد المشكلات وتنوع الخبرات، سيتطلب تحقيق النجاح العمل الجماعي الفعّال بقيادة تشاركية (McKinsey & Company, 2021).

القيادة الأخلاقية: اتخاذ قرارات عادلة ومسؤولة مع التركيز على المصلحة العامة (McKinsey & Company, 2022). في عالم يزداد فيه التعقيد والترابط، ستكون القيادة الأخلاقية ضرورية لبناء الثقة وتعزيز الاستدامة (McKinsey & Company, 2020).

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

المهارات والقدرات اللازمة للقيادة للمستقبل:

الذكاء العاطفي: القدرة على فهم مشاعر الآخرين وإدارة عواطفهم الخاصة (McKinsey & Company, 2022). سيحتاج القادة إلى بناء علاقات قوية وتوفير بيئة عمل داعمة من خلال الذكاء العاطفي (McKinsey & Company, 2021).

التفكير النقدي: القدرة على تحليل المعلومات واتخاذ قرارات مدروسة (McKinsey & Company, 2022). في عالم مليء بالبيانات والمعلومات المتضاربة، سيكون التفكير النقدي ضروريًا لتقييم المواقف بشكل فعال، واتخاذ قرارات صائبة (McKinsey & Company, 2020).

حل المشكلات المعقدة: القدرة على التعامل مع مشكلات متعددة الأوجه ليس لها حلول بسيطة (McKinsey & Company, 2022). مع تزايد تعقيد التحديات، سيحتاج القادة إلى التفكير الإبداعي، ومهارات حل المشكلات المتقدمة (McKinsey & Company, 2021).

القيادة الرقمية: فهم التكنولوجيا وكيفية استخدامها لقيادة الآخرين (McKinsey & Company, 2022). في عالم مدفوع بالتقنية، سيحتاج القادة إلى التكيف مع التطورات التكنولوجية واستخدامها بشكل فعال لتحسين الأداء وتعزيز التواصل (McKinsey & Company, 2020). ووصت أخيرًا على التركيز على التعلم والنمو المستمر لتطوير مهارات جديدة، التدريب على القيادة التحويلية لإلهام وتحفيز الآخرين، الاستعداد للتكيف مع التغيير والابتكار، وبناء الثقة مع الآخرين لتعزيز التعاون والفاعلية.

وأصدر البنك الدولي تقريراً عام ٢٠١٩، بعنوان "الطبيعة المتغيرة للعمل: المهارات المطلوبة في القرن الحادي والعشرين" يتناول التقرير مهارات المستقبل والقيادة في المستقبل التي سيحتاجها الأفراد للنجاح في اقتصاد القرن الحادي والعشرين (تقرير البنك الدولي، ٢٠١٩).

يخلص التقرير إلى أن هذه المهارات ستتركز على:

- **التفكير النقدي والإبداعي:** يتطلب عالم اليوم من الأفراد القدرة على التفكير النقدي والإبداعي، من أجل إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات.
- **حل المشكلات:** يواجه الأفراد في المستقبل العديد من التحديات والمشكلات، مما يتطلب منهم القدرة على حل هذه المشكلات بفاعلية.

• **المهارات الاجتماعية والعاطفية:** يتطلب عالم اليوم من الأفراد خاصة القادة القدرة على التواصل والتعاون مع الآخرين، وإدارة عواطفهم ومشاعرهم.

• **المهارات التكنولوجية:** ستصبح المهارات التكنولوجية أكثر أهمية في المستقبل، حيث سيتطلب من الأفراد والقادة القدرة على استخدام التكنولوجيا بفاعلية.

وتعتبر مرحلة الشباب الجامعي من أهم المراحل العمرية التي تتميز بالقوة والطاقة والحماس. وتُعد هذه المرحلة فرصة ذهبية لتنمية مهارات القيادة لدى الشباب، حيث يمكنهم اكتساب هذه المهارات من خلال التعليم والتدريب والممارسة.

وفي ظل التغيرات والتحديات المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح الشباب الجامعي أكثر عرضة للتحديات والصعوبات؛ مما يتطلب منهم امتلاك مهارات قيادية تمكنهم من مواجهة هذه التحديات. (Barry, 2022).

ورغم أهمية مهارات القيادة، إلا أن العديد من الشباب الجامعي لا يمتلكونها بشكل كافٍ؛ مما يؤثر على قدرتهم على تحقيق أهدافهم (Young, 2021).

لذلك، فإن تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي من أهم العوامل التي تساعد على مواجهة التحديات والصعوبات وتحقيق أهدافهم.

وبناء على ما سبق يطرح البحث السؤال الرئيس التالي:

ما فاعلية برنامج ارشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي؟

وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعتين التجريبية والضابطة فى القياس البعدي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح الطلاب فى المجموعة التجريبية؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية فى القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح القياس البعدي؟

٣- هل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية فى القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية؟

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف بمفهوم مهارات القيادة المستقبلية وأهميتها، والتمييز بين مفهوم مهارات القيادة التقليدية ومهارات القيادة في المستقبل.
- ٢- بحث فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى شريحة عمرية مهمة في المجتمع وهي الشباب الجامعي.

أهمية البحث :

الأهمية النظرية:

- يستمد البحث الحالي أهميته المتغيرات التي يتناولها، ففي ظل التسارع وتيرة التغيير، والتطور الكبير علي كافة المستويات تزايد الاهتمام بمفهوم مهارات المستقبل، والقيادة في المستقبل.
- أهمية مهارات القيادة المستقبلية خاصة لفئة الشباب الجامعي.
- أهمية إلقاء الضوء علي فئة الشباب الجامعي كأهم فئات وشرائح المجتمع ومستقبله.

الأهمية التطبيقية:

١. قيام البحث الحالي بإعداد مقياس لواقعة من أهم المهارات المستقبلية، وهي القيادة في المستقبل، والتي تحتاج المكتبة العربية إلى مثل هذه الأدوات، حتي يمكن الكشف عن المهارات القيادية في الشباب والسعي إلى تنميتها.
٢. يقدم البحث الحالي برنامج إنمائي قائم علي تنمية مهارات القيادة المستقبلية لشريحة عمرية مهمة تمثل قاطرة المستقبل في الدولة، وهذا البرنامج قائم علي واحدة من المدارس الإرشادية في مجال علم النفس، وهي المدرسة البنائية، فضلاً عن الاستعانة ببعض فنيات المدرسة المعرفية من أجل الوصول إلى فاعلية أكبر في تحقيق الهدف من البحث الحالي.
٣. يسعى البحث الحالي إلى تقديم مجموعة من المهارات التي يُمكن إضافتها إلى المناهج الدراسية، وبرامج التأهيل لسوق العمل لدي طلاب الجامعة.

مصطلحات البحث:

- وتعرف مهارات القيادة إنها: مجموعة من القدرات، والصفات التي تساعد الشخص على التأثير على الآخرين وتوجيههم لتحقيق أهداف مشتركة. وتختلف مهارات القيادة من شخص لآخر (إسماعيل، ٢٠٢٢).
- كما تعرف مهارات القيادة المستقبلية بأنها: "مجموعة من المهارات، والقدرات التي يحتاجها القادة لتحقيق النجاح في عالم اليوم الذي يشهد العديد من التغييرات والتحديات. وتختلف مهارات القيادة المستقبلية عن مهارات القيادة التقليدية في أنها تركز على المهارات السلوكية والأخلاقية أكثر من المهارات الفنية والإدارية (طه، ٢٠٢٢).
- يعرف الباحث مهارات القيادة المستقبلية بأنها: "تصور مستقبلي للاحتياجات، والقدرات، والممارسات، والسلوكيات القيادية العملية والفكرية القابلة لمواكبة التحديات ومتطلبات المستقبل".
- البرنامج الإرشادي: "هو الخطوات التي يتم من خلالها تقديم خدمات الإرشاد من المرشد إلى المسترشد، والعملية الإرشادية هي الجانب التطبيقي للإرشاد وبدونها يصبح الإرشاد مجرد آراء أو نصائح أو توجيهات (سعفان، ٢٠٠٥).
- يعرف الباحث البرنامج الإرشادي لمهارات القيادة المستقبلية "مجموعة من الإجراءات المنظمةة والمخطط لها في ضوء أسس علمية، وتربوية تستند إلى مبادئ وفنيات معينة تهدف إلى تقديم المساعدة المتكاملة لطلاب الجامعة من خلال جلسات وأساليب وفنيات إرشادية تمكنهم من امتلاك مهارات القيادة المستقبلية".

الإطار النظري:

أصبح من الضروري أن تتغير وتتحول مقومات ومهارات القيادة وألياتها في ضوء ما يحدث في المجتمع العالمي من ثورات في الإنتاج، العلم، المعرفة، والتكنولوجيا، وتغيير في المواقف. لقد أصبحت المعرفة قوة، وذلك أدى إلى استحداث وسائل هائلة لإنتاج المعرفة ونشرها وتبادلها وأيضًا توظيفها. مع هذه المتغيرات العالمية ظهرت الحاجة إلى تغيير أيضًا في المؤسسات والنظم والمفاهيم، ومع هذا كله تتغير أيضًا مقومات القيادة وأدوارها ومهاراتها،

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

فلقد استبعدت مفاهيم القيادة في صورتها العسكرية التي تستند إلى الأوامر أو حتى في النظام الأبوي الذي يهيمن عليه القائد في صورة الأب.

ومن أهم أسباب التحول من القيادة التقليدية إلى القيادة في المستقبل التغيرات البيئية يشهدها العالم اليوم العديد من التغيرات البيئية، مثل التغير المناخي، والثورة الصناعية الرابعة؛ مما يتطلب من القادة أن يكونوا قادرين على التكيف مع هذه التغيرات، التنوع السكاني، فأصبح العالم اليوم أكثر تنوعاً من أي وقت مضى؛ مما يتطلب من القادة أن يكونوا قادرين على التعامل مع مجموعة متنوعة من الثقافات والخلفيات وأخيراً التكنولوجيا التي بشكل كبير في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى ظهور فرص جديدة وتحديات جديدة، مما يتطلب من القادة أن يكونوا قادرين على استخدام التكنولوجيا بفاعلية.

كما أن التحول الرقمي، والاتجاهات الديموغرافية، والطبيعة العالمية للأعمال تتطلب مهارات جديدة للقيادة.

لذلك ظهرت المفاهيم الجديدة للقيادة تشكلت بفعل المتغيرات المذكورة سلفاً. فبات من الضروري التركيز على المهارات التي تؤهل القادة للعمل في المستقبل، حيثُ يعتبر كل غد مستقبلاً مع التأكيد على قدرات الفرد على تولي مهمات القيادة من خلال إثبات كفاءته والتركيز على المرونة وروح المبادرة وخلق الثقة المتبادلة بين القادة والأفراد، كما حل محل لقب المدير بقائد الفريق، بل أن شيوع مفهوم القيادة نفسه بدلاً من المدير دليل على التغير في المسؤوليات من مجرد اقتضائه على عمليات التسيير الإدارية المتبعة إلى نمط جديد يتحمل المسؤولية برؤية مرنة تتسم بالإبداع دون القيود البيروقراطية (عمار، ٢٠٠٧).

وفي هذا الإطار أنتجت جامعة ميتشغان أهم دراسات القيادة بكونها واحدة من أهم المراكز الرائدة لبحوث العلوم الاجتماعية، حيثُ قدمت نموذج ميشيغان للقيادة والذي نص في البداية في خمسينات القرن الماضي على توجيه الإنتاج: كالإشراف الجاد على الموظفين والاهتمام بالجانب التقني للعمل بالإضافة إلى المعايير الصارمة والإجراءات والقواعد الخاصة بالعمل . (Jason et al. 2023)

وحددت ثلاث خصائص مهمة للقادة الفعّالين: السلوك المركز على المهام، السلوك الموجه للعلاقات، والقيادة التشاركية.

ثم قام الباحثون والعلماء في الجامعة بتطوير هذا النموذج مع التطور الهائل ليصبح إطار عمل لتعريف القيادة بحيث يوفر صيغة واضحة لفهم المهارات والسلوكيات القيادية التي تم صقلها وإظهار المهارات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين. واعترف إطار العمل الخاص بنموذج ميتشيغان بوجود مفارقة رئيسية في القيادة ترتبط بعاملين أساسيين موجودين في جميع الفرق والمنظمات والأفراد ويشكلان المادة الأساسية للقيادة في المستقبل: الحاجة إلى تعزيز مفاهيم إنسانية مثل الودّ والتعاون والعلاقات الإيجابية، بالإضافة إلى الحاجات التنافسية من أجل توفير الوقت والجهد وتحقيق النتائج والأهداف. الإصرار الذي يجب على القادة من خلاله تحقيق السيطرة والاستقرار والتكامل بالإضافة إلى تعزيز قوة التغيير والابتكار والتعلم (Northouse et al. 2022).

وبعدها اعتمد هذا النموذج على نطاق واسع من قبل عدد كبير من القادة والشركات حول العالم، حتى أصبح أساس دورات التعليم والتنمية والممارسات الاستشارية، وغيرها من برامج تطوير المهارات القيادية.

كل ذلك أفضي إلى ضرورة التحول من مفهوم القيادة التقليدية إلى القيادة للمستقبل والقيادة التقليدية هي عملية التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة. وتتميز القيادة التقليدية بعدة خصائص، منها:

- المركزية: تركز القيادة التقليدية على القائد باعتباره الشخص الذي يمتلك السلطة والنفوذ.
- الهرمية: تعتمد القيادة التقليدية على هيكل هرمي، حيث يكون القائد في القمة، ويتبعه المستويات الإدارية الأخرى.
- التوجيه: يركز القائد التقليدي على توجيه المرؤوسين وإصدار الأوامر لهم.
- أما القيادة في المستقبل فهي عملية تشاركية وتعاونية، حيث يشارك جميع أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات وتنفيذها. وتتميز القيادة في المستقبل بعدة خصائص، منها:
- المشاركة: تركز القيادة في المستقبل على إشراك جميع أعضاء الفريق في العملية الكاملة للقيادة.
- التنوع: تعتمد القيادة في المستقبل على التنوع في المهارات والأفكار والخلفيات الثقافية.
- التعلم: تسعى القيادة في المستقبل إلى التعلم والتطوير المستمر (العتيبي، ٢٠٢٠).

