

" فاعلية برنامج إرشادي قائم علي إستراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية "

" The effectiveness of a Counseling program based on the mind mapping strategy to develop university youth's awareness of small enterprise management and leadership skills "

ا.م.د / عبير محمود عبد الغني
أستاذ مساعد مناهج وطرق التدريس بقسم الإقتصاد المنزلي
- كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس
dr.abeer.mahmoud@sedu.asu.edu.eg

ا.م.د / رانيا محمود عبد المنعم
أستاذ مساعد إدارة المنزل بقسم الإقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية جامعة عين شمس
Dr.rania.mahmoud@sedu.asu.edu.eg

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي إلي الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي بإستخدام استراتيجية الخرائط الذهنية في تنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها (البدء في المشروع، التخطيط، التنفيذ، الإنهاء والتقييم)، ومهارات الريادة القيادية بمحاورها (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت) وقد تكونت عينة البحث الأساسية من (180) شاب وشابة في المرحلة الجامعية تم إختيارهم بطريقة عمدية غرضية من الشباب الجامعي، ذو مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة، كما تكونت عينة الدراسة التجريبية من (45) شاب وشابة من نفس عينة البحث الأساسية. وطبقت عليهم إستمارة البيانات العامة، مقياس الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة، ومقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية، برنامج إرشادي قائم علي إستراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وقد توصلت نتائج البحث إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.01) بين الشباب عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة لصالح الشباب الذكور، وأبناء الأمهات العاملات، ولصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، ولصالح الشباب الملحق بالفرقة الرابعة، ولصالح أبناء أمهات المستوى التعليمي العالي والدخل الشهري المرتفع، كما توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.01) بين الشباب عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة لصالح الشباب أبناء العاملات، والملحق بالفرقة الرابعة، وأبناء وآباء وأمهات المستوى التعليمي العالي والدخل الشهري المرتفع، وعدم وجود فروق دالة لمتغيري الجنس والعمل بجانب الدراسة، كما توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (0.5، 0.01) بين إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية، وأن متغير الدراسة كان أكثر العوامل المؤثرة على إدارة الشباب الجامعي للمشروعات الصغيرة، وأن متغير مستوى تعليم الأب كان أكثر العوامل تأثيراً في مهارات الريادة القيادية للشباب، كما أثبتت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية بين الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج المعد بإستخدام استراتيجية الخرائط الذهنية وبعده لصالح التطبيق البعدي، وأوصت الباحثتان بضرورة تثقيف الشباب بأهمية مهارات الريادة القيادية كوسيلة لمواجهة تحديات المستقبل وذلك من خلال إعداد وتطبيق البرامج الفعالة التي تساعد على تنمية وعي الشباب بمهارات الريادة القيادية والتي تساعد في حياته المهنية.

الكلمات المفتاحية:

برنامج إرشادي، الخرائط الذهنية، الشباب الجامعي، إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية.

مقدمة ومشكلة البحث:

الشباب هو العنصر الأساسي في بناء أي مجتمع وهو المسئول عن تنميته، حيث أنهم أكثر فئات المجتمع طموحاً وهم أساس القوة والتغيير وهم أيضاً الأكثر استعداداً لتقبل كل جديد والتعامل معه وكذلك الإبداع فيه، فالشباب يتميزون دائماً بقدرتهم العالية على التكيف بسهولة مما يساعد على جعل دورهم محوري في إحداث التغيير في مجتمعاتهم، حيث أنه من المسلم به أن بذرة التنمية تأتي حتماً بضرورة تنمية القدرات البشرية للشباب والتي هي حجر الأساس في عمليات التنمية الناجحة (عبد الرحمن سيف، 2017: ص116).

وتمثل الشريحة الشبابية القطاع السكاني الغالب في المجتمع المصري؛ حيث أظهرت بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء من الناحية الديموجرافية أن نسبة الشباب في المجتمع المصري في الفئة العمرية من 18 حتى 29 سنة بلغ حوالي 21.9 مليون نسمة أي بنسبة 21% من إجمالي سكان مصر (50.5% من الذكور، 49.5% من الإناث) (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2023)؛ وهذه النسبة لا يستهان بها؛ حيث بها الكثير من الخصائص والمقومات التي تساعد في بناء المجتمعات وتطورها وازدهارها (حنان عزيز، فاطمة دوام، 2023، ص616).

وتؤكد كلاً من دعاء عبد السلام ورشا علوان (2019: ص2) أن الشباب في كل أمة يمثل عمودها الفقري، وقلبها النابض، ومخزون طاقتها المتدفق الذي يملأها حيوية ونشاطاً، وهزمة الوصل التي تربط بين الحاضر والمستقبل، ويدها القوية التي تبني وتحمي بها؛ وأنه من الواجب العناية بهم، والحرص على حُسن تربيتهم وإعدادهم، وأن مرحلة الشباب مرحلة إنتقالية خطيرة وفاصلة من الناحية الإجتماعية؛ حيث يتعلم فيها الشباب مسؤولياتهم الإجتماعية وأيضاً واجباتهم نحو المجتمع، فتعد هذه المرحلة مرحلة التطلع إلي المستقبل بطموحات عريضة في إطار من مثاليات خلقية كما يحلم فيها الفرد بمستقبل زاهر واسع الآمال.

وترى الباحثتان أن هذا يعني أن المجتمع المصري مجتمع يمتلك ديناميكية إيجابية بناءة ولا بد من توظيفها التوظيف الملائم للطاقات الشبابية وإستثمار قدراتها أفضل استثمار من خلال عمليات التنمية. والتنمية عبارة عن عملية تطور غرضها الأساسي هو الإرتقاء بالمجتمع، وأيضاً نقله من الوضع الثابت إلى الوضع الديناميكي المتحرك لأعلى ولأفضل، وهي ضرورة ومهمة لكل مجتمع إنساني لتحقيق أهدافه وأولها تحقيق مستوى معيشي مناسب وحياء أفضل. (مدحت أبو النصر، 2017: ص17).

ويؤكد Scott, John (2011: p219) أن الوعي عبارة عن استيعاب أو انتباه إلى الظواهر المتصورة أو الظواهر التي يتم تجربتها. ووعي الشخص يرتبط بالعالم من خلال توسط الحواس بإعتبارها الوسيلة التي من خلالها يتم بناء التوجهات ودورات العمل

ويرى Banks, William (2009: p157) أن مصطلح الوعي يستخدم بطرق عديدة كوصف شخص أو مخلوق آخر بكونه متيقظاً وحساساً، وأيضاً لوصف شخص بكونه يدرك شيء ما، وأيضاً للإشارة إلى خاصية من حالات الذهن كالإدراك والإحساس والتفكير التي تميز هذه الحالات عن حالات الذهن غير الواعية.

وقد أصبح الإهتمام بالشباب عامة وبالشباب الجامعي خاصة محور الخطط الدولية والقومية الرامية إلى تقدم وتطور المجتمع؛ كما أنه أصبح هناك إهتمام متزايد بقضايا الشباب وذلك بهدف توفير مناخ مناسب لتنمية امكانياتهم لأنهم أهم الموارد البشرية في المجتمع، والأمل الحقيقي في خلق مجتمع سوي في المستقبل يستطيع مواجهة التحديات ومواكبة التطورات السريعة في الحياة المعاصرة (أسماء عبد اللطيف، 2013: ص1).

وأكدت دراسة كلاً من هشام غنوم (2009: ص86)، رانيا عبد المنعم وأسماء عبد اللطيف (2021: ص988) أن الشباب إذا أحسن إستثماره فإنه يقوم بدور حيوي ومؤثر في دفع عجلة التنمية، وأن الشباب بصفة عامة والشباب الجامعي بصفة خاصة أكثر إدراكاً لعوائد التغيير وأكثر مقاومة له.

واتفق مع ذلك كلاً من محمد الدغشيم وحسين محمد (2014: ص42) في أن الشباب على وجه الخصوص إذا تم إعدادهم وتوجيههم والإستفادة منهم فإنهم بهذا يمثلون الطاقة الهائلة بل والقوة المحركة التي تنهض بالأمة.

فالشباب المثقف الواعي هم صناع التغيير وعماده في المجتمع؛ حيث يناح أمامهم طريقتين الأول اداراتهم لمحاولة تغيير أنفسهم ومن ثم جني ثمارتها، والطريق الثاني عدم التغيير وهم اللذين يدفعون ثمنه من أنفسهم (رباب مشعل ونهاد رصاص، 2018: ص214).

وأكدت دراسة كلاً من حمدي عبد العزيز (2014)، رافع دراغمة (2020)، حنان عزيز، فاطمة دوام (2023) على أهمية الإهتمام بتوعية وتنقيف الشباب بكيفية الإستعداد للتوجه المهني ودراسة احتياجات سوق العمل من خلال اكتسابهم المهارات التي تساعدهم على الإلتحاق بالمهن المستقبلية. وللتطور العلمي والتكنولوجي المتلاحق والمتصاعد دوراً كبيراً في عملية التحول الديمقراطي حيث أنه أحدث تغييراً واضحاً في الطريقة التي يعيش بها الأفراد وكذلك الطرق والوسائل التي يعبرون بها عن أفكارهم ووجهات نظرهم (فتحي شمس الدين، 2013: ص15).

حيث أكد كلاً من رقية البدارين وفريد القواسمة (2013) أن من أهم عوامل تنمية الأفراد وخاصة الشباب هو التغيير المخطط؛ حيث يعد التغيير ضرورة حتمية وجوهريّة بسبب تغيير الظروف وتجديد المفاهيم والأفكار والتي تتطلب قدرة عالية على إستثمار الموارد البشرية لمواكبة التغيير وأيضاً للتكيف معه واستخدامه كوسيلة لإغتنام الفرص، ويعتمد التغيير على تغيير الفرد لمهاراته واتجاهاته وأيضاً إدراكه وتوقعاته ويتم هذا من خلال التدريب عن طريق الندوات والبرامج وورش العمل.

وتشير الإحصائيات أن نسبة البطالة في زيادة مستمرة بين خريجي الجامعات المصرية؛ هذا بالرغم من المحاولات الحكومية المستمرة لحل تلك المشكلة؛ ويرجع الخبراء أسباب مشكلة البطالة في المقام الأول إلى سياسات التعليم وعدم تقدير متطلبات سوق العمل، فهما محوران يسيران في خطان متوازيين لا يلتقيان مما يتسبب في وجود تلك المشكلة المزمنة (رؤوف هلال، 2012: ص61).

وترى هبة الله محمود (2013: ص38) أن الشباب يُعاني من مشكلة عدم وضوح الرؤية والأهداف لديه عندما يقبل علي سوق العمل بعد الإنتهاء من دراسته الجامعية، ولذلك فإن المشروعات الصغيرة تُعد إحدى مشروعات التنمية التي تتبناها الدولة وتدعمها وذلك لدورها الكبير في إحداث عمليات التنمية البشرية للمجتمع، فالمشروعات الصغيرة تقلل بشكل كبير من حدة البطالة.

فتعتبر المشروعات الصغيرة سلاح من الأسلحة الرئيسية لمواجهة مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل للشباب، كما أنها تتميز بالعديد من المزايا كصغر حجم التمويل المطلوب وأيضاً القدرة على جذب المدخرات الصغيرة (رانيا عبد المنعم وأسماء عبد اللطيف، 2021، ص1053).

وقد أشارت العديد من الدراسات للمشروعات الصغيرة بأنها من أكبر مصادر خلق وتوفير فرص حقيقية دائمة ومتنوعة للشباب، كما أكدوا وجود علاقة طردية بين تطوير الصناعات صغيرة الحجم وبين تنمية الموارد البشرية حيث أنها أساس للتجديد المستمر في الصناعات الصغيرة (شيماء حسانين، 2015: ص56).

فالمشروع الصغير يحقق الإستثمار الأمثل وأيضاً الإستمرارية لصاحب المشروع فهو بمثابة فرصة لتحقيق وإثبات ذاته وتشجيعه على الإبداع والتطور بعكس الوظيفة المرتبطة بدخل شهرياً ثابتاً والعمل بها متكرر مما تجعل الفرد يعيش حياته داخل إطار ثابت لا يتحرك بالرغم من أن الحياة والكون من حوله متحرك وغير ثابت وفي تطور دائم بسبب الثورة التكنولوجية والتطور المتلاحق بكل شئ من حولنا.

ولذلك يعد تنمية مهارة إدارة المشروعات الصغيرة في عصرنا الحالي من المهارات الهامة حيث تمكن الفرد من أنه يكون قادرًا على إدارة المشروع بكفاءة عالية كما تمكنه أيضًا من الوصول إلى أهدافه المنشودة فالممارسات الإدارية وسيلة لإشباع حاجات الفرد وتحقيق أهدافه (Robert, 2010, p313). وتؤكد دعاء عبد السلام وأمنية البكري (2021، ص13) أن القيادة تعد أساس العملية الإدارية بل ومفتاحها لأنها تسري في كل جوانب العملية الادارية وتجعل الإدارة أكثر ديناميكية، وتعمل كأداة لتحقيق أهدافها؛ وبالتالي فهي أمر لا غنى عنه لترشيد سلوك الأفراد ولتنمية قدراتهم وتنسيق جهودهم إلى جانب تنظيم أمورهم وتوجيهها التوجيه الصحيح لتحقيق الأهداف المنشودة؛ وعلى هذا تكون القيادة ضرورية عند القيام بأي عمل من الأعمال.

فرواد الأعمال يتميزون بعدة مميزات تتمثل في المبادرة والإبداع والقيادة مع تقبل المخاطرة والمغامرة إلى جانب الحزم والثقة بالنفس وترتيب الأولويات والإحساس بقيمة الوقت والطموح والإستقلال والإدراك التام لأبعاد وطبيعة النشاط الذين يمارسوه هذا علاوة على وضوح الرؤية والطموح والإستقلال وتحمل المسؤولية مع امتلاك طاقات ابداعية قادرة على التحدي والإنجاز (محمد الدغشيم وحسين محمد، 2014: ص42) وترى الباحثتان أن مهارات الريادة القيادية تعد من المهارات الهامة لجميع فئات المجتمع بصفة عامة وللشباب بصفة خاصة حيث أنها تساعد على التوافق النفسي والإجتماعي للأفراد؛ كما تساعد على التفاعل مع مواقف الحياة المختلفة وأيضًا حل المشكلات اليومية التي يتم التعرض لها، والإهتمام بمهارات الريادة القيادية يعد أحد أشكال التغيير المطلوب إحداثه في التعليم بهدف إعداد أفراد قادرين على التعايش مع المجتمع، حيث أن تلك المهارات تساعد الأفراد على إدارة حياتهم والتكيف مع ذاتهم والتعايش مع المتغيرات المتوقعة وغير المتوقعة التي يفرضها العصر الذي نعيش فيه وأيضًا مع متطلبات الحياة ومسئولياتها ومشكلاتها وتحدياتها.

فتشير نجلاء منجود (2019، 5) إلى أهمية مهارة التواصل وهي العملية التي تنتقل من خلالها الرسائل من شخص لآخر وأيضًا عند طلب الحصول على شيء ما وكيفية التعبير عن المشاعر، فتنتقل تلك الرسائل عن طريق لغة معينة قد تكون هذه اللغة كلام أو لغة إشارة أو تعبيرات الوجه أو الصورة التي تؤدي للوصول إلى الغرض من العملية الإتصالية وهو نقل أفكار الشخص إلى الأشخاص المحيطين.

وأكدت دراسة فاطمة أبو عبد الله (2021، ص1006) أن حياة الإنسان مليئة بالقرارات، وأن القرار ربما أن يكون فرصة قد لا تتكرر، وأن الإنسان الناجح هو الذي ينتهز ويغتني الفرص للوصول إلى قرار صائب، وهذا لا يأتي إلا بالجرأة على القدرة في اتخاذ القرار والرؤية السليمة له وأيضًا التوقيت السليم والخبرة. وترى كل من رانيا عبد المنعم وأميرة عفيفي (2024، ص6) أن إدارة الوقت هي الإستخدام الأمثل للوقت ولكل الإمكانيات المتاحة لدى الأشخاص بطرق تحقق أهدافهم المهمة، وأنها عملية مستمرة من التخطيط والتقييم لكل نشاط يقوم به الأشخاص خلال فترة زمنية محددة وذلك للوصول إلى تحقيق فاعلية مرتفعة في استغلال الوقت المتاح والأهداف المنشودة.

وأكدت الكثير من الدراسات ومنها دراسة حنان عزيز، فاطمة دوام (2023، ص616) على أن المجتمع في حاجة ماسة لوجود الوسائل التي تساعد على رفع كفاءة الشباب وإكسابهم مهارات مختلفة مع تنمية قدراتهم على عملية التخطيط للحياة المستقبلية وخصوصًا الحياة المهنية؛ حيث أنهم أكثر الفئات قدرة على الرغبة في تحقيق ذاتهم وإثبات قدرتهم على تحمل المسؤولية؛ بالإضافة إلى أن العناية بهم ورعايتهم والعمل على تحفيزهم ومساعدتهم على تحديد أهدافهم والتخطيط لمستقبلهم يعد جزء أساسي من التخطيط لمستقبل الأمة والحرص على مكانتها.

ولقد برزت العديد من الإستراتيجيات التعليمية ومن أبرزها استراتيجيات الخرائط الذهنية فهي تعد من الاستراتيجيات التي تستند على نظرية أوزوبل ومبنية على التعلم القائم علي الدماغ؛ وتمثل تنظيم مرئي للأفكار

والمعلومات مع صياغتها بصورة تسمح بتدفق الأفكار، فهي أشبه بملخصات المعلومات؛ وذلك ليسهل عملية تصورها، وتذكرها (دعاء عبد السلام، نورا مصليحي، 2021، ص5).

ويعد استخدام الخرائط الذهنية أفضل للمخ لتمييزها بقلة الكلمات المستخدمة في عرض الدرس والتي تساعد على التركيز الشديد مع مراعاة الفروق الفردية؛ حيث أن العقل البشري يستطيع تذكر ما يراه أسرع من تذكره ما يسمعه (أحمد جاد المولى وآخرون، 2020، ص183).

ويذكرها توني بوزان (2009، ص19) في كتابه كيف ترسم العقل بأنها أداة رائعة في تنظيم التفكير فهي بسيطة للغاية، حيث تعد من أسهل الطرق لإدخال المعلومات إلى الذهن، كما أنها من السبل الإبداعية والمبتكرة لتدوين الملاحظات.

ويراها Wycoff (2010, p44) بأنها عبارة عن عرض بصري يقوم من خلاله تصوير العلاقات بين الأفكار والحقائق والمصطلحات.

كما يراها أحمد جاد المولى وآخرون (2020، ص192) بأنها وسيلة تقوم بمساعدة الطلاب على الفهم والتخطيط وأيضا التفكير البناء والتعلم لإعتمادها على رسم وكتابة ما يريده الطلاب بطريقة مرتبة في ورقة واحدة تساعدهم على التركيز والتذكر؛ ومن خلال الصور والرسم والأشكال والألوان يسهل إسترجاع المعلومات.

