المنظمة الكشفية العالمية
الإقليم الكشفي العربي

مكتب منظمة اليونيسكو
" بيروت"

دليل المدرب

تنمية قدرات الشباب

المهارات الحياتية



SCOUTS
من أجل عالم أفضل

المحتويات

أ. مقدمة الدليل

ب. استطلال .. لماذا الدليل؟

ج. تقديم الوحدة الثانية

د. الإطار العام للوحدة الثانية

هـ. الموضوعات والاساليب التدريبية :

١. المواطنة والانتماء

٢. الشباب والعمل

٣. العمل الجماعى

٤. مهارات الاتصال والتفاوض

٥. التخطيط .. أهميته ومهاراته

ختام .. وماذا بعد ؟

قائمة المراجع والقراءات الإضافية

تقديم

كنتاج للتعاون الفعال والمثمر بين المكتب الإقليمى لمنظمة اليونسكو ببيروت والمكتب الإقليمى العربى للمنظمة الكشفية العالمية يسعدنا أن نقدم دليل المدرب لتنمية قدرات الشباب فى المجالات التربوية والاقتصادية، والذى تم إعداده فى إطار مشروع التعاون العربى حول أهمية مشاركة الهيئات التربوية فى تنمية قدرات الشباب.

ولا يفوتنا أن ننوه بأهمية هذا العمل الذى كان نتاج عدد من ورش العمل التى شارك فيها نخبة من قيادات العمل الشبابى والتطوعى من العديد من جمعيات ومنظمات المجتمع المدنى المصرى.

ويشتمل الدليل على مهارات هامة فى المجالات الحياتية والصحية والمجتمعية والاقتصادية نحسبها جميعاً تصب فى معنى التنمية الشاملة للشباب حيث أعدها خبراء وطنيون مشهود لهم بالكفاءة.

كما يسرنا أن يشتمل الدليل على طرق وأساليب التدريب الحديثة والتقليدية حتى نضمن انسياب المعلومات والمهارات التى يحتويها هذا الدليل الشامل لكل الفئات المستهدفة.للاستفادة بها كوسائل فعالة لإعداد الشباب بوجه عام والشباب حديثى التخرج بوجه خاص.

راجياً من الله دوام التوفيق والسداد

مع تحيات

مدير الإقليم العربى	المدير الإقليمى
للمنظمة الكشفية العالمية	لمكتب اليونسكو ببيروت
د. / عاطف عبدالمجيد عبدالرحمن	أ.د. عبدالمنعم محمد عثمان

أ. مقدمة الدليل

"التنمية المجتمعية للشباب المستهدف" هى عنوان المشروع الذى خطط له المكتب الإقليمى لليونسكو ببيروت للتنفيذ فى أربع دول عربية. وفى مقدمتها مصر.

والمشروع فى خطوطه العريضة يعمل على تفعيل دور الجمعيات الأهليه المهتمة بتنمية مجتمعاتها المحلية، كى تعمل مع الشباب بصفة عامة والمستهدفين منهم بصفة خاصة.

إن الشباب هم القوة الضاربة فى المجتمع التى تصنع المستقبل، وإن فى معاناته إضعاف لقوة المجتمع بل وتفتيت لمصادر قوته. ولما كان الإنسان هو غاية التنمية وأداتها فى نفس الوقت فلا بد من إعداد هذه الأداة وتسليحها بالمهارات التى تمكنها من العمل والمشاركة فى مناحى الحياة بإيجابية.

يستهدف المشروع تلك الفئة العمرية من ١٥-٢٥ ، وهى فى بدايتها تقترب من نهاية مرحلة الطفولة، بل تمثل مرحلة المراهقة، وفى نهايتها تمثل أولئك الشباب المتطلعين للحياة وصنع المستقبل وهؤلاء هم الشباب الذين يعيشون فى القرى أو فى العشوائيات على أطراف المدن، أولئك الشباب الذين لم ينالوا حظاً من التعليم المتكامل وإن أكملوا فهم أصحاب مؤهلات متوسطة وخبرات بسيطة لا تفتح أمامهم سوق العمل فى مجتمع يعانى من البطالة ومن ضيق فرص العمل حتى بالنسبة لخريجى الجامعات.

المشروع يستهدف الأخذ بيد تلك الفئة من خلال تدريبها وإكسابها من المهارات ما يمكنها من اكتساب الثقة فى نفسها ومجتمعها وما يكسبها الولاء والانتماء وتنمية الآفاق لمستقبل أكثر إشراقاً والتزود بإمكانات تساعد على العمل وكسب العيش إن الجمعيات الأهلية بصفتها ضمير المجتمع المعبرة عنه والمدركة لمشاكله قادرة على اجتذاب الشباب بهدف مساعدته والعمل به ومعه على تحقيق المستقبل الأكثر إشراقاً لهم وأسرهم ومجتمعهم.

وتدور الفكرة المحورية لهذا الدليل حول تدريب الشباب على المهارات الحياتية والصحية والاجتماعية والاقتصادية، وإتاحة الفرصة كى يعرف نفسه ومجتمعه ويدرك كافة العلاقات والأسرة والمجتمع، ويتعرف على الخدمات الاجتماعية والصحية والرياضية وفرص العمل وكيفية الحصول عليها.

إن الجمعيات من خلال ضمها لمجموعة من الشباب ومن خلال الاستفادة من الإمكانات المحليـة المتمثلة فى مراكز الشباب والأندية لقادرة على إعداد الشباب وتمكينه من فرص عمل حقيقيـة وغير تقليدية تتناسب مع ظروف الشباب والمجتمع.

وكبداية للمشروع وبعد التوافق مع عدد من الجمعيات للدخول فى التجربة للعمل مع الشباب وبعد قناعة المسئولين فى الأجهزة المحلية والأهلية المهتمة بالشباب، نقول إنه قد تم إبرام بروتوكول تعاون مع المنظمة الكشفية العربية كجهة مهتمة بالشباب، ليس على صعيد مصر فقط بـل فـى العالم العربى. كما تم إبرام بروتوكول تعاون آخر مع جمعية كبيرة تهتم بالتنمية الـشاملة هـى جمعية رجال أعمال أسيوط التى تعمل فى اثنتي عشرة محافظة فى جمهورية مصر العربية وتنفذ مشروعات عملاقة شملت الشباب والشابات والكبار والأطفال.

واعتبرت هذه البروتوكولات أو مذكرات التفاهم أن كلتا المنظمتين يمكنهما أن تكونا مـن الرعـاة الممثلين للمشروع.

وبعد لقاءات عدة مع الجمعيات التى قامت بدورها بإجراء دراسـات عـن مجتمعاتهـا المحليـة وحددت احتياجات الشباب فى نطاق أعمالها. استقرالرأى على ضرورة إعداد دليل للتدريب خاص بالشباب يلمس حاجاته ويستهدف نماءه.

وفى هذا المقام تجدر الإشارة إلى الجهود المخلصة والمساعدة الفنية واللوجيستية والتنظيميـة، والاتصالات بكافة الأجهزة المحلية والأهلية المهتمة بالشباب، وتنفيذ المشروع والإشراف علـى تنفيذ خطواته بما أدى لإعداد هذا الدليل لكل من السيدين:

- الدكتور سامى عصر – خبير التخطيط والتنمية ومستشار اليونسكو.
- الأستاذ / فتحى محمود فرغلى - نائب المدير الإقليمى للمنظمة الكشفية العربية.

حيث كلف أربعة خبراء لإعداد محاور الدليل التى تمثلت فى:

١. المهارات الحياتية. أ. أحمد عبدالفتاح.
٢. المهارات الصحية. د. عبدالسلام حسن.
٣. المهارات المجتمعية. د. سلوى عبدالباقى.
٤. المهارات الاقتصادية. د. حمدى الحناوى.

وكان لابد من إعداد مدربين يتناولون توصيل معلومات الدليل، أعـددنا لهـم كتيـب "الأسـاليب التدريبية – التقليدية والحديثة". للأستاذ أحمد عبدالفتاح الذى قام بالتحرير النهائى لكل محاور الدليل ووضعها فى صورتها الراهنة – على ضوء ملاحظات المـدربين والمتـدربين فـى

البرامج التدريبية المحلية بمحافظات القاهرة والإسكندرية وأسيوط وأسوان.

ونظمت دورة تدريبية مركزية حشد لها عدد من المدربين الميدانيين ذوى الخبرة السابقة وذلك لصقل مهاراتهم أكثر لتتشرب الدليل وجوانبه وطريقة توصيل المعلومات للشباب.

واستتبع ذلك تنفيذ عدد من الدورات المحلية فى المحافظات كتدريب عملى تستهدف فى الأساس مزيداً من التنمية لمهارات المدربين واختباراً عملياً لمواد الدليل ومدى المناسبة للشباب المستهدف.

ويعتبر هذا الدليل مسودة تم اختبارها ميدانياً من خلال التدريب العملى، ويمكن إثراؤها بالممارسة لتشكل فى النهاية دليلاً متكاملاً أومجموعة من الأدلة باعتبار كل جزء يشكل دليلاً للمدرب قائماً بذاته ويصلح لاستخدامه مع الشباب بصفة عامة ومع المستهدفين منهم لهذا المشروع بصفة خاصة ويعنى ذلك أهمية استخدام محتوى هذا الدليل فى تدريب الشباب أياً كانت مواقعهم وسواء كانوا ضمن المستهدفين للمشروع أو خارجهم، وهنا يكون المدرب المحلى مسئولاً عن تطويع الدليل من حيث مادته العلمية وأساليبه التدريبية بما يتفق مع المواقف التدريبية المختلفة، خاصة وأن وحدات هذا الدليل هى نماذج أعطيت على سبيل المثال يمكن الحذف منها أو الإضافة إليها حسب الحال الميدانى.

إن المشروع لن يتوقف عند التدريب ولكنها البداية التى سيتبعها عمل حقيقى يتناول تدريبات متخصصة على حرف ومهارات خاصة يتطلبها المجتمع. وسيمتد الأمر إلى تكوين مراكز متعددة الأغراض يمارس الشباب فيها أنشطتهم المختلفة وسيتعلمون منها ما ينقصهم من مهارات بل ويمارسون فيها بعض أعمالهم وتسويق منتجاتهم.

سوف يوثق المشروع الصلات بالهيئات والجهات التى ستوفر فرص العمل أوالقروض والمنح، ونسعى جاهدين للأخذ بيد الشباب، وهذا ما سوف تكشف عنه التجربة.

ونحن حين نضع الدليل بين أيديكم سوف نعمل سوياً على تحسينه كمدخل للعمل مع الشباب والله من وراء القصد لتحقيق ما نرجوه من أهداف.

مع تحيات

الدكتور / حجازى إدريس

الإخصائى الإقليمى للتربية الأساسية

اليونسكو بيروت

ب- استطلال ... لماذا الدليل



قبل أن نبدأ فى التعرف على محتويات دليل المدرب لتنمية قدرات الشباب، سواء من حيث المادة العلمية المراد توصيلها للشباب، أوالأساليب التدريبية لتوصيل تلك المادة العلمية، علينا كمدربين محليين أن نطرح سؤالاً جوهرياً: لماذا الدليل؟ ونحاول أن نجيب عليه.

من نافلة القول أن نذكر أن الشباب هم عماد المستقبل، وأن فى معاناته إضعاف للمجتمع إلى آخر كل ذلك من الأمور. ولن يختلف اثنان منا على أهمية العمل مع الشباب، وضرورة تنمية قدراته، وإن كان الأمر يتعلق بالشباب المهمش وسكان العشوائيات والمناطق النائية المحرومة فالأمر يصبح أكثر أهمية.

لقد كان المنطلق لإعداد هذا الدليل هو الإحساس بمدى الحاجة إلى مادة علمية تحمل منهجاً مبسطاً لتوعية الشباب وتنمية قدراتهم. بالرغم من وجود أدلة كثيرة للمدربين قامت بإعدادها منظمات محلية وعالمية إلا أنها دائماً ماتتميز بالخصوصية والتوجه لخدمة غرض معين أوهدف محدد.

وفى تصورنا أن هذا الدليل يأتى لخدمة هدفين : أولهما هدف خاص بمشروع التنمية المجتمعية للشباب المهمش ورفع قدراتهم للتغلب على المشكلات والعقبات، وثانيهما هدف عام بتقديم نموذج يمكن العمل به مع فئات الشباب المتنوعة أو المختلفة أياً كان الغرض بصفة عامة.

وإعمالاً لمبدأ التشاور والمشاركة تم استطلاع رأى الشباب المستهدف والمدربين الميدانيين، وأمكن الوصول إلى صيغة مستحدثة مؤداها أن يقوم الدليل على خمسة محاور، منها أربعة من المواد العلمية حول المهارات الحياتية والصحية والمجتمعية والاقتصادية للشباب، وخامسها يتناول الأساليب التدريبية لتوصيل المعلومات والمهارات للشباب المستهدف. كما تضمنت تلك الصيغة أن يكون إعداد المادة العلمية مبسطاً ومثيراً فى الوقت ذاته لمن يرغب فى المزيد من الاطلاع والقراءة فيما يريد، وبحيث تحتوى المادة العلمية على معلومات أساسية تشكل الحد الأدنى من المعرفة وتدفع المهتم إلى مزيد من القراءة. وكذلك إتجهت الصيغة المستخلصة لإعداد الدليل بحيث لايكون مرجعاً علمياً فحسب بل يحمل بين جنباته منهجاً لتوصيل المعلومات وتناولها فى بساطة ويسر يتناسبان مع المجتمعات والشباب المستهدف مع إعطاء نماذج عملية لطرق تعليم وتعلم تلك المعلومات والمهارات.

ومن ثم يكون إعداد هذا الدليل فاتحاً لشهية المتقدمين للعمل فى مشروع التنمية المجتمعية للشباب المهمش بصفة خاصة أو للشباب على إطلاقه بصفة عامة ، وأن يكون الهدف المركب لهذا الدليل : إعداد المدرب الفعال وتهيئة أذهان المتدرب وتعظيم الاستفادة من العملية التدريبية.



موضوعات الوحدة الثانية

ج. تقديم الوحدة الثانية



تشتمل هذه الوحدة على المحتوى التدريبي، متضمنا المادة العلمية واستراتيجيات التدريب عليها، للموضوعات الفرعية الخمسة حول: (١)المواطنة والانتماء (٢)الشباب والعمل (٣)العمل الجماعي (٤) مهارات الاتصال والتفاوض (٥)التخطيط ومهاراته.

وتسعى الموضوعات الخمسة في مجموعها إلى تزويد الشباب المستهدف، من خلال المدربين المؤهلين بالمعارف الأساسية والمهارات الضرورية للحياة كمواطن صالح منتمي لبلده، يقبل على العمل المنتج، ويشارك إيجابيا في العمل الجماعي، ويتفاعل مع أقرانه في خدمة مجتمعه وبيئته، ويتحلى بالتفكير المنطقي والرؤية المستقبلية المتفائلة.

ولما كان الجمهور المستهدف النهائى للمشروع هم شباب من الجنسين، من أبناء المناطق العشوائية الفقيرة والمجتمعات المستهدفة المحرومة أوالنائية، لايتمتعون غالباً باهتمام أورعاية، يعيشون على هامش الحياة ولا يشاركون فى صنعها، بينهم العاطلون كلية عن العمل أو يمارسون بعض الأعمال الموسمية المؤقتة، ومعظمهم غير قادر على التكيف مع مجتمعه ... فقد رئى أن يتم تناول تلك المعارف والمهارات الحياتية من خلال تعريفهم بالتسلسل الهرمى لاحتياجاتهم الإنسانية الأساسية ومناقشتهم فى متطلبات البقاء والأمن والانتماء إلى الجماعة والتقدير والاحترام وتأكيد الذات والاستقرار، وكيف يسعى الإنسان السوى إلى إشباع تلك الحاجات، بحيث يتضح أمامهم مدى افتقادهم لطرق وأدوات إشباع احتياجاتهم، وتستثار دوافعهم لامتلاك واستخدام المهارات الضرورية لتلبيتها. وعندئذ يقوم المدرب والشباب بالربط بين المعارف والمهارات الحياتية بعد تحويلها من مفاهيم مجردة عامة إلى ممارسات واقعية ملموسة خاصة يعيشها الشباب فى مجتمعاتهم المحلية فى ظل ظروفهم البيئية الاجتماعية الاقتصادية.