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

قادة المستقبل :

فرضت الظروف المعاصرة، سيما بعد انتشار مفاهيم العولمة وغيرها والتطور الهائل الذي يشهده العالم في مختلف المجالات خاصة التقنيات والمعلومات الحاجة إلى توافر قدرات ومهارات إضافية استجابة لاحتياجات المستقبل (العموشي، ٢٠١٤). وباعتبار القائد هو حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسات وتصوراتها المستقبلية، وما له دور رئيسي في إحداث التغيير والتطور الذي يؤدي إلى التميز وأيضًا يتماشى رؤى المستقبل، فكان لابد من تسليط الضوء علي قادة المستقبل ومهاراتهم وسماتهم وكيفية إعدادهم. قادة المستقبل هم: العقول البشرية عالية التميز التي تعكس مستويات إبداع عالية خاصة بالنسبة للقادة الذين يتمتعون بمستويات عالية من الخبرة، والتي تساعدهم في تقديم أفضل الاقتراحات لتطوير أنفسهم ومرؤوسيههم، وتقديم رؤى مستقبلية لتمييز المؤسسة (رحيم، ٢٠٢٠). وبذلك يرى الباحث أن الباحثين اختلفوا حول مفهوم قادة المستقبل فمنهم من يرى أن قادة المستقبل هم ما يسمى بقيادة الصف الثاني، وبعضهم يرى أنهم الأفراد الذين يتميزون بقدر عالٍ من الإبداع والمرونة.

مفهوم إعداد قادة المستقبل:

اختلف الباحثون حول ماهية إعداد قادة المستقبل فقد عرفها (دانيال، ٢٠١٠) بأنها: "مجموعة العناصر تعمل على التغيير إلى شئ أحسن أو تطوير مجموعة من المهارات والقدرات والأفكار لشخص ما أو مجموعة من الأشخاص .وعرفها كل من (holden&well) بأنها " عملية منظمة لتعديل أو تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات من خلال نقل وتبادل الخبرات لتنمية القدرات الفردية بالشكل الذي يساعد على تحسين الأداء والوفاء بالاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة .بينما عرفها (محمد، ٢٠١٥) بأنه عبارة عن برامج مخططة لتحسين الأداء على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة من خلال إحداث تغيرات قابلة للقياس في المعارف والمهارات والسلوك الاجتماعي.

خصائص عملية إعداد قادة المستقبل : تتسم عملية إعداد قادة المستقبل بما يلي :

عملية مخططة: إن الهدف من إعداد قادة المستقبل هو تنمية مهارات وقدرات ومعارف هذه القيادات بالشكل الذي يشبع احتياجاتهم ويحقق أهداف كل من المؤسسات المختلفة وبما أن تحقيق ذلك الهدف يمكن أن يأتي بشكل عشوائي أو تلقائي لذلك؛ لابد من استخدام التخطيط

كأسلوب علمي منظم لتحقيقه، فإعداد قادة المستقبل إذن عملية مخططة كونها تهدف إلى استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية بأفضل صورة ممكنة وبطريقة عملية تستهدف تلبية احتياجات كل من المؤسسات والمجتمع.

- **عملية مستمرة:** فهي عملية ذات طبيعة متصلة ومستمرة كونها ترتبط بعمليات التغيير المطلوب مواكبتها في ظروف العمل وفي البيئة المحيطة بها .

- **عملية شاملة:** فهي تشمل جميع الأفراد المرشحين لتولى المناصب القيادية في المستويات الإدارية المختلفة داخل المؤسسات وشمولها لجميع التخصصات والمجالات داخل المنظمة كما أنها تهتم بالعمل على إحداث تغير شامل في الفرد سواء من (الناحية المعرفية أو المهارية أو النفسية)

ويرى فهد (٢٠٢٢). أن عملية إعداد قيادات المستقبل تجمع بين ثلاثة جوانب الجانب العلمي، يتعلق بزيادة المعارف والمعلومات النظرية، والجانب العملي، يتصل باكتساب المهارات وطرق العمل، والجانب النفسي، يتمثل في تهذيب السلوك في مجال العمل بالإضافة إلى تنمية القدرة على مواجهة المصاعب وتحليل المشكلات والمفاضلة بين الحلول المقترحة لها .

وعلى ذلك فتتعدد الآراء حول أهم المواصفات والسمات التي يجب توافرها في قيادات المستقبل، حيث يحددها البعض في الاستعداد الشخصي للقيادة، تحمل المسؤولية، وسرعة اتخاذ القرار والاستعداد لقبول التغيير، واستيعاب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ويرى آخرون أن هذه السمات تتمثل في: السمات الجسمانية، السمات الأخلاقية، الذكاء والمقدرة، والشخصية، والسمات المرتبطة بالمهام، والسمات الاجتماعية.

سمات قادة المستقبل :

اقترح الباحثون العديد من السمات، والصفات، والمهارات التي يجب أن يتمتع بها قادة المستقبل علي سبيل المثال:

- يرى جاد الرب (٢٠١٨) أن الخصائص التي تميز القيادات المستقبلية هي :
- القدرة علي التعرف علي كل ما هو جديد وإنتاج وتقديم ما هو أفضل منه.
 - لديهم قدرة عالية علي الأقدام والمخاطرة في البحث والتطوير والاختراع والابتكار.
 - لديهم إمكانيات عالية لتحمل مسؤوليات التطوير والتغيير الجوهري لأنهم ينظرون إلى المستقبل ولا يحسبون أنفسهم بين الحاضر والماضي.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

كما أوضح فهد (٢٠٢٢). أن يمكن أن يمتلك قادة المستقبل بعض المهارات والقدرات الأخرى،
مثل:

- القدرة على التعلم والنمو المستمر: يحتاج القادة إلى القدرة على التعلم والنمو المستمر من أجل مواكبة التغيرات في العالم.
- القدرة على التكيف مع التغيير: يحتاج القادة إلى القدرة على التكيف مع التغيرات في العالم من حولهم.

- القدرة على الابتكار: يحتاج القادة إلى القدرة على الابتكار وتقديم حلول جديدة للمشكلات.
- القدرة على التأثير على الآخرين: يحتاج القادة إلى القدرة على التأثير على الآخرين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة.

أما عوض (٢٠١٨) يرى أنها المهارات المتقدمة من مهارات القيادة التقليدية وتتمثل في:

- القدرة على حل المشكلات المعقدة.
- القدرة على إدارة الأزمات.
- القدرة على قيادة فرق متعددة الثقافات.
- القدرة على إدارة التغيير.

بينما اقترح عبد اللطيف (٢٠٢٢) المهارات التالية:.

- القدرة على فهم وتحليل البيانات الضخمة: حيث سيواجه القادة المستقبليون كميات هائلة من البيانات؛ مما يتطلب منهم القدرة على فهم وتحليل هذه البيانات لاتخاذ قرارات ذكية.
- القدرة على التواصل عبر الثقافات: حيث سيعمل القادة المستقبليون مع أشخاص من مختلف الثقافات؛ مما يتطلب منهم القدرة على التواصل معهم بفعالية.
- القدرة على إدارة التنوع: حيث سيعمل القادة المستقبليون مع أشخاص من خلفيات متنوعة؛ مما يتطلب منهم القدرة على إدارة هذا التنوع بنجاح.
- القدرة على التعلم المستمر: حيث سيواجه القادة المستقبليون تحديات جديدة باستمرار؛ مما يتطلب منهم القدرة على التعلم المستمر ومواكبة التغيرات.

وبناء على ما سبق يمكن للباحث استخلاص أهم سمات قائد المستقبل من الدراسات والأبحاث السابقة في:

- أن يكون لديهم الإدراك الكافي لأهمية حاجتهم للتغيير دون خوف.

- التأكيد على إمكانية الوصول إلى المرؤوسين .
 - أن يكون لديهم أساس قوى ومحدد الأهداف وصورة المنظمة مستقبلاً وباستمرار .
 - يولدون الثقة في الآخرين.
 - لديهم نزاعات إيجابية تجاه الفعل والممارسة والتصرف.
 - لا يقتصر إبداع القادة في إطار الصورة المحددة للمؤسسة، ولكن يجب أن يكون للصورة مغزى، ويعتقد في حدوث التغيير التكنولوجي.
 - أن يكون القائد إيجابياً.
- وكذلك يمكن تلخيص أهم سمات قادة المستقبل من خلال مجموعة من الصفات الشخصية والقيادية، كالتالي :

- الصفات الشخصية: الأمانة- النزاهة- الخلق الحسن- الذكاء والمرونة وسعة الأفق- المظهر الحسن- اللياقة البدنية والسالمية الصحية- احترام النفس والغير- الإيجابية في العمل- المبادأة- القدرة على الابتكار- التعاون والعلاقات الاجتماعية الجيدة.

- الصفات القيادية: إلمامه بكافة القوانين واللوائح الخاصة بالعمل- إلمامه بمبادئ العلاقات الإنسانية وكيفية تطبيقها- القدرة على اتخاذ القرارات السريعة في الحالات الطارئة- الثقة في النفس- الخبرة أن يؤمن إن الإدارة تكليف وليس تشريعاً- انتهاج أسلوب القيادة الديمقراطية مع المرؤوسين- الالتزام بالعدالة في التعامل مع المرؤوسين- توفير القدوة الحسنة للمرؤوسين في كل تصرفاته.

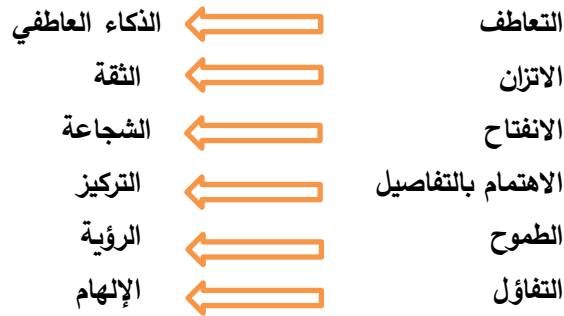
مهارات القيادة في المستقبل

وأوضح(Yemiscigil et al.2002) الفرق بين المهارات التقليدية ومهارات القيادة في المستقبل حيث تتطلب القيادة في المستقبل مجموعة من المهارات المختلفة عن القيادة التقليدية، منها:

- التواصل الفعّال :يُعد التواصل الفعّال من أهم المهارات التي يحتاجها القادة في المستقبل، حيث يُمكنهم من التواصل مع جميع أعضاء الفريق بفاعلية.
- حل المشكلات :يواجه القادة في المستقبل العديد من التحديات والمشكلات؛ مما يتطلب منهم القدرة على حل هذه المشكلات بفاعلية.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

- التفكير النقدي والإبداعي: يتطلب عالم اليوم من القادة القدرة على التفكير النقدي والإبداعي، من أجل إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات.
- القيادة الأخلاقية: يُعد القائد الأخلاقي هو الذي يقود من خلال القيم الأخلاقية؛ مما يُعزز الثقة والالتزام لدى أعضاء الفريق. (فهد، ٢٠٢٠)



شكل (١) يوضح تطور المهارات القيادية الحالية إلى مهارات القيادة في المستقبل من اقتراح الباحث.

تتمثل أهمية تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي في أنها:

- تساعد الشباب الجامعي على مواجهة التحديات والصعوبات التي يواجهونها في حياتهم المهنية والشخصية.
- تساعد الشباب الجامعي على تحقيق أهدافهم وتحقيق النجاح في حياتهم.
- تُسهم في إعداد الشباب الجامعي للقيادة في المستقبل.
- تساهم في بناء مجتمع واعي ومسؤول.

العوامل التي تؤثر على تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي

تؤثر مجموعة من العوامل على تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي، منها:

- العوامل الشخصية، مثل: الذكاء، والشخصية، والدافعية، والمهارات الاجتماعية.
- العوامل الاجتماعية، مثل: الأسرة، والمدرسة، والأصدقاء.
- العوامل الأكاديمية، مثل: الدراسة الجامعية، والتدريب العملي.

مهارات القيادة المستقبلية والشباب الجامعي

تعتبر تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي من أهم أولويات المؤسسات التعليمية والمجتمع ككل، وذلك لما لها من أهمية في إعداد جيل من القادة القادرين على قيادة المجتمع نحو مستقبل أفضل (Uhl-Bien et al. 2020).

يمكن تطوير مهارات القيادة المستقبلية لطلاب الجامعات من خلال البرامج الإرشادية التي تركز على السلوك والصفات القيادية. يمكن أن تؤدي المشاركة النشطة في مجتمعات التعلم الشاملة، وأدوار قيادة الخدمة إلى تعزيز سمات مثل: تقدير التنوع والاحترام والمساهمة في المجتمع والمشاركة المدنية، تعمل هذه البرامج علي أيضًا على تنمية المهارات في التعاطف والتواصل الفعّال والتفويض والتفكير في القيادة. لتطوير مهارات القيادة بشكل فعّال، تحتاج الجامعات إلى تنفيذ برامج متكاملة توفر المعرفة حول القيادة، وتوفر فرصًا للتطبيق العملي. بالإضافة إلى ذلك، يحتاج الطلاب في المستقبل إلى امتلاك المهارات الاستراتيجية والمرونة للتعامل مع التحديات.

أيضًا يمكن تلخيص أهم الطرق التي يمكن من خلالها تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي (World Economic Forum, 2020).