وللخرائط الذهنية حقائق مذهشة فهي تتيح لمهارات الدماغ نطاق واسع من الحرية التي تمنح المتعلمين فرصة الوصول إلى آفاق عقلية لانهائية، حيث تعمل في انسجام تبعاً لرغبة الدماغ الطبيعية في الاستكمال والشمولية، مما ينعش رغبة المتعلمين الطبيعية في التعلم ويزيدها، وبالتالي يصبح العقل أكثر يقظة وقدرة في استقبال المعلومات، إلى جانب أنها تزيد ثقة المتعلمين في قدراتهم، وذلك لان العقل البشري عندما يدرك إمتلاكه لقدرة ربط الأشياء ببعضها تنتابه حالة لا نهائية من تداعيات للأفكار والمعاني (Radix & Abdool, 2013, p26).

خطوات إعداد الخريطة الذهنية:

يوجد عدة خطوات ليتم إعداد الخريطة الذهنية ففي بداية الأمر يجب إحضار ورقة بيضاء وثنيتها من جميع جوانبها ثم البدء من منتصفها، "لأن البدء من منتصف الصفحة يعطي لدماع الطالب حرية الانتشار في جميع الاتجاهات والتعبير عن نفسه بمزيد من الحرية"، ويتم استخدام الأشكال والصور التي تعبر عن الفكرة المركزية للخريطة، حيث تعتبر الصورة أفضل من ألف كلمة، زيادة عن أنها تساعد على تنشيط الخيال للمتعلمين، ثم بعد ذلك استخدم الخطوط والأسهم، وأيضا فقاعات الكلام، واستعين بالتقريعات وأعرض من خلالها العلاقات بين الموضوع الرئيسي والفكرة الرئيسية وكذلك الأفكار المنبثقة من الفكرة الرئيسية، ثم بعد ذلك استخدام الألوان في رسم الخريطة الذهنية، حيث أن الألوان تعمل على إثارة الذهن وجذبه، إلى جانب أنها تضيف قدراً من الحيوية على الخريطة الذهنية وتجعلها ممتعة للطلاب ولا يملوا منها، ثم قم بتوصيل الفروع الرئيسية بالشكل المركزي والأسوي للخريطة، حيث يساعد هذا بقدر كبير على تفهم الكثير من المادة العلمية المقدمة مع استرجاعها وتذكرها بسهولة ويسر، ثم بعد ذلك حاول أن تجعل كل الفروع أو الخطوط تأخذ اشكال منحنيات بدلاً من كونها خطوط مستقيمة، لان الإكتفاء بالخطوط المستقيمة وحدها يصيب ذهن المتعلم بالملل، في حين أن الفروع ذات الإنحناءات مثل فروع الأشجار تكون أكثر جاذبية للعين وللانتباه، وأخيرا قم باستخدام كلمة واحدة رئيسية في كل سطر كلما سمح لك الموضوع بذلك؛ حيث أنها تمنح الخريطة الذهنية القوة والمرونة، قم بإستخدام الصور في رسم الخريطة الذهنية كلما امكن؛ لأن الصورة المعبرة أفضل من الكثير من الكلام.

أهمية الخرائط الذهنية:-

لخص توني بوزان (2009، 32) أهمية الخرائط الذهنية فيما يلي:-

- تمكن المتعلم من التخطيط لأهدافه وتساعده في تحديد الخيارات.
 - تعمل على تقديم نظرة شاملة لكل الموضوع مهما كان مجاله كبير.
 - تتميز بأنها ممتعة ومسلية لما تتميز به من الصور والألوان مما يسهل تذكرها .
 - تتيح للفرد رؤية طرق إبداعية مما يشجعه على حل مشكلاته.
- وتضيف لتلك الأهمية منال خيرى (2019، ص291) أن الخرائط الذهنية تساعد المتعلمين في:
- تلخيص عناصر الدرس لموضوعات رئيسية وأخرى فرعية.
 - منعهم من التشتت والتركيز على الأفكار الرئيسية فقط.
 - تنمية قدراتهم والعديد من مهارات التفكير كمهارة التلخيص والترتيب والتنظيم.

ويشير محمد إبراهيم (2018) إلى إستراتيجية الخرائط الذهنية على أنها إحدى الاستراتيجيات الهامة التي تستخدم في المجال التربوي والتعليم بصفة عامة لما لها من تأثير إيجابي علي المتعلم في توصيل المعلومة إلى جانب يجعله يستمتع بالعملية التعليمية؛ مما يعكس هذا علي عمليات الفهم والتحليل وكذلك التلخيص والتخيل للموضوع المراد تعلمه ؛ **ويوجد العديد من الدراسات التي أوصت باستخدامها ومنها ما يلي :**

دراسة (Balim, Ali (2013, p337) حيث أشارت نتائج دراستهم إلى تفوق المجموعة التجريبية والمعتمدة في دراستها على استخدام "الخرائط الذهنية في مهارات التفكير الاستدلالي والتحصيل الدراسي في مقرر العلوم والتكنولوجيا" ، وأوصت الدراسة بأهمية استخدام الخرائط الذهنية في العملية التعليمية.

و دراسة (Ayal, et. al (2016, p50) والتي أشارت إلى أهمية الخرائط الذهنية في مهارات التفسير والاستدلال الرياضي لتفوق طلاب المجموعة التجريبية والتي اعتمدت في دراستها على الخرائط الذهنية، وأوصت ، وأوصت الدراسة بأهمية استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية.

و دراسة (Gargouri & Naatus (2017, p39) والتي هدفت إلى قياس استخدام الخرائط الذهنية في تنمية اتخاذ القرارات لدى طلاب إدارة الأعمال وتم التوصل إلى فاعليتها وأوصت الدراسة باستخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية.

و دراسة الجوهرة ناصر (2019، 128) والتي هدفت إلي "دراسة مدي فاعلية استخدام إستراتيجية الخرائط الذهنية في تنمية مهارات حل المشكلات بمقرر التربية الاسرية بالمرحلة المتوسطة"، وأثبتت الدراسة الي تنمية المهارات لدي المجموعة التجريبية المستخدمة إستراتيجية الخرائط الذهنية؛ وأوصت الدراسة بأهمية استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية.

وبعد استقراء الدراسات السابقة والبحوث إتضح الآتي:

- اثبتت جميع الدراسات التي تناولت الخرائط الذهنية فاعلية كبيرة في تحسين جودة التعليم والتعلم، وتنمية المفاهيم والمعلومات، رفع مستوي التحصيل الأكاديمي.
 - لا يوجد دراسة "في حدود علم الباحثان" اهتمت بتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية عن طريق استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية.
- وترى الباحثان إنه نتيجة لما يتميز به عصرنا الحالي من التغيير التطوير المستمر في كافة المجالات الحياتية وفي كل مكان وسرعته دائما في إزدياد، ويعتمد نجاح الأشخاص في المستقبل على قدرتهم في التعايش مع المجتمع؛ وبما أن خريجي الجامعات في تزايد مع عدم توافر فرص للعمل في القطاع الحكومي والخاص أيضاً، مما يجعل الشباب يضطر لقبول أعمال أخرى ليست لها صلة بتخصصه ولا تحقق طموحاته؛ وبما أن معظم الخريجين يمتلكون معارف من تخصصاتهم تؤهلهم بإقتحام السوق المصري بأفكار جديدة قد تعود عليهم

بالنفع سواء المادي أو المعنوي؛ إذن تأتي أهمية تنمية إدارة المشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي وذلك عن طريق تهيئتهم لإدارة المشروعات الصغيرة من خلال إنشاء الدافع والرغبة بداخلهم لإقامتها والتغيير من أنفسهم للأفضل وذلك من خلال إكسابهم مهارات ومعارف جديدة وترسيخها في أذهانهم عن كيفية إقامة وإدارة المشروعات الصغيرة ليكون لديهم الوعي الكافي بإدارتها وعدم الإصطدام بالحياة العملية بعد التخرج؛ وذلك لتشجيع الطلاب ومساعدتهم على الغوض في التجارب وعدم الخوف من الفشل فيها، من خلال تدريبهم على تحديد أهدافهم ورسم الخطط التي تتناسب مع أهدافهم ومن ثم تنفيذ وتقييم مشروعاتهم للوقوف على نقاط القوة والتعرف على نقاط الضعف لمعالجتها وتلاشيها في المستقبل.

كما تري كلاً من الباحثان ضرورة تنمية مهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي وذلك لأهميتها في مواجهة التغيرات السريعة الحادثة في المجتمع أيضاً كمهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين، ومهارة القدرة على اتخاذ القرار، ومهارة إدارة الوقت لما لهذه المهارات من أهمية في النجاح والتفوق في شتى مجالات الحياة المختلفة وتحقيق الطموحات والأهداف، ولقد وجدت الباحثان ضرورة لتنمية إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي حيث أنهم أهم فئة في بناء المجتمع وذلك من خلال استخدام إستراتيجية الخرائط الذهنية.

ومن هنا نبعت فكرة البحث الحالي في محاولة من الباحثان في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:
ما فاعلية برنامج إرشادي قائم علي إستراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية.

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما الأوزان النسبية لمحاور إدارة المشروعات الصغيرة للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية؟
- 2- ما الأوزان النسبية لمحاور مهارات الريادة القيادية للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية؟
- 3- ما مستوى إدارة المشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية ؟
- 4- ما مستوى مهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية ؟
- 5- هل توجد فروق في إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاورها الأربعة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – عمل الأم - العمل بجانب الدراسة - الفرقة الدراسية - مستوى تعليم الوالدين – الدخل الشهري للأسرة)؟
- 6- هل توجد فروق في مهارات الريادة القيادية ككل بمحاورها الثلاثة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – عمل الأم - العمل بجانب الدراسة - الفرقة الدراسية - مستوى تعليم الوالدين – الدخل الشهري للأسرة)؟
- 7- ما طبيعة العلاقة بين إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية؟
- 8- هل تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة المشروعات الصغيرة ، مهارات الريادة القيادية) لدى الشباب الجامعي تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط ؟
- 9- ما مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المعد والقائم علي إستراتيجية الخرائط الذهنية في تنمية وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية ؟

هدف البحث (Search Objective):

يهدف البحث الحالي بصفة رئيسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي قائم على استراتيجيات الخرائط الذهنية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها الأربعة (البدء في المشروع، التخطيط، التنفيذ، التقييم)، ومهارات الريادة القيادية بمحاورها الثلاثة (الاتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت) للشباب الجامعي وذلك من خلال:

- 1- تحديد الأوزان النسبية لمحاور إدارة المشروعات الصغيرة للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية.
- 2- تحديد الأوزان النسبية لمهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية.
- 3- تحديد مستوى إدارة المشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية.
- 4- تحديد مستوى مهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية.
- 5- الكشف عن دلالة الفروق في إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاوره الأربعة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – عمل الأم – العمل بجانب الدراسة – الفرقة الدراسية – مستوى تعليم الوالدين – الدخل الشهري للأسرة).
- 6- الكشف عن دلالة الفروق في مهارات الريادة القيادية ككل بمحاورها الثلاثة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس – عمل الأم – العمل بجانب الدراسة – الفرقة الدراسية – مستوى تعليم الوالدين – الدخل الشهري للأسرة).
- 7- رصد العلاقة بين إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها وككل وبين مهارات الريادة القيادية بمحاورها وككل لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية.
- 8- تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
- 9- تقييم فاعلية البرنامج الإرشادي المعد والقائم على إستراتيجيات الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية.

أهمية البحث (Research Significant): يكتسب هذا البحث أهميته من خلال:

أولاً: أهميته في مجال التخصص:

- 1- إثراء المكتبة المحلية والعربية في مجال التخصص بمعارف جديدة من خلال تناول موضوعاً حيوياً وهو الخرائط الذهنية لتنمية إدارة المشروعات الصغيرة وإقامتها، مهارات الريادة القيادية للشباب الجامعي بوصفهما نهجاً إدارياً حديثاً.

ثانياً: أهميته في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- 1- ترسيخ مفهوم إدارة إقامة المشروعات الصغيرة في عقول الشباب الجامعي لسد الفجوة بين الواقع والمأمول وخاصة في ظل ندرة الوظائف في القطاع الحكومي والخاص للخريجين وتشجيعهم على إدارة المشروعات الصغيرة وإقامتها للحصول على فرص عمل مناسبة.
- 2- إلقاء الضوء على أهمية مهارات الريادة القيادية للشباب الجامعي حيث تمثل العامل الأكثر أهمية لنجاح الأشخاص وتفوقهم في مختلف مناحي الحياة.
- 3- تعد الدراسة مساهمة في تقديم المساعدة لفئة الشباب الجامعي من خلال تنمية وعيهم بإدارة المشروعات الصغيرة وكيفية إقامتها، ومهارات الريادة القيادية وتشجيعهم على تنمية قدراتهم وتطويرها.

- 4- يُمكن أن تُسهم نتائج هذا البحث في وضع برامج إرشادية، دورات تدريبية من قبل المتخصصين في مجال إدارة مؤسسات الأسرة بهدف تنمية الوعي بإقامة المشروعات الصغيرة وبالتالي خلق شخصيات قادرة علي المشاركة الإيجابية في تنمية المجتمع؛ فهم رأس مال الأمة وعدتها وحاضرها ومستقبلها.
- 5- تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على رعاية الشباب والمسؤولين في توجيههم وتوعيتهم وإرشادهم بكيفية إدارة الشباب للمشروعات الصغيرة وإقامتها مع تنمية مهارات الريادة القيادية لديهم لسد عجز البطالة عند الشباب.

فروض البحث (Research Hypotheses):

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاورة الأربعة (البدء في المشروع ، التخطيط، التنفيذ، الإنهاء والتقييم) تبعاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس – عمل الأم – العمل بجانب الدراسة - الفرقة الدراسية - مستوى تعليم الوالدين – الدخل الشهري للأسرة).
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاورة الثلاثة (الاتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت) تبعاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس – عمل الأم - العمل بجانب الدراسة - الفرقة الدراسية - مستوى تعليم الوالدين – الدخل الشهري للأسرة).
- 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها الأربعة وبين مهارات الريادة القيادية بمحاورها الثلاثة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية.
- 4- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة المشروعات الصغيرة ، مهارات الريادة القيادية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية بين متوسطي درجات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج المعد باستخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية وبعده لصالح التطبيق البعدي.

إجراءات البحث (Search Procedures)

شملت إجراءات البحث الحالي (منهج البحث، مصطلحات البحث "تعريف لمصطلحات البحث مع ذكر التعاريف الإجرائية"، حدود البحث، أدوات التطبيق للبحث ، المعالجات الإحصائية).

أولاً: منهج البحث (Research Methodology)

- يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي.
- **المنهج الوصفي التحليلي:** يعرفه ذوقان عبيدات وآخرون (2014: ص60) بأنه "المنهج الذي يقوم بالدراسة العلمية للظواهر وتحليلها ثم استخلاص النتائج وإجراء المقارنات بينهما".
"وتم ذلك باستخدام الدراسات المقارنة وأيضاً العلاقات الارتباطية؛ وذلك لتحليل مدى فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على إستراتيجية الخرائط الذهنية في تنمية وعي الشباب الجامعي بكيفية إدارة المشروعات الصغيرة، ومهارات الريادة القيادية؛ مع تحديد مدى التأثير ببعض المتغيرات الديموغرافية كالمستوي الاجتماعي والاقتصادي للأسرة".
 - **المنهج التجريبي:** يعرفه صالح العساف (2010: ص29) بأنه "منهج تخضع فيه مجموعة تجريبية لمتغير مستقل بعد عمل اختباراً قبلياً لها، ثم تختبر بعد التجربة لعدد من الإختبارات البعدية ومقارنة النتائج لمعرفة أثر المتغير المستقل".

"وفي هذا البحث تم استخدام المنهج التجريبي "ذو المجموعة الواحدة" أي تم القياس القبلي والبعدي لنفس المجموعة"، للتعرف على الفروق في مستوى وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده".

ثانياً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

* الفاعلية: The Effectiveness

تعرفها رانيا عبد المنعم (2020: ص33) بأنها "مدى التوافق بين الأهداف الموضوعية وبين تحقيقها من خلال قياس المخرجات الفعلية الموضوعية لتحقيق تلك الأهداف وقياس المخرجات المنشودة"

وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: "الأثر الإيجابي الذي يحققه البرنامج الإرشادي المعد والقائم على استراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية وذلك من خلال مدى تحقيق الأهداف المطلوبة والمتوقعة ومقارنتها بالنتائج الفعلية".

* البرنامج الإرشادي: Counseling program

يعرفه هشام عبد الله وخديجة خوجا (2014: ص26) بأنه "مجموعة من الإجراءات المخططة في ضوء قواعد علمية وأسس نظرية بهدف تقديم خدمات إرشادية، ويتميز بدراسته للواقع وتحديد المشاكل والأهداف والحلول، كما أنه يعد الأساس النظري لبناء الخطط الإرشادية".
وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه: "عبارة عن مجموعة من المهارات والأنشطة المنظمة بطريقة جذابة من خلال الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية"

* التنمية: Development

تعرفها أسماء عبد اللطيف (2018: ص56) بأنها عملية تغيير مقصودة شاملة ومتكاملة وموجهة وفق خطط تهدف لتحسين حياة المجتمعات وأفرادها".

وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها "تدعيم الشباب الجامعي بالمعلومات والمهارات والمعارف التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم المستقبلية مما ينعكس بالإيجاب على المجتمع"

* الوعي: Awareness

تعرفه سليكة القاضي (2015) بأنه "اتجاه عقلي يُمكن الشخص من إدراكه لنفسه والبيئة المحيطة به وذلك بدرجات متفاوتة من الوضوح والتعقيد".

ويعرف إجرائياً بأنه "مدى إدراك الفرد بوجود قصور لديه تعيقه من الوصول لتحقيق أهدافه، والبحث عن طرق تساعده في الخروج من تلك القصور".

* الخرائط الذهنية: Mind maps

تعرفها الباحثتان إجرائياً على أنها "وسيلة تعبيرية باستخدام الأفكار والمخططات والرسوم التوضيحية بدلا من الإقتصار على الكلمات فقط، ويساعد استخدام الصور والفروع والألوان على سرعة استقبال المعلومة وفهمها".

* الشباب الجامعي: Undergraduate youth

يعرف إجرائياً بأنهم "شاب/شابة ملتحقين بمرحلة التعليم الجامعي ويقع عمرهم في الفئة العمرية "من 17 – 23 سنة" أي في المرحلة التي تقع بعد مرحلة المراهقة مباشرة وتسبق مرحلة الرشد؛ ويتميزون بالحيوية والنشاط وأيضاً القابلية للتعلم والتغيير والاستعداد لتنمية ذاتهم".

*المشروعات الصغيرة: Small Projects

تعرف خلود ذنديق (2017: ص14) المشروعات الصغيرة بأنها "أي منشأة فردية تمارس نشاط إقتصادي إنتاجي أو خدمي أو تجاري؛ بحيث لا يزيد عدد العاملين بالمشروع عن 50 عاملاً".

وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: "كل كيان يمارس نشاط إقتصادي سواء كان فردي أو جماعي، وينتج منتجات سلعية أو خدمية بعدد عمال قليل ورأس مال محدود وباستخدام تكنولوجيا بسيطة".