كذلك تتطلب طبيعة الشباب المستهدف تكامل المهارات الحياتية، الصحية، المجتمعية، الاقتصادية من ناحية، وبعض المهارات الحرفية اليدوية المدرة للدخل من ناحيه أخرى، ودعمها كلها بأنشطة

ترويحية وبدنية وتبادل خبرات مع أقرانهم داخل وخارج مجتمعاتهم المحلية. وكل ذلك يستوجب تضافر جهود المشروع مع الجمعيات الأهلية المحلية والمكاتب والمشروعات الحكومية ذات الصلة بالمجتمعات المحلية، ومصادر الدعم الفنى والتمويل الوطنية والدولية. كما يقتضى تفعيل المشروع مشاركة الهيئات المركزية والمحلية المعنية بالشباب مثل المنظمة العربية للكشافة ووزارة الشباب ومراكز الشباب والأندية والجامعات المحلية ووزارة السياحة والتربية والأوقاف والإعلام فى منظومة متكاملة منسقة الأهداف والأساليب التربوية فى إطار المشروع .

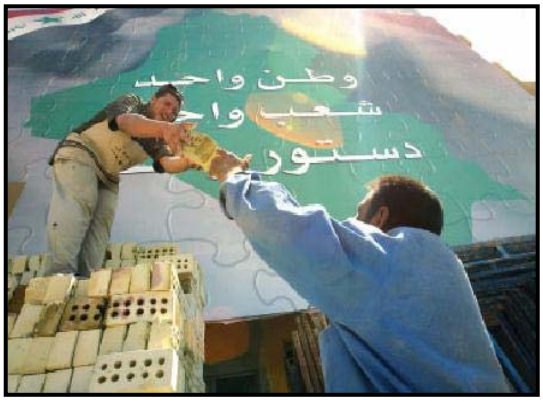
د. الإطار العام للوحدة الثانية

يشتمل هذا الإطار العام للوحدة التدريبية حول المهارات الحياتية على جزئين:

أولهما المحتوى التدريبي المكون من خمسة موضوعات والنقاط الأساسية لكل موضوع وفي مجموعها تمثل (ماذا نعلم الشباب المستهدف؟).

والجزء الثاني من الإطار يتضمن الأساليب التدريبية المخطط استخدامها لتناول الموضوعات الخمسة، وهي تمثل (كيف نعلم الشباب المستهدف؟)

الموضوعات الخمسة ونقاطها الأساسية (ماذا؟)



١- المواطنة والانتماء :

ويبدأ بتعريف الاحتياجات الإنسانية الأساسية وأولوياتها، ثم يطرح مفهوم المواطنة، ويستعرض محفزات الحس الوطني وعلاقتها بالانتماء والولاء من خلال مقارنة واجبات المواطن بحقوقه، ويشير إلى تأثير تيارات العولمة في مواجهة المواطنة، ويتعرض لمفاهيم الانتماء والولاء باعتبارها ضمن الحاجات الإنسانية الأساسية، ونشأتها وامتدادها واتساعها من الأسرة إلى الوطن، ومن الهوية القانونية للمواطنة إلى الدوافع النفسية والاجتماعية للانتماء والولاء.

٢- الشباب والعمل

ويبدأ بطرح السمات الأساسية الايجابية والسلبية لمرحلة الشباب كحلقة وصل بين مراحل الطفولة والمراهقة من ناحية ومراحل النضج من ناحية أخرى، ويناقش أهمية العمل للشباب لضمان حياته الكريمة وأمنه ولتحقيق ذاته، ومخاطر البطالة وارتباطها بالأمراض الاجتماعية كالانحراف والجريمة، ويتطرق إلى دور الجمعيات الأهلية ورجال الأعمال والدوائر الحكومية ومنظمات التمويل في مشروعات تشغيل الشباب، ويطرح بعض الأمثلة لمهارات العمل في بعض المهن والحرف مثل السباكة والنجارة والبناء والصيد، والتجارة الصغيرة، والمشروعات متناهية الصغر، ويلقى الضوء على متطلبات العمل المنتج، ويصف ويحلل السمات الشخصية للشباب الناجح ويركز على مهاراته الفكرية واليدوية ومعارفه العامة والخاصة واتجاهاته وقيمه التي تفرق بين الطيش والجدية.

٣- العمل الجماعي



ويتناول مفهوم العمل الإنساني، وقيمة العمل للفرد والمجتمع، والعمل الجماعي بصفة خاصة، ويشرح خصائص العمل الجماعي وانتشاره بين بعض الفئات مثل الفلاحين والصيادين، وعوامل القوة فيه، ويعطي أمثلة لمعوقات العمل الجماعي، ويطرح بعض مؤشرات نضج الجماعة، ويتعرض لأهمية بناء فريق العمل، ويفسر مراحل نمو الفريق ثم يضيف ويحلل مواصفات فريق العمل الفعال، وينتهي إلى مقارنة احتياجات العضو من الفريق باحتياجات الفريق من العضو في علاقة تبادلية تفاعلية للاحتياجات الإنسانية.

٤- مهارات الاتصال والتفاوض

ويبدأ بمناقشة مفهوم الاتصال ووصفه وعلاقته بالاحتياجات الإنسانية الأساسية، ويشرح المكونات الستة لعملية الاتصال وكيف تعمل ويتناول أهم معطياتها من حيث تبادل الأدوار بين المرسل والمستقبل والفرق بين الرسالة ورجع الصدى، ويبين الاتصال الأفقي والرأسي ويعرض دور



المرسل فى بناء الرسالة بحيث تناسب عقل المستقبل ومداركه، ثم يطرح الأشكال الخمسة للاتصال ومستوياتها، ويشرح ويحلل الفروق الجوهرية بين الاتصال الشخصي المباشر والاتصال الجماهيري غير المباشر وقدرة كل منهما على تغيير المعارف أو الاتجاهات أوالسلوكيات، ويتناول شروط فاعلية الاتصال ودوره في الاقناع وفى تبني الأفكار الجديدة والممارسات الواعية.

كذلك يتناول مفهوم وماهية التفاوض وضروراته عند وجود المصلحة المشتركة عند الطرفين وبعض نقاط الخلاف وسماته المميزة، ويشرح أبعاد عملية التفاوض بموضوعاته وأطرافه وخطواته، ثم يستعرض سمات المفاوض الناجح الفعال الذى يسعى إلى تحقيق مصلحة الطرفين من خلال المرونة والتفاهم والمثابرة.



5- التخطيط .. اهميته ومهاراته

ويتناول مفهوم التخطيط وأهميته في الأمور الحياتية العامة على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع، كما يتعرض لبعض مطالبه ومشكلاته، ويشرح طبيعته ونطاقه، ويربط بين التخطيط والأهداف والعوامل المؤثرة فيه، ويعرض المداخل المختلفة للتخطيط وتطورها بين التجربة والخطأ إلى أسلوب التقليد إلى الطريقة العلمية، ثم يفسر أنواع التفكير وارتباطها بالتخطيط وتنوعها بين التفكير العاطفي والتفكير المنطقي، وينتهي إلى طرح بعض أسباب نجاح أو فشل التخطيط.

يلقي الموضوع بعض الضوء على علاقة التخطيط ببعض عمليات إدارة الحياة اليومية مثل حل المشكلات وخطواتها التي تبدأ بوصف وتحليل وترتيب أولويات المشكلات ، وطرح البدائل المتاحة والممكنة لحلها، واختيار البديل الأفضل على ضوء تحليل وتقييم البدائل من حيث الفاعلية والكفاءة أى الأقدر على حل المشكلة بأقل التكاليف فى الجهد والمال والوقت.

وكذلك يعرض عملية اتخاذ القرار ومراحلها المختلفة بدءاً من وضع وتطوير الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد المشكلات التي تعترض طريق تحقيق الأهداف وتحليلها، وتقييم القدرات على

التصدي لها وكذلك تحليل البيئة المحيطة بها، واتخاذ القرار بتبني أفضل حل متاح لتحقيق الأهداف أو حل المشكلات، وينتهي بخطوة تطبيق القرار وأهميته ومتطلباته. كما يتناول حاجة التخطيط إلى التنظيم من أجل تحويل الخطة إلى برنامج عمل وأنشطة، وحشد الطاقات والقدرات لتنفيذها.

الأساليب التدريبية (كيف؟)



يستهدف مشروع التدريب الإقليمي للتنمية المجتمعية للشباب مجموعة مختارة من المدربين المحليين بالجمعيات الأهلية في أربع محافظات، وهم من الحاصلين سابقا على برامج لتدريب المدربين بعد التحاقهم بدورة تدريبية مركزية، وتزويدهم بكتيب عن الأساليب التدريبية التقليدية والحديثة كما سبق عرضه فى الوحدة الأولى من دليل تنمية الشباب لتوحيد الفكر بشأن أساليب التدريب ومفاهيمه ومهاراته، وذلك لإعدادهم لتدريب الشباب في المجتمعات المحلية في مرحلة تالية.

ونظرا لخلفية هؤلاء المدربين وخبراتهم في مجال التدريب، وكذلك لطبيعة الموضوعات القابلة للمناقشة المطروحة للتدريب، فإن أنسب الطرق والأساليب التدريبية هي الحزمة المتكاملة من الأساليب التقليدية كالمحاضرة والمحاضرة النقاشية، والأساليب الحديثة القائمة على المشاركة بين الخبراء والمتدربين - فى الدورة المركزية - مثل عصف الذهن وتمثيل الأدوار ومجموعات العمل التطبيقية الصغيرة ومجموعات المناقشة البؤرية المركزة بغرض التعلم والفهم، وتبسيط المادة العلمية والمفاهيم الأساسية لموضوعات المهارات الحياتية لتناسب الشباب المستهدفين من التدريب المحلي، واستخدام مهارات التدريب في نقل هذه المعلومات والآراء والاتجاهات الأخرى إلى الشباب في مجتمعاتهم المحلية في مرحلة تالية.

يتم الاختيار من بين الأساليب التدريبية المختارة واستخدامها طبقا لاحتياجات الموقف التدريبي ودرجة تقدم المتدربين أوالمدربين على طول الدرس الواحد والوحدة التدريبية. كذلك تستخدم على مدار الدرس الواحد بما يتضمنه من أجزاء أساسية بدءا من الافتتاح حيث العرض وشرح هدف الدرس والتمهيد والتحضير والربط بما سبقه من دروس، مروراً إلى جسم الدرس حيث المناقشة وتبادل الخبرات والتطبيق في مجموعات عمل صغيرة تحت إشراف المدرب، وانتهاء بالتلخيص والمراجعة والتقييم والختام.

د. الإطار العام للوحدة

الموضوع الأول

المواطنة و الإنتماء



الموضوع الأول :المواطنة والانتماء

يبدأ هذا الموضوع بتعريف الاحتياجات الإنسانية وأولوياتها، ثم شرح مفهوم المواطنة، ويستعرض محفزات الحس الوطني وعلاقتها بالانتماء والولاء من خلال مقارنة واجبات المواطن بحقوقه، ويشير إلى تأثير تيارات العولمة في مواجهة المواطنة، ويتعرض لمفاهيم الانتماء والولاء باعتبارهما ضمن الحاجات الانسانية الأساسية، ونشأتها وامتدادها واتساعها من الأسرة إلى الوطن، ومن الهوية القانونية للمواطنة إلى الدوافع النفسية والاجتماعية للانتماء والولاء.

أ- أهداف الموضوع

الأهداف السلوكية :

١. إثارة الإحساس بالانتماء والولاء للوطن.

٢. التعريف بواجبات كل مدرب وشاب وحقوقه كمواطن صالح .

٣. التنبيه إلى التأثيرات الإيجابية والسلبية لتيارات العولمة وضرورة اليقظة في التعامل معها ولنتقاء ما يلبي الاحتياجات الحقيقية للوطن والمواطن منها.

الأهداف التعليمية

١. تعريف الشباب المستهدف بالاحتياجات الإنسانية الأساسية.

٢. استكشاف مكانة الانتماء والولاء للوطن بينهم.

٣. مناقشة كيفية تطوير الحس الوطني لديهم من خلال مقارنة الحقوق بالواجبات، وتقوية الرابطة الوطنية في مواجهة أنماط الحياة الغربية وتحسين القدرة على النظر إليها والانتقاء منها.



ب- المادة العلمية للمواطنة والانتماء (ماذا؟)

المقدمة

لا شك أن المواطنة تعبير قانوني لعلاقة تربط بين إنسان وبلد، يتمتع أولا بجنسية هذا البلد ترتيبا على الميلاد أوالزواج أو البنوة، وقد يكون لاجئا أو عديم الجنسية وإنما يقيم على

أرض هذا البلد، يمارس حقوقه وواجباته أويراعي الوفاء بتلك الحقوق والواجبات كمواطن. وكم سمعنا من يقول أنا مصري ابن مصري، أوأنا مصري من أصل يوناني، أو أنا مصري أمريكي أي مزدوج الجنسية، أوانجليزي من أصل مصري. وكل تلك الحالات هي لأوضاع قانونية نراها ثانوية بينما القضية الأولى والأهم هي الولاء للبلد والانتماء إليه والاعتزاز به، وخدمته، والمشاركة في حياته العامة، والدفاع عنه، والوعي بآلامه وآماله، يتمسك ويحافظ على أمنه القومي كمبادئ ثابتة وقيم راسخة عميقة.

١. الولاء والانتماء في نسيج الاحتياجات الإنسانية الأساسية

يتفق علماء النفس والاجتماع على أن الحاجات الإنسانية الأساسية تقع في مجموعات وأولويات يسعى الإنسان إلى تلبيتها والوفاء بها وإشباعها ، كذلك اتفقوا على أن الاحتياجات الفسيولوجية التي تضمن بقاء الفرد على قيد الحياة كالأكل والشرب والسكن .. إلخ تأتي في الأساس، ويليها احتياجاته للأمن والحماية من المخاطر وهما يمثلان أكثر الاحتياجات أهمية وما لم يتم الوفاء بهما يصعب تلبية باقي الاحتياجات الأخرى مثل الحاجة للانتماء إلى جماعة من أجل القبول والحب والرفقة والصداقة والزمالة، أو الحاجة إلى التقدير والاحترام الشخصي، أوالحاجة إلى تأكيد الذات والتفوق، أو الحاجة إلى الاستقرار.