- توفير البرامج التعليمية والتدريبية التي تركز على تنمية مهارات القيادة. حيث يمكن للمؤسسات التعليمية والجهات المسؤولة عن الشباب الجامعي توفير برامج تعليمية وتدريبية متخصصة في تنمية مهارات القيادة، والتي تتضمن مهارات التواصل والإقناع والتفاوض والإدارة والتخطيط والابتكار.
- تشجيع الشباب الجامعي على المشاركة في الأنشطة والفعاليات التي تتطلب القيادة. حيث يمكن للمؤسسات التعليمية والجهات المسؤولة عن الشباب الجامعي تشجيع الشباب الجامعي على المشاركة في الأنشطة والفعاليات التي تتطلب القيادة، مثل قيادة الأندية والجمعيات الطلابية، وتمثيل الجامعة في المسابقات والفعاليات الخارجية.
- توفير القدوة والدعم للقيادة الشبابية. حيث يمكن للمؤسسات التعليمية والجهات المسؤولة عن الشباب الجامعي توفير القدوة والدعم للقيادة الشبابية، وذلك من خلال التعرف على الشباب المتميزين في مجال القيادة، وتقديم الدعم لهم من خلال برامج التدريب والتطوير.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

وتُعتبر تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي استثماراً مهماً في مستقبل المجتمع، حيث تساهم في إعداد جيل من القادة القادرين على قيادة المجتمع نحو مستقبل أفضل.

دراسات سابقة:

وبالبحث في الدراسات السابقة والتعمق فيها في حدود معرفة الباحث وجد أنها لم تتطرق الدراسات إلى الأبعاد المختلفة لإعداد قادة المستقبل، ولكن بعض الدراسات تطرقت إلى الجدارات الوظيفية (كردي، ٢٠١١).

دارسة (Chan ٢٠٠٠) لمعرفة أثر برنامج تدريبي للقيادة الإبداعية في تنمية المهارات القيادية لدى مجموعة من الطلبة الموهوبين في هونغ كونج، وأجريت على عينة قوامها (٤٦) وتنقسم إلى (١٤) ذكراً، (٣٢) أنثى، وبلغ متوسط أعمارهم (١٦) سنة طبق عليهم برنامجاً تدريبياً، وأظهرت نتائج الدراسة تحسناً في القدرات والمهارات كالثقة بالنفس، الحزم، الشجاعة، التحدي، الحماس، المثابرة، التخطيط، التحليل، الحكم على الأشياء، التنظيم، التوجيه، التكيف، التعبير، المناقشة، الابتكار، الاجتماعية، كما أكد المشاركون في البرنامج على أن البرنامج قد ساعدهم لكي يرون أنفسهم قادة فعالين، وديمقراطيين .

وعنيت دراسة (Chan ٢٠٠٣) بتقييم فاعلية برنامج إرشادي للتدريب على مهارات القيادة، تكونت عينة البحث من (١١٦) من الطلاب الموهوبين، تم تقسيمهم إلى مجموعتين، إحداهما تجريبية، والأخرى ضابطة، (٦٠) طالباً المجموعة التجريبية، و(٥٦) طالباً المجموعة الضابطة، تراوحت أعمارهم بين ٧-١٢ سنة، وأظهرت نتائج البحث أن البرنامج الإرشادي كان له أثراً على مهارات القيادة خاصة مهارات التواصل الاجتماعي وأسلوب حل المشكلات لدى أفراد العينة.

أما دراسة (وصفي، ٢٠٠٨) كان هدفها التوصل إلى نموذج مقترح لأعداد قادة المستقبل (الصف الثاني) بهيئة الطاقة المتجددة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لإعداد قادة المستقبل (الصف الثاني) لابد من قيام الإدارة العليا بالتوسع لتفويض السلطة بالإضافة إلى تحديد مدة زمنية لشغل الوظائف القيادية، توفير برامج تدريبية فعالة لأعداد كوادر بشرية قادرة على مواجهة التحديات الجديدة.

دراسة (O'Brien et al.2009) هدفت الدراسة إلى تقييم المستوى الحالي لقدرات القيادة المستقبلية في عينة متنوعة شملت قادة حاليين وناشئين من مجموعة متنوعة من المنظمات في أوروبا ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ. كما أشارت النتائج إلى أن كل من القادة التنظيميين الحاليين والناشئين غير مستعدين بشكل كبير للتحديات القادمة. وأوضحت الدراسة أن هناك عدد من الأسباب التي قد تجعل القادة غير مستعدين للمستقبل. أحد الأسباب هو أن نظريات وممارسات القيادة التقليدية غالبًا ما تركز على الاستقرار والتنبؤ والسيطرة. ومع ذلك، من المرجح أن تتميز بيئة الأعمال المستقبلية بعدم اليقين والتعقيد والغموض. هذا يعني أن القادة بحاجة إلى تطوير مهارات ومنهجيات جديدة لتحقيق النجاح. أيضًا من أسباب ما يجعل القادة غير مستعدين هو أنهم قد يكونون غير مدركين لأحدث الاتجاهات والتطورات في الأعمال والمجتمع والتكنولوجيا. هذا يمكن أن يجعل من الصعب عليهم توقع التغيير والاستجابة له بشكل فعال.

بينما هدفت دراسة (المناعي ، ٢٠١٠) إلى التعرف على أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين، من خلال المقارنة بين مجموعتين: المتدربين (٣١) طالبًا وطالبة (الذين اجتازوا برنامجاً تدريبياً على مهارات القيادة) والضابطة (٢٨) طالباً وطالبة (الذين لم يجتازوا البرنامج)، أظهرت النتائج وجود فروق في المهارات القيادية بين المجموعتين: المتدربين والضابطة لصالح مجموعة المتدربين، كما توجد فروق في القدرة الإبداعية بين المجموعتين: المتدربين والضابطة لصالح مجموعة المتدربين.

ودراسة (Mumford et al.2010) فهدفت إلى بناء نموذج متكون من أربع فئات للجدارات الواجب توافرها في قادة المستقبل، وتم تطبيق هذا النموذج علي عينة تتألف من حوالي (١٠٠٠٠) من المديرين، وتوصلت إلى أن الجدارات الواجب توافرها في قادة المستقبل تمثلت في (جدارات قيادة المستقبل، جدارات قيادة الآخرين، الجدارات الأساسية، جدارات قيادة المؤسسة) ، وقد احتلت جدارات قيادة الآخرين المرتبة الأولى في الجدارات الواجب توافرها لقادة المستقبل.

وقامت (عشرية، والقاضي ، ٢٠١١) بدراسة استهدفت معرفة مرتكزات برامج تنمية السلوك القيادي وفقاً للخبرة والتخصص الأكاديمي ونوع الجامعة، والتدريب أثناء الخدمة، تكونت عينة

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

البحث من مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص، ووجدت فروق في برامج تنمية السلوك القيادي لصالح للمعلمات تعزى لمتغير الجامعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مرتبطات السلوك القيادي والنظم التعليمية المستخدمة في التعليم العالي. دراسة (Hamza&Mansor,2014) والتي ركزت علي كيفية تطوير قادة المستقبل، وذلك لضمان قيادة الجودة وهدفت الدراسة إلى الحصول علي معلومات من القادة بكبرى الجامعات الماليزية حول وسائل تحديد القادة المحتملين وأساليب تنمية مهارات هؤلاء القادة الجدد، وذلك من خلال إجراء مقابلات مع رؤساء وعمداء ووكلاء ورؤساء الأقسام بهذه الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى أن القادة الحاليين هم المسؤولون عن الاكتشاف المبكر للقادة الجدد، وذلك من نموذج الجدارات الموجود بهذه الكليات.

وسعت دراسة (إسليم، والمدهون ، ٢٠١٦) إلى التعرف على دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني، تكون مجتمع الدراسة من خريجي برامج إعداد القادة التابع لمؤسسة إبداع، أظهرت نتائج الدراسة أن دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني المشارك في برامج إعداد القادة جاء بوزن نسبي (١٢١,٧٥%) كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى المتدربين تعزى إلى متغيرات : نوع الوظيفة، البرنامج التدريبي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية للمتدربين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٦) أوضحت دور القيادات الإدارية في تكوين صف ثان وهدفت الدراسة إلى التعرف علي دراسة وتحليل عملية تكوين وإعداد قيادات الصف الثاني في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى أن نقص القيادات الإدارية من الصف الثاني يرجع إلى عدم وجود استراتيجية للتمكين تقوم علي التفويض من القيادات الإدارية واللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية والتنظيمية.

دراسة (نبوي، ٢٠١٦) والتي استهدفت تقديم سيناريوهات إعداد الصف الثاني من القيادات التربوية في ضوء اتجاهات الفكر الإداري الحديث. وأوضحت الدراسة أن المؤسسات التعليمية المصرية تعاني من قصور في آليات مسح وتحليل بيئتها التنظيمية لتحديد العاملين المتميزين واعدادهم كصف ثاني من القيادات التربوية.

وأجرى (Jae, Jensen, 2017) دراسة هدفت تنمية مهارات القيادة الطلابية والهوية (دراسة حالة) في جامعة فنلندية، كما هدفت الدراسة إلى معرفة فهم الطلاب لتقييم الجامعة لمهاراتهم القيادية، كما هدفت أيضًا إلى معرفة دور الأنشطة، والدورات التدريبية، والخبرات في تطوير القيادة للطلاب، أيضًا تعزيز تنمية القيادة الطلابية، استخدمت الدراسة المناقشات مع مجموعة من طلاب من الجامعة من مختلف الأقسام بالجامعة، شارك فيها الطلاب الوافدين والمحليين، تم تسجيل المناقشات وتحليلها باستخدام تحليل المحتوى النوعي لتحديد الموضوعات الرئيسية المتعلقة بالقيادة، وأظهرت النتائج أنه مازال هناك المزيد من الحواجز أمام المشاركة في الأنشطة القيادية للطلاب الوافدين، لأسباب منها العمل لفترة طويلة أثناء الدراسة، أما الطلاب المحليون ممن شاركوا في التجربة كانوا أكثر مشاركة في القيادة والأنشطة الطلابية في الجامعة، كما أظهرت النتائج أن نماذج لعب الأدوار أكثر تأثيرًا في توظيف الطلاب للأنشطة القيادية في الجامعة، كما أظهرت النتائج أيضًا أن تصورات الطلاب للدعم من إدارتهم تختلف اختلافًا كبيرًا وتعتبر عامل رئيسي في مشاركتهم في القيادة.

دراسة (Karagianni & Montgomery et al. 2018) والتي هدفت إلى التعرف على الفجوة في الأدبيات فيما يتعلق بتجربة القيادة بين طلاب المدارس والشباب الجامعي والشباب عامة. حيث يختبر الشباب أول منظمة رسمية لهم في المدرسة، ويتم تطوير نماذج القيادة من هذه الفترة الحرجة. واستعرضت الدراسة الأبحاث والدراسات التي أجريت حول برامج تطوير القيادة للشباب من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠١٥ عبر قواعد البيانات الإلكترونية منها: Science direct؛ PubMed؛ Scopus استوفت تسع دراسات جميع معايير التضمين، وتم تحليلها فيما يتعلق بـ: الاختيار، المحتوى، النتائج، والأساس النظري. لوحظ وجود تباين كبير في الأساليب المستخدمة. وأسفرت نتائج الدراسة إلى هناك أدلة متزايدة على أن الأبحاث تستهين بشكل كبير بقدرة الأطفال على فهم تقلبات العمل وتأثيره على البالغين (غالينسكي، ١٩٩٩). علاوة على ذلك، هناك نقص كبير في البرامج التي تنمي مهارات القيادة كما أن الأنظمة التعليمية التي تميل إلى الحفظ بدلاً من أخذ المبادرة.

دراسة رضوان وعمرى (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المهارات الواجب توافرها في قيادات مؤسسات التعليم قبل الجامعي؛ ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحثان المنهج الوصفي، واستبانة بأبعاد المهارات القيادية طبقت على مديري المدارس الثانوية بمحافظة

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

دمياط، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج لعلَّ من أبرزها: من آليات تفعيل المهارات القيادية لتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي أن يتم اختيار قيادات المدارس على أساس توافر المهارات القيادية لديهم.

دراسة (Young et al. 2021) حول مهارات القيادة في المستقبل لدى طلاب الجامعة في تايوان. وجدت الدراسة أن الطلاب الجامعيين في تايوان لديهم مستوى عالٍ من الوعي الذاتي ومهارات الاتصال، ولكنهم لديهم مستوى أقل من المهارات القيادية الأخرى، مثل: التفكير النقدي، وحل المشكلات، والإبداع.

دراسة (Yemiscigil et al. 2022) تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تطوير القيادة على أساس الهوية يمكن أن يحقق أكثر من التنمية المهنية؛ فهو يمكنه تعزيز الرفاهة النفسية بين القادة، وإحداث تغييرات إيجابية في معتقدات القادة حول أنفسهم وحياتهم بأكملها، بما ينعكس على مكان العمل ويحقق مكاسب متبادلة، تعزز هذه النتائج على فهم أهمية تطوير برامج القيادة في ظل متطلبات المستقبل وتسلط الضوء على العائد على القيمة للقادة والمنظمات التي تستثمر الوقت والمال في تنمية المهارات القيادية.

دراسة (Barry et al. 2022) أجريت الدراسة حول تنمية مهارات القيادة في المستقبل لدى طلاب الجامعة في الولايات المتحدة. وجدت الدراسة أن برنامجًا تدريبيًا على القيادة لمدة عشرة أسابيع أدى إلى تحسين مهارات القيادة لدى الطلاب الجامعيين في الولايات المتحدة. دراسة (فهد، ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات إعداد قيادات الصف الثاني في مدينة الملك عبد الله الجامعية للطالبات بمدينة الرياض. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم بناء استبيان لجمع المعلومات وتطبيقها على جميع الطالبات، وأسفرت النتائج على موافقة عينة الدراسة على متطلبات إعداد قيادات الصف الثاني.

دراسة (Lebedeva, 2022) والتي اقترحت برنامجًا لتطوير مهارات القيادة لدى طلاب الجامعة، وجدت الدراسة التي أجريت على (١٩٦) طالبًا من جامعة تورغيروف أن المجموعة التجريبية، التي استخدمت الطريقة المقترحة لتطوير مهارات القيادة، أظهرت تحسنًا ذا دلالة إحصائية في جميع مؤشرات القدرات القيادية مقارنة بالمجموعة الضابطة. كما أظهرت نتائج الاختبار البعدي فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في كل من الميول التواصلية والتنظيمية، مما يدل على فعالية البرنامج في تطوير هذه المهارات. وتشير

نتائج الدراسة إلى أن الطريقة المقترحة تساهم في تطوير الصفات القيادية والحد من المشاعر السلبية لدى الطلاب، ودعم تنفيذ برامج تطوير القيادة في الجامعات.