*إدارة المشروعات الصغيرة:

تعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها "عبارة عن مجموعة من الإجراءات المنظمة والمحددة لتوظيف الموارد بالشكل الأمثل خلال فترة زمنية محددة لتحقيق أهداف المشروع الصغير". وستتناول الباحثتان في هذا البحث إدارة المشروعات الصغيرة من خلال المحاور الآتية:

• المحور الأول: البدء في المشروع :

وهي المرحلة التي يتم فيها محاولة البدء بوضع الأفكار من خلال الخرائط الذهنية أو مخططات التقارب أو المجموعات؛ وبغض النظر عن الأسلوب المستخدم فالمهم في هذه المرحلة هو إمكانية إلهام ووضع الأفكار وتسجيلها وتنظيمها على الفور.

• المحور الثاني: التخطيط:

وهي المرحلة التي يتم فيها البدء في معرفة كيفية إنجاز المشروع الصغير، وتحديد المشاركين في المشروع، والمهمة التي سيعمل بها كل فرد في المشروع، والمهام التي تعتمد على المهام الأخرى، وكم الوقت الذي سيستغرقه المشروع.

• المحور الثالث: التنفيذ:

وهي المرحلة التي يتم فيها تنفيذ كل القرارات المتخذة في المراحل السابقة إلى أعمال في أرض الواقع؛ وتعتمد مرحلة التنفيذ الناجح على التخطيط الناجح.

• المحور الرابع: الإنهاء والتقييم

وهي المرحلة التي يتم فيها إنجاز الأمور وإنهاؤها؛ ولكن من الضروري عمل تقييم لكل مهمة من المهام للتأكد من عدم خروج أي شئ عن المسار الصحيح؛ مع عمل تقييم شامل للمشروع للوقوف على نواحي الضعف والقوة.

* مهارات الريادة القيادية: Leadership leadership skills

يعرفها Anderson et.al (2014, P9) بأنها "تنمية أفراد رياديين وقياديين على الإعتماد على أنفسهم في صناعة مستقبلهم من خلال عمليات التعليم والتدريب المناسبة".

وتعرف إجرائياً بأنها "مجموعة من المهارات التي تشمل القدرة على الإشراف وتنظيم العمليات وتوجيه وتحفيز الأشخاص نحو تحقيق الأهداف سواء كانت فردية أم جماعية".

وستتناول الباحثتان في هذا البحث مهارات الريادة القيادية من خلال المحاور الآتية:

• المحور الأول: مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين

هي "عملية فنية شاملة تتضمن تبادل الآراء والمشاعر والأفكار بين الأفراد بكل الطرق والأساليب والوسائل اللفظية وغير اللفظية".

• المحور الثاني: مهارة القدرة على اتخاذ القرار

هي "القدرة على إتباع الخطوات الموجودة في قائمة كبيرة تحتوي على الكثير من الحلول بإتخاذك أفضل البدائل لحل مشكلتك واختيار الأنسب منها".

• المحور الثالث: مهارة إدارة الوقت

هي "عملية تخطيطية للسيطرة على الوقت واستثماره وتحقيق الإستفادة منه بقدر الإمكان بكل فعالية وكفاءة؛ مع الحد من فرص إضاعته".

ثالثاً: حدود البحث: (Research Limitations): يتحدد هذا البحث على النحو التالي:

- **أولاً: الحدود البشرية للبحث:** "تكونت عينة البحث من ثلاث مجموعات":
 - 1- **عينة البحث الإستطلاعية:** تضمنت عدد (40) شاب/شابة من الشباب الجامعي وذلك لتقنين أدوات الدراسة المتمثلة في (إستمارة البيانات العامة، مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة، مقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية).
 - 2- **عينة البحث الأساسية:** تضمنت عدد (200) شاب/شابة من الشباب الجامعي؛ وتم إستبعاد (20) إستمارة بعد التطبيق عليهم؛ وذلك لعدم استكمال الإستجابة على بنود المقياس أو عدم دقة بياناتهم في الإجابة على عبارات المقياس، ومن ثم بلغ حجم عينة الدراسة الأساسية (180) شاب/شابة من الشباب الجامعي، حيث تم إختيارهم بطريقة غرضية عمدية من الشباب (إناث، ذكور) الملتحقين بالجامعة ومن مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة؛ وجدول (13) يوضح الخصائص الديموغرافية والوصفية لمفردات عينة البحث الأساسية.
 - 3- **عينة البحث التجريبية:** وقوامها (45) من الشباب جامعي (ذكور/ إناث) يمثلون الربع الأدنى من العينة الأساسية والحاصلين على درجات منخفضة في مقياسي إدارة المشروعات الصغيرة، ومهارات الريادة القيادية، وذلك لتطبيق البرنامج الإرشادي لتنمية إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية عليهم، وجدول (14) يوضح الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة البحث التجريبية.
- **ثانياً: الحدود المكانية للبحث:**

الحدود المكانية لعينة الدراسة الأساسية:
تم تطبيق أدوات البحث على عينة من الشباب الجامعي الملتحقين بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس بالفرق الثلاثة (الثانية والثالثة والرابعة)؛ كالاتي: الفرقة الثانية تم الحصول على (38) مفردة صالحة (9 ذكور + 29 إناث) ، الفرقة الثالثة تم الحصول على (33) مفردة صالحة (15 ذكور + 18 إناث)، والفرقة الرابعة تم الحصول على (109) مفردة صالحة (39 ذكور + 70 إناث).

الحدود المكانية لعينة الدراسة التجريبية:
تم تطبيق البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية على الشباب الجامعي الملتحق بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس بالفرق الثلاثة (الثانية والثالثة والرابعة)؛ كالاتي: الفرقة الثانية تم الحصول على (5) مفردة صالحة (2 ذكور + 3 إناث) ، الفرقة الثالثة تم الحصول على (15) مفردة صالحة (5 ذكور + 10 إناث)، والفرقة الرابعة تم الحصول على (25) مفردة صالحة (8 ذكور + 17 إناث).
- **ثالثاً: الحدود الزمنية للبحث:**

قامت الباحثتان بجمع البيانات وتفريغها خلال الفترة من بداية ديسمبر/2023م وحتى نهاية يناير/2024م، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية؛ وإستخراج النتائج؛ تم إختيار العينة التجريبية وتطبيق البرنامج الإرشادي المعد عليهم خلال الفترة من 4 فبراير/ 2024، وحتى 28 فبراير/ 2024م.

رابعاً: أدوات البحث: (إعداد الباحثتان)
قامت الباحثتان بإعداد أدوات البحث الآتية:

 - 1- استمارة البيانات العامة.
 - 2- مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة بمحاوره الأربعة (البدء في المشروع، التخطيط، التنفيذ، الإنهاء والتقييم).
 - 3- مقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية بمحاوره الثلاثة (الاتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت).
 - 4- برنامج إرشادي قائم على استراتيجيات الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب بإدارة المشروعات الصغيرة، ومهارات الريادة القيادية.

1- استثمار البيانات العامة:

تم إعداد استثمار البيانات العامة بهدف الحصول على البيانات العامة للشباب الجامعي أفراد عينة البحث؛ إلى جانب بعض البيانات التي تقيد في تحديد خصائص عينة الدراسة الديموغرافية؛ واشتملت هذه الإستثمار على:

أ- البيانات الديموغرافية:

- الجنس: (ذكر / أنثى).
- عمل الأم: (تعمل / لاتعمل).
- الفرقة الدراسية (الثانية/ الثالثة/ الرابعة).
- مستوى تعليم الوالدين: (مستوى تعليمي منخفض: "حاصل على الشهادة الابتدائية أو الشهادة الإعدادية"، مستوى تعليمي متوسط: "حاصل على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها، أو حاصل على معهد متوسط"، مستوى تعليمي مرتفع: "حاصل على مؤهل جامعي أو أعلى من الجامعي".
- متوسط الدخل الشهري للأسرة (منخفض: (أقل من 5000 جنيه)، متوسط: (بيدأ من 5000 جنيه > 9000 جنيه)، مرتفع: (9000 جنيه فأكثر).

2- مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة .

تم إعداد مقياس إدارة المشروعات الصغيرة بمحاوره الأربعة (البدء في المشروع ، التخطيط، التنفيذ، الإنهاء والتقييم) في ضوء القراءات والدراسات السابقة إلى جانب المفهوم الإجرائي لإدارة المشروعات الصغيرة بهدف قياس مدى وضوح الرؤية لدى الشباب الجامعي وإدراكهم لإرتفاع نسبة معدل البطالة وعدم توفر فرص عمل وأيضاً إتباعهم لنهج إداري عند إقامة مشروع صغير. وقد اشتمل المقياس في صورته النهائية على (58) عبارة خبرية تغطي كافة مراحل إدارة المشروعات الصغيرة، وتم وضع مفتاح التصحيح الخاص بالمقياس، وتحدد استجابات العبارات لهذا المقياس وفقاً لثلاثة استجابات (نعم، أحياناً، لا) وعلى مقياس متصل متدرج (3، 2، 1) على الترتيب؛ وذلك للإستجابة على العبارات الموجبة في الصياغة؛ (3، 2، 1) على الترتيب تعطي للإستجابة على العبارات السالبة في الصياغة، وبذلك "تكون أعلى درجة مشاهدة هي (174)؛ وأقل درجة مشاهدة هي (58)، ويكون المدى (116)، وطول الفئة 38.7"؛ والجدول رقم (6) يوضح مستويات مقياس إدارة المشروعات الصغيرة وفقاً للمدى وأعلى وأقل درجة مشاهدة؛ وقد اشتمل المقياس على أربعة مراحل لإدارة المشروعات الصغيرة وهي كما يلي:

المرحلة الأولى: البدء في المشروع:

اشتمل على (13) عبارة تقيس مدى وعي الشباب الجامعي برؤية أفكار جديدة لمشروعات صغيرة وأسباب الحاجة لها وما إذا كانت ممكنة أم لا، وهل يسعى لإستثمار هواياته الشخصية في إقامة مشروع صغير، وتدوين أفكار المشروعات التي ترد على خاطره ليستفيد منها في المستقبل؛ ومقدرته على تحديد المال والوقت والجهد اللازم لمشروعه الصغير، وأيضاً تحديد أهدافه بصورة واضحة مع ترتيبها، ومدى وعيه بدراسة المشروعات المتاحة حوله ليتعرف على مشروعات تناسبه؛ وقدرته على ترتيب أهداف المشروع الصغير وفقاً للأكثر أهمية فالأقل وأيضاً ترتيبها تبعاً لأولوياتها في توظيف الموارد، ومدى اهتمامه بتدريب العاملين على المشروع قبل البدء فيه، وهل يجد الحرية في المشروعات الصغيرة الخاصة عن الحكومية، واهتمامه بنظرة المجتمع السلبية له عند إنشاء مشروع صغير وبسيط، ومدى رؤيته بأن العمل بالمشروعات الصغيرة يُحقق له المكانة الإجتماعية التي يطمح في الوصول إليها، وأن العمل بالمشروعات الصغيرة يُمنحه القدرة على تحقيق ذاته وإبراز قدراته ومهاراته، ومدى رغبته في الحصول على دورات تدريبية في مجال التسويق ودراسة الجدوي والتدريب على الإدارة الفنية والمالية لإقامة مشروع صغير، وخوفه من العقبات التي ستواجهه عند إقامة مشروع صغير وأيضاً اعتقاده بأن ليس لديه القدرة والخبرة الكافية لإنشاء مشروع صغير، وإدراكه بتحقيق الإستقرار المعنوي والمادي له عند إقامة مشروع صغير.

المرحلة الثانية: التخطيط:

اشتمل هذا المحور على (13) عبارة تقيس مدى اهتمام الشاب/ة الجامعي بوضع خطة واضحة ومحددة لمشروعه الصغير، والتدريب على كل مراحل المشروع قبل البدء فيه، ومدى أهمية تخصيص وقت لراحة العمال لزيادة وقت الإنتاج، واهتمامه بوضع خطط للطوارئ لمشروعه الصغير، ومدى مراعاته عند اختيار العمالة أن يجمع بين التعليم والمهارة، وأيضاً وعيه بوضع خطة للصيانة، ومدى وعيه عند شراء أجهزة ومعدات المشروع شراء الأجهزة التي تتمتع بمدة ضمان طويلة، وأن المشروع الصغير يحتاج لتدريب لرفع كفاءة العاملين به، ومدى وعي الشاب/ة بأن التخطيط للمشروعات الصغيرة يمهّد الطريق بعد ذلك لمشروع كبير، اهتمامه عند اختيار مكان المشروع التخطيط لمكان يسهل الوصول إليه لتقليل تكاليف، مدى وعيه عند التخطيط لعمل مشروع بدراسة عرض منتجات المشروع في أماكن عليها طلب مرتفع، والإهتمام بدراسة أسعار المنافسين لتحديد سعر المنتج، وحرصه على أن يكون المنتج ذو جودة عالية وسعر منخفض في نفس الوقت، ومدى وعيه بأن المشروع الصغير يحتاج لدراسة جدوى مالية رغم محدودية رأس ماله.

المرحلة الثالثة: التنفيذ:

اشتمل هذا المحور على (15) عبارة تقيس مدى وعي الشباب الجامعي بصعوبة تحويل أفكاره إلى أعمال، ومدى شعوره بالسعادة عندما تكون عضواً منتجاً وفعالاً في المجتمع، وقدرته على إدخال مبلغ لبدء مشروع صغير بعد التخرج، ومدى قدرته على التنبؤ بالوقت الكافي لكل خطوة من خطوات المشروع الصغير، وإهتمامه بتوزيع المسؤوليات على العمال حسب قدراتهم ومهاراتهم لزيادة الإنتاجية، وحرصه على ترتيب الأدوات والآلات والمواد الخام حسب تسلسل استخدامها، وقدرته على إلزام العاملين بالإلتزام بتنفيذ المشروع وفقاً للخطة الزمنية الموضوعية، وسعيه لتحفيز العاملين في المشروع الصغير بمنحهم مكافآت لزيادة الإنتاجية، ومراقبته لمدى تحقيق أهداف المشروع الصغير أثناء التنفيذ وتصحيح أي انحرافات أول بأول، وإستطاعته لتكوين فريق عمل ويكون لكل منهما دوراً مكملاً للآخر لتحقيق أهداف المشروع الصغير، وتطوير نفسه بسعيه للتدريب على الإستعانة ببرامج الحاسوب لتنظيم العمل بالمشروع الصغير، واهتمامه بتوفير الظروف المناسبة لمناخ العمل كالتهوية والإضاءة، وقدرته على توجيه العاملين للإلتزام بتنفيذ المشروع وفقاً للخطة الزمنية الموضوعية، ومراقبته لمدى كفاءة الآلات أثناء تنفيذ المشروع، ومراقبته لمدى جودة المنتج أول بأول أثناء عملية الإنتاج.

المرحلة الرابعة: الإنهاء والتقييم:

اشتمل على (17) عبارة تقيس مدى وعي الشباب الجامعي بأن تقييمه للمشروع يساعده على تلافي ما وقع فيه من أخطاء في المرات القادمة، وحرصه على تقييم مشروعه وذلك لتحسين أسلوبه الإداري، وأن يسأل نفسه عند الإنتهاء من تنفيذ خطته هل تحقق هدف الخطة الموضوعية، ومدى وعيه بأهمية التقييم أم هو من مضيعات الوقت حيث لا يمكن الرجوع لتصحيح الأخطاء التي وقع بها، واهتمامه بتقييم مدى تجاوزه المبلغ المحدد لمصروفات المشروع الصغير، وحرصه على تقييم العقبات التي واجهته، وإهتمامه بالحصول على رأي العملاء في المنتج أو الخدمة التي يقدمها، وشعوره بأن إدارته الجيدة لمشروعه الصغير تحقق ذاته، ومشاركته للعاملين معه في المشروع لتقييم المشروع الصغير وذلك لتلافي السلبيات فيما بعد، ومدى تبني المهام الصعبة، ومدى تفضيله لأن يكون معه شخص آخر ليقوم هو بإصدار القرارات بدلاً منه، وتعلمه من أخطائه وتجارب الآخرين، وشعوره من كثرة أعباء العمل وهل يميل للقيام بالقسط الأكبر في أي عمل جماعي، ومدى ميله إلى الأعمال القيادية، ولديه القدرة على عرض أفكاره بشكل مثير جذاب، ومدى حرصه على تأدية كل عمل في مياعده.

3- مقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية:

أعد هذا المقياس في ضوء القراءات والدراسات السابقة والمفهوم الإجرائي لمهارات الريادة القيادية بهدف قياس مدى وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية وقد اشتمل المقياس في صورته النهائية على (73) عبارة خبرية توضح مدى وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية، وتم وضع مفتاح التصحيح الخاص بالمقياس، وتحدد استجابات العبارات لهذا المقياس وفقاً لثلاثة استجابات وهي (دائمًا، أحيانًا، نادرًا) وعلى مقياس مندرج متصل (3، 2، 1) على الترتيب وذلك للإستجابة على العبارات الموجبة في الصياغة، وتعطي الدرجات (3، 2، 1) على الترتيب للإستجابة على العبارات السالبة في الصياغة، وبذلك تكون أعلى درجة مشاهدة للمقياس هي (219) وأقل درجة مشاهدة للمقياس هي (73)، ويكون المدى (146)، وطول الفئة (48.7) وجدول (11) يوضح مستويات مقياس مهارات الريادة القيادية وفقاً للمدى وأعلى وأقل درجة مشاهدة. وقد اشتمل المقياس على ثلاث محاور وهي كما يلي:

***المحور الأول: الإتصال والتواصل مع الآخرين:** اشتمل هذا المحور على (22) عبارة تقيس مدى وعي الشاب/ة الجامعي بمهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين وذلك من خلال إهتمامه بتوضيح أفكاره بعناية ودقة حتى لا يحدث سوء فهم لها، ومدى قدرته على تحاشي مقاطعة المتحدث وتركيز ذهنه فيما يقال له، وتقبله للنقد البناء، وقدرته على اختيار كلماته بدقة وتحديد المعاني التي يقصدها، وقدرته على عرض آرائه ومقترحاته دون تحيز، وهل يبدو ودودا ويسهل التقارب منه أم لا، وتأنيه في حكمه على الأمور لنهاية الحديث، ومحاولته في تبسيط الأمور الصعبة وأيضًا الحفاظ على الأسرار، ومدى مساعدته لزملائه بالمعلومات التي يحتاجونها لأداء أعمالهم، وبذله جهد لتسهيل طريقة العمل مع البعد عن السيطرة، ومدى تهتم بإعداد جداول للأعمال، وتشجيعه لتبادل الأفكار والمعلومات مع زملاءه، ومدى موافقته لرأي زملائه في حالة اقتناعه بصواب آرائهم، ومحاولته حتى تتحقق أهداف الاتصالات، وتجنبه للتكلف والميل لإستخدام الأسلوب الطبيعي في التعامل، وقدرته على الإحتفاظ بهدوئه وموضوعيته عند تعرضه لموقف إنفعالي، واهتمامه بالرسائل المرسلة إليه وقيامه بالرد عليها، وتجنبه الغموض عند التحدث مع الآخرين، ومدى مناقشة الخلافات التي تطرأ بأمانة وبصدر رحب، وتجنبه للإبهام والتعميم، وتشجيعه لكل المناقشات والإضافات المناسبة.