وهذه الحاجات الإنسانية وترتيب أولوياتها تحظى بتقدير من كافة المشتغلين في المجالات الاجتماعية والإدارة والتعليم وخدمة المجتمع. ويهمنا في هذا المقام التأكيد على أن الولاء والانتماء للوطن يقع ضمن ما يقع في قلب الاحتياجات الأساسية لكل إنسان سوى مستقيم. ونكاد نجزم أن الانتماء والولاء يمكن أن يلبي الاحتياجات الأخرى كالبقاء والأمن والاحترام وتأكيد الذات والاستقرار. وهذا يعني في تقديرنا أن تلبية إحدى الاحتياجات تتفاعل دون شك مع تلبية احتياجات أخرى. ومن هنا يتأكد ما ذهبنا إليه من أن الولاء والانتماء لبلد يمثل ساحة أرحب من مجرد المواطنة أو حمل جنسية هذا البلد وأنهما معا المواطنة والانتماء يمثلان قمة العلاقة بين الإنسان والبلد. ولنتأمل معا تلك الكلمات الخالدة "وطني لو شغلت بالخلد عنه نازعتني إليه في الخلد نفسي" "إن مصر ليست وطنا نعيش فيه ولكنها وطن يعيش فينا"، "وحب الوطن فرض على أفديه بروحي وعيني" .. إن الوطن في تلك الكلمات يعني الأرض والشعب والأهل والتاريخ والعادات والتقاليد والقيم والثوابت.

٢- محفزات الحس الوطني - الواجبات والحقوق

يرتبط الحس الوطني بالاهتمام بالعمل العام والرغبة في خدمة المجتمع والمشاركة السياسية وتغليب المصالح والأهداف الوطنية على الفردية، والالتفاف حول القيم الإيجابية للمجتمع والإيمان بها والدفاع عنها والكفاح من أجل رفعتها وكرامتها الوطنية، وكلها واجبات يدفعها المواطن الصالح عن طيب خاطر ولا يبخل فيها بأي عرق أو دم أو دموع تصل إلى درجة الاستشهاد في سبيلها.

وفي المقابل فإن للمواطن حقوقا ينبغي على المجتمع الالتزام بها وتفعيلها وتقنينها ورسمها كسياسات تلتزم الحكومات بها وتحويلها إلى واقع يعيشه كل المواطنين بدون تمييز بسبب الجنس أوالأصل أو الدين. هذه الحقوق ترتبط بالحقوق التى شرعها الله لكل البشر كما تتفق مع الحقوق المقررة دوليا للإنسان والمرأة والطفل في كل بلد من البلدان كما ترتبط بتلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية. ويمكن تلخيص أهم تلك الحقوق في الأمثلة التالية:

الحق في الحياة والتمتع بالشخصية القانونية، الحق في الجنسية، الحق في المساواة دون تميـز وكفالة تكافؤ الفرص بين المواطنين دون تفرقة بين الرجل والمرأة، الحق في الملكيـة الخاصـة، الحق في التعليم والرعاية الصحية والتمتع ببيئة صحية نظيفة، والحق في العمل والتمتع بظروف عمل عادلة ذات عائد يكفل للمواطن ولأسرته مستوى طيب من المعيشة ويحميـه مـن البطالـة، والحق في الضمان الاجتماعي ورعاية الأمومة والطفولة ، الحق في حرية التفكير والعقيدة، الحق في ممارسة النشاط السياسي والنقابي، الحق في العدالة والمعاملة الإنسانية الكريمة، الحق فـي التنقل وتداول المعلومات، الحق في بيئة نظيفة صحية تكفل للإنسان التمتع بأعلى مستوى ممكـن من الصحة البدنية والنفسية والعقلية.

إن إدراك المواطن لواجباته وحقوقه إدراكا سليما وممارسته لها كفيل بشحذ الحس الوطني لدى المواطن وتعظيم شعوره بالأمن والأمان والتقدير والاحترام ويدفعه لبذل كل ما لديه في سبيل الأهداف العليا والمصالح الحقيقية لبلده ومجتمعه.

٣- الولاء والانتماء من الأسرة للوطن

إن الحاجة إلى الانتماء تولد مع الإنسان وتجد مخرجا لها في علاقته بأسرته، أمه وأبيه وأخواته، وتتسع لتشمل باقي عائلته الممتدة من الأجداد والأعمام والجدات والعمات والخالات، وتخرج إلى الجيران في البيت والشارع والحي لتلتقي بالأصدقاء ورفاق الحي وزملاء المدرسة والنادي، وتمتد لتشمل القرية أو البلدة وتطول لتصل إلى الوطن بأكمله في دوائر متتالية. كذلك تشتمل دوائر الانتماء على أهل المهنة الواحدة أوالأيدولوجية أوالعقيدة الواحدة. وكل تلك الدوائر يمكن أن تتشابك في نسيج واحد أساسه الانتماء للجماعة ولا تتعارض بين بعضها البعض، كما يمكن أن تنشأ بينها تناقضات ثانوية تذوب أمام التناقضات الرئيسية مع الآخرين من غير الأصدقاء أوالرفاق أوأبناء الوطن الواحد.

٤- الانتماء الوطني والعولمة

مع الظهور المكثف فى نهاية القرن العشرين وأوائل القرن الحادى والعشرين لفكر العولمة، والتقدم المذهل في تكنولوجيا المعلومات والسرعة الهائلة لوسائل الاتصال السمعية البصرية كالتليفزيون والانترنت وسهولة اقتنائها واستخدامها طفا على السطح نوع جديد من المواطنين – معظمهم من الشباب من الجنسين بحكم تطلعاتهم ورغباتهم في تجريب الجديد – الذين قد لا يتمسكون بالثوابت من قيم مجتمعاتهم ولكنهم يجرون وراء مجتمع إنساني واسع غربي في توجهاته سقطت فيه الحدود وتلاشت فيه الحواجز



مما أدى إلى اهتزاز المشاعر الوطنية عند بعضهم بحكم الانبهار بنمط الحياة في تلك المجتمعات التي تعرضها الفضائيات. كذلك اندفع أصحاب الثروات إلى البحث عن مصالحهم دون اعتبار للمشاعر الوطنية ذلك لأن المصالح الفردية تطغى على تفكيرهم والأهداف الذاتية توجه حركة أموالهم في إطار العولمة والمصالح عابرة القارات وشعارات "رأس المال لا وطن له، والعلم لاوطن له".

إن العولمة ليست شرا مطلقا وليست خيرا بحتا، لها مالها وعليها ما عليها، ففي تيار العولمة نجد العلوم الحديثة ورؤوس الأموال وتلك لا وطن لها ويمكن الاستفادة منها في البناء والتعمير والكسب والربح وتبادل المصالح . كما نجد في تيار العولمة الثقافة والفنون والقيم والاتجاهات وهذه ترتبط بالضرورة بكل مجتمع على حدة وتتوقف عند درجة نموه ونضجه وانفتاحه وتمسكه بثوابته أوتخليه عنها. كما أن رأس المال يسعى نحو السيطرة والثقافة تسعى نحو الهيمنة وهناك من يتعمد توجيه الفنون بما فيها من جاذبية خاصة للشباب لتحقيق أهداف ثقافية تفرض نفسها كنمط سائد.

ومن الانصاف الاعتراف بأن مصر لها موقع جغرافي فريد تصل فيه بين الشرق والغرب وبين الشمال والجنوب، بين التقدم والتخلف بكل معاييره المادية وغير المادية. وكانت مصر ولازالت دائما متفاعلة بما لديها من تاريخ وثقافة وقيم وكل ما يأتي إليها عبر موقعها المفصلي من تيارات وأفكار. أخذت منه ما يناسبها ولفظت ما يتعارض مع تراثها ومنظومة قيمها. حدث ذلك في وقت كانت فيه عمليات انتقال الثقافات بطيئة تسمح بالتمهل والفرز كما كانت المشروعات والأحلام القومية تخلق جدارا ترتطم به الثقافات المناوئة وتنهار تحته. ومع السرعة الرهيبة في انتقال المعلومات والاتصالات وشحوب الدور الوطني القومي

ونقص المشاركة السياسية تتزايد اللامبالاة ويضعف الانتماء ويتراجع الولاء الوطني على مستوى العالم كله في ظاهرة عالمية جديدة لا يمكن تجاهلها أو إغفال تأثيرها.

إن تربية الشباب سياسيا ووطنيا وقوميا، وتنظيمه، واستثمار طاقاته، وإبداعاته، ودمجه في الحياة العامة، وتلبية احتياجاته الأساسية وخاصة في التعليم والصحة والعمل وبناء الأسرة وتحميله المسئولية والثقة فيه هي أولى الضمانات لتعظيم وشحذ الحس الوطني لديهم وتنمية وتعميق الانتماء والولاء لمصريتهم وتعظيم قدرتهم الذاتية على الانتقاء والاختيار من بين رسائل العولمة بما يتفق مع ثوابت المجتمع المصرى بصفة عامة والقيم الإيجابية لمجتمعاتهم المحلية بصفة خاصة .

ج - الأساليب التدريبية للموضوع (كيف) ؟

يعتمد الأسلوب التدريبي المستخدم في تناول هذا الموضوع المثير على المشاركة بين المـدرب والمتدربين بحيث يعبرون فيه عن آرائهم واتجاهاتهم من خلال عصف الذهن والمناقشة الحرة - في مجموعات صغيرة - لقضايا الانتماء والولاء للوطن وحقوق وواجبات المـواطن وإيجابيـات وسلبيات العولمة، ويتولى المدرب في كل الأحوال طرح التـساؤلات وتجميـع الخبـرات والآراء ويطلب من المتدربين الشباب أن يلخصوا ما انتهت إليه المناقشات ويبلورها.

وحتى يتمكن المدرب من تناول هذا الموضوع فى التدريبات المحلية بكفاءة وفاعلية، عليـه أن يعد للفترة التدريبية أو الدرس إعداداً جيداً، ويستعين فى ذلك بالجزء الرابع (كيـف تعـد وتنفـذ الدرس؟) من الوحدة الأولى (الأساليب التدريبية التقليدية والحديثة) من دليل تنمية قدرات الشباب.

وهذا الجزء يتناول:

أ. أهمية إعداد المدرس لخطة الدرس لهذا الموضوع كله أو لجزء منه.

ب. المكونات العشرة لخطة الدرس المختارة، وأخيراً .....

ج. استيفاء الجدول الذى يلخص خطة الدرس.

د. أنظر النموذج التطبيقى المرفق بهذا الموضوع على سبيل المثال.



نموذج تطبيقى لخطة الدرس

البرنامج التدريبى : برنامج تنمية قدرات الشباب المحافظة:

عنوان الدرس : المواطنة والانتماء عند الشباب المستهدف

تاريخ تنفيذ الدرس : ..../.../٢٠٠٦ مدة الدرس : ٩٠ ق

اسم المدرب : ..... جهة عمله : .....

أجزاء الدرس	الأسلوب التدريبى	المعينات التدريبية
الافتتاح لمدة ١٥ ق المدرب يفتح الـدرس، ويقدم نفسه باختـصار ويكتب عنوان الـدرس على السبورة. المدرس يستهل الدرس بمدخل مثيـر للاهتمـام يعـرض فـى نهايـة الافتتـاح الأهـداف التعليمية للدرس	محاضرة قصيرة يتولاها المدرب يفتتح بها الدرس. عصف الذهن : المدرب يسأل أسئلة عامة ثم خاصة، والمتدربون يتناوبون الإجابة السريعة، والمدرب يسجل ملخص الإجابات على السبورة: س/ بم تفسر حماس الجماهير داخل اسـتاد القـاهرة أثناء الدورة الإفريقية لكرة القدم ٢٠٠٦؟ س/ كيف اختلف سلوكهم عما كان عليه قبل الـدورة أثناء مباريات الأندية المحلية؟ س/ وفيم اختلف سلوكهم عن الجماهير الإفريقية؟	سـبورة طباشـيرية أوورقية شفافيات تعرض أهداف الدرس
جسم الدرس/ ٦٠ق "المفـاهيم الأساسـية للولاء والانتماء؟ والمواطنة؟ والعولمة؟ كيف نـدعم مـشاعر الـولاء عنـد الـشباب ونحفز حسهم الوطنى؟	محاضرة نقاشية يقودها المدرب فى ١٥ق ويعـرض فيها : - سلم الاحتياجات الإنسانية الأساسـية كخلفـية لمشاعر الانتماء والولاء إلى الجماعة. - حقوق المواطن وواجباته كمحفز للحس الوطنى. - العولمة وماهى ومالها وماعليها. المدرب يطلب من المتدربين إبداء آرائهـم وأفكـارهم بشأن تلك المفاهيم الأساسية فى ثلاث مجموعات عمل صغيرة لمدة ١٥ق. ١. ماهى العلاقة بين الولاء والانتماء والمواطنة؟ ٢. ماهى العلاقة بين المواطنة والعولمة؟ ٣. ماهى العلاقة بين العولمة والولاء والانتماء؟ ٣ عروض تقدمها المجموعات لنتائج عملها لمدة ١٥ ق لمناقشة عامة لمدة ١٥ ق حـول دور الـشباب، المجتمع، والدولة.	السبورة أوشفافات مـع جهاز العرض فوق الكتف كل مجموعـة تـسجل ماتتفق عليه فى صـفحة ورق. عرض للسبورة الورقية
ختـام الـدرس ١٥ ق تلخيص للقضايا الـثلاث الـولاء، والمواطنـة، والعولمة، والأدوار ثـم إنهاء الدرس.	المدرب يطلب تطوع ستة من المتدربين يلخص كـل منهم نقطة من نقاط الدرس: ١. الولاء ٢. المواطنة ٣. العولمة ٤. دور الشباب ٥. دور المجتمع المحلى ٦. دور الدولة فى تحفيز الحس الوطنى عند الشباب	سبورة ورقيـة يـسجل عليهـا المتـدرب الآراء التى طرحت

الموضوع الثاني

الشباب و العمل



الموضوع الثانى :الشباب والعمل

المقدمة :

يبدأ هذا الموضوع بطرح السمات الأساسية لمرحلة الشباب كحلقة وصل بين مراحـل الطفولـة والمراهقة من ناحية ومراحل النضج من ناحية أخرى، ويناقش أهمية العمل للـشباب لتحقيـق ذاته، ويتطرق إلى دور الجمعيات الأهلية ورجال الأعمال والدوائر الحكومية ومنظمات التمويـل في مشروعات تشغيل الشباب ، ويلقى الضوء على متطلبات العمل المنـتج ، ويـصف ويحلـل السمات الشخصية للشباب الناجح ويركز على مهارته الفكرية واليدوية ومعارفه العامة والخاصة واتجاهاته وقيمه التي تفرق بين الطيش والجدية .

أ- أهداف الموضوع :

الأهداف السلوكية :

١. الارتقاء بقيمة العمل المنتج الشريف لدى المتدربين من الشباب المستهدف.
٢. يحث الشباب على استثمار مرحلة الشباب في تكوين حاضره ومستقبله.
٣. كذلك يهيب بالمجتمع المدني بما يضم من جمعيات أهلية ورجال أعمال تبنى المشروعات المستوعبة لطاقات الشباب والتعاون مع الجهود الحكومية في هذا المجال.

الأهداف التعليمية :

١. تعريف المتدربين من الشباب المستهدف بأهم سمات مرحلة الشباب وكيفية استثمارها.
٢. ترسيخ قيمة العمل وأهمية اكتساب المهارات الفكرية والحركية المؤهلة له.

ب- المادة العلمية لموضوع الشباب والعمل ... لماذا؟

١- السمات الأساسية لمرحلة الشباب

أيام الشاب هي أزهى الفترات في عمر الكثير من الناس رجالا ونساء، حيث تتبلور شخـصية الإنسان وتتفجر مواهبه وتتضح قدراته وتبدأ في النمو والتطور. أيام الشباب في حياة كل إنسان هي أيام الصحة والقوة والاندفاع والجسارة والطموح، وهي بمثابة الجسر الذي يعبر عليـه



المـرء وينتقـل مـن مرحلـة الطفولـة والمراهقة إلى مرحلة النضج وتكوين ملامح الشخصية التي تظل ملازمة له طوال حياته.