دراسة (2023) Vika et al. والتي هدفت إلى التعرف على المهارات الأساسية لقيادة المستقبل، وقامت الدراسة بتحديد المهارات الإدارية الأساسية المطلوبة للقادة الذين يشكلون المستقبل، بما في ذلك تطوير الرؤية الاستراتيجية، والقيادة التحويلية، وقدرات الابتكار، والحساسية للتغيير، وإدارة الصراع، وبناء مجموعات قوية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكشفت الاستبيانات عن أهمية الحساسية للتغيير والتعامل مع التغيير وإدارة الصراع، كمهارات مهمة لقيادة المستقبل وأهم ما يميزهم. أيضًا على أهمية التطوير الذاتي، والتعلم المستمر، والقدرة على استخدام التكنولوجيا، والابتكار الرقمي لهؤلاء القادة. استخدمت الدراسة دراسات الحالة لتحليل تجارب، وممارسات القادة الذين نجحوا في تشكيل مستقبل المنظمات، كما اعتمدت على المقابلات والملاحظة وجمع البيانات.

دراسة (2023) Gilli et al. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لتحليلي لتحديد تأثير التحول الرقمي على مهارات القيادة، وكيفية تضمين إرادة في مهارات القيادة للمستقبل، وأجريت الدراسة على خبراء من الشركات متعددة الجنسيات (MNEs) في النمسا والشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) في إيطاليا. شملت الدراسة خبراء من منظمات مختلفة؛ مما يشير إلى مجموعة متنوعة من وجهات النظر والخبرات. وأكدت الدراسة على أهمية معرفة تطوير الهوية الرقمية وانعكاسها على مهارات القيادة. وسلطت الدراسة الضوء على حاجة القادة إلى امتلاك مهارات الرقمنة، وتؤكد الدراسة أيضًا على أهمية العقلية والتفكير الشمولي في اتخاذ القرارات المناسبة في سياق التحول الرقمي.

كما تشير الدراسة إلى أنه يمكن للقادة تضمين «عقلية رقمية» في الثقافة من خلال سلوكهم وقراراتهم وممارساتهم وأن التحول الرقمي له تأثير كبير على القيادة، بغض النظر عن الحجم التنظيمي للمؤسسات.

تعليق علي الدراسات السابقة:

– من خلال الاطلاع علي الدراسات السابقة نلاحظ تطور مفهوم القيادة في الأبحاث من القيادة التقليدية وأنماط القيادة إلى مهارات المستقبل دون ربط مهارات المستقبل بمفهوم القيادة.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

- كما نلاحظ التركيز على عملية إعداد قادة الصف الثاني المتواجدين في العمل، وليس تأهيل الطلاب أو إعدادهم للقيادة في المستقبل.
- كما نجد أنه بعض الدراسات اتفقت على أهمية إعداد القادة من قبل الإدارة العليا، وغيرها ممن استخدم نموذج الجدارات لضمان تطوير القادة الجدد وقادة الصف الثاني.
- كما نلاحظ أن الدراسات لم تتطرق لإعداد الطلاب ليصبحوا قادة في المستقبل، وعدم التطرق بشكل مباشر للنقلة النوعية بين المهارات التقليدية والمهارات المستقبلية للقادة.
- عدم التركيز على القيادة الاستباقية على الرغم من أهميتها.
- تسليط الضوء على التحول التكنولوجي ومهارات الرقمنة والتركيز على أنها أهم ما سيميز قادة المستقبل وإغفال بعض المهارات مثل: إدارة البشر.
- لم تهتم الدراسات بمهارات القيادة المستقبلية، وتنميتها لدى فئة الشباب الجامعي وأكثر الدراسات كانت مقالات وتقارير للبنك الدولي والمؤسسات العالمية.
- الاهتمام بمصطلح مهارات المستقبل بصفة عامة عدم تخصيص مصطلح مهارات القيادة المستقبلية.
- وتختلف المهارات القيادية التي ستكون مطلوبة في المستقبل عن تلك التي كانت مطلوبة في الماضي. حيث سيحتاج القادة إلى المهارات التالية:
 - الحساسية للتغير.
 - إدارة الصراع.
 - القدرة على التكيف مع التغير: سيحتاج القادة إلى القدرة على التكيف مع التغييرات السريعة في العالم.
 - القدرة على التواصل الفعّال: سيحتاج القادة إلى القدرة على التواصل الفعّال مع الآخرين من مختلف الثقافات والخلفيات.
 - القدرة على بناء العلاقات: سيحتاج القادة إلى القدرة على بناء علاقات قوية مع الآخرين.
 - القدرة على التأثير على الآخرين: سيحتاج القادة إلى القدرة على التأثير على الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.

فروض البحث:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعتين التجريبية والضابطة فى القياس البعدي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح الطلاب فى المجموعة التجريبية.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية فى القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح القياس البعدي.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية فى القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية.

الطريقة والإجراءات:

منهج البحث: المنهج الشبه تجريبي لملائمته للبحث الحالي.

عينة البحث :

أولاً- عينة التحقق من الكفاءة السيكمترية:

تكونت عينة التحقق من الكفاءة السيكمترية لأداة البحث من (٣٨٢) من طلاب المرحلة الجامعية (طلاب الفرقة الرابعة بالشعب العلمية بكلية التربية- جامعة عين شمس) ، تراوحت أعمارهم الزمنية بين (١٩-٢٢) سنة بمتوسط عمر زمني قدره (٢٠,٦٢) سنة، وانحراف معياري بلغ (١,٥٣)، بهدف التحقق من الكفاءة السيكمترية لأداة البحث، وكذلك استخراج عينة البحث الأساسية.

ثانياً- عينة البحث الأساسية:

تم اختيار طلاب المرحلة الجامعية ممن كانت درجاتهم منخفضة على مهارات القيادة المستقبلية. فبلغ حجم عينة الدراسة الأساسية (٣٠) طالباً من طلاب المرحلة الجامعية (طلاب الفرقة الرابعة بالشعب العلمية بكلية التربية- جامعة عين شمس)، تراوحت أعمارهم الزمنية بين (١٩- ٢١) سنة، ومتوسط أعمارهم الزمنية (٢٠,١١) سنة، وانحراف معياري قدره (٠,٨٩)، وتم تقسيمها إلى مجموعتين على النحو التالي :

١. المجموعة التجريبية: تكونت من (١٥) طالباً تم تطبيق البرنامج التدريبي عليهم.
٢. المجموعة الضابطة: تكونت من (١٥) طالباً لم يتم تطبيق البرنامج التدريبي عليهم.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

إجراءات التكافؤ بين المجموعتين:

تم حساب التكافؤ بين المجموعتين من حيث العمر الزمني، ومستوى مهارات القيادة المستقبلية، وذلك على النحو التالي:

تم حساب التكافؤ بين المجموعتين، وذلك على النحو التالي:

أ- العمر الزمني :

قام الباحث بمقارنة متوسطى رتب درجات العمر الزمني لطلاب المرحلة الجامعية المجموعتين التجريبية والضابطة باستخدام اختبار مان ويتنى **Mann-Whitney test** للابارامترى، وذلك للتحقق من تكافؤ طلاب الجامعة في المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني كما يوضح الجدول التالي:

جدول (١) دلالة الفروق بين متوسط رتب العمر الزمني للطلاب المرحلة الجامعية في المجموعتين التجريبية والضابطة

المتغير	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
العمر الزمني	ضابطة	١٥	٢٠,٠٧	٠,٨٧	١٥,٣٧	٢٣٠,٥٠	١١٠,٥	٠,٠٩	غير دالة
	تجريبية	١٥	١٤,٢٠	٠,٩٢	١٥,٦٣	٢٣٤,٥٠			

قيمة Z الجدولية عند مستوى $0,05 = 1,96$ ، وعند مستوى $0,01 = 2,58$

يتضح من جدول (٢) أن قيمة (Z) المحسوبة بلغت (٠,٠٩)؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات العمر الزمني لطلاب الجامعة في المجموعتين التجريبية والضابطة، مما يدل على تكافؤ العينة من حيث العمر الزمني.

ب- مهارات القيادة المستقبلية :

قام الباحث بمقارنة متوسطى رتب درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج على مقياس مهارات القيادة المستقبلية باستخدام اختبار مان ويتنى **Mann - Whitney test** للابارامترى، وذلك للتحقق من تكافؤ درجات الطلاب في المجموعتين والجدول التالي يوضح ذلك:

د. أحمد السيد عبد المنعم

جدول (٣) يوضح نتائج تكافؤ أفراد العينة من الطلاب على مقياس مهارات القيادة المستقبلية

البعد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
المهارات الفنية	ضابطة	١٥	٥٣.٢١	٢.٤٧	١٦.١٣	٢٤٢.٠٠	١٠.٣	٠.٤٢	غير دالة
	تجريبية	١٥	٣٣.٢١	٢.٤٧	١٤.٨٧	٢٢٣.٠٠			
المهارات الإنسانية	ضابطة	١٥	١٣.٢٢	٣.٤٨	١٥.٦٣	٢٣٤.٥٠	١١٠.٥	٠.٠٨	غير دالة
	تجريبية	١٥	٨٧.٢١	١.٨٨	١٥.٣٧	٢٣٠.٥٠			
المهارات السلوكية	ضابطة	١٥	٦٧.٢١	٢.١٩	١٦.٥٣	٢٤٨.٠٠	٩٧	٠.٦٥	غير دالة
	تجريبية	١٥	٢٠.٢١	٢.٧٠	١٤.٤٧	٢١٧.٠٠			
المهارات الاجتماعية	ضابطة	١٥	٦٧.٢٣	١.٨٤	١٥.١٧	٢٢٧.٥٠	١٠٧.٥	٠.٢٢	غير دالة
	تجريبية	١٥	٨٠.٢٣	٢.٠٤	١٥.٨٣	٢٣٧.٥٠			
الدرجة الكلية	ضابطة	١٥	٠٠.٨٩	٤.٩٩	١٦.٢٣	٢٤٣.٥٠	١٠١.٥	٠.٤٦	غير دالة
	تجريبية	١٥	٢٠.٨٨	٤.٤٤	١٤.٧٧	٢٢١.٥٠			

قيمة Z الجدولية عند مستوى $0.05 = 1.96$ ، وعند مستوى $0.01 = 2.58$

يتضح من نتائج جدول (٣) أن جميع قيم (Z) المحسوبة لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٠.٠٨، ٠.٤٢، ٠.٢٢، ٠.٦٥، ٠.٤٦)، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج على أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والدرجة الكلية للمقياس، وهذا يعني تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس مهارات القيادة المستقبلية قبل تطبيق البرنامج.

أدوات البحث:

- مقياس مهارات القيادة المستقبلية: (إعداد: الباحث)

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

اعتمد الباحث في بناء المقياس على الآتي: الاسترشد ببعض الدراسات السابقة، والأدوات الخاصة بقياس مهارات القيادة المستقبلية ومنها: مقياس تقويم القدرة على القيادة ١٩٨٢، Russel & Edward ترجمة وإعداد: أبو العزائم عبد المنعم مصطفى الجمال؛ ومقياس السلوك القيادي (٢٠١٣ Bosner & Couzes)؛ ومقياس المهارات القيادية اللازمة للراشدين (العازمي، مريم، ٢٠١٣)؛ ومقياس القيادة (Melissa, A et al 2021)؛ ومقياس القيادة (Posner, 2016). ثم تحديد الأبعاد الأكثر تكرارًا، ومناسبة لعينة البحث الحالي، والتي تضمنته التعريفات، ومن ثم أمكن للباحث اقتراح أربعة أبعاد أساسية أولية. البعد الأول: المهارات الفنية - البعد الثاني: المهارات السلوكية - البعد الثالث: المهارات النفسية - البعد الرابع: المهارات الاجتماعية، وفي ضوء ما سبق صاغ الباحث المقياس (٥٦) عبارة لقياس القيادة المستقبلية، حيث حُصص لكل بعد من الأبعاد الأربعة عددًا من العبارات التي تقيسه حيث اشتمل كل بعد على (١٤) عبارة. وكانت طريقة الاستجابة والتصحيح للمقاييس: أما عن طريقة الاستجابة فتكون عن طريق وضع علامة (٧) أمام الاختيار المناسب من وجهه نظر الطالب، ويتم اختيار استجابة واحدة من بين ثلاثة بدائل، واعطيت لكل استجابة درجة وفق سلم القياس الثلاثي، بحيث تتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين ثلاث درجات ودرجة واحدة بمعنى: إذا كان اختيار الطالب على العبارة أوافق=٣، أوافق إلى حد ما=٢، لا أوافق تمامًا=١. وتتراوح الدرجة على المقياس من أقل أداء إلى أقصى أداء من (٥٦ - ١٦٨) فكلما زادت الدرجة كلما تحلى الطالب الجامعي بمهارات القيادة المستقبلية.