***المحور الثاني: القدرة على اتخاذ القرار:** اشتمل هذا المحور على (25) عبارة تقيس مدى قدرة الشاب/ة الجامعي على اتخاذ القرار من خلال قياس مدى تعمقه في طرح الأسئلة عندما يوكل له عمل ما وعن طريقة بحثه عن حلول للمشكلة التي تواجهه دون أن يستعين بشخص آخر، وكيفية تأكده من مصداقية مصدر المعلومات التي يبني عليها قراره، وهل كل ما يدور في ذهنه من أفكار يسأل عنها، ومدى تدقيقه في صياغة السؤال الذي يدور في ذهنه قبل طرحه، وقدرته عن تنازله عن رأيه إذا كان هناك آراء أخرى أكثر صحة، واهتمامه بالبحث عن إجابات للمشكلات التي تواجهه، ومدى رؤيته بأن المشكلات الصعبة فقط هي التي تتطلب منه الإهتمام بأدق التفاصيل، ومدى إستماعه لآراء الآخرين وكيفية الإستفادة بها، وهل يكتفي بما يعرض عليه من عمل بشكل سطحي ولا يسأل بعض الأسئلة عنه للتعرف عليه أكثر، وعن طريقة بحثه عن حلول للمشكلات التي تقابله هل تكون تقليدية أم غير تقليدية ومبتكرة، ومحاول إيجاد أكثر من فكرة عند تعرضه لمشكلة ما، وشعوره بالمتعة عندما يجد حلاً لمشكلة ما دون أن يسأل فيها، ومدى قدرته في عرض مشكلته على هيئة تساؤلات لأقرانه لحلها، ومدى قدرته على تقدير الإيجابيات والسلبيات التي يترتب عليها القرار الذي يآخذها، وقدرته على طرح نفس السؤال لعدة أشخاص دون تكراره لجمع أكبر عدد من المعلومات قبل إتخاذ القرار، ومدى تنوع في الطريقة التي يفكر بها إذا إستعصى عليه حل مشكلة بالطرق التقليدية، قدرته على طرح أسئلة متنوعة عند تعرضه لموقف غامض قبل إتخاذ القرار، وتفضيله للقيام بالأعمال التي تكون واضحة فقط ولا تحتاج لأي أسئلة، واستطاعته لتغيير طريقة تفكيره وتعديل المفاهيم الخاطئة لديه وعدم الإصرار عليها.

***المحور الثالث: إدارة الوقت:** اشتمل هذا المحور على (26) عبارة تقيس مدى قدرته على مراجعة أنشطته لمعرفة ما يعيق تنفيذها لتجنبه فيما بعد، وشعوره بأن وقته غير كافي لإجراء جميع المهام اليومية المكلف بها، ومدى إلتزامه بمواعيد محاضراته وبحضورها، وهل يتبع التسجيل الورقي لكل ما سيقوم به، وقدرته على تقسيم العمل قبل أدائه إلى مجموعة من المهام، وإحساسه بأن خطته الزمنية تفوق إمكانياته، تحاول أن تعمل على مراجعة الخطة لتسرع في إنجازها، ومحاولته في إنجاز العمل المحدد قبل الإنتقال إلى عمل جديد، وتحديد أولوياته حسب أهميتها بالنسبة له، وقيامه بمطابقة بنود خطته مع البنود المحددة للعمل بعد الإنتهاء، وحرصه على تخصيص مواعيد محددة لممارسة هواياته، ومدى إلتزامه بالخطة التي قام بوضعها، وقيامه بإجراء كل مهامه اليومية في وقتها المحدد، ومعرفته بمعوقات الوقت ومحاولة تجنبها، وامتلاكه القدرة على مراجعة خطته والوقوف على الزمن المناسب لها، واجرائه لمكالمات تليفونيا طويلة مما يؤثر على عدم انهائه لبعض الأعمال، وقدرته على تحديد الزمن اللازم لكل عمل من الأعمال المكلف بها وأيضًا قدرته على التخطيط قبل البدء في تنفيذ كل عمل من الأعمال، والتزامه بالخطط الموضوعه حسب الجدول الزمني المحدد لها، وقيامه بترتيب وتنظيم خطوات العمل قبل تنفيذها، وتوزيعه لأوقات فراغه على أنشطة ترفيهية له، ومدى تحديده وقت لكل نشاط في مفكرته اليومية، وقدرته على تخصيص وقت للطوارئ ضمن برنامجه اليومي.

تقنين أدوات الدراسة: ويقصد بتقنين الأدوات "قياس صدق وثبات الأدوات":

1- مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة

أولاً: صدق المقياس:

إعتمدت الباحثتان في ذلك على كل من:

أ- صدق المحتوى : "Validity Content"

وذلك من خلال عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجالى مناهج وطرق التدريس وإدارة المنزل بقسم الإقتصاد المنزلي - بكلية التربية النوعية - بجامعة عين شمس، ومجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال قسم الإقتصاد المنزلي التربوي وإدارة المنزل والمؤسسات بكلية الإقتصاد المنزلي جامعة حلوان، وذلك لإبداء رأيهم في ملائمة المقياس للهدف الذي وضع من أجله، وأيضًا دقة مفرداته وصياغتها اللغوية، وكذلك سلامة مضمونه؛ ومدى إرتباط كل عبارة من عبارات المحور بالمفهوم الذي تتضمنه، ومدى مناسبة التقدير الموضوع لكل عبارة من عبارات المقياس، مع إضافة وإقتراح العبارات كما يرون أهميتها وبلغ عددهم (10) محكم؛ وتم حساب نسبة اتفاق المحكمين على كل عبارة من عبارات المقياس؛ وتراوحت نسبة تكرر إتفاقهم على العبارات (ما بين 93.6 % إلى 100%)؛ وقد أخذت الباحثتان ببعض الملاحظات العلمية التي أبدتها المحكمين.

ب- صدق التكوين : "Construct Validity"

تم حساب صدق التكوين للمقياس بطريقة صدق الإتساق الداخلي وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط مستخدمًا معامل بيرسون بين درجة كل عبارة ودرجة المحور؛ والجدول من جدول (1) : إلى جدول (4) توضح ذلك:

يوضح الجدول التالي جدول (1) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور البدء في المشروع كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الأول (البدء في المشروع) وأيضًا صلاحيته للتطبيق.

جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الأول (البدء في المشروع)

الدالة	الارتباط	م	الدالة	الارتباط	م
0.01	0.913	-8	0.01	0.837	-1
0.01	0.762	-9	0.01	0.879	-2
0.01	0.886	-10	0.01	0.969	-3
0.01	0.945	-11	0.01	0.816	-4
0.01	0.735	-12	0.01	0.791	-5
0.01	0.973	-13	0.01	0.857	-6
			0.01	0.765	-7

ويوضح الجدول التالي جدول (2) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور التخطيط كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الثاني (التخطيط) وأيضاً صلاحيته للتطبيق.

جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الثاني (التخطيط)

الدالة	الارتباط	م	الدالة	الارتباط	م
0.01	0.877	-21	0.01	0.823	-14
0.01	0.864	-22	0.01	0.757	-15
0.05	0.603	-23	0.01	0.953	-16
0.05	0.612	-24	0.01	0.777	-17
0.01	0.756	-25	0.01	0.855	-18
0.01	0.881	-26	0.01	0.953	-19
			0.05	0.623	-20

ويوضح الجدول التالي جدول (3) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور التنفيذ كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01 ، 0.05)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الثالث (التنفيذ) وأيضاً صلاحيته للتطبيق.

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الثالث (التنفيذ)

الدالة	الارتباط	م	الدالة	الارتباط	م
0.01	0.933	-35	0.01	0.863	-27
0.01	0.715	-36	0.01	0.911	-28
0.01	0.854	-37	0.01	0.758	-29
0.05	0.636	-38	0.01	0.916	-30
0.01	0.925	-39	0.05	0.673	-31
0.01	0.707	-40	0.01	0.938	-32
0.05	0.626	-41	0.01	0.726	-33
			0.01	0.835	-34

ويوضح الجدول التالي جدول (4) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور الإنهاء والتقييم كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الرابع (الإنهاء والتقييم) وأيضاً صلاحيته للتطبيق.

جدول (4) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الرابع (الإنهاء والتقييم)

الدلالة	الارتباط	م	الدلالة	الارتباط	م
0.01	0.856	-51	0.01	0.915	-42
0.05	0.635	-52	0.01	0.753	-43
0.01	0.915	-53	0.01	0.928	-44
0.01	0.885	-54	0.01	0.925	-45
0.01	0.735	-55	0.01	0.828	-46
0.05	0.652	-56	0.01	0.825	-47
0.01	0.925	-57	0.01	0.932	-48
0.01	0.932	-58	0.01	0.855	-49
			0.01	0.825	-50

ثانياً: ثبات المقياس:

تم حساب الثبات لمقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach"، وأيضاً باستخدام طريقة التجزئة النصفية "Split-half"، كما تم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل إسبيرمان براون "Spearman-Brown"، جيتمان "Guttman" وكانت قيم الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لإقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على ثبات المقياس، وصلاحيته للتطبيق كما يتضح من جدول رقم (5).

جدول (5) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة

محاور مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيتمان
المحور الأول: البدء في المشروع	0.743	0.701	0.780	0.735
المحور الثاني: التخطيط	0.881	0.843	0.926	0.873
المحور الثالث: التنفيذ	0.909	0.866	0.941	0.892
المحور الرابع: الإنهاء والتقييم	0.785	0.749	0.822	0.771
ثبات المقياس ككل	0.808	0.762	0.843	0.792

وتم تقسيم درجات المقياس إلى ثلاثة مستويات وذلك عن طريق استخدام المدى ودرجة المشاهدة الأعلى ودرجة المشاهدة الأقل وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) مستويات مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة وفقاً للمدى وأعلى وأقل درجة مشاهدة

المستويات	طول الفئة	المدى	أعلى درجة مشاهدة	أقل درجة مشاهدة	عدد العبارات	البيان
مستوى منخفض (13: 21)	8.7	26	39	13	13	المحور الأول: (البدء في المشروع)
مستوى متوسط (22: 30)						
مستوى مرتفع (31: 39)						
مستوى منخفض (13: 21)	8.7	26	39	13	13	المحور الثاني: (التخطيط)
مستوى متوسط (22: 30)						
مستوى مرتفع (31: 39)						
مستوى منخفض (15: 25)	10	30	45	15	15	المحور الثالث: (التنفيذ)
مستوى متوسط (26: 36)						
مستوى مرتفع (37: 45)						
مستوى منخفض (17: 28)	11.3	34	51	17	17	المحور الرابع: (الإنهاء والتقييم)
مستوى متوسط (29: 40)						
مستوى مرتفع (41: 51)						
مستوى منخفض (58: 96)	38.7	116	174	58	58	المقياس ككل
مستوى متوسط (97: 135)						
مستوى مرتفع (136: 174)						

2- مقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية أولاً: صدق المقياس: إتمدت الباحثتان في ذلك على كل من:

أ- صدق المحتوى : "Validity Content"

وذلك من خلال عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجالي مناهج وطرق التدريس وإدارة المنزل بقسم الإقتصاد المنزلي - بكلية التربية النوعية - بجامعة عين شمس، ومجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال قسم الإقتصاد المنزلي التربوي وإدارة المنزل والمؤسسات بكلية الإقتصاد المنزلي جامعة حلوان، وذلك لإبداء رأيهم في ملائمة المقياس للهدف الذي وضع من أجله، وأيضاً دقة مفرداته وصياغتها اللغوية، وكذلك سلامة مضمونه؛ ومدى إرتباط كل عبارة من عبارات المحور بالمفهوم الذي تتضمنه، ومدى مناسبة التقدير الموضوع لكل عبارة من عبارات المقياس، مع إضافة وإقتراح العبارات كما يرون أهميتها وبلغ عددهم (10) محكم؛ وتم حساب نسبة اتفاق المحكمين على كل عبارة من عبارات المقياس؛ وتراوحت نسبة تكرار إتفاقهم على العبارات (ما بين 94 % إلى 100%)؛ وقد أخذت الباحثتان ببعض الملاحظات العلمية التي أبدتها المحكمين.

ب- صدق التكوين : "Construct Validity"

تم حساب صدق التكوين للمقياس بطريقة صدق الإتساق الداخلي وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط مستخدماً معامل بيرسون بين درجة كل عبارة ودرجة المحور؛ والجداول (7) : إلى (9) توضح ذلك:

جدول (7) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الأول (مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين)

م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة
-1	0.918	0.01	-9	0.827	0.01	-17	0.813	0.01
-2	0.650	0.05	-10	0.921	0.01	-18	0.753	0.01
-3	0.736	0.01	-11	0.723	0.01	-19	0.835	0.01
-4	0.912	0.01	-12	0.825	0.01	-20	0.633	0.05
-5	0.913	0.01	-13	0.911	0.01	-21	0.929	0.01
-6	0.858	0.01	-14	0.873	0.01	-22	0.723	0.01
-7	0.615	0.05	-15	0.786	0.01			
-8	0.947	0.01	-16	0.615	0.05			

يتضح من جدول (7) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الأول (مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين) وأيضاً صلاحيته للتطبيق.

جدول (8) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (مهارة القدرة على اتخاذ القرار)

م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة
-23	0.855	0.01	-32	0.833	0.01	-41	0.713	0.01
-24	0.638	0.05	-33	0.914	0.01	-42	0.901	0.01
-25	0.703	0.01	-34	0.767	0.01	-43	0.853	0.01
-26	0.912	0.01	-35	0.615	0.05	-44	0.732	0.01
-27	0.882	0.01	-36	0.722	0.01	-45	0.835	0.01
-28	0.936	0.01	-37	0.725	0.01	-46	0.930	0.01
-29	0.832	0.01	-38	0.845	0.01	-47	0.662	0.05
-30	0.603	0.05	-39	0.812	0.01			
-31	0.751	0.01	-40	0.915	0.01			

يتضح من جدول (8) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور مهارة إدارة الوقت كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الثاني (مهارة القدرة على اتخاذ القرار) وأيضاً صلاحيته للتطبيق.

جدول (9) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (مهارة إدارة الوقت)

الدلالة	الارتباط	م	الدلالة	الارتباط	م	الدلالة	الارتباط	م
0.01	0.942	-66	0.01	0.886	-57	0.01	0.906	-48
0.01	0.805	-67	0.01	0.797	-58	0.01	0.852	-49
0.05	0.644	-68	0.01	0.816	-59	0.01	0.973	-50
0.01	0.798	-69	0.05	0.643	-60	0.01	0.702	-51
0.01	0.856	-70	0.01	0.877	-61	0.01	0.943	-52
0.01	0.966	-71	0.01	0.954	-62	0.01	0.876	-53
0.01	0.777	-72	0.01	0.869	-63	0.05	0.664	-54
0.01	0.854	-73	0.01	0.882	-64	0.01	0.806	-55
			0.05	0.617	-65	0.01	0.887	-56

يتضح من جدول (9) أن "معاملات الارتباط لعبارات محور مهارة إدارة الوقت كلها دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)" مما يدل على صدق وتجانس عبارات المحور الثالث (مهارة إدارة الوقت) وأيضاً صلاحيته للتطبيق.

ثانياً: ثبات المقياس:

تم حساب الثبات لمقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach" ، وأيضاً باستخدام طريقة التجزئة النصفية "Split- half" ، كما تم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل إسبيرمان براون "Spearman-Brown" ، جيثمان "Guttman" وكانت قيم الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لإقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على ثبات المقياس، وصلاحيته للتطبيق كما يتضح من جدول رقم (10).

جدول (10) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس مهارات الريادة القيادية

محاور مقياس مهارات الريادة القيادية	معامل الفا	التجزئة النصفية	إسبيرمان براون	جيثمان
المحور الأول: مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين	0.915	0.874	0.952	0.902
المحور الثاني: مهارة القدرة على اتخاذ القرار	0.854	0.813	0.895	0.842
المحور الثالث: مهارة إدارة الوقت	0.776	0.732	0.813	0.761
ثبات المقياس ككل	0.839	0.790	0.873	0.824

وتم تقسيم درجات المقياس إلى ثلاثة مستويات وذلك عن طريق استخدام المدى ودرجة المشاهدة الأعلى ودرجة المشاهدة الأقل وجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11) مستويات مقياس وعي الشباب الجامعي بمهارات الريادة القيادية وفقاً للمدى وأعلى وأقل درجة مشاهدة

البيان	عدد العبارات	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المدى	طول الفئة	المستويات
المحور الأول: (مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين)	22	22	66	44	14.7	مستوى منخفض (22 : 36)
						مستوى متوسط (37 : 51)
						مستوى مرتفع (52 : 66)
المحور الثاني: (مهارة القدرة على اتخاذ القرار)	25	25	75	50	16.7	مستوى منخفض (25 : 41)
						مستوى متوسط (42 : 58)
						مستوى مرتفع (59 : 75)
المحور الثالث: (مهارة إدارة الوقت)	26	26	78	52	17.3	مستوى منخفض (26 : 43)
						مستوى متوسط (44 : 61)
						مستوى مرتفع (62 : 78)
المقياس ككل	73	73	219	146	48.7	مستوى منخفض (73 : 121)
						مستوى متوسط (122 : 170)
						مستوى مرتفع (171 : 219)

4- برنامج إرشادي قائم على إستراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية :

تم إعداد وبناء البرنامج الإرشادي والقائم على إستراتيجية الخرائط الذهنية على أساس الحاجات الفعلية للشباب الجامعي وذلك من خلال البيانات المستمدة من مقياس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية؛ حيث تم من خلاله معرفة الإحتياجات المعلوماتية للشباب الجامعي لتنمية وعيهم بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية؛ وكذلك بالإطلاع على الدراسات والأدبيات التي إهتمت بدراسة الخرائط الذهنية وقد صيغت في صورة جلسات تعليمية إرشادية تشمل كل منها جوانب (معرفية، مهارية، وجدانية)، وتم إعداد محتوى الجلسات بالإستعانة بالعديد من المراجع المتخصصة في المشروعات الصغيرة وكيفية إدارتها وكذلك مهارات الريادة القيادية، كما تم تحديد أنواع الأنشطة المناسبة لأهداف البرنامج والتي وضعت من أجله مع تحديد الطرق والوسائل الإرشادية المناسبة لإستراتيجية الخرائط الذهنية والزمن المطلوب لكل جلسة من الجلسات.

الفئة المستهدفة : وتم اختيار العينة التجريبية للدراسة من عينة البحث الأساسية والتي بلغت (45) شاب/شابة من الشباب الملتحقين بجامعة عين شمس ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، ومن الحاصلين على درجات منخفضة (الربع الأدنى) في مقياسي الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية بعد إبداء موافقتهم ورغبتهم في حضور جلسات البرنامج الإرشادي والقائم على إستراتيجية الخرائط الذهنية.

محتوي البرنامج : يتضمن البرنامج الإرشادي المعد والقائم على إستراتيجية الخرائط الذهنية (8) جلسات إرشادية لتنمية وعي الشباب الجامعي بـ (إدارة المشروعات الصغيرة وبمهارات الريادة القيادية)، وجدول (12) يوضح محتوى جلسات البرنامج الإرشادي.

المدى الزمني: إستغرق مدة البرنامج الإرشادي المعد حوالي شهر وتقدم الجلسات بواقع (2) جلسة أسبوعياً "يومي الأحد والأربعاء من كل أسبوع، وزمن كل جلسة (ساعتان)" في الفترة من 2024/2/4م، وحتى 2024/2/28م؛ وذلك تبعاً لرغبات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية.