وبالرغم من اعتبار الشباب مـن زهـور الجنة، ومحاولات الكثيرين التمسك بأهداب الشباب مهما طال الزمن، والبكـاء علـى زوال سمات الشباب إلى غير رجعة، وتمنى عودة الشباب يوما ليخبروه بما فعل بهـم المـشيب، وافتعال البدائل مثل شباب القلب بديلا عن شباب الجسد، فإن مرحلة الشباب لا تخلو مـن طـيش ونهورو نزق، مؤقت أو دائم، هامشي أو صارخ مما يحتم على الآبـاء والمـربين والمرشـدين وقيادات الرأي الأخذ بيد الشباب ومساعدتهم على تجاوز نزواتهم والخروج مـن كبـواتهم، بـل تفرض على كل هؤلاء إرشاد الشباب إلى ما يقيهم شرور الزلل تطبيقا لقاعدة الوقاية خيـر مـن العلاج.

إن استثمار طاقات الشباب وملكاته والتسامي برغباته هي الطريقة المثلى لتربية الشباب علميا وعمليا بدنيا وروحيا بشرط أن يتم ذلك كله في أجواء حرة يعبر فيها الشباب عن رأيه ومواقفـه ويدافع عنها وفي نفس الوقت يتعرض للرأي الآخر ويحترمه ويناقشه ويتفهمـه فـي تفاعليـة ديموقراطية دون فرض أو وصاية. ويكفي أن يدرك الشباب ، قبل فوات الأوان ، أنه سيكون محل حساب وسؤال عن شبابه وفيما أفناه ليدرك في نفس الوقت أن للاستقامة عائدا وأن للجنوح ثمنا يمثلان معا مبدأ الثواب والعقاب أو بكلمات أخرى يدرك الحق والواجب أو الأخذ والعطاء .

٢- العمل في حياة الشباب

العمل قيمة كبرى عند كل الكائنات الحية، وعند الإنسان هي قيمة فاضلة اختـصه الله بهـا، حيث أن خير ما يميز إنسان عن آخر رجلا كان أو امرأة، شابا أو كهلا أبيض أو أسود هو العمل الشريف المضني المتواصل لخير الإنسان ومجتمعه، هو العمل الصالح أو ما يسمى بالتقوى، هو العمل الذي يدفع بصاحبه فوق المعوقات والمشكلات واجتياز الصعاب لبلوغ الأمنيات، ويحقق في نفس الوقت لذاته التقدير والاحترام وتوكيد الذات، ولا يقتـصر فقـط علـى تلبيـة احتياجاتـه الفسيولوجية أو تأمين حاضره ومستقبله.

الأعمال التي تحقق ذات الإنسان كثيرة، وأغلبها لا يحتاج إلى عبقرية من نوع خـاص أو بنـوع غير مسبوق، بل تحتاج ضمن ما تحتاج إلى التفكير الحر الإبداعي في معرفة الهدف وتحديده في إطار القدرات الذاتية المتاحة والمحتملة غير المستحيلة، كما تحتاج إلى الإيمان بأهمية وضـرورة تلك الأعمال، مهما كانت بسيطة، والإقبال على أدائها بجدية وتفرغ تام وحب وتفان. كذلك تحتـاج إلى الاستمرارية دون توقف حتى محطة الوصول إلى الهدف. يكفي الإنسان أن يتمكن منذ البداية أن يحدد إمكانياته وفرص تطويرها وأن يضع هدفا واضحا ثم ينصرف بعد ذلك وبكل قوة لتحقيق هذا الهدف. تلك هي أهم الدروس المستفادة من دراسة حياة بعض العظماء من أبناء بلادنا ممـن ظهروا في الماضي القريب في كافة المجالات وكان العمل بالنسبة لهم حق وواجب وحياة شرف.

إن الدعوة إلى العمل، وتوفير فرص العمل، وإتقان العمل، والوفاء بأجر العمـل مـن الأمـور الأساسية في تأكيد وتعظيم قيمة العمل لدى الشباب فكرا وتطبيقا. وعلى نفس المنوال فإن شـجب البطالة – باعتبارها منزلقا سهلا نحو الشعور بالقلق أو السلبية والتواكل أو الإنحراف والجريمـة أو العدوانية والإدمان والعنف - تنهي عن أخطر الأمراض الاجتماعية وتقي الـشباب والمجتمـع ويلاتها وآثارها المباشرة والممتدة وللمزيد من الإيضاح يرجى الرجوع إلى الموضوع الثانى حول البطالة بين الشباب فى الجزء الرابع من الدليل حول المهارات المجتمعية.

٣- دور المجتمع المدني والحكومات في تشغيل الشباب

إن تشغيل الشباب من أهم أبواب الاستثمار في كل المجتمعات، البدائية والمتحـضرة. وكانـت الحكومات تتولاها وتهتم بها، وخاصة بالنسبة لخريجي الجامعات والمعاهد التعليمية ولـو علـى حساب حاجة الدوائر الحكومية إلى جهودهم. وتحملت الحكومة فـى ظـل سياسـاتها المرتبطـة بالعدالة الاجتماعية تكاليف تشغيل الشباب ودعم السلع والخدمات إلى أن جـاء عـصر عجـزت الحكومة عن الوفاء بهذا الالتزام، وتحول دورها إلى تنظيم تقديم الخـدمات والتوصـية بتـشغيل الشباب، وتكامل عجز الحكومة مع تحول دورها مع نقص التدريب التحويلى فى ظهـور وتفـاقم مشكلات البطالة. وساهم في ذلك عدم ارتباط التعليم بمستوياته المختلفة بالتأهيل حسب احتياجات سوق العمل وتغير السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وعندما اتـضح عجـز الحكومـات، كـل الحكومات، عن الوفاء بتلبية احتياجات الشباب، المتعلم ونصف المتعلم، إلى العمل ظهرت الحاجة إلى أهمية مشاركة المجتمع المدني بقطاعه الخاص وجمعياته الأهلية في الجهـود الراميـة إلـى تشغيل الشباب. وبدأت الحكومات تدعو إلى تلك المشاركة كما أن هيئات التمويل الدولية شجعت

هذا الاتجاه إلى المشاركة وباركته وساندته بالتمويل والمساعدات الفنية. ونتج عن ذلـك نـشأة بعض المؤسسات، مثل الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر، المهتمة بالمشروعات المـستهدفة تشغيل الشباب وتشجيعهم على الدخول في مشروعات خاصة صغيرة أو متناهية الصغر من خلال قروض بفائدة وشروط ميسرة وتدريبهم على إدارتها بكفاءة. وتولت كثير من الجمعيات الأهليـة بتمويل من الحكومات والهيئات الأجنبية في شكل معونات، مهمة تنظيم وتنفيـذ بـرامج ونظـم مستحدثة لتشغيل شباب المجتمعات المحلية في تلك المشروعات.

وأثبتت التجارب نجاح مثل هذه الجهود في معظمها وإن صادف بعـضها مـشكلات للـشباب المقترض في إدارة القروض أوسدادها أو التعثر في إدارة المـشروعات بمـا يحتاج إلى إصـلاح وعـلاج وإعـادة تنظيم وتطوير يـضمن الاسـتمرارية وحل مشكلات البطالـة خاصـة مـع الزيادة المطردة في أعـداد الـشباب الذين يدخلون سن العمل عاما بعد عام كنتيجة منطقية للزيادة السكانية.



٤- متطلبات العمل المنتج

تؤكد الخبرات المتراكمة من دراسة بعض المشروعات الناجحة والشخـصيات التـي حققـت مقدارا معقولا من النجاح في المجال الذي تخصصت فيه، أنها لم تصل إلى ما وصلت إليـه مـن نجاح عن طريق الحظ أو الصدفة أو بأي سبيل غير العمل الجاد الشريف. وتلـك همـا الـسمتان المميزتان للعمل المنتج الناجح، الجدية في البذل والشرف في العطاء مهما كانت طبيعـة العمـل وحجمه. ومن المعلوم أن الانتهازيين والآفاقين يعملون ولا يتوقفون عن العمل بدون كلل أوتعب، وفي بعض الأحيان يصلون إلى تحقيق ما يريدون ولكنهم مرفوضون فى كل مجتمع شريف وفـي كل زمان لأنهم يفتقدون الشرف في التعامل. إن هؤلاء قادرون على تحقيق المكاسب الشخـصية ولكنهم لا يستطيعون الاستمرار، حيث يأتي اليوم الذي يواجههم المجتمع فيه بـأمرهم ويكـشف حقيقتهم وتعريتهم ويضعهم في مواجهة سيف القانون والضمير الاجتماعي. إن متطلبـات العمـل المنتج الناجح تكمن في العمل الجاد الشريف مهما تباينت مجالات العمل ومستوياته.

5- السمات الشخصية للشباب الناجح

لقد تمت دراسة وتحليل السيرة الذاتية لعدد كبير من الشخصيات المصرية رجالاً ونساء من أصول مختلفة، قروية وحضرية، ومن عائلات مختلفة، فقيرة معدمة أو ثرية، ومن مستويات اجتماعية متباينة ولكنها تشترك جميعها في إنتاجها لأعمال راقية ومحترمة في مجال تخصصها وحظيت بالتقدير لكفاحها ونبل أهدافها وشرف مقاصدها، وتبين من الدراسة والتحليل تميز كل منها بعدد كاف من الصفات التالية:

- التمرد المشروع على واقع أليم بحياة الشباب وعدم الرضا عنه والتطلع لواقع أفضل منه.
- الإصرار والتصميم – لدرجة العناد – على تحقيق هدف يتمناه.
- الكفاح المضني وركوب الصعاب حتى يصل إلى مبغاه.
- الذكاء في ربط الدراسة والتفكير الخلاق والتأمل من ناحية بالعمل التطبيقي من ناحية أخرى بجهد عظيم ودأب مستمر.
- الطموح وعدم الاستكانة، والبحث الدائم عن التميز والمثل الأعلى.
- قوة الشخصية، والاعتزاز بالنفس، والكرامة، والشجاعة الأدبية.
- كرم الأخلاق والتواضع.
- الإيمان العميق بالتقاليد الرفيعة والمثل العليا والمبادئ السامية.
- حب العمل، الفردي والجماعي، المتفق مع قدراته وإمكاناته وملكاته ومواهبه، مع صقلها وتطويرها ووضعها كلها في خدمة عمله.
- الانتماء لعالمه الجديد والاقتناع التام به.
- عدم القبول بالفشل أو اليأس أوالتشاؤم، والإصرار على النجاح وتكرار المحاولة والتفاؤل، والصدق مع النفس، والقبول بالتحدي.
- الاجتهاد وتعلم الجديد في مجال عمله وتخصصه وهولياته.
- الانضباط السلوكي والأخلاقي، والدقة في العمل، واحترام الوقت.
- لا يؤجل عمل اليوم إلى الغد.
- الجدية والحماس والاستعداد للتضحية في سبيل المبادئ.

وهذه السمات كلها أو بعضها ترسم لكل الشباب طريق التقدم وخطواته ومتطلباته العقلية والنفسية، وتضع للمجتمع إطار مسئولياته المادية وغير المادية، وتبلور سياساته لاستخدام قواه البشرية.

ج- الأساليب التدريبية للموضوع ...كيف؟

يتم تناول النقاط الأساسية للموضوع من خلال حلقة نقاشية يشترك فيها الشباب المستهدف والمدرب فى التدريب المحلى. بعد تمهيد المدرب يشترك الشباب فى مناقشة النقاط الأساسية للموضوع تحت إشراف المدرب الذى يشجع على المشاركة ويوجه إلى اتباع القواعد الصحيحة للحوار، ويمنع تحول المناقشة إلى محاضرة أومناظرة. وفى نهاية كل نقطة يطلب المدرب من أحد المشاركين بلورة النقطة ثم الانتقال إلى النقطة التالية حتى تتم تغطية كل نقاط الموضوع.

وحتى يتمكن المدرب من تناول هذا الموضوع فى التدريبات المحلية بكفاءة وفاعلية، عليه أن يعد للفترة التدريبية أو الدرس إعداداً جيداً، ويستعين فى ذلك بالجزء الرابع (كيف تعد وتنفذ الدرس؟) من الوحدة الأولى (الأساليب التدريبية التقليدية والحديثة) من دليل تنمية قدرات الشباب. وهذا الجزء يتناول:

أ. أهمية إعداد المدرس لخطة الدرس لهذا الموضوع كله أو لجزء منه.

ب. المكونات العشرة لخطة الدرس المختارة، وأخيراً .....

ج. استيفاء الجدول الذى يلخص خطة الدرس.



الموضوع الثالث

العمل الجماعة



٣. الموضوع الثالث العمل الجماعى

المقدمة :



يتناول هذا الموضع مفهوم العمل الإنساني، وقيمة العمل فى القضاء على مشكلة البطالة وآثارها السلبية للفرد والمجتمع، والعمل الجماعي بصفة خاصة، ويشرح خصائص العمل الجماعي وعوامل القوة فيه، ويعطي أمثلة لمعوقات العمل الجماعي، ويطرح بعض مؤشرات نضج الجماعة، ويتعرض لأهمية بناء فريق العمل، ويفسر مراحل نمو الفريق ثم يضيف ويحلل مواصفات فريق العمل الفعال، وينتهي إلى مقارنة احتياجات العضو من الفريق باحتياجات الفريق من العضو في علاقة تبادلية تفاعلية.

أ- أهداف الموضوع

الأهداف السلوكية :

١. ترسيخ قيمة العمل لدى المتدربين من الشباب المستهدف .

٢. تحبيبهم في العمل الجماعي بصفة خاصة بما يتضمنه من واجبات وحقوق لكل فـرد مـن أفراد فريق العمل ، تضمن تلبية احتياجاتهم المادية وغير المادية ، وتحسن مستوى أدائهم وانتاجهم .

٣. كما يحذرهم من السلوكيات السلبية التي تؤثر في تطور العمل الجماعي وتعوق استمراره.

الأهداف التعليمية:

١.تعريف المتدربين من الشباب المستهدف بمفاهيم العمل الجمـاعي وخصائـصه وأهميتـه وعوامل قوته ومعوقاته .

٢.وتزويدهم بالمهارات الأساسية لتكوين فريق العمل الجماعي الفعال، ودور كـل فـرد فـي تدعيم ونضج الجماعة التي ينتمي إليها.

ب- المادة العلمية لموضوع العمل الجماعي...لماذا؟

المقدمة :



تتفق كل الثقافات الإنسانية على تمجيد قيمة العمل باعتباره حق وواجب وشرف وحياة، وتدعو إلى إتقان العمل وتجويده، وتعتبر العمل المقياس الحقيقي للحكم على مكانة وقيمة الأفراد والجماعات والشعوب فى كذلك فان العمل طريق رحب لتلبية الاحتياجات الإنسانية كلها. والعمل الجماعي درجة رفيعة من العمل الإنساني ودليل على رقي الجماعة وتنظيمها وحسن إدارتها. ويدرك الباحثون في أسرار الشخصية المصرية أن جماعية العمل ظاهرة واضحة في كل رقائق الحضارة المصرية على تتاليها وفى كل مراحلها، ذلك لأن تلك الصفة نابعة من ظروف الحياة ووافعيتها في مصر منذ قديم الزمان وخاصة في المجتمعات الريفية التي تشغل غالبية سكان مصر. فالعمل في القرية عمل جماعي بين الفلاحين، والعمل في الحقل عمل جماعي بالمشاركة بين الرجل وزوجته وأولاده، وأعمال الري والسيطرة على الفيضان لم تتم إلا من خلال تنظيم جماعي على مستوى الدولة وتعاون وثيق بين عدة قوى اجتماعية على مستوى المدينة والقرية، ولذا فإن الشخصية المصرية الأصيلة تجميعية تسعى للوقوف على المصلحة المشتركة التي تجمع ولا تفرق ولا ريب أن الاتجاه المتصاعد نحو الحضرية والنشاط الصناعي والتجاري بدلا من القروية والنشاط الزراعي يؤثر في تلك الخصال المتصلة بالعمل الجماعي التلقائي والتطوعي.