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات القيادة المستقبلية:

- الصدق:

مؤشرات صدق البنية لمقياس مهارات القيادة المستقبلية:

قام الباحث بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس مهارات القيادة المستقبلية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20 ، ويوضح جدول (٤) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس والنسبة الحرجة ومستوى الدلالة لتشبع كل مفردة على أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية :

جدول (٤) تشيعات مفردات أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية باستخدام التحليل العنقودي

المصدر	المفردة	الوزن الانحداري المعيارى	الوزن الانحداري	خطأ القياس	النسبة الخرجة	مستوى الدلالة
المهارات الفنية	١٤	٠,٥٩	٠,٩١	٠,١١	٨,٢٣	٠,٠١
	١٣	٠,٦٥	٠,٨٦	٠,١	٨,٩٩	٠,٠١
	١٢	٠,٧	٠,٩٩	٠,١	٩,٧٤	٠,٠١
	١١	٠,٧٣	١,٠٣	٠,١	١٠,١٣	٠,٠١
	١٠	٠,٧٢	١,٠٤	٠,١	١٠,٠٦	٠,٠١
	٩	٠,٨١	١,١٦	٠,١	١١,٢٤	٠,٠١
	٨	٠,٧٢	١,٠٨	٠,١١	٩,٩٩	٠,٠١
	٧	٠,٧٧	١,٢٣	٠,١١	١٠,٧٥	٠,٠١
	٦	٠,٦١	٠,٨٩	٠,١١	٨,٥٤	٠,٠١
	٥	٠,٧٤	١,١	٠,١١	١٠,٣٢	٠,٠١
	٤	٠,٨٢	١,١٨	٠,١	١١,٤٨	٠,٠١
	٣	٠,٨	١,٢٨	٠,١٢	١١,١٤	٠,٠١
	٢	٠,٧٤	١,١٨	٠,١١	١٠,٣١	٠,٠١
	١	٠,٧١	١	—	—	—
المهارات الإنسانية	٢٨	٠,٧٧	١,٦١	٠,٢١	٧,٦	٠,٠١
	٢٧	٠,٥٨	١,٢٣	٠,١٩	٦,٤٨	٠,٠١
	٢٦	٠,٦٧	١,٥	٠,٢١	٧,٠٣	٠,٠١
	٢٥	٠,٦٧	١,٤٢	٠,٢	٧,٠٤	٠,٠١
	٢٤	٠,٨٥	٢,١	٠,٢٦	٨	٠,٠١
	٢٣	٠,٨	١,٨٤	٠,٢٤	٧,٧٥	٠,٠١
	٢٢	٠,٨٥	١,٩٦	٠,٢٥	٧,٩٩	٠,٠١
	٢١	٠,٧٥	١,٦٩	٠,٢٣	٧,٤٩	٠,٠١
	٢٠	٠,٧٨	١,٨٥	٠,٢٤	٧,٦٩	٠,٠١
	١٩	٠,٧١	١,٥٩	٠,٢٢	٧,٢٩	٠,٠١
	١٨	٠,٧	١,٥٦	٠,٢٢	٧,٢٤	٠,٠١
	١٧	٠,٦١	١,٢٧	٠,١٩	٦,٦٧	٠,٠١
	١٦	٠,٥٩	١,٢٤	٠,١٩	٦,٥	٠,٠١
	١٥	٠,٥٣	١	—	—	—

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

المستوى الدلالة	النسبة الخرجة	خطأ القياس	الموزن الانحداري	الموزن الانحداري المعياري	المفردة	البعد
٠,٠١	٧,٧٩	٠,١٥	١,١٩	٠,٦٥	٤٢	المهارات السلوكية
٠,٠١	٨,٠٤	٠,١٥	١,٢١	٠,٦٨	٤١	
٠,٠١	٨,١٨	٠,١٥	١,١٩	٠,٦٩	٤٠	
٠,٠١	٦,٢١	٠,١٤	٠,٨٨	٠,٤٩	٣٩	
٠,٠١	٧,٥٢	٠,١٦	١,٢	٠,٦٢	٣٨	
٠,٠١	٨,٢٢	٠,١٥	١,٢	٠,٧	٣٧	
٠,٠١	٨,٧١	٠,١٥	١,٢٧	٠,٧٦	٣٦	
٠,٠١	٨,٨٩	٠,١٥	١,٣	٠,٧٨	٣٥	
٠,٠١	٨,٦٨	٠,١٤	١,٢٦	٠,٧٥	٣٤	
٠,٠١	٨,٤٧	٠,١٥	١,٢٨	٠,٧٣	٣٣	
٠,٠١	٩,١٢	٠,١٤	١,٣٢	٠,٨١	٣٢	
٠,٠١	٩,١٢	٠,١٧	١,٥١	٠,٨١	٣١	
٠,٠١	٨,٦٥	٠,١٤	١,٢٢	٠,٧٥	٣٠	
—	—	—	١	٠,٦١	٢٩	
٠,٠١	٦,٢٥	٠,٢	١,٢٥	٠,٥٥	٥٦	المهارات الاجتماعية
٠,٠١	٥,٨٥	٠,٢	١,١٧	٠,٥	٥٥	
٠,٠١	٦,٢٢	٠,١٩	١,٢	٠,٥٥	٥٤	
٠,٠١	٦	٠,٢	١,٢١	٠,٥٢	٥٣	
٠,٠١	٦,٠٥	٠,٢	١,٢١	٠,٥٣	٥٢	
٠,٠١	٦,٠٦	٠,١٩	١,١٦	٠,٥٣	٥١	
٠,٠١	٨,١١	٠,٢٥	٢,٠٣	٠,٨٦	٥٠	
٠,٠١	٧,٨٢	٠,٢٢	١,٧٢	٠,٨	٤٩	
٠,٠١	٧,٩٣	٠,٢٣	١,٧٩	٠,٨٢	٤٨	
٠,٠١	٧,٨٤	٠,٢٣	١,٧٨	٠,٨١	٤٧	
٠,٠١	٧,٢٥	٠,٢٤	١,٧٤	٠,٧	٤٦	
٠,٠١	٦,٧١	٠,١٩	١,٢٤	٠,٦١	٤٥	
٠,٠١	٦,١٨	٠,١٨	١,١٣	٠,٥٤	٤٤	
—	—	—	١	٠,٥٤	٤٣	

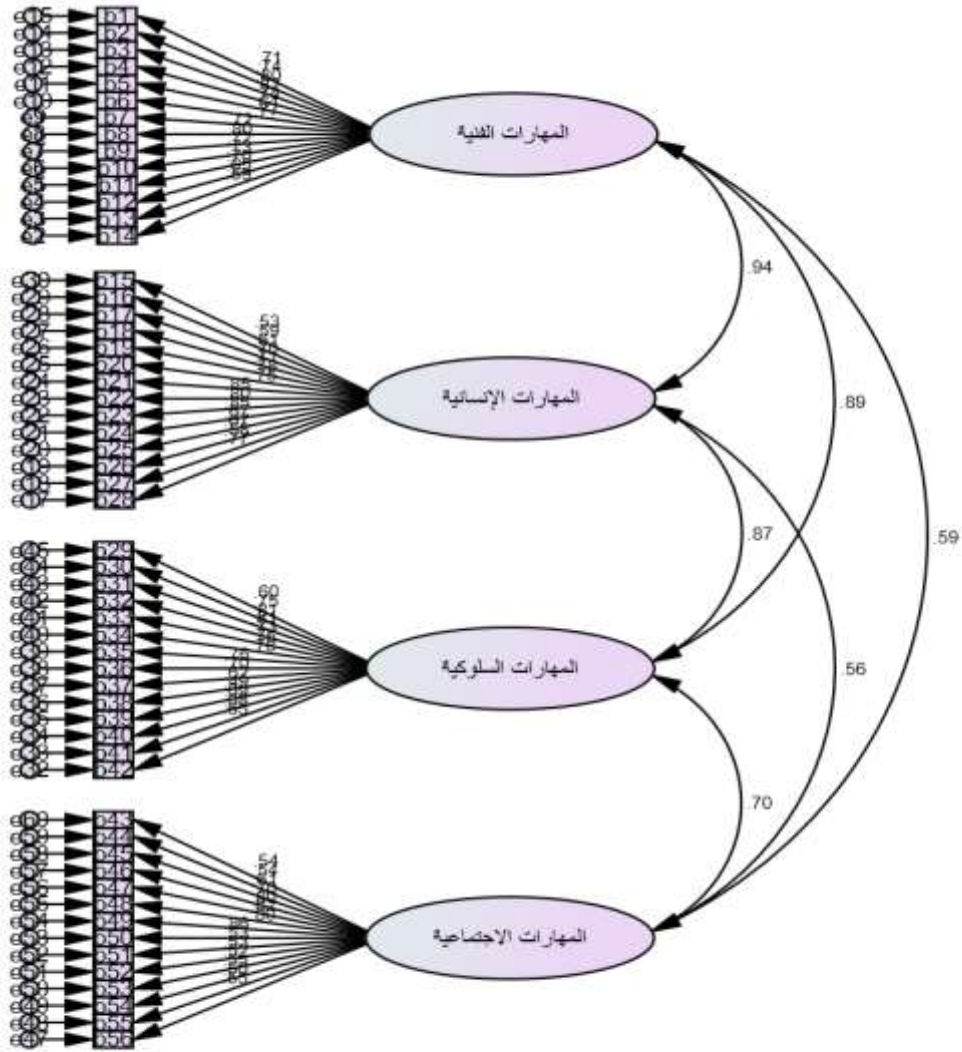
يتضح من جدول (٤) أن جميع مفردات مقياس مهارات القيادة المستقبلية كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، وقام الباحث بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية. ويوضح جدول (٥) مؤشرات صدق البنية لمقياس مهارات القيادة المستقبلية:

جدول (٥) مؤشرات صدق البنية لمقياس مهارات القيادة المستقبلية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square(CMIN)	٣٣٠٤,٢١	
مستوى الدلالة	دالة إحصائية عند ٠,٠١	
DF	١٤٧٨	
CMIN/DF	٢,٢٣	أقل من ٥
GFI	٠,٩٥	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	٠,٩٣	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	٠,٩٦	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	٠,٩٦	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	٠,٠٧	من (صفر) إلى (١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (٥) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة χ^2 للنموذج = ٣٣٠٤,٢١ بـدرجات حرية = ١٤٧٨ وهى دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، وكانت النسبة بين قيمة χ^2 إلى درجات الحرية = ٢,٢٣، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.95، NFI= 0.93، IFI= 0.96، CFI= 0.96، RMSEA= 0.07)؛ مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس مهارات القيادة المستقبلية. ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس مهارات القيادة المستقبلية، ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية أبعاد مهارات القيادة المستقبلية من خلال الشكل التالي:

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية



شكل (٢) البناء العاملي لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية

الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (٦) الاتساق الداخلي لعبارة مقياس مهارات القيادة المستقبلية

المهارات الاجتماعية		المهارات السلوكية		المهارات الإنسانية		المهارات الفنية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٩	٤٣	**٠,٤٦	٢٩	**٠,٥١	١٥	**٠,٦٠	١
**٠,٤٦	٤٤	**٠,٤٩	٣٠	**٠,٦٣	١٦	**٠,٦٧	٢
**٠,٤٨	٤٥	**٠,٥٢	٣١	**٠,٥٥	١٧	**٠,٥٨	٣
**٠,٦٧	٤٦	**٠,٧٢	٣٢	**٠,٤١	١٨	**٠,٥٤	٤
**٠,٦٤	٤٧	**٠,٤٤	٣٣	**٠,٤٦	١٩	**٠,٦٩	٥
**٠,٤٩	٤٨	**٠,٤٧	٣٤	**٠,٤٥	٢٠	**٠,٦١	٦
**٠,٦٥	٤٩	**٠,٤٩	٣٥	**٠,٥١	٢١	**٠,٧٨	٧
**٠,٥٤	٥٠	**٠,٥٢	٣٦	**٠,٦١	٢٢	**٠,٦٣	٨
**٠,٥٧	٥١	**٠,٦٨	٣٧	**٠,٥٢	٢٣	**٠,٦٤	٩
**٠,٥٣	٥٢	**٠,٦٣	٣٨	**٠,٤٦	٢٤	**٠,٥١	١٠
**٠,٤٩	٥٣	**٠,٦٩	٣٩	**٠,٦٤	٢٥	**٠,٦٢	١١
**٠,٤٤	٥٤	**٠,٦٥	٤٠	**٠,٤٥	٢٦	**٠,٥٢	١٢
**٠,٦١	٥٥	**٠,٦١	٤١	**٠,٧١	٢٧	**٠,٦١	١٣
**٠,٥٣	٥٦	**٠,٦٦	٤٢	**٠,٥٥	٢٨	**٠,٤٧	١٤

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٦) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة المستقبلية

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**٠,٨١	المهارات الفنية
**٠,٨٣	المهارات الإنسانية
**٠,٨٨	المهارات السلوكية
**٠,٨٥	المهارات الاجتماعية

** دال عند ٠,٠١

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

يتضح من جدول (٧) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٠,٨١ - ٠,٨٨) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثبات مقياس مهارات القيادة المستقبلية:

قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لأبعاد المقياس والمقياس ككل، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٨) معاملات الثبات لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والمقياس ككل

البعد	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سيرمان براون)
المهارات الفنية	٠,٨٦	٠,٨٥
المهارات الإنسانية	٠,٨٧	٠,٨٧
المهارات السلوكية	٠,٨٢	٠,٨١
المهارات الاجتماعية	٠,٨٩	٠,٨٨
المقياس ككل	٠,٩٣	٠,٩١

يتضح من الجدول السابق (٨) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة، والذي يؤكد ثبات مقياس مهارات القيادة المستقبلية، وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

البرنامج الإرشادي (بنائي - معرفي) :

يجمع البرنامج الإرشادي الحالي ما بين المدرسة البنائية والمدرسة المعرفية، حيث يعتمد البرنامج علي مجموعة من الفنيات والتدريبات لمساعدة الفرد ليعبر عن رغباته سواء الحالية أو المستقبلية، والسعي إلي تنمية المهارات اللازمة لتنمية الوعي والانتباه والتنظيم الانفعالي وتنمية العلاقة مع الذات بصورة أكثر فاعلية وصولاً إلى مستوى متقدم من الرفاهة النفسية، والسعي إلى اكتشاف أنماط جديدة لإدارة الحياة واكتساب المهارات اللازمة لتحسين الاتجاهات نحو الحياة.