الطرق والأساليب الإرشادية : اعتمد البرنامج على المحاضرات المدعمة بوسائل الإيضاح كإستراتيجية الخرائط الذهنية؛ حيث ساعدت استخدام إستراتيجية الخرائط الذهنية بخطواتها على قيام الشباب الجامعي عينة البحث بأنشطة فردية جماعية، وكذلك استخدام Data Show لعرض الشرائح التي توضح كيفية إدارة المشروعات الصغيرة وبعض مهارات الريادة القيادية، إلى جانب استخدام عدة أساليب وإستراتيجيات للتدريس مثل المحاضرة التفاعلية، المناقشة، الأسئلة، البيان العملي، العصف الذهني، التعلم التعاوني.

صدق البرنامج الإرشادي:

ولحساب صدق البرنامج الإرشادي المعد تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس تخصص الإقتصاد المنزلي التربوي، وبكلية الإقتصاد المنزلي جامعة حلوان تخصص إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، وكانت آراء الأساتذة المحكمين متفقة بنسبة (95%) على صحة وسلامة محتوى البرنامج الإرشادي، وملاءمته للهدف الذي وضع من أجله، وخلوه من الأخطاء الإملائية، وأيضاً مناسبته للتطبيق على عينة البحث المختارة.

تقييم البرنامج : وإشتمل تقييم البرنامج على ما يلي:

• تقييم قبلي (مبدئي): Initial evaluation

وقد تم إجراء التقييم القبلي على الشباب الجامعي قبل تطبيق البرنامج، وذلك بتطبيق مقياسي وعي الشباب الجامعي بـ (إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية)، بهدف الوقوف على مستوى معلومات وخبرات الشباب الجامعي عينة البحث.

• تقييم بنائي (مرحلي): Fromative evaluation

يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج الإرشادي المعد، حيث توجد في نهاية كل جلسة إرشادية من جلسات البرنامج اختبار مكون من مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع الجلسة للتأكد من مدى إستيعاب الشباب الجامعي (عينة البحث التجريبية) وذلك لكل جلسة من جلسات البرنامج على حدى.

• تقييم بعدي (نهائي): Summative evaluation

تم إجراء هذا التقييم عن طريق إعادة تطبيق مقياسي وعي الشباب الجامعي بـ (إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية) على عينة الدراسة التجريبية وذلك بعد الإنتهاء من كل جلسات البرنامج الإرشادي المعد والقائم على إستراتيجية الخرائط الذهنية؛ وذلك لمقارنة النتائج القبلية والبعدي لقياس مدى التحسن في الوعي الذي تم تحقيقه من تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي والمعد.

البرنامج :

أولاً: "محتوى جلسات البرنامج الإرشادي المعد والقائم على استراتيجيات الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية".
جدول (12) محتوى جلسات البرنامج الإرشادي المعد

رقم الجلسة وعنوانها ومحتواها	الأهداف الإجرائية: في نهاية كل جلسة يجب أن يكون كل شاب/شابة قادرة/ على أن:			طرق وإستراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية/الزمن	التقييم
	المعرفية	المعرفية المهارية	الوجدانية		
<p>الجلسة الأولى</p> <ul style="list-style-type: none"> تعارف وتعريف بالبرنامج وإبراز أهميته. تعارف. إعطاء فكرة عامة عن البرنامج وأهدافه وأهميته وجلساته. الاتفاق على نظام سير الجلسات وتحديد موعد الجلسات القادمة. تطبيق أدوات البحث (القياس القبلي لمقاييس وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية). 	<p>1- يشرح أهمية موضوع البرنامج.</p> <p>2- يحدد الهدف الرئيسي من جلسات البرنامج الإرشادي.</p> <p>3- يستنتج الموضوعات المتوقع شرحها في الجلسات القادمة.</p> <p>4- ينهي الإجابة على مقياسي الوعي بـ (إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية) في التطبيق القبلي بالوقت المحدد لذلك.</p>	<p>1- يتجاوب مع المدرب أثناء الجلسة.</p> <p>2- يتدرب على رسم خرائط ذهنية للدرس.</p> <p>2- يشارك أصدقائه في رسم خريطة ذهنية لمحاور البرنامج الإرشادي.</p> <p>3- ينهي الإجابة على مقياسي الوعي بـ (إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية) في التطبيق القبلي بالوقت المحدد لذلك.</p>	<p>1- يظهر اهتماماً بالتعرف على موضوعات الجلسات القادمة.</p> <p>2- يتقبل فكرة البحث الحالي.</p> <p>3- يشعر بأهمية البرنامج في تنمية الوعي بسواعد المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية.</p> <p>4- يتحمس لحضور جلسات البرنامج.</p>	<p>ع- عرض powerpoint يوضح محتوى الجلسة.</p> <p>ح- خرائط ذهنية توضح أهداف وأهمية البرنامج ومحتواه.</p> <p>ط- تطبيق المقياس القبلي لمقاييس الوعي بـ (إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية).</p> <p>■ زمن الجلسة (120 دقيقة).</p>	<p>● تقييم ميدني: ويتم في بداية الجلسة الإرشادية؛ وذلك للتعرف على خلفيات الشباب الجامعي وأيضاً معلوماتهم حول موضوع البرنامج.</p> <p>● تقييم مستمر: ويتم عن طريق طرح الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة.</p> <p>● تقييم نهائي: ويتم بتلخيص العناصر الأساسية في الجلسة الإرشادية من الشباب استخلاصها من الشباب الجامعي، وأيضاً عن طريق تطبيق أدوات البحث (القياس القبلي للبحث).</p>
<p>الجلسة الثانية (إدارة المشروعات الصغيرة)</p> <ul style="list-style-type: none"> مفهوم إدارة المشاريع الصغيرة. أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة. أنواع المشروعات الصغيرة. مراحل إدارة المشروع الصغير. 	<p>1- يعرف مفهوم إدارة المشاريع الصغيرة.</p> <p>2- يذكر أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة.</p> <p>3- يعدد أنواع المشروعات الصغيرة.</p> <p>4- يشرح مراحل إدارة المشروعات الصغيرة.</p>	<p>1- يبتكر نقاط جديدة عند رسم خريطة ذهنية للمهارات اللازمة عند إدارة المشروعات الصغيرة.</p> <p>2- يصمم خريطة ذهنية لأنواع المشروعات الصغيرة.</p> <p>3- يبيدي استعداد للإطلاع على باقي موضوعات البرنامج.</p>	<p>1- يشارك في فعاليات الجلسة.</p> <p>2- يلتزم بحضور جلسات البرنامج ويتشوق لإستكمالها.</p> <p>2- يساهم في مساعدة زملائه في الجلسة.</p> <p>3- يكون إيجابياً نحو إدارة المشروعات الصغيرة.</p> <p>4- يبدي استعداد للإطلاع على باقي موضوعات البرنامج.</p>	<p>ع- عرض powerpoint لمحتوي الجلسة.</p> <p>ح- خرائط ذهنية توضح أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة.</p> <p>ط- خرائط ذهنية توضح أنواع المشروعات الصغيرة.</p> <p>ث- المحاضرة.</p> <p>ج- المناقشة الجماعية.</p> <p>■ زمن الجلسة (120 دقيقة).</p>	<p>● تقييم ميدني: يتم استدعاء معلومات ومعارف ومهارات الجلسة السابقة لدى الشباب الجامعي.</p> <p>● تقييم مستمر: ويتم عن خلال طرح الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة.</p> <p>● تقييم نهائي: ويتم بتلخيص أهم العناصر الأساسية في الجلسة الإرشادية من الشباب استخلاصها من الشباب الجامعي، وطرح الأسئلة الآتية:</p> <p>س1: من وجهة نظرك ما هي أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة ؟</p> <p>س2: ما هي أنواع المشروعات الصغيرة ؟</p> <p>س3: أذكر مراحل إدارة المشروع الصغير؟</p>
<p>الجلسة الثالثة (تابع إدارة المشروعات الصغيرة)</p> <ul style="list-style-type: none"> مفهوم راند الأعمال. من هو راند الأعمال. سمات رجل الأعمال الناجح. العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها. كيف تحدد المسار المهني المناسب لك. مصادر توليد أفكار المشروعات الصغيرة. 	<p>1- يعرف مفهوم راند الأعمال.</p> <p>2- يحدد من هو راند الأعمال.</p> <p>3- يعدد سمات رجل الأعمال الناجح.</p> <p>4- يشرح كيفية التغلب على العقبات المحتملة التي تقف في طريق راند الأعمال المبتدئ.</p> <p>5- يخطط المسار المهني المناسب له.</p> <p>6- يعطي أمثلة لمصادر توليد أفكار المشروعات</p>	<p>1- يرسم خريطة ذهنية توضح سمات رجل الأعمال الناجح.</p> <p>2- يبتكر طرق للتغلب على العقبات المحتملة والتي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ.</p> <p>3- يستخدم الخريطة الذهنية لتلخيص الجلسة.</p> <p>4- يحدد المسار المهني المناسب لك.</p> <p>5- يختار مصادر توليد أفكار المشروعات الصغيرة.</p>	<p>1- يستمع بيقظة إلي الجلسة.</p> <p>2- يشارك بحماس في الأنشطة الجماعية بالجلسة.</p> <p>3- يبدي اهتماماً بمعرفة العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها.</p> <p>4- يسعد لما تعلمه عن المشروعات الصغيرة.</p>	<p>ع- عرض powerpoint لمحتوي الجلسة.</p> <p>ح- المحاضرة.</p> <p>ط- أسئلة عصف ذهني.</p> <p>ث- تعلم تعاوني.</p> <p>ج- خرائط ذهنية توضح سمات رجل الأعمال الناجح، العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها.</p> <p>ج- المناقشة الجماعية.</p> <p>■ زمن الجلسة (120 دقيقة).</p>	<p>● تقييم ميدني: يتم استدعاء معلومات ومعارف ومهارات الجلسة السابقة لدى الشباب الجامعي.</p> <p>● تقييم مستمر: ويتم عن خلال طرح بعض الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة.</p> <p>● تقييم نهائي: ويتم بتلخيص أهم العناصر الأساسية في الجلسة الإرشادية من الشباب استخلاصها من الشباب الجامعي، وطرح الأسئلة الآتية:</p> <p>س1: ما هي سمات رجل الأعمال الناجح؟</p> <p>س2: ماهي العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ؟ وما هي كيفية التغلب عليها؟</p>

رقم الجلسة وعنوانها ومحتواها	الأهداف الإجرائية: في نهاية كل جلسة يجب أن يكون كل شاب/شابة قادر/ة على أن:			التقويم
	المعرفية	المعرفية المهارية	الوجدانية	
<p>الجلسة الرابعة (مهارات الريادة القيادية)</p> <p>"أولاً مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين":</p> <ul style="list-style-type: none"> ما هو التواصل الفعال. مهارات الإتصال الفعال. طرق التواصل مع الآخرين. مهارات الإتصال. عناصر عملية الإتصال. أهداف الإتصال. معلومات الإتصال. أساليب الإتصال. 	<p>1- يعرف مفهوم التواصل الفعال.</p> <p>2- يشرح مهارات الإتصال الفعال.</p> <p>3- يذكر معلومات الإتصال.</p> <p>4- يعدد طرق التواصل مع الآخرين.</p> <p>5- يصنف عناصر عملية الإتصال.</p> <p>6- يقارن بين أساليب الإتصال.</p> <p>7- يحدد أهداف الإتصال.</p>	<p>1- يرسم خريطة ذهنية توضح مهارات الإتصال الفعال.</p> <p>2- يصمم خريطة ذهنية لعناصر الإتصال.</p> <p>3- يرسم خريطة ذهنية توضح عناصر الإتصال.</p> <p>4- يبتكر طرق للتغلب معوقات الإتصال.</p> <p>5- يستخدم الخريطة الذهنية لتلخيص الجلسة.</p>	<p>1- يستمع بيقظة إلي الجلسة.</p> <p>2- يهتم بالمشاركة في الأنشطة الجماعية بالجلسة.</p> <p>3- يفخر بمعرفة لمهارات الإتصال وأهدافه وأساليبه.</p> <p>4- يتشوق لإستكمال باقي جلسات البرنامج.</p>	<p>تقويم مبدئي: ببداية الجلسة يتم استنداء معلومات ومعارف ومهارات الجلسة السابقة للشباب الجامعي.</p> <p>تقويم مستمر: ويتم عن خلال طرح بعض الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة.</p> <p>تقويم نهائي: ويتم بتلخيص أهم العناصر الأساسية في الجلسة الإرشادية من خلال استخلاصها من الشباب الجامعي، وطرح الأسئلة الآتية:</p> <p>س1: ما هي مهارات التواصل الفعال؟</p> <p>س2: أذكر ما تعرفه عن: *عناصر عملية الإتصال، *أهدافه الإتصال، *معلومات الإتصال.</p>
<p>الجلسة الخامسة (تابع مهارات الريادة القيادية)</p> <p>"ثانياً: مهارة القدرة على اتخاذ القرار":</p> <ul style="list-style-type: none"> ما هي عملية اتخاذ القرار. أهمية اتخاذ القرار الفعال في القيادة. أسس القرار الناجح. خطوات إتخاذ القرار. لماذا يجب علينا اتخاذ القرارات. الظروف المؤثرة على غالب قرار اتك. 	<p>1- يستخلص أهمية اتخاذ القرار الفعال في القيادة.</p> <p>2- يستخدم أسس القرار الناجح.</p> <p>3- ينفذ خطوات اتخاذ القرار.</p> <p>4- يقيم الظروف المؤثرة علي القرارات.</p>	<p>1- يصمم خريطة ذهنية لأهمية اتخاذ القرار الفعال في القيادة.</p> <p>2- يرسم خريطة ذهنية توضح خطوات اتخاذ القرار.</p> <p>3- يستخدم الخريطة الذهنية لتلخيص الجلسة.</p>	<p>1- يشارك بحماس في الأنشطة الجماعية بالجلسة.</p> <p>2- يشارك بنشاط في المناقشة.</p> <p>3- يبدي استعداده لتوظيف ما تعلمه لانتاج ملخص للجلسة.</p> <p>4- يسعد بتنمية مهارة القدرة على اتخاذ القرار لديه.</p>	<p>تقويم مبدئي: ببداية الجلسة يتم استنداء معلومات ومعارف ومهارات الجلسة السابقة للشباب الجامعي.</p> <p>تقويم مستمر: ويتم عن خلال طرح بعض الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة.</p> <p>تقويم نهائي: ويتم بتلخيص أسس إتخاذ القرار، والظروف المؤثرة على غالب القرارات من خلال استخلاصها من الشباب الجامعي، وطرح الأسئلة الآتية:</p> <p>س1: من وجهة نظرك ما هي أهمية اتخاذ القرار الفعال في القيادة؟</p> <p>س2: أذكر خطوات اتخاذ القرار؟</p>
<p>الجلسة السادسة (تابع مهارات الريادة القيادية)</p> <p>"ثالثاً: مهارة إدارة الوقت":</p> <ul style="list-style-type: none"> تعريف مورد الوقت. خصائص مورد الوقت. أنواع الوقت. فوائد استغلال الوقت. العوامل المؤثرة على توزيع الوقت. أسباب فقدان السيطرة على الوقت. مضيعات الوقت. 	<p>1- يحدد خصائص مورد الوقت.</p> <p>2- يعدد أنواع الوقت.</p> <p>3- يستنتج العوامل المؤثرة على توزيع الوقت.</p> <p>4- يعلل أسباب فقدان السيطرة على الوقت.</p> <p>5- يعطي أمثلة لمضيعات الوقت.</p>	<p>1- يجيد تصميم خريطة ذهنية لتحديد خصائص الوقت.</p> <p>2- يسجل أسباب فقدان السيطرة على الوقت.</p> <p>3- يستخدم الخريطة الذهنية لتلخيص مضيعات الوقت الخاصة به.</p>	<p>1- يشعر بأهمية معرفة مضيعات الوقت ليتلافها.</p> <p>2- يشارك بحماس في المناقشة الجماعية بالجلسة.</p> <p>3- يشارك بحماس في اداء ما يطلب منه من أنشطة.</p>	<p>تقويم مبدئي: ببداية الجلسة يتم استنداء معلومات ومعارف ومهارات الجلسة السابقة للشباب الجامعي.</p> <p>تقويم مستمر: ويتم عن خلال طرح بعض الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة.</p> <p>تقويم نهائي: ويتم بتلخيص ماهو مورد الوقت، وماهي خصائصه، وأنواعه، وفوائد استغلاله، والعوامل المؤثرة على توزيعه، وذلك من خلال استخلاصها من الشباب الجامعي، وطرح الأسئلة الآتية:</p> <p>س1: ماهي أسباب فقدان السيطرة على الوقت؟</p> <p>س2: من وجهة نظرك ما هي مضيعات الوقت؟</p>

التقييم	طرق واستراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية/الزمن	الأهداف الإجرائية: في نهاية كل جلسة يجب أن يكون كل شاب/شابة قادر/ة على أن:			رقم الجلسة وعنوانها ومحتواها
		الوجدانية	المعرفية المهارية	المعرفية	
تقييم مبدئي: ببداية الجلسة يتم استدعاء معلومات ومعارف ومهارات الجلسة السابقة لدى الشباب الجامعي. تقييم مستمر: ويتم عن خلال طرح بعض الأسئلة على الشباب الجامعي أثناء الجلسة. تقييم نهائي: ويتم بتلخيص أهم العناصر الأساسية في الجلسة الإرشادية من خلال استخلاصها من الشباب الجامعي، وطرح الأسئلة الآتية: س1: ما هي سمات رجل الأعمال الناجح؟ س2: ماهي معوقات الوقت؟ وما هي كيفية التغلب عليها؟	- عرض powerpoint لمحتوي الجلسة. - المحاضرة. - اسئلة عصف ذهني. - تعلم تعاوني. - المناقشة الجماعية. - خرائط ذهنية توضح أنواع ادارة الوقت، مكوناته، وخطوات ادارته، ومهاراته، ومعوقاته. ■ زمن الجلسة (120 دقيقة).	1- يسعد لما تعلمه عن إدارة الوقت. 2- يشارك بحماس في الأنشطة الجماعية بالجلسة. 3- يثبني مفهوم ادارة وقت. 4- يشارك بحماس في اداء ما يطلب منه من أنشطة.	1- يرسم خريطة ذهنية توضح أنواع ادارة الوقت. 2- يبتكر طرق للتغلب على معوقات ادارة الوقت. 3- يستخدم الخريطة الذهنية لتلخيص الجلسة.	1- يعدد أنواع إدارة الوقت. 2- يحدد مبادئ إدارة الوقت. 3- يذكر مكونات إدارة الوقت. 4- يستخلص أهمية إدارة الوقت. 5- يشرح خطوات إدارة الوقت. 6- يتقن مهارات إدارة الوقت. 7- يستنتج معوقات إدارة الوقت.	الجلسة السابعة (تابع مهارات الريادة القيادية) "تابع مهارة إدارة الوقت": ■ أنواع إدارة الوقت. ■ مبادئ إدارة الوقت. ■ مكونات إدارة الوقت. ■ أهمية إدارة الوقت. ■ خطوات إدارة الوقت. ■ مهارات إدارة الوقت. ■ معوقات إدارة الوقت.
<p>الجلسة الثامنة (الجلسة الختامية) «تطبيق أدوات البحث» ■ تلخيص لموضوعات البرنامج الإرشادي. ■ القياس البعدي ل... - مقياس وعي الشباب بإدارة المشروعات الصغيرة. - مقياس مهارات الريادة القيادية ■ «شكر وتقدير» - شكر وتقدير لجميع الطلاب على تعاونهم - توزيع شهادات حضور البرنامج.</p>					