١- مفهوم العمل الجماعي :

هناك الكثير من التعاريف للعمل الجماعي منها ما يعني "مجموعة من الأفراد يعملون معا في تناسق نحو تحقيق هدف مشترك بحيث يقوم كل فرد بعمله كجزء من العمل العام والمجهود الجماعي"، ومنها "أن العمل الجماعي يعني أن مجموعة من الأفراد تشترك في غرض معين مشترك وعمل مشترك ومسئولية مشتركة وهوية مشتركة"، ومنها أن العمل الجماعي يشير إلى "مجموعة متساوية تعمل معا للوصول إلى منتج جماعي"، ومنها "أن العمل الجماعي هو اشتراك مجموعة من الأفراد في العمل والنتائج " وكل تلك التعاريف والأهداف أو بعضها أو أحداها يعبر عن مفهوم العمل الجماعي، والعمل الجماعى لا يعبر بالضرورة عن مجموعة الأعمال الفردية بل يمكن أن يزيدها فى ظل الإدارة الرشيدة ويمكن أن يقلل منها ويهدرها فى ظل الأنانية والصراعات الداخلية.

٢- خصائص العمل الجماعي :

يتميز العمل الجماعي عن العمل الفردي بعديد من المميزات منها :

١. الارتقاء بالأداء وخاصة في مواجهة المشكلات .
٢. تحديد مهمة كل عضو في الجماعة تتكامل مع باقي المهمات .
٣. الإدارة الجماعية توفر قوة الدفع الضرورية للجماعة وتؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل توفر لها فرص التطبيق العملي .
٤. زيادة القدرة التنافسية والابتكار والابداع .
٥. التكامل بين الأدوار الفردية في العمل الجماعي ينمي الإحساس بالمسئولية وقبول التحديات والرغبة والحافز للإنجاز .
٦. زيادة ناتج العمل الجماعي عن مجرد حاصل جمع الأعمال الفردية .

٣- عوامل قوة العمل الجماعي :

يزداد العمل الجماعى قوة وتأثيراً إذا توفرت له العوامل الأربعة التالية :

١. وضوح الهدف المراد تحقيقه بفاعلية وكفاءة .
٢. توفر روح الاعتماد المتبادل بين أعضاء الفريق .
٣. توفر القيادة التي توائم بين الأهداف المطلوب تحقيقها واحتياجات الأعضاء المطلوب تلبيتها.
٤. التجانس والتعاون والتفاعل وتنمية الشعور بالانتماء للجماعة .

٤- عقبات تعوق العمل الجماعي :

أخطر ما يصيب العمل الجماعي هو الجنوح للفردية والأنانية والاستعراضية والنجومية وتغليب المصالح الخاصة على المصلحة العامة ، وينتج كل هذا من سوء اختيار أعضاء الجماعة أو تثقيفهم أو تدريبهم أو تحفيزهم.

٥- مهمات فريق العمل الفعال :

لفريق العمل الفعال المنتج الإيجابي المستقر والمستمر سمات أساسية منها :

١. كل فرد يفكر في نفسه كعضو في الفريق وليس كفرد منعزل فى حد ذاته .
٢. أن تكون للجماعة هوية جماعية والكل يفكر بأسلوب "نحن" وليس "أنا"
٣. يفكر الفريق في النجاح أولا كفريق أو الفشل أخيرا كفريق.
٤. الفريق يعضد المهارات الفردية وينمي الاتجاهات الجماعية والرؤية الشاملة.
٥. الفريق الفعال يبنى على مدى زمني بالممارسة والتعاون ومساعدة كل فرد للآخر.
٦. العمل الجماعي يعتمد على الاحترام المتبادل والفهم والتقدير المتبادل.

٦- أهمية بناء فريق العمل :

أهمية بناء فرق العمل تكمن فى قدرتها على تحقيق النتائج التالية:

١. الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة وأهمها القوى البشرية والوقت.

٢. تحسين صورة المنتج والخدمات من خلال دعم الإيجابيات ومعالجة السلبيات وتحسين مناخ وظروف العمل.

٣. سرعة الإنجاز من خلال توزع المهام حسب القدرات وربط حجم الإنجاز بنوعيتـه والوقـت المحدد له.

٤. تحقيق الاستقرار بين أعضاء الفريق وتقليل التقلبات والغياب والتأخير والتراخي.

٥. تبادل الخبرات ودعم التآلف والانسجام بين أعضاء الفريق بما ينعكس على درجة الرضا بين الأعضاء.

٧- مراحل نمو الجماعة :

تنمو الجماعة فى عدة مراحل على مستوى طبيعة العمل الذى تقوم به، وعلى مستوى الأسلوب الذى تتبعه فى القيام بدورها وفى هذا الإطار تنمو الجماعة خلال المراحل التالية:

١. العضوية المبادأة أو المختارة.

٢. تكوين المعارف والمجموعات الفرعية المتجانسة.

٣. احتمال ظهور بعض علامات الاستقلالية الفردية والانقسامات أوالصراعات الظاهرة أوالخفية.

٤. ظهور التوافق والتميز الفردي بفضل تدخل القيادة الواعية.

٥. تحقيق التعاون والاعتماد المتبادل بين الأعضاء.

٨- احتياجات الفرد من الجماعة (حقوق الفرد):

يحتاج الفرد من جماعته القبول به واحترامه، وتحميله المسئولية، وتزويده بالمعلومات، وتقدير دوره وإنجازه، ومكافآته ماديا ومعنويا، ومشاركته في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

٩- احتياجات الجماعة من الفرد (واجبات الفرد):

للجماعة حقوق لدى كل فرد من أعضائها عليه الوفاء بها بداية من الولاء للجماعة، والإخلاص في العمل، وعدم الأنانية، وإظهار المهارة والإبداع، والكفاءة الإنتاجية العالية، والمشاركة الفعالة في التكاليف والمسئوليات.

١٠- مؤشرات نضج الجماعة :

وحتى يمكن تطوير الجماعة واستمرارها هناك عدة مؤشرات يمكن من خلالها متابعـة تقـدم الجماع وقوتها ومعالجة أسباب معوقاتها . تتلخص تلك المؤشرات في النقاط التالية :

١. تعريف واضح لغرض الفريق وأهدافه

٢. وحدة الغرض أو الهدف
٣. توافر المعلومات لكل عضو في الفريق
٤. التواصل الكفء والفعال بين الأعضاء
٥. التوازن بين حاجات الفرد وحاجات الفريق
٦. التكيف مع الظروف المتغيرة التي تواجه الجماعة
٧. التوفيق بين الآراء لحل المشكلات
٨. التركيز على حل المشكلات في بدايتها وقبل استفحالها
٩. مشاركة كل الأعضاء في كل خطوات العمل
١٠. توزيع الدور المناسب للشخص المناسب
١١. استخدام نقاط القوة والخير لدى كل عضو
١٢. القيادة الديموقراطية

ج – الأساليب التدريبية للموضوع: كيف؟

يتم استخدام عدة أساليب تدريبية غير تقليدية تعتمد على المشاركة بين المدربين والشباب وتستخلص خبراتهم الفردية والجماعية في مناقشة النقاط الأساسية للموضوع، ثم التقدم خطوة نحو مقارنة الجوانب المختلفة لعمل الفريق ومصادر قوة العمل الجماعي في مقابل معوقاته ونقاط ضعفه. وتتم هذه الخطوة التطبيقية بأسلوب المجموعة تراقب المجموعة. بحيث تقوم إحدى المجموعتين بالمناقشة بينما تراقبها المجموعة الثانية وتحلل أداءها وتقيم جوانب القوة والضعف فيه وتقترح تطوير التدريب. ثم يتبادلان الأدوار.

وحتى يتمكن المدرب من تناول هذا الموضوع فى التدريبات المحلية بكفاءة وفاعلية، عليه أن يعد للفترة التدريبية أو الدرس إعداداً جيداً، ويستعين فى ذلك بالجزء الرابع (كيف تعد وتنفذ الدرس؟) من الوحدة الأولى (الأساليب التدريبية التقليدية والحديثة) من دليل تنمية قدرات الشباب. وهذا الجزء يتناول:

أ. أهمية إعداد المدرس لخطة الدرس لهذا الموضوع كله أو لجزء منه.
ب. المكونات العشرة لخطة الدرس المختارة، وأخيراً .....
ج. استيفاء الجدول الذى يلخص خطة الدرس.

الموضوع الرابع

مهارات الاتصال والتفاوض



٤. الموضوع الرابع : مهارات الاتصال والتفاوض

المقدمة :

يناقش هذا الموضوع مفهوم الاتصال ووصفه وتحديد علاقته بالاحتياجات الإنسانية الأساسية، ويشرح المكونات الستة لعملية الاتصال وكيف تعمل ويتناول أهم معطياتها من حيث تبادل الأدوار بين المرسل والمستقبل ، ويتناول الفرق بين الرسالة ورجع الصدى، وبين الاتصال الأفقي والرأسي، ثم يطرح الأشكال الخمسة للاتصال ومستوياتها، ويشرح ويحلل الفروق الجوهرية بين الإتصال الشخصي المباشر والاتصال الجماهيري غير المباشر، ويتناول شروط فاعلية الاتصال ودوره في تبني الأفكار الجديدة والممارسات الواعية.

وفي هذا الاطار يتناول مفهوم وماهية التفاوض وضروراته وسماته المميزة، ويشرح أبعاد عملية التفاوض بموضوعاته وأطرافه وخطواته، ثم يستعرض سمات المفاوض الناجح الفعال.

أ- أهداف الموضوع

الأهداف السلوكية :

١. تمكين الشباب المستهدف من التعبير عن نفسه بين زملائه ومجتمعه.

٢. تقدير العمل الجماعي والتفاعل مع المحيطين به.

٣. احترام حق الآخرين في تحقيق أهدافهم الخاصة والعامة.

الأهداف التعليمية :



تطوير مفهوم الشباب المستهدف ومهاراتهم في الاتصال المباشر الفعال والتفاوض الناجح على أساس من المعرفة والفهم والتطبيق الصحيح.

المادة العلمية لمهارات الاتصال ... لماذا؟



١- مفهوم الاتصال

الاتصال عملية نفسية اجتماعية، تتم داخل الإنسان ومع غيره، وهي ضرورية له كما هي ضرورية للجماعة الإنسانية كلها. ومنذ أقدم العصور اهتم المفكرون والفلاسفة بالاتصال الإنساني، وفي العصر الحديث امتد اهتمام العلماء في كافة التخصصات بالاتصال الذي اتسعت ميادينه لكثير من الاجتهادات وتناولته العديد من النظريات والافتراضات العلمية. والاتصال عملية مستمرة تتفاعل عناصرها مع بعضها البعض وتنتج آثارها بطريقة تلقائية أو منظمة، وتأخذ أشكالا متعددة من أقصى البساطة والوضوح إلى أقصى التعقيد والغموض.

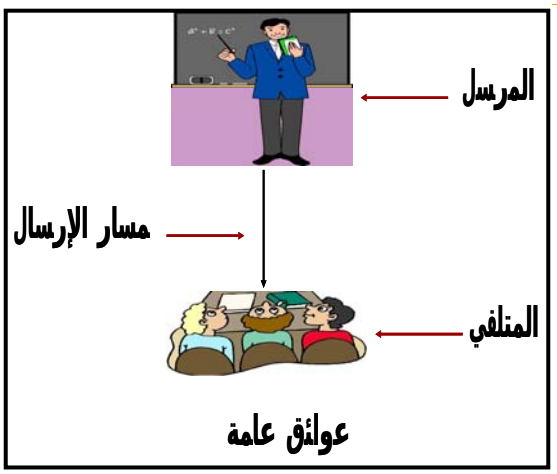
وعبر التاريخ تبلور مفهوم الاتصال باعتباره " عملية نقل وتبادل الأفكار والآراء والاتجاهات والحقائق بين المرسل منشئ الرسالة والمستقبل، بغرض إحداث تأثير مقصود في معارف المستقبل أو اتجاهاته أو سلوكه "

٢- الاتصال والاحتياجات الإنسانية الأساسية :

يمثل الاتصال حاجة نفسية واجتماعية أساسية لا غنى للإنسان عنها، ويمكن تلخيص الحاجات التي يمثلها الاتصال بالنسبة للإنسان في الحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة، وإلى توكيد الذات، وإلى الطمأنينة والاستقرار. ولا ريب أن تلك الحاجات الثلاث تستند إلى حاجة الإنسان إلى الحياة وإلى الأمن، كما ترتبط بحاجته إلى الاحترام والتقدير، ومن هنا يمكن إدراك وتفسير الأهمية النفسية والاجتماعية للاتصال في حياة الإنسان.

ويصل الأمر ببعض المفكرين والعلماء إلى تقديم تفسير للتاريخ الإنساني والحضارات يقوم على تطور الاتصال وأدواته ومن أهمها اللغة والكتابة ووسائله من النقش على الحجارة حتى اختراع المطبعه والراديو والتليفزيون والانترنت والموبايل، وانتهى الأمر بهؤلاء المفكرين إلى اعتبار أن للاتصال دوراً فاعلاً في عمليات نشأة الدول واستمرارها.

٣- المكونات الستة لعملية الاتصال :



تتكون عملية الاتصال من ستة عناصـر أساسية هي :

١- المرسـل : وهـو القـائم بالاتـصال ومنشئ الرسالة والساعي إلى تحقيق الهدف الاتصالي بالتأثير في معـارف واتجاهات وسلوك المستقبل .

٢- الرسالة: وهي الرموز التـي تحمـل الأفكار والآراء والاتجاهات والحقائق بين المرسل والمـستقبل، وهـي كلمـات أو إشـارات منطوقة أو مكتوبة أي مسموعة أومقروءه أو مرئية يتم اختيارها فى حدود مفهوم المستقبل وعلى قدر مداركه.

٣- قناة الاتصال: ويتم عبرها الاتصال أى نقل الرسائل وهي أما مباشرة بالمواجهة بين المرسل والمستقبل أو غير مباشرة باستخدام الوسائل السمعية والبصرية بينهما.

٤- المستقبل: وهو المتصل به أو المشارك في تبادل الرموز والأهداف وهـو المطلـوب تغييـر معلوماته أو اتجاهاته أو سلوكياته .

٥- رجع الصدى: وهي الرسالة المرتدة من المستقبل إلى المرسل دالة على اسـتقباله الرسـالة ومعبرة عن كيفية استقبالها وفهمها ورد فعله تجاهها. والرسالة مع الرسالة المرتدة تكـون فى حركتها ما يسمى بدائرة الاتصال.

٦- الأثر: وهو الهدف المقصود تحقيقه من عملية الاتصال، أى التغيير الذي حدث في المعـارف والاتجاهات والسلوكيات عند المستقبل كنتيجة لعملية الاتصال.

٤- عملية الاتصال وكيف تتم :

عندما يكون لدى المرسل هدف يسعى إلى تحقيقه من خلال التأثير في المستقبل وتغييـر معارفه أو اتجاهاته أو سلوكه ، فإنه يصيغ رسالة مكونة من مجوعة مـن الرمـوز والأشـكال والإشارات التي تحمل المعاني المتفق عليها بين المرسل والمستقبل، ويتبادل هذه الرموز مـع

المستقبل الذي يستقبلها ويفهم ما تعنيه من معاني، ويرد عليها برسالة هي بمثابة الدليل على أنه قد تلقى رسالة المرسل، وتدل أيضا عما إذا كان استقباله للرسالة متفقا مع المعنى الذي قصده المرسل من إرسالها أم لا، وعلى ضوء الإرسال والاستقبال وتكرارهما، يقود المرسل عملية الاتصال والتأثير من أجل تحقيق الهدف الذي يسعى إليه.