جدول المحتوى التدريبي للبرنامج الإرشادي

الجلسة	موضوع الجلسة	الهدف	المحتوى والأنشطة	الفنيات المستخدمة
١	جلسة التعارف	تعريف بالبرنامج	تعرف أفراد المجموعة وجمع البيانات الأساسية عنهم. التعريف بالهدف من البرنامج ومكوناته.	
٢	الذكاء الانفعالي	١. التدريب على التأمل ٢. التدريب على أن يكتشف الفرد ذاته ويدرك نوعية المواقف التي يتخذها مع الآخرين. ٣. تنمية وعى الطالب بطبيعته الانفعالية ٤. اكتشاف المعاني التي تكمن وراء العمليات التي تحدد أسلوب الحياة والوظائف المعرفية.	١. تقديم مجموعة من مقاطع الفيديو للتدريب على التأمل. ٢. التعرف على مفهوم ومكونات الذكاء الانفعالي. ٣. التدريب على توصيف المشاعر وتمييزها مع الأفكار. ٤. تشكيل مجموعات من الطلاب يتبادل كل منهم التعبير عن انفعالاتهم وتوضيح كيفية التعامل مع تلك المواقف.	• أفكر - أشعر • التأمل • الحديث الذاتي • لعب الأدوار
٣	إدارة المشاعر	١. الوعي بأهمية بأنواع المشاعر. ٢. اكتساب مهارات التعبير عن المشاعر. ٣. اكتساب القدرة على التوصيف والتمييز بين المشاعر المختلفة. ٤. اكتساب مهارات الحوار الداخلي مع الذات.	١. مناقشة أفراد المجموعة حول التميز ما بين المشاعر السلبية والإيجابية. ٢. التدريب على التوصيف الدقيق للمشاعر وعدم التهويل أو التهوين فيها. ٣. تدريب الطلاب على استبدال الكلمات السلبية بالكلمات الإيجابية.	• الضبط الذاتي • التخيل • التوظيف اللغوي • أفكر - أشعر

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

			٤. ممارسة الاسترخاء أثناء الجلسة. ٥. التفرغ الانفعالي.	
٤	المرونة	١. التعرف على أهمية وجود بدائل للمواقف المختلفة. ٢. التدريب على إنتاج أكثر من حل للمشكلة الواحدة. ٣. التعرف على الأفكار المشوهة والغير عقلانية التي تسبب الجمود الفكري.	١. التعرف على الأفكار وطرح عدد من البدائل لكل فكرة. ٢. استخدام العصف الذهني لطرح المزيد من الحلول تجاه المشكلة. ٣. عرض أحد القصص الحياتية التي تعبر عن مشكلة ومحاولة البحث لها عن حلول. ٤. ممارسة الاسترخاء.	• لعب الأدوار • الأفكار المشوهة وضحدها • التخييل • العصف الذهني • الكتابة الذهنية.
٥	اتخاذ القرارات السريعة	١. التعرف على أنواع القرارات وكيفية صنعها. ٢. إدراك الفرق بين صناعة القرار واتخاذ القرار ٣. التدريب على تقييم القرارات قبل اتخاذها	١. ممارسة التأمل. ٢. ممارسة مواجهة الذات من خلال مجموعة من الأسئلة التي يبحث الفرد للإجابة عنها. ٣. استخدام التحليل الرباعي لتقييم القرارات. ٤. التدريب على سرعة رد الفعل. ٥. استخدام مجموعة من الكراسي التي ينتقل فيها الفرد لمراقبة سلوكياته من أكثر من منظور.	• التأمل • مواجهة الذات • التحليل الرباعي • التصعيد
٦	إدارة الأزمات والتغيير	١. تقدير الضبط الذاتي في إدارة الأزمات. ٢. ممارسة الضبط الذاتي في التعامل مع الذات. ٣. التعرف على أهمية التغيير والسعي نحو التطوير المستمر.	١. التدريب على الضبط الذاتي. ٢. ممارسة التخلي عن أحد الأشياء المحببة خلال فترة زمنية محددة أثناء التدريب بقدر كبير	• الضبط الذاتي. • المسير الذاتية. • مواجهة الذات. • أنا أفكر - أنا أشعر.

د. أحمد السيد عبد المنعم

		٤. التدريب على اتباع خطوات حل الأزمات ٥. التدريب على تحويل المحن الي منح.	من التقبل والتقدير والتعاطف. ٣. ممارسة الاسترخاء. ٤. التدريب على إدارة الأولويات. ٥. استخدام الكروت الورقية ليتعرف الفرد أفكاره ومشاعره المختلفة. ٦. الاطلاع على السير الذاتية للأشخاص الذين تجاوزوا أزماتهم بنجاح.	
٧	العمل الجماعي وقيادة الفرق	١. التعرف على طبيعة الأدوار الحياتية. ٢. إدراك مفهوم التكامل والتعاون ٣. تعزيز التعاون وتحويل التنافسية إلى درجة من درجات التعاون. ٤. التدريب على علاقات مكسب/ مكسب.	١. التعرف على الأفكار المشوهة التي تعيق العمل الجماعي. ٢. عمل ورش عمل جماعية لتبادل الأدوار. ٣. تجزئة المهام بينهم للتأكيد على العمل الجماعي. ٤. عرض مجموعة من الكتب والمواقع التي تؤكد على أهمية العمل الجماعي.	• القراءة الإرشادية • إعادة البناء المعرفي • معالجة الأفكار المشوهة
٨	التواصل الفعال	١. التعرف على مكونات التواصل. ٢. التعرف على اللغة المنطقية والغير منطقية في التواصل. ٣. التعرف على معوقات التواصل. ٤. التدريب على نموذج التواصل الفعال.	١. عرض نموذج التواصل الفعال. ٢. ممارسة التخيل لإقامة تواصل فعال. ٣. الحديث الذاتي الإيجابي لتواصل فعال. ٤. تقسيم المجموعة لعرض نماذج من التواصل الفعال والغير فعال.	• النمذجة. • الحديث الذاتي. • التخيل. • الحوارية. • ورش العمل. • لعب الأدوار.
٩	إدارة البشر	١. التعرف على الأنماط البشرية المختلفة.	١. تحليل الشخصيات المختلفة.	• لعب الأدوار. • التخيل.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

• القراءة الإرشادية. • الحديث الذاتي. • تحليل الشخصيات.	٢. السيطرة على الحديث السلبي أثناء التفاعل مع البشر. ٣. الاطلاع على عدد من المواقع التي تهتم بكيفية التعامل مع البشر. ٤. استخدام المقولات المأثورة لتنمية القدرة على التعامل مع النماذج البشرية الصعبة. ٥. ممارسة التخيل للتأكيد على قدرة الفرد للتعامل مع كافة الأنماط.	٢. التدريب على طرق التعامل مع الشخصيات الصعبة. ٣. التدريب على كيفية التعامل مع زملاء والروساء والمرؤوسين.		
• التوظيف اللغوي. • الضبط الذاتي. • مواجهة الذات. • النمذجة.	١. التدريب على استخدام لغة منطقية إيجابية. ٢. استعراض عدد من النماذج الناجحة في التأثير على الآخرين. ٣. تحليل عدد من السير الذاتية للمؤثرين في العالم. ٤. مواجهة الذات للتعرف على عقبات استخدام اللغة المؤثرة.	١. التعرف على أهمية التأثير والإقناع. ٢. تحديد أهم وسائل الإقناع والتأثير. ٣. عدم الاعتماد على أي سلطة لإقناع الآخرين. ٤. التدريب على إدارة الحوار.	التأثير والاقناع	١٠
• إنشاء خريطة ذهنية للموارد الشخصية. • التحليل الرباعي. • السير الذاتية.	١. مساعدة الفرد في تعرف كيفية تحديد الموارد اللازمة لحل المشكلات. ٢. استخدام أسلوب الخرائط الذهنية لتحديد المشكلات.	١. تعريف خطوات أسلوب المشكلات. ٢. التدريب على مواجهة التحديات. ٣. التدريب على استخدام أسلوب التحليل الرباعي كاستراتيجية بنائية لحل المشكلات.	حل المشكلات المعقدة	١١

د. أحمد السيد عبد المنعم

			٣. استخدام التحليل الرباعي لتحديد المشكلات. ٤. استعراض السير الذاتية للشخصيات التي استطاعت تجاوز المشكلات.	
١٢	التخطيط المستقبلي	١. التعريف بعلم المستقبليات وأهميته. ٢. التدريب على كتابة السيناريوهات المستقبلية. ٣. التدريب على كتابة الأولويات. ٤. الاطلاع على خريطة المهن المستقبلية.	١. عمل مجموعات نقاشية لكتابة سيناريوهات متنوعة تجاه المستقبل. ٢. استخدام الخرائط الذهنية لتحديد المهن المستقبلية وتحديد متطلباتها. ٣. العصف الذهني لتحديد الأولويات والاستعداد للمستقبل.	- التحليل الرباعي. - العصف الذهني. - الخرائط الذهنية. - السيناريوهات المستقبلية.
١٣	التفكير الناقد	١. القدرة على تقييم الأفكار المختلفة. ٢. البحث عن مصادر المعلومات ٣. التأكد من موثوقية المعلومة ٤. وزن المعلومات من حيث إيجابياتها وسلبياتها	١. ممارسة التخيل. ٢. التحليل الرباعي للمعلومات. ٣. التدريب على البحث عن المصادر وموثوقية المعلومات. ٤. الاطلاع على عدد من المواقع ذات الموثوقية للحصول على المعلومات.	- التحليل الرباعي. - العصف الذهني. - القراءة الإرشادية.
١٤	التعلم السريع	١. التأكيد على أهمية التعلم الذاتي. ٢. الاطلاع المستمر ٣. البحث عن المواقع المفيدة في التطوير الذاتي والتنمية المهنية. ٤. البحث عن الكورسات المجانية.	١. التعلم الذاتي ٢. توظيف التكنولوجيا في التعلم. ٣. الاستفادة من مواقع الكتب الصوتية ومواقع ملخصات الكتب.	- القراءة الإرشادية. - المحاكاة. - العصف الذهني.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

١٥	استخدام التكنولوجيا	١. التعرف على تكنولوجيا المستقبل. ٢. متابعة الجديد في عالم التكنولوجيا. ٣. البحث الكورسات المجانية في مجال التكنولوجيا.	١. الاطلاع على المواقع التعليمية المجانية والمبسطة. • المحاكاة. • القراءة • الارشادية. • الحوارية.
١٦	الإقدام والمخاطرة	١. التعريف على أهمية الجرأة والمبادأة ٢. التخلص من الطرق التقليدية في التفكير ٣. التدريب على الحلول الابداعية. ٤. التعرف علي حياة رواد الاعمال وعدم الاعتماد على الحلول التقليدية.	• الضبط الذاتي. • التحليل الرباعي. • القراءة الارشادية. • السير الذاتية. ١. استعراض إحدى القصص الواقعية التي تعبر عن أهمية الإقدام والجرأة. ٢. استعراض السير الذاتية للأصحاب المبدأة وحجم التغيير في حياتهم. ٣. التدريب على الضبط الذاتي حتى لا يتحول الأمر إلى تهور. ٤. تقديم مجموعة من القراءات الإرشادية التي تعبر عن أهمية الإقدام.
١٧	الجلسة الختامية	١. إنهاء البرنامج. ٢. تقييم البرنامج.	• العصف الذهني. • الحوار والمناقشة. ١. عمل مجموعات نقاشية لتعرف مدى الاستفادة من البرنامج وتقييمه، وتعرف نقاط القوة والضعف التي حدثت أثناء البرنامج. ٢. التأكيد على أهمية التواصل بين أفراد المجموعة والباحث.

• ملحوظة جلسات البرنامج تتراوح ٩٠ دقيقة بينهم استراحة لمدة ١٥ دقيقة

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمد الباحث في البحث الحالي على بعض الأساليب الإحصائية الملائمة للدراسة (في ضوء طبيعتها، ومتغيراتها، وحجم العينة)، وذلك من خلال استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences، واستخدم من خلالها الآتي:

١- اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test للعينات المستقلة (غير المترابطة).

٢- اختبار ويلكوكسون Test Wilcoxon للعينات المترابطة.

٣- معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

٤- معامل تصحيح سبيرمان براون لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

٥- التحليل العاملي التوكيدي .

٦- معامل الارتباط لبيرسون لحساب الاتساق الداخلي

نتائج التحقق من فروض البحث :

أظهرت النتائج أن البرنامج الإرشادي القائم علي علم النفس البنائي كان فعّالاً في تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدي الشباب الجامعي. حيث أظهرت المجموعة التجريبية تحسناً ملحوظاً في جميع مهارات القيادة مقارنة بالمجموعة الضابطة.

١- نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح الطلاب فى المجموعة التجريبية "

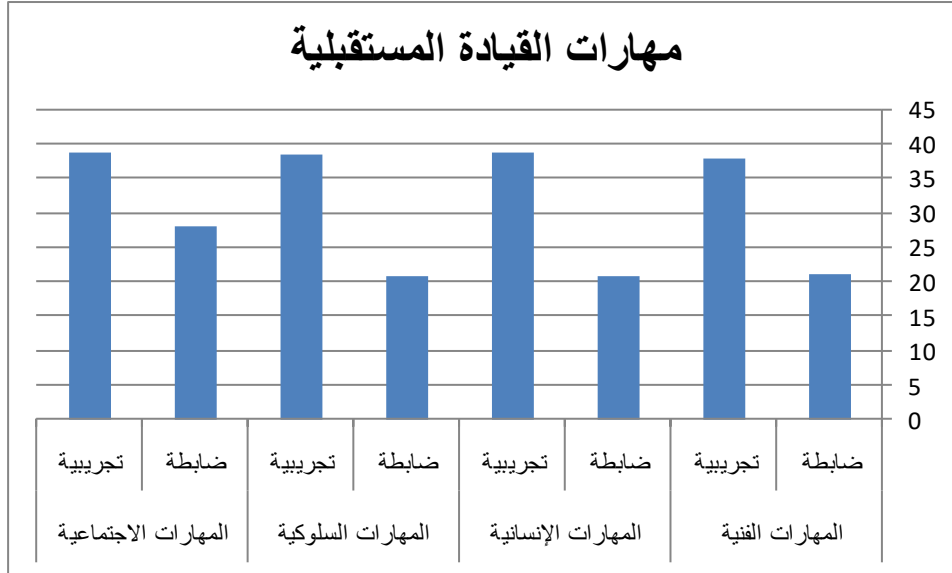
وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين. ويوضح الجدول التالي ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد:

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

جدول (١٠) يوضح دلالة الفروق بين متوسطى رُتب درجات الطلاب في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج على مقياس مهارات القيادة المستقبلية

البعد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
المهارات الفنية	ضابطة	١٥	٢٠.٢١	١,٨٦	٨	١٢٠	٠	٧١.٤	دالة عند ٠,٠١
	تجريبية	١٥	٧٣.٣٧	٣,٥١	٢٣	٣٤٥			
المهارات الإنسانية	ضابطة	١٥	٧٣.٢٠	٢,٤٩	٨	١٢٠	٠	٧٣.٤	دالة عند ٠,٠١
	تجريبية	١٥	٥٣.٣٨	٢,٦٢	٢٣	٣٤٥			
المهارات السلوكية	ضابطة	١٥	٦٧.٢٠	٣,٠٢	٨	١٢٠	٠	٤,٧٠	دالة عند ٠,٠١
	تجريبية	١٥	٤٠.٣٨	٣,٣١	٢٣	٣٤٥			
المهارات الاجتماعية	ضابطة	١٥	٥٧.٢٨	٥,٨٦	٨	١٢٠	٠	٤,٧١	دالة عند ٠,٠١
	تجريبية	١٥	٦٧.٣٨	٣,٠٤	٢٣	٣٤٥			
الدرجة الكلية للمقياس	ضابطة	١٥	٦٧.٩٠	١,٨٨	٨	١٢٠	٠	٤,٦٥	دالة عند ٠,٠١
	تجريبية	١٥	٣٣.١٥٣	٨,٨٧	٢٣	٣٤٥			

يتضح من الجدول (١٠) أن قيم (Z) المحسوبة لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والدرجة الكلية للمقياس بلغت على الترتيب (٤,٧١، ٤,٧٣، ٤,٧٠، ٤,٧١، ٤,٦٥)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطى رتب درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة على أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والدرجة الكلية في القياس البعدى لصالح المجموعة التجريبية، ويتضح وجود تأثير كبير لاستخدام فنيات البرنامج يتمثل في ظهور ارتفاع ملحوظ على مؤشر درجات أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية يمكن قياسه إحصائياً، بعد أن تم إجراء القياس البعدى Post للطلاب في المجموعة التجريبية في مقابل بقاء المؤشرات المنخفضة لدرجات الطلاب في المجموعة الضابطة الذين لم يخضعوا لجلسات البرنامج المستخدم على أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية دون أى تغيير ملحوظ، وهذا يدل على فاعلية البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية. ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (٣) يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد مهارات القيادة المستقبلية للمجموعة

التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي

٢- نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية لصالح القياس البعدي "

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسون **Wilcoxon**

Test للكشف عن دلالة الفروق بين القياسين ، ويوضح الجدول التالي ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد :

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

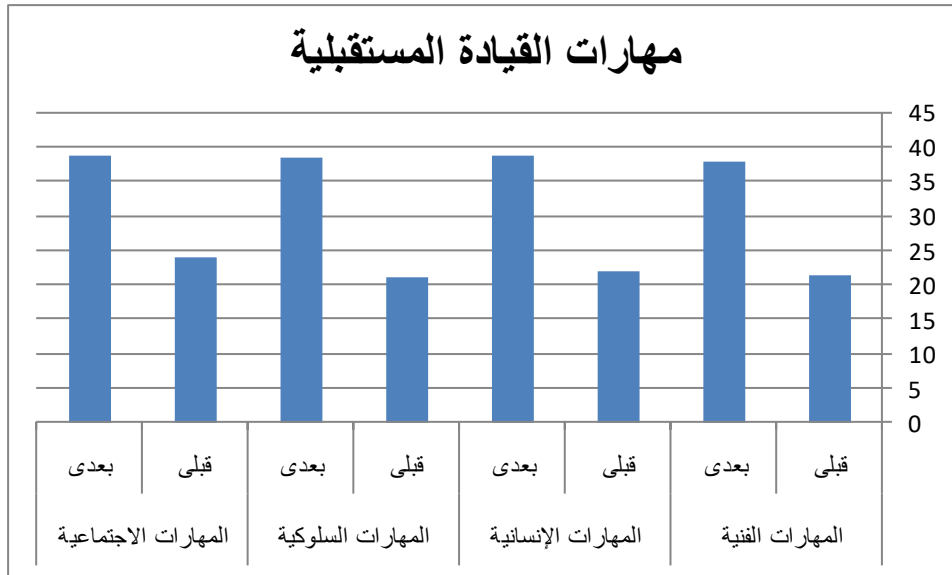
جدول (١١) يوضح دلالة الفروق بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية قبل وبعد

تطبيق البرنامج على مقياس مهارات القيادة المستقبلية

البعد	نتائج القياس		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
	قبلى / بعدى	الرتب السالبة							
المهارات الفنية	الرتب السالبة	٠	٣٣.٢١	٢.٤٧	٠	٠	٠	٣,٤١	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٥	٧٣.٣٧	٣,٥١	٨	١٢٠	١٢٠		
	الرتب المتعادلة	٠							
	الإجمالى	١٥							
المهارات الانسانية	الرتب السالبة	٠	٨٧.٢١	١,٨٨	٠	٠	٠	٣,٤٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٥	٥٣.٣٨	٢,٦٢	٨	١٢٠	١٢٠		
	الرتب المتعادلة	٠							
	الإجمالى	١٥							
المهارات السلوكية	الرتب السالبة	٠	٢٠.٢١	٢,٧٠	٠	٠	٠	٣,٤١	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٥	٤٠.٣٨	٣,٣١	٨	١٢٠	١٢٠		
	الرتب المتعادلة	٠							
	الإجمالى	١٥							
المهارات الاجتماعية	الرتب السالبة	٠	٨٠.٢٣	٢,٠٤	٠	٠	٠	٣,٤٣	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٥	٦٧.٣٨	٣,٠٤	٨	١٢٠	١٢٠		
	الرتب المتعادلة	٠							
	الإجمالى	١٥							
الدرجة الكلية	الرتب السالبة	٠	٢٠.٨٨	٤,٤٤	٠	٠	٠	٣,٤٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٥	٣٣.١٥٣	٨,٨٧	٨	١٢٠	١٢٠		
	الرتب المتعادلة	٠							
	الإجمالى	١٥							

يتضح من الجدول (١١) أن قيم (Z) المحسوبة لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية، والدرجة الكلية للمقياس بلغت على الترتيب (٣,٤١، ٣,٤٢، ٣,٤١، ٣,٤٣، ٣,٤٣، ٣,٤٠)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج المستخدم فى الدراسة على جميع

أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية، ويتضح الأثر الإيجابي الذي أحدثه البرنامج في الطلاب في المجموعة التجريبية، والمتمثل في ارتفاع درجاتهم على مقياس مهارات القيادة المستقبلية بعد تطبيق البرنامج وإجراء القياس البعدي ، مما أدى بدوره إلى تحسن مستوى مهارات القيادة المستقبلية، وهذا يُعد مؤشرًا واضحًا للتأكيد على فاعلية البرنامج المستخدم في تحسن مهارات القيادة المستقبلية، وذلك يؤكد تحقق صحة الفرض الثاني. ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي :



شكل (٤) يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد مهارات القيادة المستقبلية للمجموعة التجريبية في القياس القبلي والقياس البعدي

٣-نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية "

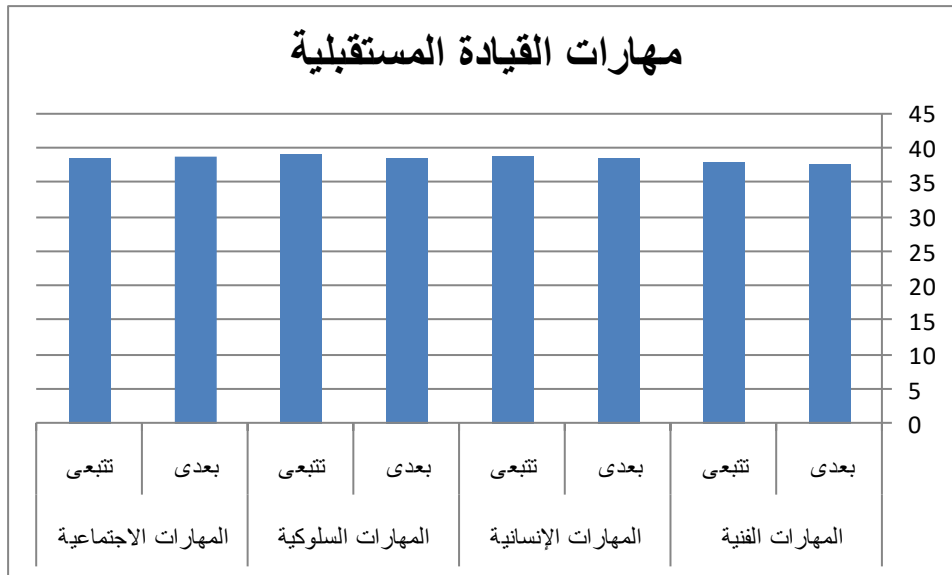
فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test للكشف عن دلالة الفروق بين القياسين ، ويوضح الجدول التالي ما توصل إليه الباحث من نتائج في هذا الصدد :

جدول (١٢) يوضح دلالة الفروق بين متوسطى رتب درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبعي على مقياس مهارات القيادة المستقبلية

المبعد	نتائج القياس		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
	بعدي / تتبعي								
المهارات الفنية	الرتب السالبة	٣	٧٣.٣٧	٣,٥١	٥,٦٧	١٧	٠,١٤	غير دالة	
	الرتب الموجبة	٥	٨٠.٣٧	٣,٠٥	٣,٨	١٩			
	الرتب المتعادلة	٧							
	الإجمالي	١٥							
المهارات الإنسانية	الرتب السالبة	٤	٥٣.٣٨	٢,٦٢	٤	١٦	٠,٣٤	غير دالة	
	الرتب الموجبة	٣	٦٧.٣٨	٢,٥٥	٤	١٢			
	الرتب المتعادلة	٨							
	الإجمالي	١٥							
المهارات السلوكية	الرتب السالبة	٣	٤٠.٣٨	٣,٣١	٢,٥	٧,٥	٠,٦٤	غير دالة	
	الرتب الموجبة	٣	٩٣.٣٨	٢,٨٧	٤,٥	١٣,٥			
	الرتب المتعادلة	٩							
	الإجمالي	١٥							
المهارات الاجتماعية	الرتب السالبة	٢	٦٧.٣٨	٣,٠٤	٤,٥	٩	٠,٣٣	غير دالة	
	الرتب الموجبة	٤	٤٧.٣٨	٣,٢٠	٣	١٢			
	الرتب المتعادلة	٩							
	الإجمالي	١٥							
الدرجة الكلية	الرتب السالبة	٥	٣٣.١٥٣	٨,٨٧	٤,٦	٢٣	٠,٠٦	غير دالة	
	الرتب الموجبة	٤	٨٧.١٥٣	٩,١٥	٥,٥	٢٢			
	الرتب المتعادلة	٦							
	الإجمالي	١٥							

يتضح من الجدول (١٢) أن قيم (Z) المحسوبة لأبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والدرجة الكلية للمقياس بلغت على الترتيب (٠,١٤ ، ٠,٣٤ ، ٠,٦٤ ، ٠,٣٣ ، ٠,٠٦) ، وهى قيم غير دالة إحصائياً ، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات الطلاب فى المجموعة التجريبية فى القياسين البعدى والتتبعى على جميع أبعاد مقياس مهارات القيادة المستقبلية والدرجة الكلية للمقياس بعد مرور شهر من تطبيق البرنامج ، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى استجابة الطلاب فى المجموعة التجريبية على مقياس مهارات القيادة المستقبلية فى القياس التتبعى فى مقابل القياس البعدى، مما يؤكد استمرار حالة التحسن التى ظهرت على أعضاء المجموعة التجريبية . ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالى :



شكل (٥) يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد مهارات القيادة المستقبلية للمجموعة التجريبية فى القياس البعدى والقياس التتبعى

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج البحث أن برنامج الإرشاد البنائى الذى تم تطبيقه على عينة من الشباب الجامعي، كان فعالاً فى تنمية مهارات القيادة المستقبلية لديهم . فقد أظهرت النتائج أن المشاركين فى

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

البرنامج قد تحسّنوا بشكل ملحوظ في مجالات مهارات التواصل الفعّال، وبناء العلاقات الفعّالة، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، والتحفيز والإلهام، وإدارة الوقت والموارد. وقد أرجع الباحث هذا الأثر إلى عدة عوامل، منها: استخدام طرق الإرشاد الفعّالة، مثل: الجلسات الإرشادية الفردية والمجموعات الإرشادية والأنشطة والفعاليات الإرشادية وتوفير الدعم والمتابعة المستمرة للمشاركين في البرنامج. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة التي أثبتت فاعلية برامج الإرشاد النفسي لتنمية مهارات القيادة. حيث يركز علم النفس البنائي على بناء الشخصية والمهارات من خلال التركيز على نقاط القوة والقدرات الكامنة لدى الفرد. وهذا يساهم في تنمية مهارات القيادة لدى الأفراد بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة كل من (المناعي، ٢٠١٠)، (العيني، الجاسم، النبهان، ٢٠١٥) ودراسة (منيب، وصبحي، ومحمد، ٢٠١٥) دراسة (عمرو، العواودة، ٢٠١٦. 2017) دراسة (فرج، ٢٠١٩) التي أظهرت أثر برنامج المهارات القيادية على تنمية مهارات القيادة والقدرة الإبداعية والقيادة المستقبلية، كما أشارت أيضاً دراسة (العيني، الجاسم، النبهان، ٢٠١٥) إلى وجود فروق لصالح التطبيق البعدي في مهارات القيادة الإبداعية لصالح المجموعة التجريبية، بينما تختلف نتيجة هذا الفرض مع نتيجة دراسة (إسليم، والمدهون، ٢٠١٦) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى المتدربين. ويرجع الباحث تفوق المجموعة التجريبية على طلاب المجموعة الضابطة إلى دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى المتدربين.

وتعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تسلط الضوء على أهمية تنمية مهارات القيادة المستقبلية لدى الشباب الجامعي. حيث يعد الشباب الجامعي هم قادة المستقبل، ومن الضروري إعدادهم لقيادة المجتمع نحو مستقبل أفضل.

تعقيب عام على النتائج

في البداية اعتر بما قدمه تلك المجموعة من الشباب من حماس وتفاؤل كبير، علي الرغم من القلق الذي بدا عليهم وخوفهم من المستقبل لعدم وضوح ملامحه بالنسبة لهم إلا أنهم علي درجة من الوعي، أن الأمر يتطلب الحذر والاستعداد طول الوقت لأن الأمور أصبحت

تحمل درجة عالية من التحدي، وتحتاج إلى اجتهاد كبير، ومن هذا المنطلق جاء تفاعلهم في جلسات البرنامج المختلفة وأنه من الممكن الاستعداد للمستقبل بالتعلم المستمر وتطوير المهارات والبحث عن كل ما هو جديد مهما تكلف الأمر من صعوبات وتحديات لأن لديهم قناعة أن الزمن لن ينتظر أحد وأن الفرص والنجاح لن يأتي إلا للمستعد، والذي يمتلك المهارات اللازمة والبناء النفسي القادر علي مواجهة التحديات وتجاوز الصدمات والمثابرة حتي يتم الوصول للهدف الذي يسعى كل شخص إلى تحقيقه في الواقع؛ وهذا يتطلب انفتاح علي كل ما هو جديد في العالم وليس في المجتمع الذي يعيشون فيه لأن الوظائف والتخصصات تتغير سريعاً، كما أن العائد المادي مرتبط بتغيرات اقتصادية وتكنولوجية، وأن الذكاء الاصطناعي أصبح أحد أخطر المنافسين للبشر في كثير من الوظائف، ومن ثم أصبحت المنافسة شرسة مع البشر، وهذا ما انعكس علي سرعة اكتساب المعلومة بل والسعي للبحث عن المزيد من المعلومات وأضافه مصادر جديدة للتعليم تمكنهم من الاطلاع علي ما هو جديد من مهارات يمكن اكتسابها في المستقبل، ما يؤكد علي هذا هي دقة التكاليفات المنزلية التي جاءت أول كل جلسة جديدة، والتي اتسمت بالتنوع والجدة في المحتوى سواء سير ذاتية أو فيديوهات توعوية أو خرائط ذهنية أو سيناريوهات مبدئية أو تحليل للمهارات أو تحليل للمهارات أو نقاط الضعف أو المواقع الإلكترونية لعدد من الشركات العالمية أو المواقع البحثية التي اهتمت بالمستقبل والوظائف المستقبلية.

التوصيات المقترحة:

- بناءً على نتائج البحث اقترح الباحث بعضاً من التوصيات وهي:
- عمل ندوات تنموية عن ريادة الأعمال لطلاب الجامعات مع مراعاة الفروق الفردية بين الشباب عند تصميم وتنفيذ هذه البرامج والندوات.
- توفير الدعم والمتابعة المستمرة للمشاركين في هذه البرامج.
- تضمين مفاهيم ومهارات القيادة المستقبلية داخل المقررات الدراسية المناسبة.
- تنوع الأنشطة والفعاليات الإرشادية، وذلك لتوفير فرص متنوعة للمشاركين لتطبيق مهارات القيادة التي تعلموها.
- التركيز على تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي لدى الشباب، وذلك لما لهذه المهارات من أهمية في القيادة المستقبلية.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

- التوسع في إقامة المعسكرات التدريبية لتعزيز التعاون والمشاركة بين الطلاب والاطلاع على تغيرات سوق العمل.
- ضرورة وجود مقر أو وحدة إرشادية داخل الحرم الجامعي تحت مسمى "مهارات القيادة" أو "المهارات القيادية للطلاب الجامعي".

البحوث المقترحة:

- فاعلية برنامج إرشادي معرفي بنائي لتنمية مهارات القيادة لدى الشباب، وذلك لما لها من أهمية في إعداد قادة المستقبل.
- فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتنمية الوعي والتفاوض تجاه المستقبل وأثره على المواطنة.
- فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتنمية مهارات القيادة لدى موظفي الجهاز الإداري بالدولة.
- نمذجة العلاقة بين بيئة العمل والرضا عن العمل ومهارات القيادة.

المراجع:

أحمد حسني (٢٠١٨). استراتيجيات إعداد قادة المستقبل بين الرؤية والأمل. التنمية الإدارية، ٢٢ (٨٩)، ٣٠-٢٦.

احمد عبد الفتاح. (٢٠٢٣). مهارات القيادة المستقبلية: دراسة تحليلية، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ١٢ (٢)، ٩٠-٥٨.

إسماعيل عبد الرحمن. (٢٠٢٢). القيادة: نظرية وتطبيق، دار الفكر العربي.

إيمان محمود دسوقي عوض. (٢٠١١، مارس ٩-١٠). الأنشطة الطلابية وتنمية الشخصية القيادية لدى طلاب الجامعة. المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، مج ١٣، ٥٦، ٧٨.

البنك الدولي. (٢٠١٩). تقرير البنك الدولي عن المهارات المستقبلية. البنك الدولي

تهاني محمد عثمان منيب، وميشيل مجلع صبحي، وأمجد محمد سعيد محمد. (٢٠١٥). فاعلية برنامج مقترح في تنمية مهارات القيادة على تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة دراسات الطفولة، ١٨ (٦٧)، ١١٦-١٠٩.

حامد مصطفى عمار. (٢٠٠٧، يناير ٢٧-٢٨). المنظور الجديد لقيادات المستقبل: المفاهيم والمقومات. المؤتمر السنوي الخامس عشر - تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة، القاهرة، مصر.

زينب عبد الله. (٢٠٢٢). أهمية مهارات القيادة المستقبلية في ظل الثورة الصناعية الرابعة، البحوث المالية والإدارية، جامعة حلوان.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

سلامة حسين. (٢٠١٠). تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة: دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها. *مجلة التربية المعاصرة*، ٨ (٢٧). ٣٢-٤٥.

شدي بنت إبراهيم فرج، وإيمان عبدالله والحارثي. (٢٠٢٢). القيادة الاستباقية لدى قائدات مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٦ (٥٩)، ٢٨-١.

شقران الرشيد، وسوسن المفلح. (٢٠١٣). إعداد القيادات البديلة على من تقع المسؤولية: ضرورة إدارية لتطوير المؤسسات وسد الفراغ الوظيفي المفاجئ. *مجلة التنمية الإدارية*، (١٠٤)، ٢٦-٣٠.

شمسان عبد الله شمسان المناعي. (٢٠١٠) دراسة أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمدارس مملكة البحرين. *مجلة دراسات نفسية*، ٢٠ (٤)، ٤٥٦-٤٦٦.

عائشة حسن العنيني، وموسي النبهان، وجاسم ياسين، وفاطمة احمد. (٢٠١٥، مايو ١٩-٢١). أثر برنامج إثرائي في تنمية مهارات القيادة الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات بالصف السادس الابتدائي بمملكة البحرين. المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين، كلية التربية جامعة الإمارات، الامارات.

علي الفعر. (٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير برنامج القيادة التربوية في جامعة الطائف. *مجلة التربية*، ٤ (١٦٩)، ١٦١-١٢٤.

علي غازي. (٢٠١٤). المدخل الاستراتيجي لإعداد قادة المستقبل نحو قيادة الأداء المؤسسي مدخل تطبيقي مقترح. جمعية إدارة الأعمال العربية، (١٤٧)، ٨-١٢.

د. أحمد السيد عبد المنعم

ماجد منير العنبي، وناصر علي الجار الله. (٢٠٢٠). المهارات المستقبلية المطلوبة لمديري المستشفيات في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية علي المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٤ (٢٢) ٣٩-١٥

محمد إبراهيم الزعبي. (٢٠٢٢). *القيادة في عالم متغير*، دار النهضة العربية.

محمد إبراهيم القداح، وعبد العزيز الزهراني. (٢٠١٦). المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، ٢٢ (٤)، ٦٧-٧.

محمد العثماني. (٢٠١٧). الاتجاهات الحديثة في إعداد الصف الثاني من القيادات الأمنية وتأهيله: القيادة العامة لشرطة الشارقة، مركز بحوث الشرطة، ٢٦ (١٠٠)، ١٠-٥٣.

محمد طه عبد اللطيف. (٢٠٢٢). *مهارات وقدرات القادة الناجحين*، دار الفكر العربي.

محمد عبد اللطيف. (٢٠٢١). القيادة الأخلاقية في عالم متغير، *مجلة جامعة الأزهر للعلوم التربوية والنفسية*، ٢ (٢)، ٥٦٠-٥٢٢.

محمد عبيدي. (٢٠١٤). دور التخطيط لإدارة المواهب في إعداد قادة المستقبل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة*، ٩ (١)، ٧٩٣-٨١١.

محمود عبد اللطيف أبو العينين. (٢٠٢٣). *قيادة في المستقبل: مهارات واتجاهات*، دار النشر الجديدة.

مدحت محمد أبو النصر. (٢٠٠٩). *قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة*، المجموعة العربية للنشر والتدريب.

المنتدى الاقتصادي العالمي. (٢٠٢٢). *تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عن مستقبل العمل*. المنتدى الاقتصادي العالمي

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

منظمة العمل الدولية. (٢٠٢١). تقرير منظمة العمل الدولية عن مهارات العمل في القرن الحادي والعشرين. منظمة العمل الدولية

نادية محمد أبو عميرة. (٢٠١٤). اثر الاهتمام باعداد قادة المستقبل علي فعالية التدريب الإداري. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ٥، ٤٢٩-٤٥١

نجلاء أحمد. (٢٠١٨). أثر إعداد قادة المستقبل في دعم التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات المصرية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، (٣)، ٢٢٠-١٦٣.

Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., & Andriyani, Y. (2020). Impact of hard skills, soft skills and organizational culture: Lecturer innovation competencies as mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 101-121.

Avolio, B.J., Sosik, J.J., Kahai, S.S. & Baker, B. (2014), E-leadership: re-examining transformations in leadership source and transmission", *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>

Cortellazzo, L., Bruni, E. & Zampieri, R. (2019), "The role of leadership in a digitized world: a review", *Frontiers in Psychology*, 10, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>

Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The leadership quarterly*, 25(1), 63-82. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004>

Chan, D. W. (2000). Developing the creative leadership training program for gifted and talented students in Hong Kong. *Roeper Review*, 22(2), 94.

Chan, D. W. (2003). Leadership skills training for Chinese secondary students in Hong Kong: Does training make a difference?. *Journal of Secondary Gifted Education*, 14(3), 166-174. <https://doi.org/10.4219/jsge-2003-427>

Karagianni, D., & Jude Montgomery, A. (2018). Developing leadership skills among adolescents and young adults: a review of leadership programmes. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(1), 86-98. <https://doi.org/10.1080/02673843.2017.1292928>

- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2020). How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. In *Strategic information management* (pp. 174-201). Routledge.
- Graen, G. B., & Cashman, J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 38, 46-78.
- Grant, A. M. (2019). The Third Wave of Behavioral Economics: Toward a Psychological Science of Human Flourishing. *Perspectives on Psychological Science*, 14(2), 293–318. doi: 10.1177/1745691618803669.
- Klein, M. (2020). "Leadership characteristics in the era of digital transformation", *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 883-902. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1441>
- O'Brien, E., & Robertson, P. (2009). Future leadership competencies: from foresight to current practice. *Journal of European Industrial Training*, 33(4), 371-380. <https://doi.org/10.1108/03090590910959317>.
- Philip, J., & Gavrilova Aguilar, M. (2022). Student perceptions of leadership skills necessary for digital transformation. *Journal of Education for Business*, 97(2), 86-98. <https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1890540>
- Jensen, J. (2017). Development of student leadership skills and identity: a case study at a Finnish university. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201712044479>
- Rocha, Á., Gonçalves, M. J. A., da Silva, A. F., Teixeira, S., & Silva, R. (2021). Leadership challenges in the context of university 4.0. A thematic synthesis literature review. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 1-33. <https://doi.org/10.1007/s10588-021-09325-0>
- World Economic Forum. (2016). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. *Global Challenge Insight Report*. <http://hdl.voced.edu.au/10707/393272>.
- Young, C. Y., Lin, Y. T., & Chang, C. C. (2021). Future leadership skills of university students in Taiwan. *Journal of Leadership Education*, 20(2), 1-13.

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة المستقبلية

- Barry, M. E., Phillips, M. J., & Williams, C. A. (2022). The effects of a leadership development program on the future leadership skills of undergraduate students. *Journal of Leadership Education*, 21(1), 1-1
- Yemiscigil, A., Born, D., Snook, S., & Pate, E. (2022). Authentic leader (ship) development and leaders' psychological well-being: an outcome-wide analysis. *Leadership & organization development journal*, 43(8), 1287-1307.
- <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0525>

The Effectiveness of a Counseling Program to Develop the Future Leadership Skills of University youth

Dr. Ahmed elsayed abdelmonem

Lecturer of Mental Health & Psychology Counseling
Faculty of Education, Ain Shams University, Egypt

ahmed_abelmnaem@edu.asu.edu.eg

Abstract:

The research aimed to assess the effectiveness of a cognitive constructive guidance program in developing future leadership skills among university youth. The sample for assessing the psychometric efficiency of the research tool consisted of 382 university youth, while the main sample comprised 30 students. The researcher used a Future Leadership Skills Scale developed by the researcher, administered both before and after the implementation of the program. The results indicated statistically significant differences between the mean ranks of the experimental group and the control group on the Future Leadership Skills Scale in favor of the experimental group after the implementation of the guidance program. Furthermore, the results revealed differences between the pre-test and post-test measures for the experimental group in favor of the post-test, with no differences between the post-test and follow-up measures on the Future Leadership Skills Scale.

Keywords: Future leadership skills, Future skills, University youth, counseling program.