ثانيًا: البرنامج الإرشادي المعد والقائم على استراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية:

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية	
<p>زمن الجلسة</p> <p>محتويات البرنامج</p> <p>الجلسة الأولى: الجلسة التمهيدية (معارف وتعرف بالبرنامج وإبراز أهميته) * «تعارف» إعداد فترة عامة عن البرنامج وأهدافه وأهميته وخطته. * «تطبيق أدوات البحث» (القياس القبلي لمعيار وعي الشباب بإدارة المشروعات الصغيرة، مقياس مهارات الريادة القيادية).</p> <p>الجلسة الثانية: إدارة المشروعات الصغيرة * مفهوم إدارة المشاريع الصغيرة * أهم المعوقات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة. * أنواع المشروعات الصغيرة * مراحل إدارة المشروع الصغير</p> <p>الجلسة الثالثة: تابع إدارة المشروعات الصغيرة * مفهوم رائد الأعمال. * من فوائد الأعمال. * سمات رجل الأعمال الناجح. * العليات المختلفة التي تقف في طريق رائد أعمال مبتدئ وبغية التغلب عليها. * مصادر تمويل أفكار المشروعات الصغيرة</p>	<p>تدعيم وعي الشباب الجامعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية</p> <p>إعداد</p> <p>أ.م.د. رانيا محمود عيد لنعم أستاذة مساعد «إدارة المنزل» كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس</p> <p>أ.م.د. عيسى محمود عيد الفضي أستاذة مساعد «مناهج وطرق التدريس» كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس</p>

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

زمن الجلسة	محتويات البرنامج
دقيقة (١٢٠)	<p>الجلسة السادسة: تابع مهارات الريادة القيادية</p> <p>تلقا: «مهارات إدارة الوقت»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعريف مورد الوقت. - أنواع الوقت. - العوامل المؤثرة على توزيع الوقت. - أسباب فقدان السيطرة على الوقت. - مشكلات الوقت.
دقيقة (١٢٠)	<p>الجلسة السابعة: تابع مهارات الريادة القيادية</p> <p>تلقا: «مهارات إدارة الوقت»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أنواع إدارة الوقت. - مهارات إدارة الوقت. - خطوات إدارة الوقت. - مميزات إدارة الوقت.
دقيقة (١٢٠)	<p>الجلسة الثامنة: (اختصاصي)</p> <p>«تطبيق أدوات البحث»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اقتبس بعض المقاييس واعي الشباب بإدارة المشروعات الصغيرة، مقاييس مهارات الريادة القيادية. - وشكر وتشجيع المشركين وتخصير جميع الطلاب على تعاريف. - التوزيع شهادات حضور البرنامج على الطلاب.

زمن الجلسة	محتويات البرنامج
دقيقة (١٢٠)	<p>الجلسة الرابعة: مهارات الريادة القيادية</p> <p>أولا مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ما هو التواصل الفعال. - خريطة اتصال توضح مهارات الاتصال الفعال. - طرق التواصل مع الآخرين. - مهارات الاتصال. - عناصر عملية الاتصال. - أهداف الاتصال. - مميزات الاتصال. - أسباب الاتصال.
دقيقة (١٢٠)	<p>الجلسة الخامسة: تابع مهارات الريادة القيادية</p> <p>تلقا: «مهارات القدرة على اتخاذ القرار»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ما هي عملية اتخاذ القرار. - أهمية اتخاذ القرار في القيادة. - أسس القرار الناجح. - خطوات اتخاذ القرار. - لماذا يجب علينا اتخاذ القرارات. - الظروف المؤثرة على غالب قراراتنا.

01

الجلسة الأولى

***تعارف وتعريف بالبرنامج وأهميته وأهدافه وجلساته**

***تطبيق أدوات البحث (القبلي)**





ماذا تتوقع بنهاية التدريب؟

02

الجلسة الثانية

«إدارة المشروعات الصغيرة»

طريقك نحو فهم **عالم ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة**



01

أهداف الجلسة الأولى

«تعارف»

- إعطاء نظرة عامة عن البرنامج وأهدافه وأهميته وجلساته
- الاتفاق على نظام سير الجلسات وتحديد موعد الجلسات القادمة.

تطبيق أدوات البحث

القياس القبلي

- لمقاييس واعي الشباب بإدارة المشروعات الصغيرة.
- مقاييس مهارات الريادة القيادية.



02

أهداف للجلسة الثانية

الهدف التعليمي

1- تعريف مفهوم إدارة المشاريع الصغيرة

2- بيان أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة.

3- فهم أنواع المشروعات الصغيرة.

4- تحديد مراحل إدارة المشروعات الصغيرة.

الهدف المعرفي

الهدف المهاراتي

1- مشاركة في تحليلات الطبيعة

2- شرح بعض خصائص المبرامج وتشويق لاستخدامها

3- صياغة فني صياغة رسالة في الطبيعة

4- يكون إلتحاق لاجراء نحو إدارة المشروعات الصغيرة

5- بيان استخدام لتطبيق على مدى جلسات البرنامج

الهدف الوجداني

الهدف التقييمي

محتويات الجلسة الثانية

الهدف التعليمي

- مفهوم إدارة المشاريع الصغيرة
- أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة.
- أنواع المشروعات الصغيرة
- مراحل إدارة المشروع الصغير

الهدف المعرفي

الهدف المهاراتي

- مفهوم إدارة المشاريع الصغيرة
- أهم المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة.
- أنواع المشروعات الصغيرة
- مراحل إدارة المشروع الصغير

الهدف الوجداني

الهدف التقييمي

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

02

إدارة المشروعات الصغيرة



02

إدارة المشروعات الصغيرة



• إدارة المشاريع الصغيرة:-
إدارة المشاريع الصغيرة ليس أمراً سهلاً، فإذا امتلكت مشروعاً صغيراً، فستجد نفسك مسؤولاً عن كل شيء فيه، من احتياجات العملاء إلى إستراتيجيات التسويق والتكنولوجيا الجديدة وحتى التخطيط للمستقبل لضمان اتباع طريقة مريحة في التطور والتوسع.

02

أهم المهارات اللازمة لإدارة مشروع صغير??

* مهارات التنظيم: تغطي مهارة التنظيم الجيد بتقدير كبير من أصحاب الأعمال، فاعمل على تنميتها في حياتك الشخصية أولاً ومن ثم المهنية من خلال البدء بالكتابة على إعداد قوائم المهام وتصنيفها حسب الأولوية.
*مهارات التواصل: بصرف النظر عن التواصل وجهاً لوجه مع الموظفين، فإن امتلاك أسلوب تواصل صحيح مع الجماهير عبر قنوات التواصل المختلفة لضمان إيصال رسالتك بوضوح وضمان رضا العملاء ومنحهم أفضل تجربة ممكنة - هي مهارة حاسمة يجب إتقانها.
*مهارات التكنولوجيا: تعمل جميع الشركات على تطويع التكنولوجيا الرقمية في أعمالها، لذلك فإن أبسط المهارات الواجب عليك اكتسابها هي معرفة كيفية العمل الأساسي على برامج مثل: Microsoft office و Excel وإدارة البيانات وتنظيمها.

02



أهم المهارات اللازمة لإدارة مشروع صغير??

02

إدارة المشروعات الصغيرة



02

أهم المهارات اللازمة لإدارة مشروع صغير??

* إدارة الوقت: يمكنك مبرمجاً، عليك إدراك قيمة الوقت واستخدامه بالطريقة المثلى.
* إدارة وسائل التواصل الاجتماعي: لقد أصبحت تلك الوسائل قوتاً تواصل رئيسية بين العلامة التجارية وحماتها المستهدفين، وعرضاً أساسياً في نجاح أي مشروع صغيراً كان أم كبيراً.
* خدمة العملاء: أي معاملة العملاء بتقدير واحترام، والتعامل مع المشكلات والشكاوى بصبر وحكمة.
* التركيز على التفاصيل: فبهذه الطريقة تضمن تميزك عن منافسك وزيادة قدرتك على تلبية احتياجات الجماهير.
* المرونة في التعامل مع المشكلات: ما دمت المسؤول، فستتعامل مع العديد من الأخطاء والمشكلات والتأخيرات غير المتوقعة، لذا فكر خارج الصندوق وأظهر براحتك في إدارة المواقف بمرونة وإيجاد الحلول البديلة.

02

أنواع المشروعات الصغيرة
١- على حسب طبيعة التوجه



- على حسب طبيعة التوجه:-
١- مشروعات عائلية: مقرها المنزل.
٢- مشروعات تقنية: تقرب من العائلة.
٣- مشروعات صناعية وحديثة المتطورة:
ذات أساليب إنتاج حديثة ورأس مال ثابت.

02

أنواع المشروعات الصغيرة



العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

02

أنواع المشروعات الصغيرة
٣- على حسب نوع النشاط الاقتصادي

• على حسب نوع النشاط الإقتصادي:-
١- المشروعات صناعية: تحول المواد الخام إلى منتجات.
٢- مشروعات خدمية: تقدم خدمة مقابل أجر.
٣- مشروعات تجارية: تقوم بشراء وبيع وتوزيع سلع ذات أساليب إنتاج حديثة ورأس مال ثابت.

02

أنواع المشروعات الصغيرة
٢- على حسب طبيعة المنتجات

• على حسب طبيعة المنتجات:-
١- مشروعات منتجة للسلع الوسيطة: مثل الصناعات الميكانيكية والكهربائية.
٢- مشروعات منتجة للسلع الاستهلاكية: مثل الغذاء والملابس.
٣- مشروعات منتجة لسلع التجهيز: مثل تصنيع وتركيب الآلات.

02

مراحل إدارة المشروعات الصغيرة

١- البدء
٢- التخطيط
٣- التنفيذ
٤- الإتهاء والتقييم

تطوير الخطة، عمل خطة، إعداد دفتر، تنفيذ المشروع، جدول زمني، عمل خطة، مراقبة الخطة، إدارة الخطة، عمل الحسابات، إنهاء المشروع، ملخص، إنهاء العقد، عمل التقييم.

02

مراحل إدارة المشروع الصغير

البدء والإعداد، التخطيط، التنفيذ، الإتهاء والتقييم

02

مراحل إدارة المشروعات الصغيرة
٢- مرحلة التخطيط

• ويتم في هذه المرحلة:-
١) تحديد الجدوي.
٢) تقسيم المشروع إلى مهام، تقدير المصادر
٣) عمل جدول زمني، تخطيط الموازنة،
٤) تطوير المهمة الرئيسية للمشروع.
٤) عمل خطة مشروع رئيسية.

02

مراحل إدارة المشروعات الصغيرة
١- مرحلة البدء والإعداد والإطلاق

• ويتم في هذه المرحلة:-
١) تشكيل فريق العمل بالمشروع الصغير.
٢) عمل علاقات مع المستهلكين للمشروع (الزبائن)
٣) بدء خطة المشروع والتعرف على البيئة المحيطة.
٤) إنشاء دفتر المشروع.

02

مراحل إدارة المشروعات الصغيرة
٤- مرحلة الإتهاء والتقييم

• ويتم في هذه المرحلة:-
١) إتهاء المشروع.
٢) عمل ملخص للمشاريع القادمة.
٣) إتهاء العقد مع الزبائن المتعاقد معهم.
٤) عمل تقييم للمشروع لتوقوف على نواحي النضع والقوة.

02

مراحل إدارة المشروعات الصغيرة
٣- مرحلة التنفيذ

• ويتم في هذه المرحلة:-
١) تنفيذ خطة المشروع الرئيسية.
٢) مراقبة التقدم في خطة المشروع الرئيسية.
٣) إدارة التغيير في خطة المشروع الرئيسية.
٤) عمل اتصالات ضمن مراحل المشروع.

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

محتويات الجلسة الثالثة



- مفهوم رائد الأعمال.
- من هو رائد الأعمال.
- سمات رجل الأعمال الناجح.
- العقبات المحتملة التي تقف في طريقك
- كرائد أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها.
- كيف تحدد المسار المهني المناسب لك.
- مصادر توليد أفكار المشروعات الصغيرة.

03 الجلسة الثالثة «تابع إدارة المشروعات الصغيرة»

طريقك نحو فهم عالم ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة



03 رائد الأعمال



رائد الأعمال هو شخص ليس عبقري و لكنه إنسان يستطيع تحويل أفكاره وأحلامه مهما كانت صعبة إلى حقيقة باختصار أكثر رائد الأعمال هو "العالم المنجز"

03 أهداف الجلسة الثالثة

الهدف الصفري

- 1- عرف مفهوم رائد الأعمال.
- 2- حدد من هو رائد الأعمال.
- 3- حدد سمات رجل الأعمال الناجح.
- 4- حدد كيفية التغلب على العقبات المحتملة التي تقف في طريق رائد الأعمال الناجح.
- 5- حدد المسار المهني المناسب لك.
- 6- حدد مصادر توليد أفكار المشروعات الصغيرة.

الهدف الأول

- 1- رسم خريطة ذهنية تعرف سمات رجل الأعمال الناجح.
- 2- تذكر طرق لتغلب على العقبات المحتملة والتي تقف في طريقك كرائد أعمال مبتدئ.
- 3- استخدم الخريطة الذهنية لتفهم طبيعة ريادة الأعمال.
- 4- حدد المسار المهني المناسب لك.
- 5- حدد مصادر توليد أفكار المشروعات الصغيرة.

الهدف الثاني

- 1- استمع بتمعن إلى الجلسة.
- 2- شارك بحسن في الأنشطة الجماعية بالجلسة.
- 3- يدك انشاديا بضرورة العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كرائد أعمال مبتدئ.
- 4- وقفة التظ عليه.
- 5- استفد لما تعلمه عن المشروعات الصغيرة.

الهدف الثالث

الهدف الرابع

الهدف الخامس

الهدف السادس

الهدف السابع

الهدف الثامن

الهدف التاسع

الهدف العاشر

الهدف الحادي عشر

الهدف الثاني عشر

الهدف الثالث عشر

الهدف الرابع عشر

الهدف الخامس عشر

الهدف السادس عشر

الهدف السابع عشر

الهدف الثامن عشر

الهدف التاسع عشر

الهدف العشرون

الهدف الحادي والعشرون

الهدف الثاني والعشرون

الهدف الثالث والعشرون

الهدف الرابع والعشرون

الهدف الخامس والعشرون

الهدف السادس والعشرون


الهدف السابع والعشرون

الهدف الثامن والعشرون

الهدف التاسع والعشرون

الهدف الثلاثون

03 سمات رجل الأعمال الناجح



عقريته على إدارة الوقت

الديه هدف * شحوق

* روية مدحومة بالتحديد من الأفكار القوية المدعومة

الريادة شاملة واضحة

كيفية تحقيق الهدف

* المبادرة للوصول لنجاح فكرته

المخاطرة محسوبة للتكاليف والكيفية

سمات رجل الأعمال الناجح

03 من هو رائد الأعمال؟



1- رائد الأعمال هو الشخص الذي لا يركض وراء المال بل يركض وراء تحقيق أهدافه.

2- رائد الأعمال هو الشخص الذي لا يركض وراء المال بل يركض وراء تحقيق أهدافه.

3- رائد الأعمال هو الشخص الذي لا يركض وراء المال بل يركض وراء تحقيق أهدافه.

4- رائد الأعمال هو الشخص الذي لا يركض وراء المال بل يركض وراء تحقيق أهدافه.

5- رائد الأعمال هو الشخص الذي لا يركض وراء المال بل يركض وراء تحقيق أهدافه.

6- رائد الأعمال هو الشخص الذي لا يركض وراء المال بل يركض وراء تحقيق أهدافه.

03 العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كرائد أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها



(1) إيجاد الفكرة / ابتكار فكرة المشروع:

يعتقد معظم رائد الأعمال المبتدئين أنهم لإنشاء شركة ريادة ، يجب عليهم ان يأتي بفكرة جديدة كلياً و لم يسبق لأحد أن فكر بها و ليس لها منقش ، إلا أن هذا الاعتقاد خاطئ تماماً فإن نجاح الفكرة لا يعتمد على مدى افرادك بها ، بل ان الابتكار الحقيقي هو معرفة احتياجات عملائك الحقيقية و تطوير أفكار تقدم حلول ابتكارية لهم نفذ فكرتك بشكل مختلف أكثر بدياعاً و ابداعاً و تعزيزاً لتصبح بذلك منافساً قويا في السوق بالإبتكار في تلبية حاجته عملائك ، بطريقة تمييزك و تفيدك كمتفرد ، وليس الابتكار في مضمون الفكرة نفسها.

03 العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كرائد أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها



(1) نقص الخبرة أو الثقة:

قد تظن ان صغر سنك و كثرة خبرتك هما بداية العقبات التي ستواجهك في رحلتك نحو ريادة الاتصال ، ولكن الدراسة البحت ان الشباب في هذه الأيام لديهم من المعرفة التكنولوجية و الحساس الشديد لتعلم المستمر ، ما يؤهلهم لاكتساب الخبرات بشكل أسرع من الكبار ، فبالتالي يمكنك تعليم نفسك أي شئ تريده في الحياة وتريده من خبراتك بسرعة و بكفاءة لم تكن متاحة سابقاً.

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها

03



(٤) التمويل:

قد لا تمتلك سوى فكرة، ويهدد حلمك بعدم قدرتك على إيجاد مستثمر لينفي تمويل فكرتك لتتحول إلى مشروع، والحل البسيط لهذه العقبة هو أنه كلما كانت فكرتك ذات تأثير قوي و علاه مادي مريح أكثر، كلما زادت فرصتك في إقناع المستثمر بتمويلك.

العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها

03



(٣) المعرفة اللازمة لفهم العمليات والمراحل التي تمر بهاء إنشاء مشروعك الصغير:

وهنا يجب أن تكون صريحين قليلا، حيث أن مثل هذه المعرفة لا تأتي من القراءة والتعلم و معرفة تجارب رواد الأعمال السابقين فقط، بل يجب أن تتعلمها بالتجريب بنفسك في سوق العمل لتكتسب الخبرات العملية الحقيقية التي يمكنك تطبيقها مباشرة على أرض الواقع، أي لا تعلق فهي تأتي بالتدريب والمحاولة.

بي: كيف تعدد المسار المهني المناسب لك؟

03



العقبات المحتملة التي تقف في طريقك كراند أعمال مبتدئ وكيفية التغلب عليها

03



(٥) ادارة وقتك بشكل منظم و مستهدف:

إن الصانع بين النفس - ان رائد الاتصال المبتدئ يضع وقتة و يصيغ يومه غير منظم - ولكن على عكس ذلك تساهم زيادة الاتصال في تنظيم وقتك و تحديد أولوياتك و تقنين اتصالك اليومية و ترشيحها، ليأتي عقلك المهيم في التأثير الاخير في مقدمة جدولك الزمني اليومي، و مع الوقت عندما تدمج شركتك و تصيغ رائد أعمال محترف، ستجد أن وقتك أصبح منظما و ممرتبنا بشكل لم تكن تتخيله أبدا.