ومن المهم أن ندرك أن عملية الاتصال على هذا النحو تتضمن نقطتين جديرتين بالاهتمام هما:

١- تبادل الأدوار بين المرسل الذي يرسل، والمستقبل الذي يستقبل: فالمرسل يصير مستقبلا والمستقبل يصير مرسلا. وأهمية هذه النقطة تكمن في أن للمرسل وللمستقبل فرصة متعادلة في إحداث التغيير وتحقيق الأهداف.

٢- دائرة الاتصال: أن سريان الرسالة من المرسل إلى المستقبل وعودتها من المستقبل إلى المرسل تعني أن الاتصال يسرى في دائرة يسعى كل منهما أن تكون له اليد الطولي فيها فيتمكن من إحداث التأثير المطلوب. أن الاتصال الدائري على هذا النحو يختلف عن الاتصال الهابط الصاعد رأسيا حيث المرسل في موقع أعلى من المستقبل كالرئيس والمرؤوس، ويختلف عن الاتصال المكوكي الأفقي حيث المرسل والمستقبل على خط أفقي واحد كما يحدث فى جلسات الدردشة بين الأصدقاء. الاتصال الرأسى غالبا ذو اتجاه واحد، والاتصال الأفقي غالبا ذو اتجاهين ، ولكن يظل الاتصال الدائري الأكثر فاعلية.

٥- الأشكال الخمسة للاتصال :



أن متغيرات المرسل والمستقبل تحدد أشكال الاتصال في الأنماط الخمسة التالية:

١. إذا كان المرسل هو نفسه المستقبل فالاتصال ذاتي داخلي كما يحدث عندما يخلو المرء لنفسه ويفكر فى مشكلة ما يبحث لها عن حل ما.

٢. إذا كان المرسل فردا والمستقبل فرد أومجموعة من الأفراد يمكن التعامل معهم على أساس فردي مباشر، فالاتصال شخصي أوجمعي أومباشر كما يحدث فى الفصل الدراسى أوالتدريبى.

٣. إذا كان المرسل فردا والمستقبل عدد كبير من الأفراد لا يمكن التعامل معهم على أساس فردي أومباشر، كان الاتصال جماهيريا أو غير مباشر كما يحدث فى الاجتماعات الجماهيرية أو عبر وسائل الإعلام كالراديو والتليفزيون والصحف.

٤. إذا كان المرسل جماعة أو مجتمع أودولة والمستقبل فرد، كان الاتصال ضغطا أوقانونا منظما أوعادة أوعرفا.

٥. إذا كان المرسل جماعة والمستقبل جماعة كان الاتصال مؤسسيا أو دوليا.

وأكثر الأشكال شيوعا في الاتصال الاجتماعي الذي يسعى إلى المشاركة في التغيير الاجتماعي هو الاتصال الشخصي المباشر، والجماهيري غير المباشر ولو أن الأشكال الثلاثة الأخرى موجـودة وفاعلة ولا يمكن تجاهلها وإن كان دورها وتأثيرها غير ظاهر ولكنه فعال. والوسيلة الرئيسية في الاتصال الشخصي المباشر هي الكلمة المنطوقة أو الإشارة الدالـة، بينمـا هـي فـي الاتـصال الجماهيري غير المباشر صحافة مكتوبة مقروءة، أوإذاعة منطوقة سمعية، أوتليفزيونية أوفيديو أوسينما سمعية بصرية.

٦- الفروق الجوهرية بين الاتصال الشخصي والجماهيري :

لما كان الاتصال الشخصي والجماهيري أكثر أشكال الاتصال اسـتخداما فـي ميـادين التغييـر الاجتماعي، فمن المستحسن إلقاء بعض الأضواء على الفروق بينهما.

المكون الاتصالي	الاتصال الشخصي	الاتصال الجماهيري
١- المرسل	يمكن أن يكون غير متخصص وغير منظم رسميا	لابد أن يكون متخصـصا منظمـا رسميا
٢- الرسالة	خاصة تعامل بالقطعة	عامة تعامل وحدة واحدة
٣- قناة الاتصال	تقليدية وجها لوجه	حديثة الكترونية فاصلة
٤- المستقبل	محدود / متجانس / معلوم يتدخل في صياغة الرسالة/ يتفاعل في عملية الاتصال	ضخم/غير متجانس / مجهول/ لا يتدخل في صياغة الرسالة/ قليل التفاعل أثناء عملية الاتصال
٥- رجع الصدى	يمكن أن يكون مباشراً كبيراً	بطيء ومحدود
٦- الأثر المتوقع	تشكيل الاتجاهات أوتغييرهـا وتثبيت السلوك أوتعديله	تغيير المعرفـة وجـذب الانتبـاه والاهتمام

أضف إلى هذا أن الاتصال الشخصي يمكن أن يكون أحادى الاتجاه أو ثنائي أو دائـري بينمـا الجماهيري غالبا أحادي الاتجاه ، كذلك فإن قدرة الاتصال الشخصي على الوصول إلى كتلـة مـن الجماهير كبيرة ومنتشرة محددة وبطيئة بينما قدرة الجماهيري شبه مطلقة وسريعة. وبصفة عامة فالاتصال الشخصي تقليدي غير منظم غالبا بينما الاتصال الجماهيري حديث منظم غالبا.

إن هذه الفروق وغيرها هي الفيصل في استخدام شكل اتصالي دون غيره في موقف اتصالي دون غيره لتحقيق هدف اتصالي دون غيره، علما بأن أفضل النتائج وأكثرها فاعليه قد تحققت عنـدما استخدمت عدة أشكال في آن واحد لخدمة هدف واحد ويمكن أن تتزايد كمية ونوعية تحقيق تلـك الأهداف إذا روعي في العملية الاتصالية الواحدة بشكل معين أن هناك أشـكالاً أخـرى للاتـصال تتدخل بصورة غير علنية وتؤثر في العملية الاتصالية إن سلباً أو إيجاباً .

٧- دور الاتصال وأشكاله في الحث على الممارسة :

كل أشكال الممارسات الإنسانية تكون شعورية واعية مدركة أو لا شعورية غيـر مدركـة، فـإذا استبعدنا الأخيرة، وجدنا أن الممارسة الواعية تكون إراديـة أو لا إراديـة. تنقـسم الممارسـة الواعية الإرادية إلى ممارسة قائمة على الاقتناع والوعي وأخرى نتيجة الإغراء والدعايـة. كمـا تنقسم الممارسة الواعية اللاإرادية إلى ممارسة يفرضها القانون باعتباره قوة مشروعه، وأخرى يفرضها الإرغام أو الإجبار أو الإكراه وكلها من قبيل القوة غير المشروعة. وكل قسم من الأقسام الأربعة يتميز بعدة مميزات خاصة أهمها على النحو التالي:

١- **الإقناع :** يعتمد على التوعية بالمنطق والحقائق، وتعرض الرسالة جانبي الصورة بحلوهـا ومرها، وتترك للإنسان حق الاختيار على أساس تحقيق مصلحته، وهي ممارسة تتحقق علـى مهل بعد فترة تتأكد فيها القناعة للإنسان ولكنها تستمر طويلة المدى، ويقبل عليهـا الإنـسان من تلقاء نفسه كلما دعته حاجته ومصلحته إليها، وقد يحث غيره على ممارسـتها ليجنـي خيرها كما فعل من قبله.

٢- **الإغراء :** وتعتمد على الدعاية والإثارة العاطفية ولوى الحقائق وتـضخيم العائـد وتهويـل حجمه، والتهوين من شأن الجهد والخسارة والتقليل من قيمتها، والرسالة فيها تعـد بالكـسب السريع وإن أشارت إلى الخسارة استبعدت حدوثها، وهي قد تنجح بالفعل في التأثير على

غرائز الإنسان ورغباته وتحمله على الممارسة طمعا في الفائدة الكبيـرة ، ولكنهـا ممارسـة قصيرة المدى تتوقف بمجرد اكتشاف الإنسان لضآلة الفائدة المحققة ، ولذلك يلجأ المعلـن إلـى تعديل إعلانه وتغيير اتجاه تأثيره فترة بعد أخرى عندما يشعر بأن عميله قـد اكتـشف الحقيقـة وليضمن بقاءه تحت سيطرته يتكسب من ورائه ، بينما يحاول العميل مرة بعد أخرى الخروج من دائرة التأثير هذه وقد يبعد غيره عنها.

٣- **التخويف بالقانون** : تعتمد أساساً على إظهار أخطاء الممارسة الحالية وما يترتب عليها من أضرار بالنفس والغير تهتم الرسالة بالتركيز على إظهار العقوبة أو الخسارة التي تـنجم عـن عدم اتباع القواعد المنظمة للسلوك، قد تبشر بالمكاسب ولكنها بالقطع تنذر بالعقوبات، يلجـأ إليها الإنسان خوفا من العقوبة واتقاء لشر الممارسة القديمة ، ولكنهـا بطبيعتهـا لا توضـح المكاسب فلا يعرفها الممارس ولا يقدرها في ذاتها، لذلك ينتهز الغالبية الفرصة للهـرب مـن تأثير القانون ومحاولة الخروج عليه طالما خفت الرقابة المفروضة عليهم أو اختفى الـشاهد على سلوكهم. انها ممارسة قد تبدأ بسرعة إذا كان العقاب شديدا ولكنها لا تستمر إلا باستمرار الرقابة، ويتحين الإنسان كل فرصة للهرب منها لعدم درايته بالمعنى الحقيقي للمكاسب الناتجة عنها.

٤- **الإرهاب بغير قانون** : وهذه تعتمد على الإرغام أو الإجبار أو الإكراه دون إقناع أو تفـسير وإنما بتأثير القوة غير المشروعة ، كإرغام المدخن على عدم التدخين بسحب السجائر كليـة من السوق، أو تحويل المدخن من صنف إلى صنف بسحب الصنف الأول كلية وإغراق السوق بالثاني تماما، وهكذا تكون الممارسة فورية تحت تأثير قـوة الإكـراه أو الإرغـام وتـستمر باستمرارها وتنتهي بنهايتها، وعند زوال القوة يعود الفرد إلـى سـابق ممارسـته القديمـة "التدخين" ويتوقف عن الممارسة الجديدة، يعود أكثر إدمانا، بل يدعو الآخرين إلى التوقف عن الممارسة الجديدة التي فرضت عليهم إكراها أو إرغاما أو إجبارا.

ومن الملفت للنظر أن قوة التأثير الخارجي تنتج استجابة وممارسـة فوريـة أمـا بـالإغراء أوالإرغام، وأن الإقناع يحتاج إلى وقت لتكون هناك استجابة ملموسة، ولكن الممارسة الأولـى أقصر عمرا إما لاكتشاف التهويل أو لضعف قوة الرقابة والإرهاب، بينما هي في الثانية أطول

عمرا واستمرارا وثباتا، والأولى يرتد صاحبها إلى أسوأ مما كان عليه وينهي الآخرين عـن الممارسة الجديدة، بينما هي في الاقتناع نابعة من داخله تزوده بالدافع المستمر للممارسة ويدعو الآخرين إليها.



٨- شروط فاعلية الاتصال الإقناعي :

لا شك أن الإقناع القائم على التوعية بالمنطق والحقـائق ومفارعـة الحجة بالحجة والبرهان بالبرهان لا يمكن إحداثه إلا من خلال الاتصال الشخصى المباشر حيث يقف المرسل والمستقبل على قدم المـساواة من حيث المشاركة والفاعلية في العملية الاتصالية.

وحتى يكون الاتصال الإقناعي فعالا وكفئاً، ينبغي أن تتوافر له الشروط التالية :

أ- من ناحية المرسل :

١. أن تتوافر فيه صفات المصداقية والثقة والاحترام .
٢. أن تتوافر له المعارف الأساسية والخبرة بموضوع الاتصال.
٣. أن يكون هناك تشابه في البيئة الاجتماعية والثقافية بينه وبين المستقبل.
٤. أن يحمل نفس الاتجاهات الإيجابية نحو موضوع الاتصال الذي يسعى إلى إقناع المستقبل به ومحاورته وتعليمه مهاراته وتعريفه بحقائقه الأساسية.
٥. أن يكون قادرا على مهارات الاتصال من الحديث والاستماع والمناقشة والحوار والتعليم.

ب- من ناحية الرسالة :

١. أن تحتوي مضمونا متكاملا بين الاستمالات المنطقية والاستمالات العاطفية وبحيث توجـه الرسالة نحو مستقبل بالغ رشيد مشارك .
٢. أن يتم تكرارها مع تنويع مستمر في المعالجة مع ثبات الهدف من الاتصال.
٣. أن تتسم بالوضوح وألا تحمل كلمات مزدوجة المعاني وألا تستخدم فيها التورية أو ما بين السطور أوالمعاني الضمنية.
٤. أن تعرض الحقائق حول جانبي الموضوع، العائد المادى وغير المادى المتوقـع والجهـد المبذول، بأمانة وخاصة مع المثقفين أوالمتشككين وأثناء الجدل والحوار.

٥. التدرج والمرونة في عرض الرسالة بما يتفق مع عقلية المستقبل وقدرته على المتابعة والمشاركة الفعالة.

٦. عند تناول الممارسات الحالية غير المطلوبة يكون الهجوم عليها جانبيا وليس مباشرا بإظهار قصورها عن تلبية الاحتياجات الحقيقية للمستقبل .

٧. التمهيد لدى المستقبل البسيط بمقدمات سهلة الاستيعاب حتى يتمكن من إدراك الخلاصة التي يسعى إليها المرسل.

٨. لا يستخدم التخويف، وخاصة من آثار الممارسات غير المطلوبة على من يحبهم المستقبل، إلا في الحالات الخاصة التي يستطيع المرسل أن يتفاعل معها بمهارة حيث إن محاولة الاقناع بالتخويف كاللعب بالنار.

٩. تحويل اهتمامات ومواقف واحتياجات المستقبل من خدمة سلوك مرفوض أوممارسة غير مطلوب استمرارها إلى خدمة سلوك مرفوض أوممارسة جديدة وهدف جديد.

ج- من ناحية الوسيلة

الكلمة المنطوقة أو المسموعة هي الوسيلة الرئيسية في الاتصال الشخصي المباشر. وهنا تكون صياغة الكلمة وسهولتها ووضوحها طبقا للمستوى الثقافي للجمهور المستقبل هي القاعدة الذهبية في فاعليتها. إن صياغة الرسالة في حدود مفاهيم الجمهور هي الطريقة المثلى أخذا بالمبدأ "وخاطبوا الناس على قدر عقولهم".

وعند إضافة العوامل المساعدة للكلمة من صورة ثابتة أو متحركة وصوت وموسيقى وألوان، باستخدام الملصقات والنشرات أو المطويات أو الكتيبات أو أشرطة الفيديو أو الكاسيت الصوتي، ازدادت فاعلية الكلمة على الإقناع أو التعليم أو التعريف.

ء- من ناحية الجمهور المستقبل :

١. اختيار الجمهور المناسب لموضوع الرسالة والمرسل معا.

٢. اختيار الجمهور الأقرب إلى القبول بالرسالة من المعارض أو المهاجم أو الأصعب لظروفه أوبيئته.

٣. إتاحة الفرصة للمستقبل أن يعبر بصدق عن احتياجاته ودوافعه واتجاهاته وقيمه وأهدافه بحرية ومسئولية.