بي: كيف تعدد المسار المهني المناسب لك؟

03



الخطوة الثانية: دراسة المهن المتاحة:

عندما تتوفر لديك مجموعة من الخيارات لمهنية تأتي الخطوة الثانية التي تتمثل في دراسة هذه الخيارات والتعرف على الوصف الوظيفي والمتطلبات التعليمية والخبرات والمخاطر والنظور والرواتب وغيرها من الأمور ذات الصلة. وبعد إجراء البحث الحزم لكل مهنة من المهن الموجودة في القائمة يبدأ في تقييم عدد الخيارات المطروحة على سبيل لمثال لا نضع وقتك في التفكير في مهنة تتطلب مهارات ومخبرات لا تتوفر لديك فذلك يحذف خيارات المهن التي لا توفر علاه جذاب.

بي: كيف تعدد المسار المهني المناسب لك؟

03



الخطوة الأولى: تقييم الذات:

في هذه الخطوة سوف تستخدم مجموعة متنوعة من الأدوات لجمع المعلومات عن ذاتك التي تعرف على التالي:
١- إضمارك وهي الأتداء التي تساهم في تقدمك بها.
٢- القيم المرغوبة والعمل وهي الأفكار والمعتقدات التي تتصرفك.
٣- سطر الشخصية: السمات الاجتماعية والمخبرات وفترة العرة والشغ والانداعات.
٤- الموهبات والقدرات: وهي المواهب الطبيعية أو القدرات المكتسبة بالتدريب والتعلم.
٥- الحاجة لتطور: القدرات المعرفية التي تؤثر في نمط التدريب والتعليم وبذلك نوع العمل الذي تستطيع أن تؤديه.
٦- الواقع: وهي الظروف التي قد تؤثر على قدرتك في التدريب على مهنة معينة. ومن خلال عملية تقييم الذات يخطرتاها السابعة سوف تستطيع تحديد مهن تلائمك. ولتلك سوف تكون بحاجة لمزيد من المعلومات قبل أن تتخذ قرارك النهائي.

بي: كيف تعدد المسار المهني المناسب لك؟

03



الخطوة الرابعة: إتخاذ خطوات عملية:

في هذه الخطوة سوف تضع خطة عمل لمساعدتك في تحقيق الأهداف القصيرة والطويلة الأجل وكذلك تحديد المهارات التي تمتلكها بالفعل وتلك التي تحتاج لاكتسابها وقد تجد جنبها أنها بحاجة للحصول على درجة علمية جديدة أو الحصول على إحدى الفورات التدريبية. وعندما تكون مستعدا للعمل ضع إستراتيجية تليبت عن الوظيفة المناسبة.

بي: كيف تعدد المسار المهني المناسب لك؟

03



الخطوة الثالثة: إختيار المهنة المناسبة:

١- حدد المهنة التي تستهويك أكثر بالإضافة إلى دليل أو أكثر في حال عدم نجاح خيارك الأول.
٢- فكر بجدية في كيفية الإستعداد لخوض المهنة الجديدة وما يتعلق بذلك من تكاليف وتعليم والتدريب. وتستطيع العودة للخطوة الثانية إذا وجدت أنك في حاجة لمزيد من الدراسة للتأيرات المهنية المطروحة ويمجرد إختيار المهنة المطلوبة إنتقل للخطوة الرابعة.

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«أساليب الإتصال»

إن لمهارات الاتصال العديد من الأساليب التي يمكن التعبير عنها حيث تقسم إلى نوعين كما هو موضح بالشكل:

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«معوقات الإتصال»

أهم المعوقات التي تواجه الإتصالات

- ✓ اللغة المستخدمة.
- ✓ الحجم الكبير للمنظمة وتعدد المستويات الإدارية.
- ✓ الفروق الفردية.
- ✓ معوقات نفسية.
- ✓ الإفراط في الإتصال.

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«أساليب الإتصال» تابع: الإتصال اللفظي

أنواع الاتصال اللفظي
ينقسم الاتصال اللفظي إلى نوعين أساسيين هما:

- مهارات الاتصال الشفهي.
- مهارة الاتصال الكتابي.

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«أساليب الإتصال» أولاً: الإتصال اللفظي

هو وسيلة الاتصال التي يتم بواسطتها تبادل المعلومات بين طرفي عملية الاتصال (مرسل ، مستقبل) ويعتمد الاتصال اللفظي على اللغة المستخدمة في مختلف المواقف الحياتية (إدارية ، تعليمية ، سياسية) وهنا ما نلاحظه باختلاف الإتصال اللفظي من شخص لآخر أو من كل شخص يستطيع التعبير عن نفس الفكرة باستخدام أماط مختلفة منها سعيه وحسية وبصرية .

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«مقومات الإتصال الشفهي» مهارة التحدث

ويرتبط مهارة التحدث بالمؤثرات الصوتية الآتية :

- تغيير مستوى الصوت
- التشديد على الكلمات المهمة
- التوقف اللحظي لاجاء الصوت
- تكرار الكلمات
- الكلمات المستخدمة
- تغيير سرعة الكلام
- تنوع نبرات الصوت

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«مقومات الإتصال الشفهي»

مقومات الاتصال الشفهي

- الطلب الشخصية
- وضوح الصوت
- التغذية الراجعة
- التعزيز
- التكرار

05 **الجلسة الخامسة**
تابع مهارات الريادة القيادية
ثانياً: مهارة القمرة على إتقاة القرار:

04 **مهارات الريادة القيادية «مهارة الإتصال»**
«أساليب الإتصال» ثانياً: الإتصال غير اللفظي

مهارات الاتصال غير اللفظي

أهمية الاتصالات غير اللفظية ووظائفها:

- مهارة لغة الجسد ويمكن التعبير عنها من خلال العديد من المهارات مثل : تعبيرات الوجه ، حركة العينين والحاجبين ، حركة ووضع اليدين والكفين ، حركة ووضع الرأس ، حركة ووضع الأرجل ، حركة ووضع الشفاه ، وضع الجسد.
- مهارات اتصال رمزي ويمكن التعبير عنها :**
- الشعر واللحية والشارب ، الملابس ، العطور والمقتنيات الشخصية ، الإشارات والديكور

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

05 **مهارات الريادة : مهارة القدرة على اتخاذ القرار**
خطوات إتخاذ القرار

٤. الخطوة الرابعة: اقتراح الحلول
الخطوة الرابعة تتلخص في:

- دراسة كل حل
- تحديد ايجابيات وسلبيات كل حل مقترح للمناقشة بينهم.

05 **مهارات الريادة : مهارة القدرة على اتخاذ القرار**
خطوات إتخاذ القرار

٣. الخطوة الثالثة: تحليل المشكلة
في الخطوة الثالثة تحلل المشكلة المحورية مع إظهار أسبابها وآثارها.

05 **مهارات الريادة : مهارة القدرة على اتخاذ القرار**
خطوات إتخاذ القرار

٦. الخطوة السادسة: تنفيذ القرار
ثم يتم وضع القرار النهائي موضع التنفيذ لجهة الاختصاص وتحديد الخطوات العملية وضبطها في إطار زمني محدد.

05 **مهارات الريادة : مهارة القدرة على اتخاذ القرار**
خطوات إتخاذ القرار

٥. الخطوة الخامسة: اختيار أفضل الحلول
في الخطوة الخامسة يتم اختيار أفضل الحلول وأكثرها ملاءمة للمعايير.

05 **مهارات الريادة القيادية : مهارة القدرة على اتخاذ القرار**
خطوات إتخاذ القرار

لماذا يجب علينا اتخاذ قرارات؟
أسباب اتخاذ القرار وتأثير الظروف المحيطة على قراراتنا المهنية

- لمواجهة مشكلة من المشاكل
- لعناية تغيير جديد في حياتك

05 **مهارات الريادة : مهارة القدرة على اتخاذ القرار**
خطوات إتخاذ القرار

٧. الخطوة السابعة: التقييم
وفي النهاية يدرس مدى كفاءة وجدول حل و مدى معايير الإجازة وتقييم ما إذا كان الحل ملائم أو بحاجة للبحث عن حل بديل.

06 **الجلسة السادسة**
تابع مهارات الريادة القيادية
ثالثاً: مهارة إدارة الوقت:

خريطة ذهنية لإتخاذ القرار

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

06 أهداف الجلسة السادسة

الاهداف المعرفية

- 1- حدد خصائص مورد الوقت.
- 2- حدد أنواع الوقت.
- 3- يستخرج العوامل المؤثرة على توزيع الوقت.
- 4- يحلل أسباب فقدان السيطرة على الوقت.
- 5- يفسر أسبابه لعضبات الوقت.

الاهداف المهارية

- 1- حدد تصميم خريطة ذهنية لتحديد خصائص الوقت.
- 2- يحلل أسباب فقدان السيطرة على الوقت.
- 3- يستخدم الخريطة الذهنية لتحديد خصائص الوقت الخاصة به.

الاهداف الوجدانية

- 1- يشعر بأهمية معرفة خصائص الوقت لثلاثة.
- 2- يشارك بحماس في المناقشة الخاصة بالجلسة.
- 3- يشارك بحماس في أداء ما يطلب منه من أنشطة.

06 **الهدف النهائي**
أن تكون قادرًا على إدارة الوقت

06 محتويات الجلسة السادسة

مهارات الريادة القيادية
ثالثًا: «مهارة إدارة الوقت»:

- تعريف مورد الوقت.
- خصائص مورد الوقت.
- أنواع الوقت.
- فوائد استغلال الوقت.
- العوامل المؤثرة على توزيع الوقت.
- أسباب فقدان السيطرة على الوقت.
- مضيعات الوقت.

06 مهارات الريادة القيادية * مهارة إدارة الوقت*

خريطة ذهنية لفهم الوقت والتي تشمل في (التعريف - خصائصه - أنواعه - فوائد استغلال الوقت)

الوقت

- التعريف**
 - هو القيمة والزمن
 - المعتمد على الطاقة
 - مشكلة عامة يشترك بها الإنسان
 - مورد نادر لا يمكن تصنيعه
 - لا يمكن شرائه أو بيعه
 - لا يمكن تجميعه أو تخزينه
 - محدود و سريع الانقضاء
- الخصائص**
 - محددة
 - عامة
 - محددة
 - عامة
 - محددة
 - عامة
- فوائد استغلال الوقت**
 - التفكير
 - الفرادة والابتداع
 - الفراسل
 - الفرادة
 - التفكير
- النوع**
 - وقت يصعب تنظيمه أو إدارته
 - وقت التسلية
 - وقت العمل

06 مهارات الريادة القيادية * مهارة إدارة الوقت*

الوقت

- التعريف**
 - هو القيمة والزمن
 - المعتمد على الطاقة
 - مشكلة عامة يشترك بها الإنسان
 - مورد نادر لا يمكن تصنيعه
 - لا يمكن شرائه أو بيعه
 - لا يمكن تجميعه أو تخزينه
 - محدود و سريع الانقضاء
- الخصائص**
 - محددة
 - عامة
 - محددة
 - عامة
 - محددة
 - عامة
- فوائد استغلال الوقت**
 - التفكير
 - الفرادة والابتداع
 - الفراسل
 - الفرادة
 - التفكير
- النوع**
 - وقت يصعب تنظيمه أو إدارته
 - وقت التسلية
 - وقت العمل

06 مهارات الريادة القيادية * مهارة إدارة الوقت*

خصائص الوقت

أهمية الوقت

لا شيء أثمن من الوقت لأنه يقضي الطلوع ولا أقصر منه لأنه ليس كشيء لتحقيق جميع ما يريده الإنسان ، ولأنه يمكن تسلمه بدون وقت.

الوقت يمثلته كل إنسان صغير كان أو كبير ، غني أو فقير .

الوقت مورد نادر ، لا يمكن تجميعه ، أو تخزينه ، أو تحويله .

لا يمكن شراؤه أو بيعه أو تجديده ، أو استعادته أو إقراضه .

مورد محدود له بداية وله نهاية وهو عبارة عن عصر الإنسان المحدد له .

لا يمكن تجميعه أو تعديده أو إضافة سنوات أو أشهر أو حتى أيام وساعات له .

الوقت سريع الانقضاء : فالوقت يمر كمنج البصر فهو ينقض بسرعة خبيثة خاصة عندما يكون الشخص مزحوماً بالأعمال والمشاكل.

06 مهارات الريادة القيادية * مهارة إدارة الوقت*

خصائص مورد الوقت؟

- ملكية عامة يمتلكها كل إنسان
- مورد نادر لا يمكن تصنيعه
- لا يمكن شرائه أو بيعه
- لا يمكن تجميعه أو تخزينه
- محدود و سريع الانقضاء

نشاط:
قم برسم خريطة توضح خصائص الوقت

06 مهارات الريادة القيادية * مهارة إدارة الوقت*

فوائد استغلال الوقت

ما هي فوائد استغلال الوقت؟

- الشعور بالحنين بشكل عام في حينه
- قضاء وقت أثير مع العائلة في الترفيه مع الأصدقاء
- ومساعدك على تنمية نشاطك الاجتماعية بالإضافة إلى فرة القراءة والتأليف.
- إنجاز أهدافك وأعمالك الشخصية..
- تقليل عدد الأخطاء المكنة وإكتسابها.
- يساعدك على إتقان أصناف بشكل أسرع وبمجهود أقل وسنتين
- لك اقتناع بفرص لم تكن تخطر على بالك
- السيطرة على يومك عندما تبدأ يومك وبكيفية تصور واضح
- عما ستفعله خلال هذا اليوم ، ويصبح لديك القوة على إدارة المستجدات والطوارئ التي تعترضك أو تحول تركتك.
- يتيح لك الاستغلال الأمثل ليوئك عندما يكون لديك برنامج واضح لإدارة وقتك ، يكون لديك المساحات الشاغرة في وقتك ، مما يساعدك على استغلالها

06 مهارات الريادة القيادية * مهارة إدارة الوقت*

أنواع الوقت

- وقت يصعب تنظيمه أو إدارته
- وقت التسلية
- وقت العمل

نشاط:
قم برسم خريطة توضح أنواع الوقت

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

06 **مهارات الريادة الضادية * مهارة إدارة الوقت***
*** العوامل المؤثرة على توزيع الوقت***

العوامل الشخصية:
حيث تختلف أولويات توزيع الوقت وأساليب استغلاله وفقاً لنوع أو السن أو الحالة الاجتماعية.
العوامل الاقتصادية:
كلما زاد الدخل زاد الوقت المنفق على الترفيه، وكلما انخفض الدخل، زاد الوقت المنفق على العمل.
العوامل الثقافية:
كلما زاد مستوى التعليم لفرق، كلما زادت الضافية للوقت والحرص على استغلاله والحكم صحيح.
العوامل الاجتماعية:
وتعتمد في غشى ظاهرة العادات السلبية مثل: الفية الضبية والتقص والتقليد المتوارثة مثل: اللعب بالألعاب الإلكترونية أثناء العمل والبحث في الشقن مراراً في غير الأعمال الرسمية.
العوامل السوية:
السلوك الإنساني له دور مهم في الوقت إما بحسن استخدامه أو سوء استخدامه.
العوامل الصحية أو النفسية:
وتعتمد في الحالة العامة والصحية بعدم القدرة على القيام بالعمل على النحو المطلوب أو تمكث لمزاولة والشعور بالملل أو الكفة النفسية.
العوامل البيئية:
حيث يؤثر المناخ ووسائل الاتصال وجود البنية الأساسية على معدلات تخصيص الوقت بين الأنشطة اليومية المختلفة.

06 **مهارات الريادة الضادية * مهارة إدارة الوقت***
*** فوائد استغلال الوقت***

نشاط:
قم برسم خريطة توضح فوائد استغلال الوقت

فوائد استغلال الوقت

- التخطيط الوظيفي
- الزراعة و الاطلاع
- الواصل
- الراحة
- التفكير

06 **مهارات الريادة الضادية * مهارة إدارة الوقت***
*** أسباب فقدان السيطرة على الوقت***

نشاط:
قم برسم خريطة توضح أسباب فقدان السيطرة على الوقت

أسباب فقدان السيطرة على الوقت

- شخصية:
 - اللامبالاة
 - للتعلم الداعية ضغط
 - الملل و الاحباط
 - الصحية الحالة
- اجتماعية:
 - التهاتفية الاتصالات
 - التقليد و العادات
 - مخططة الغير الزيارات
- تنظيمية:
 - التخطيط سوء
 - الأولويات لتحديد عدم

06 **مهارات الريادة الضادية * مهارة إدارة الوقت***
*** أسباب فقدان السيطرة على الوقت***

« الأسباب الشخصية	« الأسباب الاجتماعية	« الأسباب التنظيمية
✓ ضعف الدافعية للعمل والتفكير	✓ العادات والتقاليد	✓ سوء التخطيط وتحديد الأولويات
✓ حالته النفسية	✓ الاتصالات الهاتفية	✓ عدم التحديد الدقيق للأولويات
✓ حالته الصحية	✓ العلاقات الاجتماعية	✓ والم...
✓ اللامبالاة وضعف الالتزام	✓ الأزمات	✓ كثرة الأعمال
✓ الإحباط والشعور بالملل	✓ الإحباط والشعور بالملل	✓ الزيارات والمعاملات المتعاقبة
✓ الاستسجال نفسه الصبر	✓ الاستسجال نفسه الصبر	

« من خلال هذه الأسباب نلاحظ أن إدارة الوقت لا تعني توفير المزيد بل كيفية الاستغلال الأمثل له

07 **الجلسة السابعة**
*** تابع مهارات الريادة القيادية***
تابع ثالثاً: مهارة إدارة الوقت:

06 **مهارات الريادة الضادية * مهارة إدارة الوقت***
*** مضيعات الوقت***

عدم وضوح الأهداف:
وهذا أمر يتعلق بالتنظيم لأنه يعبر من أخطر مضيعات الوقت، وهي مسؤول بشكل أساسي عن ضياع كثير من الجهود والأوقات

التسويف:
وهي من أخطر مضيعات الوقت، والتسويف حقيقة هي نتيجة مباشرة لعدم وضوح الأهداف وهي ياب لكل مضيعات الوقت الأخرى، ولا يوجد حل لمثل هذا لءاء إلا بالاضباط لشخص ومعرفة لتنمية وقته. علما بأن لمضيعات التي نواجه سنظل وراثنا لتلحقتنا حتى نتجزء

الهاتف: وهي أحد مضيعات الوقت إذا أسيد استخدامها

عدم الالتزام بوقت البدء والانهاء: ليجرول الأعمال لمخطط له.

المجاملات: وهي وان كانت ضرورية إلا أنها إذا زادت عن الحد فأنها مضيعه للوقت.

العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

07 أهداف الجلسة السابعة

الاهداف المعرفية

- 1- حدد أنواع إدارة الوقت.
- 2- حدد مبادئ إدارة الوقت.
- 3- حدد مكونات إدارة الوقت.
- 4- يستخلص أهمية إدارة الوقت.
- 5- يشرح خطوات إدارة الوقت.
- 6- يشرح مهارات إدارة الوقت.
- 7- يستنتج خطوات إدارة الوقت.