٤. إتاحة الفرصة للجمهور المستقبل أن يتعرض اختياريا للاتصال وأن يستوعب ما يرغب من حقائق، وأن يعرض ما اقتنع به، وأن يتخذ قراره بنفسه وأن يكون المرسل كالقابلة التي تساعد على ولادة الأفكار والآراء والمواقف والقرارات ولا تتخذها بنفسها.

ج. المادة العلمية لمهارات التفاوض (ماذا)؟

١- مفهوم التفاوض :

التفاوض يمثل جزءا مستمرا من الحياة اليومية، وله مكانه في جميع مجالات العلاقات بين البشر حيثما يوجد طرفان أو أكثر لهما مصلحة مشتركة ولكن لهما أيضا موقفان مختلفان في موضوع واحد. ويمكن تعريف التفاوض بأنه:"عملية يتم بمقتضاها وضع مقترحات محددة بهدف التوصل إلى اتفاق يحقق مصلحة مشتركة للطرفين بالرغم من وجود قضايا متعارضة". ولكي تتم عملية التفاوض ينبغي توافر عاملين رئيسيين هما وجود المصالح المشتركة ووجود القضايا النزاعية . وحتى يصل التفاوض إلى نتيجة مرضية ومقبولة تحقق مصلحة الطرفين يجب أن يتصف التفاوض بالمعقولية والمرونة. ومن هنا يمكن تعريف التفاوض بأنه: " عمليه موازنة بين الأخذ والعطاء بين طرفي التفاوض بصورة ديناميكية يتقارب فيها المتفاوضان خطوة بخطوة حتى يلتقيا عند نقطة مقبولة من الطرفين ينتج عنها عقد اتفاق يعقبه اتخاذ إجراءات لإزالة الحواجز بينهما والوصول إلى حالة من الاستقرار والاستمرار في تحقيق المنفعة المتبادلة ".

٢- السمات المميزة للتفاوض :

تتميز عملية التفاوض الناجحة بثلاث سمات أساسية هي :

١. تحقيق المصالح المشتركة للطرفين بما يعني الفوز لكل منها

٢. إبداء المرونة ومواصلة الجهد للوصول إلى نقطة الاتفاق بين الطرفين.

٣. اكتشاف القضايا الخلافية وتحديدها وعلاجها أولا بأول مع البدء بالممكن أولا والتطور خطوة خطوة والاستفادة من خبرات الآخرين وتجديد الثقة وتوافر روح العمل الجماعي بين أطراف التفاوض.

٣- خطوات عملية التفاوض :

لما كان التفاوض أسلوبا للتوصل إلى اتفاق ترضى عنه كافة الأطراف ، فمن الـضرورى أن تستخدم أفضل الوسائل المقنعة للوصول إلى الهدف المطلوب بدون الإضرار بـالطرف الآخـر، ومن ثم يتحقق الاستمرار وتزداد الثقة والمنافع ، فإن تحقيق هذا التفاعل بين طرفي التفاوض يتطلب ضرورة السير في ثلاث خطوات متعاقبة هي:

١. **الخطوة الاولى** : وتتم قبل الدخول والجلوس على مائدة التفاوض، وتركز على التخطـيط لعملية التفاوض والإعداد لها.

٢. **الخطوة الثانية :** وتتم على مائدة التفـاوض، وتـشتمل علـى إدارة وتنفيـذ عمليـة التفاوض.

٣. **الخطوة الثالثة :** وتتم بعد انتهـاء عمليـة التفـاوض، وتركـز علـى تقيـيم نتـائج عملية التفاوض.

ومن المهم التأكيد على أن عملية التفاوض عملية دائرية ومستمرة، تمثل الخطـوات الثلاثـة المشار إليها مرحلة من المراحل يمكن تكرارها عدة مرات حتى الوصول إلى الاتفاق الذي ترضـى عنه كافة الأطراف.

والتخطيط لعملية التفاوض يتطلب من الطرف المفاوض تحديد الهدف المراد تحقيقه، وجمـع المعلومات عن الطرف الآخر في التفاوض، ووضع استراتيجية التفاوض بتقسيم الهدف وترتيـب أجزائه وأولوياتها وأسلوب تحقيق كل جزء منها، وعمل الترتيبات اللازمة لعملية التفاوض مثـل اختيار المكان وتحديد الزمان وترتيب نظام الجلوس وعدد الجلسات .. إلخ وتحديد المفاوض الفرد أوالفريق ودور كل عضو في الفريق، وإعداد خطة التفاوض والتدريب عليها.

وإجراء عملية التفاوض وإدارتها تتطلب من المفاوض أن يعطـي الطـرف الآخـر الفرصـة للتحدث، وتجنب كشف كل ما لديه من معلومات دفعة واحدة ، وتشجيع الاحتـرام المتبـادل بـين طرفي التفاوض، وعدم الاستجابة لضغوط الوقت وإدراك أن التفاوض عملية مستمرة.

ويتم تقييم عملية التفاوض من خلال التعرف على مدى الرضا عن النتائج المحققـة تمهيـدا لإعادة النظر في خطة التحرك أثناء الجولة الثانية ، ومقارنة النتائج على ضوء الخطة التـي تـم وضعها، وتحديد نقاط القوة والضعف في جلسة التفاوض وخاصة فيما يتصل بـالأدوار المختلفـة ومهارات التفاوض والأسلوب لدى كل من الطرفين. واقتراح خطة التحرك الجديدة للجولة التالية.

٤- سمات المفاوض الناجح :

لا توجد قائمة جامعة مانعة لسمات المفاوض الفعال، ويمكن تلخيص أهم السمات الواجب توافرها فيمن يتصدى لعملية التفاوض في النقاط التسع التالية:

١. القدرة على الإلمام بكافة الجوانب الفنية والمالية والقانونية لموضوع التفاوض.
٢. القدرة على أن يضع نفسه مكان المفاوض الآخر ليدرك مصلحة الطرفين.
٣. التركيز على المصالح المشتركة للطرفين.
٤. القدرة على تحديد القضايا الخلافية بدقة وعرض بدائل متعددة لحلها.
٥. أن يتمتع بالنظرة المستقبلية وجعل التفاوض عملية مستمرة.
٦. أن يعرف متى يستمر في التفاوض ومتى يتوقف، ولا يخضع للضغوط، وأن يكـون هادئـا واضحا متوازنا وموضوعيا قدر الإمكان وصبورا.
٧. أن يبتعد عن الخداع والغش بل يسعى إلى بناء الثقة المتبادلة وإزالة الحواجز والمعوقات.
٨. تهيئة المناخ والأجواء الإيجابية للتفاوض مع خلق وتنشيط رغبـة الطـرف الآخـر فـي الاستمرار.
٩. الاستثمار الجيد لنقاط الاتفاق الجزئية للسير في طريق التفاوض حتى نهايته.

د. الأسلوب التدريبى على مهارات الاتصال والتفاوض (كيف)؟

بعد العرض فى محاضرة صغيرة عن أهم النقاط الجوهرية لكل موضوع علـى حـدة يتـولاه المدرب ثم طرح الأسئلة على الشباب المتدرب والمناقشة على طول الدرس، يتم توزيع المتدربين إلى مجموعات صغيرة تقوم كل مجموعة بتمثيل الأدوار بين المرسل والمستقبل تارة وبين أطراف التفاوض تارة أخرى .ثم تلتئم المجموعات فى اجتماع عام لمناقشة نقاط الاتفاق والاختلاف بـين عمليتي الاتصال والتفاوض، وفى النهاية تتولى مجموعة المتدربين نقد العروض ومراجعتها.

وحتى يتمكن المدرب من تناول هذا الموضوع فى التدريبات المحلية بكفاءة وفاعلية، عليه أن يعد للفترة التدريبية أو الدرس إعداداً جيداً، ويستعين فى ذلك بالجزء الرابع (كيف تعد وتنفذ الدرس؟) من الوحدة الأولى (الأساليب التدريبية التقليدية والحديثة) من دليل تنمية قدرات الـشباب. وهـذا الجزء يتناول:

أ. أهمية إعداد المدرس لخطة الدرس لهذا الموضوع كله أو لجزء منه.
ب. المكونات العشرة لخطة الدرس المختارة، وأخيراً .....
ج. استيفاء الجدول الذى يلخص خطة الدرس.

الموضوع الخامس

أهمية التخطيط ومهارته



٥. الموضوع الخامس : أهمية التخطيط ومهاراته

المقدمة :

يتناول هذا الموضوع الحيوي على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع مفهوم التخطيط وأهميته في الأمور الحياتية العامة، كما يتعرض لبعض مطالبه ومشكلاته، ويشرح طبيعته ونطاقه، ويربط بين التخطيط والأهداف والعوامل المؤثرة فيه، ويعرض المداخل المختلفة للتخطـيط وتطورهـا مـن التجربة والخطأ إلى أسلوب التقليد إلى الطريقة العلمية، ثم يفـسر أنـواع التفكيـر وارتباطهـا بالتخطيط وتنوعها بين التفكير العاطفي والتفكير المنطقي، وينتهي إلى طرح بعض أسباب نجـاح أو فشل التخطيط.

يلقى الموضوع بعض الضوء على علاقة التخطيط ببعض عمليات إدارة الحياة اليومية مثل حل المشكلات وخطواتها التي تبدأ بوصف وتحليل وترتيب أولويات المشكلات، وطرح البدائل المتاحة والممكنة لحلها، واختيار البديل الأفضل على ضوء تحليل وتقييم البـدائل مـن حيـث الفاعليـة والكفاءة. وكذلك يعرض عملية اتخاذ القرار ومراحلها المختلفة بدءا من وضع وتطوير الأهـداف المراد تحقيقها ، وتحديد المشكلات التي تعترض طريق تحقيق تلك الأهداف وتحليلهـا ، وتقيـيم القدرات على التصدي لها وكذلك تحليل البيئة المحيطة بها، واتخاذ القرار بتبني أفضل حل متـاح لتحقيق الأهداف أو حل المشكلات ، وينتهي بخطوة تطبيق القرار وأهميته ومتطلباته. كما يتناول حاجة التخطيط إلى التنظيم من أجل تحويل الخطة إلى عمل وحشد الطاقات والقدرات لتنفيذها .

أ- أهداف الموضوع

الأهداف السلوكية:

١. الارتقاء بالتفكير المنطقي عند الشباب المستهدف .
٢. تقليل الاعتماد على التفكير العاطفي أو الانفعالي .
٣. كما يحثهم على ترتيب وتنظيم حياتهم وتجنب العـشوائية أو الفوضـى فـي سـلوكهم وتعاملاتهم.

الأهداف التعليمية:

١. التعرف على المبادئ الأولية لمفهوم التخطيط وتطوره، واستخداماته في الحياة الخاصة والعامة للشباب المستهدف.

٢. كيفية حل المشكلات التي تواجههم واتخاذ القرارات المؤثرة في حياتهم على أسس سليمة تضمن نجاحهم في تحقيق أهدافهم القريبة والبعيدة.

ب- المادة العلمية لمهارات التخطيط ..(ماذا؟)

١- مفهوم التخطيط :

يمكن تعريف التخطيط بأنه " التفكير المنطقي السليم الموجه لرسم سياسة مستقبلية سليمة، لمواجهة المشكلات التي تقف في طريق الأهداف المطلوب تحقيقها ، واستعراض الحلول التي تمكن الشباب من تحقيق تلك الأهداف أو بعضها في حدود الإمكانات المتاحة والكامنة ".

٢- أهمية التخطيط :

يسهم التخطيط في استغلال جميع الطاقات والموارد المتاحة والكامنة لكي تسهم بفاعلية في الأنشطة المخصصة لتحقيق الأهداف ، كذلك يوضح التخطيط مختلف الحلول لمواجهة المشكلات التي تحول دون تحقيق تلك الأهداف واختيار أنسبها في حدود الطاقات والامكانات والزمن المتاح.

٣- مطالب التخطيط :

ولما كان التخطيط يتضمن دراسة المستقبل القريب والبعيد، والتوصل إلى مجموعة من طرق العمل تأخذ في اعتبارها أحداث الماضي والموقف الحالي والتنبؤ بالمستقبل، فإن ذلك كله يتطلب حصر وتحديد المشكلات وتقدير الاحتياجات وبلورة الأهداف بما يشير إلى أهمية توفر المعلومات والقدرة على تحليلها لتقدير الخطوات اللازمة للانتقال من الحاضر إلى المستقبل. وتزداد المطالب صعوبة مع احتمالات التغيير في المستقبل . بما يحتم تعدد البدائل لمواجهة كل تطورات المستقبل وتوقيع التغيرات مقدماوالتنبؤ بها والاستعداد لها.

٤- مشكلات التخطيط :

تتمثل مشكلات التخطيط في النقاط الثلاث التالية :

١. عدم قدرة الشباب على تحديد الأولويات سواء على مستوى الأهداف أو المشكلات التي تعترضها.

٢. عدم كفاية الإمكانات والموارد المطلوبة لحل المشكلات أو تحقيق الأهداف سواء كانت في مجال القوى البشرية، أو الأموال، أوالمادة الخام، أوالمعدات، أوالسوفأو الوقت وكذلك نقص العمليات الفنية والإدارية.

٣. وبالنسبة للمدى الزمني المطلوب سواء كان طويلا أومتوسطاً أوقصيرا، هل هو متـاح أمـام المخطط، وهل هو مناسب للتطبيق.

٥- طبيعة التخطيط ونطاقه :

يتميز التخطيط بطبيعة ثرية متنوعة شديدة الاختلاف ، وكلها تتجه ناحية المـستقبل الزمنـى سواء كان هذا المستقبل بعد أيام أو عدة سنوات ، كذلك يحتاج التخطيط إلى جهود يبذلها شخص واحد أويبذلها مئات الأشخاص ، كما يتفاوت المدى الزمني للتخطيط طولا وقصرا ، كذلك تتعـدد الخطط بين خطة تنفذ لمرة واحدة ، وخطة متجددة كل بضع سنوات . والخطط الأولـى الأحاديـة غالبا ما تكون بسيطة بينما الثانية المتجددة تكون مركبة.

٦- مداخل التخطيط :

وكما تتعدد طبيعة التخطيط ونطاقه تعددت مفاهيمه ومناهجه ومداخله بين السهل البسيط كما في بدء التجربة والخطأ، وأكثرها تطورا كما في الطريقة العلمية للتخطـيط. يقـوم مـدخل التجربـة والخطأ على تجربة أي حل للمشكلات حتى يتم حلها ، وتلك الطريقة مكلفة من حيث الجهد والمال والوقت، كما أنها تتطلب مرونة شديدة في مواجهة الظروف المتغيرة.

أما منهج التقليد لما تم اتباعه في حل مشكلة أخرى مشابهة أو لشباب آخرين أوفي ظل ظـروف أخرى مشابهة فهي طريقة مكلفة أيضا، وقد تنجح أو لا تنجح، ولا يوجد ضمان لفاعليتهـا، وإن كانت أفضل من التجربة والخطأ.

أما الطريقة العلمية فهي تعتمد على تحليل المشكلات الخاصة من خلال الحقائق، وعلى طرح عدد من البدائل لحلها، واختيار البديل الأفضل وهو الأكثر احتمالا في حل المشكلة والأقل تكلفة، والأقل جهدا، والأقل وقتا.

٧- التخطيط والتفكير :

التخطيط عملية فكرية تنطلق من الواقع وتتجه صـوب المـستقبل ، والتفكيـر عنـصر هـام وضروري للتخطيط ويتوقف عليه مدى نجاح التخطيط في تحقيق أهدافه على أرض الواقع وهناك أربعة أنواع للتفكير تؤثر تأثيرا بالغا في عملية التخطيط هي:

١. التفكير البحثي ويستخدم كثيرا في منهج التخطيط القائم على التجربة والخطأ، ومحاولـة

استكشاف ومعرفة المجهول ، وقد تتكرر المحاولات الفكرية قبل الاهتداء للحل الصحيح.

٢. التفكير البحثي المتطور وهو مستوى أرقى من التفكير البحثي البحت، حيث يتم البحث والتفكير في أكثر المجالات والاحتمالات وضوحا بدلا من البحث العشوائي، وهذه الطريقة تسمى تكوين الفروض واختبار مدى صدقها أوعدم صدقها.

٣. التفكير المتدرج ويتم خطوة بخطوة في أربعة مراحل تبدأ بتجميع كل المعلومات المتاحة والأفكار الممكنة المتصلة بالموضوع أوالمشكلة، ثم دراسة وتحليل هذه الأفكار والمعلومات، ثم استخلاص النتائج أوالحقائق أوالحلول، وأخيرا اختبار الحلول للتأكد من صلاحيتها لحل المشكلة أوتحقيق الهدف.

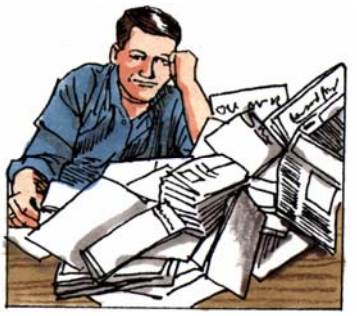
٤. التفكير العاطفي أوالانفعالي القائم على الحب أوالكراهية أى على الاستاطاف وليس على الحقيقة، ومن الواضح أن هذا النوع من التكفير لا يصلح أساسا للتخطيط العلمي الفعال.

٨- ارتباط الأهداف بالتخطيط :

الأهداف هي النتائج المباشرة أوالنهائية المراد تحقيقها بجهد منظم في المستقبل القريب أوالبعيد، ويقال عن الأهداف المتصلة بالمستقبل القريب أهداف تكتيكية، والمتصلة بالمستقبل البعيد تسمى بالأهداف الاستراتيجية. ومن البديهي أن تشتمل الأهداف الاستراتيجية على عدة أهداف تكتيكية عندما تتحقق واحدة بعد الآخرى يتحقق الهدف الاستراتيجي.

وتقوم الأهداف بدور فعال مثل البوصلة في التوجيه نحو الغاية المقصودة، وتنسق الجهود المتعددة المخصصة لبلوغ تلك الغاية، وتصحح مسار الأنشطة المختارة لتحقيق الغاية. ومن شروط الهدف أن يكون قابلا للقياس الكمي قدر الإمكان والكيفي والزمني، وأن تكون صياغته محددة واضحة ومفهومة، وأن تحدد النتائج ومعايير قياسها بدقة، وأن تكون واقعية أي نابعة من احتياجات حقيقية أو متجهة لحل مشكلات حقيقية، وأن تكون قابلة للتحقيق يمكن إنجازها وأهمية الأهداف تكمن في أنها تقوى الدوافع للانجاز وتقلل من الشعور بالإحباط أواليأس.

٩- أسباب فشل أو نجاح التخطيط :



الأسباب التالية تمثل عينة من الأسباب وراء فشل التخطيط، ويمكن عند تجنبها توفير قدر أكبر مـن احتمـالات نجـاح التخطيط.

١. الفشل في التوقع المسبق لردود الأفعال تجـاه الخطـة أثناء تنفيذها.

٢. النظر إلى الأمور المستقبلية نظرة ضيقة محدودة لا تتسم بالشمولية، أوالنظر إلـى الأمـور نظرة سطحية غير متعمقة لا تدرك الأسباب والنتائج.

٣. عدم الاستعانة بالخبراء في وضع الخطة أوالإفراط في الاستعانة بهم .

٤. عدم استخدام المعلومات وتحليلها للوصول إلى الحقائق والاعتماد على التخمين أوالاعتمـاد الزائد على البحوث لدرجة الإفراط .

٥. محاولة وضع خطة مثالية ١٠٠% للتخطيط بعيد المدى والإغراق في الأرقـام والتفاصـيل الفرعية لدرجة الابتعاد عن الهدف الأصلي.

٦. عدم انسجام الخطط الفرعية أو افتقادها لإطار منطقي يجمعها نحو هدف واحد .

٧. عدم تحديد المسئولية عند تنفيذ كل جزء من أجزاء الخطة أو التنسيق بينهم .

١٠- التخطيط وحل المشكلات :

لا تخلو الحياة من مشكلات فردية أوأسرية أومجتمعية، اجتماعية أو اقتصادية أو بيئية، بـسيطة أومركبة، عابرة أو مزمنة. وحل المشكلات مسئولية الفرد والأسرة والمجتمـع. وأسـلوب حـل المشكلات يتفاوت بين تناول أعراض المشكلات وظواهرها وبـين التـصدي لأسـبابها الظـاهرة والخفية، وبينما يمثل الأسلوب الأول حلا مؤقتا أو جزئيا يسمح للمشكلة بمعاودة الظهـور يمثـل الأسلوب الثاني حلا دائما جذريا يقتلع المشاكل من منابعها ويقتطعها من جـذورها فـلا تتكـرر وتختفي.

وحل المشكلات يعتمد على منهج التفكير ، تماما كما يعتمد عليه التخطيط ومنه يتضح أن التفكيـر المنطقي المتدرج خطوة بخطوه هو الأكثر فاعليه لحل المشكلات ، كذلك تتشابه مداخـل حـل

المشكلات مع مراحل التخطيط التي تتراوح بين البسيط مثل التجربة والخطأ أوالتقليد أوالطريقة العلمية. وهذه الطريقة الأخيرة التي تثبت فاعليتها في التخطيط تثبت كذلك قدرتها على حل المشكلات حيث تبدأ بحصر وتحديد وتحليل المشكلة أوالمشكلات، وسببها أوأسبابها، وحجمها ومدى تأثيرها، ونتائجها المباشرة وغير المباشرة وآثارها القريبة والبعيدة وارتباطها بغيرها من المشكلات ودرجة تفاعلها معها . وبعد التوصل إلى تعريف المشكلة بالحقائق يبدأ التفكير في البدائل المحتملة لحل تلك المشكلة بذاتها وقد يتم الاستعانة بأهل الرأي والخبرة في طرح البدائل المختلفة للحل، وتأتي بعد ذلك عملية اختيار البديل الأنسب الذي يبدو أكثر قدرة من غيره على حل المشكلة بأقل تكلفة وجهد وفي أسرع وقت ممكن.

١١- التخطيط واتخاذ القرار :

وكما أن الحياة لا تخلو من مشكلات يسعى الفرد أو الجماعة لحلها ، فإن الحياة اليومية حافلة بسلسلة لا تنتهي من القرارات التي يتخذها الفرد أو الجماعة . تبدأ القرارات من أصغر الأمور وتمتد إلى أخطر المسائل ومن أبسطها إلى أعقدها . وعملية اتخاذ القرار لا تنفصل عن عملية حل المشكلات وتخضع مثلها لنمط التفكير وترتبط بالتخطيط .

وعملية اتخاذ القرار تتضمن أربعة مراحل هي: (١)تحديد الهدف (٢)تحليل الموقف (٣)بلورة القرار، وأخيرا (٤)تنفيذ القرار. وسبق أن تعرضنا لأهمية الأهداف ودورها في توجيه الجهود وتنسيقها وتصحيح مسارها وأوضحنا شروطها في الواقعية والقابلية للإنجاز والقياس وارتباطها بمدى زمني متاح. والأهداف تتغير بمرور الزمن وتغير الظروف وتطور الإنسان الفرد والجماعة، ومن ثم تتضح أهمية وضع الأهداف وتطويرها باستمرار، كذلك تحدثنا عن تحليل المشكلات وركزنا على أهمية تدفق الأفكار والنقد وطلب المشاورة من ذوى الخبرة في تحليل المشكلات وتقييمها بموضوعية، كذلك نؤكد أن اختيار الحل واتخاذ قرار في هذا الصدد هو في النهاية نوع من المساومة حيث لا يوجد قرار أمثل ولا يوجد حل مشكلات يرضي جميع الأطراف المعنية، ومن ثم فإن القرار عادة ما يتم اتخاذه في ظل الظروف القائمة وتحت تأثيرها، وتبقى المرحلة الأهم والأخيرة وهي تنفيذ القرار، وتنبع أهميتها من أن التطبيق العملي للقرار هو الذي يمنحه الأهمية ويجعل منه تحديا رئيسيا أمام الفرد أوالجماعة التي تتخذه، كذلك فإن تطبيق القرار لا يتم تلقائيا بمجرد اتخاذه وإنما يستلزم استخدام كل قدرات الفرد والجماعة المسئولة عنه لإتمام تنفيذه .

١٢- التخطيط والتنظيم :

التخطيط لتحقيق هدف ما أولحل مشكلة ما ينطلق من قرار يتخذه الفرد أو المجتمع، وتطبيق الخطة أوتنفيذ القرار يتطلب قدرا كافيا من التنظيم لتحويل الخطة أوالقرار إلى عمل، والتنظيم غالباً مايحدث من خلال حشد وتعبئة وبناء القدرة الذاتية الفردية والجماعية على الحركة، وتوزيع العمل والمسئوليات بين الأفراد والجماعات طبقا للقدرات والإمكانات، وتحديد العلاقات والتنسيق بين الجهود المبذولة في الأنشطة والعمليات لتحقيق الأهداف باستخدام الموارد وتنميتها، مع الابتكار والإبداع في الفكر والتطبيق. والتنظيم على هذا النحو يمثل العنصر الأساسي وراء نجاح الخطط والقرارات في تحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة ومرونة أى تحويل الأفكار إلى برامج ونتائج على أرض الواقع.

ج – أسلوب التدريب ...كيف؟

يعتمد أسلوب التدريب في هذا الموضوع على عصف ذهن المتدربين من خلال طرح المدرب لسيل متدفق من الأسئلة حول كل نقطة من النقاط الأساسية والفرعية واستخلاص النتائج التى يشارك المتدربون فى التعبير السريع التلقائى عنها وتجميعها وبلورتها، وتنتهي بتدريب عملي جماعي يقوم فيه كل فريق باختيار مشكلة فردية أو مجتمعية ويضع خطة لحلها، ويعرضها في نهاية البرنامج التدريبي على مجموعة المتدربين فى اجتماع عام ومن جانبهم يحللون مجالات القوة والضعف فيها ومدى وضوح المشكلة، والهدف، وبدائل الحل، والبديل الأفضل، والموارد المطلوبة للحل ، وإدارة المهمة .

وحتى يتمكن المدرب من تناول هذا الموضوع فى التدريبات المحلية بكفاءة وفاعلية، عليه أن يعد للفترة التدريبية أو الدرس إعداداً جيداً، ويستعين فى ذلك بالجزء الرابع (كيف تعد وتنفذ الدرس؟) من الوحدة الأولى (الأساليب التدريبية التقليدية والحديثة) من دليل تنمية قدرات الشباب. وهذا الجزء يتناول:

أ. أهمية إعداد المدرس لخطة الدرس لهذا الموضوع كله أو لجزء منه.

ب. المكونات العشرة لخطة الدرس المختارة، وأخيراً .....

ج. استيفاء الجدول الذى يلخص خطة الدرس.

ختام .. وماذا بعد ؟

أيها الزميل العزيز، المدرب المؤمن بأهمية العمل مع الشباب، هذا هو دليل المـدرب لتنميـة قدرات الشباب بين يديك فى شكله المجمع لمحاوره الخمسة أو فى شكله المجزأ فى أدلة مفـردة، يمكنك التعامل معه واستخدامه بشكل كلى أو جزئى حسب موضوع اهتمامك.

من المهم أولاً أن تحدد هدفك، وتدرس مجتمعك، وتحصر شبابك المستهدف، وتحـدد احتياجاتـه التدريبية، وتأخذ من الدليل ما يناسبه. وكما تعلم فالعبرة ليست بكم المعلومات ولكن بإثارة الرغبة فى المعرفة، التى تلبى حاجاته وتجيب على تساؤلاته.

تأمل النماذج المقترحة للدروس واستخدامها، وابتكر نماذج جديدة تتفق مع الحاجـة إليهـا، واستخدم أمثلة مناسبة للبيئة التى تعمل فيها، وركز دائماً على اهتمامات الشباب وابتعد عن حشد المعلومات.

استعن بأهل الخبرة والتخصص فى موضوعات بعينها إذا دعت الحاجة إلى ذلك، واطلب منهم تناول موضوعات أو قضايا أو مشكلات بعينها تشعر أنهم الأقدر على تخطيطها.

لاتترك الشباب المستهدف حائراً بتساؤلاته دون إجابة، واجعل تدريبك قائماً علـى المـشاركة بحيث لاتكن الطرف الذى يعطى فقط، بل فكر معهم وزودهم بالمنهج السليم للفهم وحـسن الإدراك وقدهم إلى التمسك بالتحليل العلمى للمشكلات ومحاولة التوصل لأنسب الحلول وبدائلها فهذا أجدى وأنفع، وتذكر المثل الصينى "إذا اعطيت جائعاً سمكة ضمنت عشاءه ليلة وإذا علمته كيف يـصطاد السمك ضمنت له عشاء لكل ليلة".

الدليل بين يديك ليس هو الأفضل ولا الأكمل، ولكنه مفتاح ومرشد للعمـل طـوره وزد عليـه واحسن استخدامه وإثراءه لتحقيق أهدافه، ونسأل الله التوفيق ونجاح المقصد.



قائمة المراجع والقراءات الإضافية

١. د.جمال حمدان، " شخصية مصر ... عبقرية المكان " عالم الكتب ، القاهرة، ١٩٨٠ .

٢. نعمان عاشور،" مع الرواد " مكتبة الأسرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٩٦.

٣. د. ميلاد حنا ،" خصوصية مصر " ، مكتبة الأسرة – الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٦.

٤. د.طاهر عبد الحميد، " الشخصية الوطنية المصرية .. قراءة جديدة لتاريخ مصر" دار الفكر والدراسات والنشر والتوزيع، القاهرة،١٩٨٦.

٥. أحمد حافظ "أيام من شبابهم "مؤسسة دار التعاون للطباعة والنشر، القاهرة إيداع ٥٠٢٤

٦. جون إستيوارت ميل"الحرية " ترجمة طه السباعى ،مكتبة الأسرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٦.

٧. مكتبة كلية الإعلام جامعة القاهرة ."محاضرات د. عواطف عبدالرحمن، د. جيهان رشتى، د.محمد السيد محمد" فى الاتصال والإعلام التربوى.

٨. مكتبة الجامعة الأمريكية بالقاهرة – مركز الإنتاجية والإدارة "محاضرات د. عمار حامد" فى الإدارة والانتاجية.

٩. أحمد عبد الحميد عرايس،"مبررات الإعداد التربوى للمعلم"رابطة التربية ،الجامعة العمالية، القاهرة ،١٩٨٩.

١٠. فؤاد أبو حطب وآمال صادق "نمو الإنسان"مركز التنمية البشرية للمعلومات،القاهرة ١٩٨٨.

١١. د. محمد عبد القادر "سيكولوجية تعليم الكبار "مجلة التربية ،كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، ١٩٨٨.

١٢. مطبوعات الجمعية العربية للإدارة – القاهرة.

١٣. مطبوعات الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة – القاهرة.

١٤. مطبوعات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء – القاهرة.

١٥. مطبوعات المعهد القومى للتخطيط – القاهرة.

١٦. مطبوعات الجامعة العمالية – القاهرة.



سلسلة
دليل المدرب لتنمية
قدرات الشباب

المهارات
الصحية

المهارات
الحياتية

المهارات
الاجتماعية

المهارات
الاقتصادية

الأساليب
التدريبية