الاهداف المهارية

- 1- يشرح خريطة ذهنية توضح أنواع إدارة الوقت.
- 2- يشارك بحساس في الأنشطة الخاصة بالجلسة.
- 3- يستخدم الخريطة الذهنية لتلخيص الحصة.

الاهداف الوجدانية

- 1- يساعد لما تعلمه عن إدارة الوقت.
- 2- يشارك بحساس في الأنشطة الخاصة بالجلسة.
- 3- يشارك بحساس في أداء ما يتعلمه من أنشطة.

07

هدف البرنامج أن تكون نهاية الجلسة قادرة على علمي

07 محتويات الجلسة السابعة

مهارات الريادة القيادية

تابع تالفاً: مهارة إدارة الوقت:

- أنواع إدارة الوقت.
- مبادئ إدارة الوقت.
- مكونات إدارة الوقت.
- أهمية إدارة الوقت.
- خطوات إدارة الوقت.
- مهارات إدارة الوقت.
- معوقات إدارة الوقت.



07 مهارات الريادة القيادية - تابع مهارة إدارة الوقت


أنواع إدارة الوقت

ما هي أنواع إدارة الوقت:

□ **الوقت التحضيري:**
 يتشغل بالفترة الزمنية لأغراض الإعداد والتضير التي تسبق المباشرة بالعمل والأداء، استجابة لمتطلبات تجميع المعلومات المرتبطة بالمشكلة المطلوب وتوفر التجهيزات والموارد.

□ **الوقت الانتاجي:**
 ويتشغل بعمليات التفكير والفترة على التخلي والتخطيط المستقبلي فضلاً عن تنظيم المهام وتقويم مستويات الأداء والاحجاز وبالتالي معالجة المشكلات بأسلوب علمي صحيح

□ **الوقت الاتقاضي:**
 يتشغل بالوقت الذي يستغرقه تنفيذ المهام المخطط لها في إطار الوقت الإبداعي والوقت التحضيري، كما يشمل الاستمرار الأمثل للوقت العملي.



07 مهارات الريادة القيادية - تابع مهارة إدارة الوقت

خريطة ذهنية توضح تعريف وأنواع ومبادئ وأهمية ومكونات إدارة الوقت



07 مهارات الريادة القيادية - تابع مهارة إدارة الوقت

مكونات إدارة الوقت

ما هي مكونات إدارة الوقت؟

- **كون التعامل مع الوقت فعالاً:**
 بمعنى أن يحقق التأثير المرجو منه.
- **كون التعامل مع الوقت كفاً:**
 بمعنى أن يحقق المطلوب قدر من الضياع.
- **كون التعامل مع الوقت مريحاً:**
 بمعنى أن الوقت أسلوب طبيعي سهل أو مريح أو بدون شعور بالمشقة والتعب.



07 مهارات الريادة القيادية - تابع مهارة إدارة الوقت

مبادئ إدارة الوقت

• راجع أهدافك وحفظها:
 لأنه بدون أهداف واضحة وحفظ سليمة وأولويات مرتبة لا يمكن أن نتحقق أن ننظم وقتك.

• احفظ خططك زمنية أو برنامج عمل:
 القيام بإعداد برنامج زمني والمضام في إعداد فكرة لتحقيق أهدافك على المستوى القصير، توضح فيها الأعمال والمسؤوليات التي سوف تتجزأ وتاريخ بداية ونهاية إنجازها.

• وضع قائمة إنجاز يومية:
 من الجيد أن يكون لك يوماً قائمة إنجاز يومية تعرضها كما سميت، ويجب أن تراعي عند وضع قائمة إنجاز مجموعة من النقاط التالية: اجعل وضع القائمة اليومية جزء من حياتك ✓ عدم المبالغة في وضع أهداف كثيرة في قائمة الإنجاز اليومية ✓ أعط نفسك الراحة في الإنجاز وفي نهاية الأسبوع ✓ كن مرناً قائمة الإنجاز ما هي إلا وسيلة لتحقيق الأهداف.

• حدد منقذ ضيق الوقت:
 وفي منقذ الهروب من المسؤوليات التي تخطئ إنجازها وخاصة الصعبة والقلة قصرك عن أدائها (مثل: الكسل، التردد، التلعيب)...

• استغل أوقات الفراغ الضائعة:
 من الأحسن الاستفادة من الأوقات الضائعة في إقامة عمل آخر قد يكون لك أهمية، وعدم لاستخدام لمضيعة الوقت.



العرض التقديمي المستخدم بالبرنامج الإرشادي لتنمية الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

07 مهارات الريادة القيادية 'تابع مهارة إدارة الوقت'

'خريطة ذهنية توضح خطوات ومهارات وأنواع ومكونات إدارة الوقت'

07 مهارات الريادة القيادية 'تابع مهارة إدارة الوقت'

'أهمية إدارة الوقت'

إعطاء الوقت لأهم إذا كان الوقت كل هذه الأهمية بحيث يهدد هو الحياة نفسها لأن على الإنسان أن يعرض على الاستفادة منه والمحافظة عليه هذا ما أدى إلى ظهور مبدأ الأهمية لديهم وهو يعادى بالاولوية القصوى يشدته أن تفعل ما تريد ولكن ليس كل ما تريد وهذا المبدأ يعتمد على وضع الهدف إضافة إلى مبدأ الاتصال والأولويات. بمعنى أن إدارة الوقت يركز على أهم المهام الموجودة لدى الفرد. ويستخدم في ذلك الأساس هنا هو إذا كنت تعرفه ما تريد، وترتكز على إنجاز المهم أولاً فإنك تستطيع سعيها إلى الأهمية إدارة الوقت تغطي الأمور المطلوبة ترتيبها وتنفيذها إذا تستطيع يوم بيوم تحديد الأهم واستثنائها في أوقات صعبة على أولوياته تستطيع التركيز عليها بالإضافة إلى الوعي بالذات أي معرفة ما تتميز به ومخاطبها ذات قيمة ويكون ذلك يبعث من النصيحة الذاتية التي تنبأ عند تخطيطه.

07 مهارات الريادة القيادية 'تابع مهارة إدارة الوقت'

'مهارات إدارة الوقت'

1- مهارة تسجيل وتحليل الوقت وتخطيطه
ويكمن تسجيل كافة النشاطات التي تمرسها في فترة زمنية محددة وكذلك الوقت الذي يستغرقه كل نشاط في هذا الفترة كالأسبوع أو الشهر مثلا، ثم استخراج معدل الوقت الذي تكثفه في كل نشاط، ومعرفة تلك في جداول حتى تبرز العيوب التي يضيع فيها الوقت بشكل واضح

2- مهارة التخطيط
تخطيط بعض إحدى التكتيكات المهمة والرئيسية لإدارة الوقت بشكل، وبكل إنه كما زادت فترة التخطيط لإجازة مهمة معينة، كلما كنت فترة تخطيطه، مما يؤدي بدوره إلى توفير الوقت

3- معاينة أن تخطيط عمية تتضمن نوع الأحداث المسبقة والعمل على الاستعداد لها

07 مهارات الريادة القيادية 'تابع مهارة إدارة الوقت'

'خطوات إدارة الوقت'

تسجيل الوقت
إن الأساس الذي يبنى عليه تسجيل الوقت هو التعرف على طرق التقاء الوقت، ويشتمل تسجيل الوقت رصد كل الأنشطة التي تمارسها في فترة زمنية معينة وبما الوقت الذي يستغرقه كل نشاط في الفترة، ثم القيام بتحديد متوسط الوقت الذي يقضيه في كل نشاط، أن الهدف من التسجيل هو تحديد الأهمية النسبية لكل نشاط وإبراز الأنشطة المهمة والأنشطة غير المهمة

تحليل الوقت
إن تسجيل الوقت وحده لا يجل المشكلة ويقتضيه تحقيق استفادة الوقت، فمهمة إعادة تنظيمه، ومن ثم جمع تسجيل الوقت إلى من تخطيطه، وهي الخطوة الأولى لإدارته، لأنها تُمكّن التعرف على الأنشطة الغير المهمة التي تستهلك الوقت، وإذا كان تسجيل الوقت وتحليله ينجح لك مراجعة استخدامه لوقتك وعادة تزيده

تجميع الوقت
هناك طرق عديدة لتجميع النتائج من الوقت لتدريج الاجل التي يمكن التمسك بينها لاستفادة من الوقت، كما يمكن ترتيب الاجل إذا أمكن

08 الجلسة الشاملة (الخاتمية)

تخصيص لموضوعات البرنامج
تطبيق أدوات البحث
القياس البعدي ل...
مقياس وعي الشباب بإدارة المشروعات الصغيرة.
مقياس مهارات الريادة القيادية
شكر وتقدير
شكر وتقدير لجميع الطلاب على تعاونهم.
توزيع شهادات حضور البرنامج

07 مهارات الريادة القيادية 'تابع مهارة إدارة الوقت'

'مكونات إدارة الوقت'

عدم الأهداف أو الخطأ
فمن أكبر مشاكل في مجال إدارة الوقت هي: عدم وضع الأهداف أو التخطيط المسبق لأعمال مما يؤدي إلى إضاعة الوقت بدون فائدة

عدم التقييم والتقييم
عناك مديان أن الوقت من أهم الموارد واستغلال هذا المورد يجب أن يكون له قراء عالية من التقييم والتقييم

الانتقال إلى المعرفة
عدم وجود المعرفة على شكل مشروبات أو بيئات والصحافي تامة يؤدي إلى هضاج الوقت

التواصل والتقييم
وهذا التقييم إدارة الوقت

التسليم
وهذا يحدث لأن الشخص لا يبدون ما يريد الجزء فيضع الكثير من الواجبات

مخططات الآخرين
والفشل التي قد تكون قد تكون مهمة ولامدة

القيام بأعمال كثير في وقت واحد

المكونات
عدم الإعداد والتخطيط
عدم التنسيق والتقييم
الانقصار إلى المعرفة
التكامل والتناهي
التسليم
مخططات الآخرين
القيام بأعمال كثيرة في وقت واحد

خامساً : المعالجات الإحصائية:

بعد جمع البيانات وتفرغها تم إجراء المعالجات الإحصائية وذلك باستخدام برنامج Spss.x؛ لتحديد المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وحساب التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية، وكذلك معامل ارتباط بيرسون؛ وحساب الفروق بين المتوسطات وذلك باستخدام اختبار T.Test، وتحليل التباين في اتجاه واحد وتم باستخدام اختبار F.Test، وأيضاً اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة، وكذلك تم حساب معامل الانحدار، وحساب معامل إيتا لمعرفة مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المعد، وذلك لإستخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

النتائج .. تحليلها .. تفسيرها:

أولاً: النتائج الوصفية:

1- وصف عينة البحث الأساسية:

فيما يلي وصف شامل للخصائص الديمغرافية لعينة البحث الأساسية موضحة بجدول (13):

جدول (13) التوزيع النسبي للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية (ن=180)

النسبة %	العدد	2- عمل الأم	النسبة %	العدد	1- الجنس
57.3%	103	يعمل	35%	63	ذكر
42.7%	77	لا يعمل	65%	117	أنثى
100%	180	المجموع	100%	180	المجموع
النسبة %	العدد	4- الفرقة الدراسية	النسبة %	العدد	3- العمل بجانب الدراسة
21.1%	38	الثانية	39.4%	71	يعمل
18.3%	33	الثالثة	60.6%	109	لا يعمل
60.6%	109	الرابعة	100%	180	المجموع
100%	180	المجموع			
النسبة %	العدد	6- مستوى تعليم الأب	النسبة %	العدد	5- مستوى تعليم الأم
23.3%	42	مستوى تعليمي منخفض "حاصل على الشهادة الابتدائية / الإعدادية"	20%	36	مستوى تعليمي منخفض "حاصل على الشهادة الابتدائية / الإعدادية"
34.4%	62	مستوى تعليمي متوسط "شهادة ثانوية وما يعادلها / معاهد متوسطة"	36.1%	65	مستوى تعليمي متوسط "شهادة ثانوية وما يعادلها / معاهد متوسطة"
42.3%	76	مستوى تعليمي مرتفع "حاصل على مؤهل جامعي / أعلى من الجامعي"	43.9%	79	مستوى تعليمي مرتفع "حاصل على مؤهل جامعي / أعلى من الجامعي"
100%	180	المجموع	100%	180	المجموع
النسبة %	العدد	7- الدخل الشهري للأسرة			
23.3%	42	مستوى منخفض "أقل من 5000 جنيه"			
28.3%	51	مستوى متوسط "من 5000 > 9000 جنيه"			
48.3%	87	مستوى مرتفع "من 9000 جنيه فأكثر"			
100%	180	المجموع			

يتضح من جدول (13) ما يلي: بالنسبة للجنس (النوع) للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية: أغلب الشباب الجامعي عينة البحث كانوا إناث بنسبة (65%) بينما كان نسبة الذكور (35%)؛ وبالنسبة لعمل الأم: أغلبية أمهات الشباب الجامعي عينة البحث يعملن بنسبة (57.3%) بينما الأمهات اللاتي لا يعملن بنسبة (42.7%)؛ وبالنسبة لعمل الشاب/الشابة بجانب الدراسة: النسبة الأكبر من الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية لا يعملوا وذلك بنسبة (60.6%) بينما كان النسبة الأقل يعملوا بجانب الدراسة وذلك بنسبة (35%)؛ وبالنسبة للفرقة الدراسية: النسبة الأكبر من الشباب الجامعي كانوا بالفرقة الرابعة بنسبة (60.6%) بينما كان النسبة الأقل بالفرقة الثالثة بنسبة (33%)؛ وبالنسبة لمستوى تعليم الأم: أعلى نسب للمستوي التعليمي لأمهات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية تعليمهن عالي بنسبة (43.9%) بينما كان المستوي المنخفض بنسبة (20%)؛ وبالنسبة لمستوى تعليم الأب: أن أعلى نسب للمستوي التعليمي لأبائ عينة البحث تعليمهم عالي بنسبة (42.2%) بينما كان المستوي المنخفض بنسبة (23.3%)، وبالنسبة للدخل الشهري للأسرة: أعلى نسبة دخول مرتفعة بنسبة (48.3%) وأقلها (منخفض) بنسبة (23.3%).

جدول (14) توزيع عينة البحث الأساسية وفقاً لمستويات إدارة المشروعات الصغيرة (ن=180)

النسبة المئوية %	العدد =180	المستويات	البيان
%56	101	"مستوى منخفض" (21 :13)	المحور الأول: (البداية في المشروع)
%25	45	"مستوى متوسط" (30 :22)	
%18.9	34	"مستوى مرتفع" (39 :31)	
%49.4	89	"مستوى منخفض" (21 :13)	المحور الثاني: (التخطيط)
%31	56	"مستوى متوسط" (30 :22)	
%19.4	35	"مستوى مرتفع" (39 :31)	
%60.6	109	"مستوى منخفض" (25 :15)	المحور الثالث: (التنفيذ)
%28.3	51	"مستوى متوسط" (36 :26)	
%11.1	20	"مستوى مرتفع" (45 :37)	
%53.9	97	"مستوى منخفض" (28 :17)	المحور الرابع: (المراقبة والإنهاء)
%31.7	57	"مستوى متوسط" (40 :29)	
%14.4	26	"مستوى مرتفع" (51 :41)	
%58.3	105	"مستوى منخفض" (96 :58)	المقياس ككل
%28.3	51	"مستوى متوسط" (135 :97)	
%13.3	24	"مستوى مرتفع" (174 :136)	

4- مستوى مهارات الريادة القيادية للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية:

يتضح من الجدول التالي؛ جدول (15) أن نسب المستوى المنخفض للشباب الجامعي أفراد عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية "مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين، مهارة القدرة على اتخاذ القرار، مهارة إدارة الوقت، مهارات الريادة القيادية ككل" بلغ على التوالي (54.4%، 50.6%، 45.6%، 52.2%) بينما بلغ الترتيب للمستوى المتوسط على التوالي (33.9%، 31.7%، 35%، 36.7%)، مقابل (11.7%، 17.7%، 19.4%، 11.1%) على التوالي للمستوى المرتفع وهذا يدل على انخفاض مستوى إدارة المشروعات الصغيرة للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية مما يؤكد أهمية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية إدارة المشروعات الصغيرة.

جدول (15) توزيع عينة البحث الأساسية وفقاً لمستويات مهارات الريادة القيادية (ن=180)

النسبة المئوية %	العدد =180	المستويات	البيان
%54.4	98	"مستوى منخفض" (36 :22)	المحور الأول: (مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين)
%33.9	61	"مستوى متوسط" (51 :37)	
%11.7	21	"مستوى مرتفع" (66 :52)	
%50.6	91	"مستوى منخفض" (41 :25)	المحور الثاني: (مهارة القدرة على اتخاذ القرار)
%31.7	57	"مستوى متوسط" (58 :42)	
%17.7	32	"مستوى مرتفع" (75 :59)	
%45.6	82	"مستوى منخفض" (43 :26)	المحور الثالث: (مهارة إدارة الوقت)
%35	63	"مستوى متوسط" (61 :44)	
%19.4	35	"مستوى مرتفع" (78 :62)	
%52.2	94	"مستوى منخفض" (121 :73)	المقياس ككل
%36.7	66	"مستوى متوسط" (170 :122)	
%11.1	20	"مستوى مرتفع" (219 :171)	

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث:

النتائج في ضوء الفرض الأول: والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة المشروعات الصغيرة ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس - عمل الأم - العمل بجانب الدراسة - الفرقة الدراسية - مستوى تعليم الوالدين - الدخل الشهري للأسرة)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم الآتي: فقد تم إجراء اختبار (T.Test) وذلك للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات إدارة المشروعات الصغيرة ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، عمل الأم، العمل بجانب الدراسة)، كما تم تحليل التباين لإيجاد قيمة (F. Test) وذلك للوقوف على دلالة الفروق في متوسطات درجات الشباب الجامعي في إدارة المشروعات الصغيرة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الفرقة الدراسية، مستوى تعليم الوالدين، متوسط الدخل الشهري للأسرة). كما تم اختبار (L.S.D) وذلك للوقوف على دلالة الفروق في حالة وجودها؛ والجدول من (16) إلى (26) توضح ذلك:

1- الجنس:

جدول (16) دلالة الفروق بين متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة وفقاً لمتغير الجنس (ن=180)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	إدارة المشروعات الصغيرة
دال عند 0.01 "لصالح الذكور"	30.891	48.404	178	63	9.241	154.821	ذكر	المجموع الكلي المقياس
				117	7.358	106.417	أنثى	

يتضح من جدول (16) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في المجموع الكلي لمقياس إدارة المشروعات الصغيرة (البدء في المشروع – التخطيط – التنفيذ – الإنهاء والتقييم)، وفقاً لمتغير الجنس وكانت الفروق دالة لصالح الشباب الجامعي الذكور، وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأنها نتيجة منطقية بأن إهتمام الشباب الجامعي الذكور بإقامة المشروعات الصغيرة وإدارتها يفوق إهتمام الشباب الجامعي من الإناث لتحمل الشباب الذكور الإنفاق دون الإناث خصوصاً بعد التخرج مما يؤدي لزيادة حماس الذكور نحو العمل والرغبة في الإستمرار؛ هذا إلى جانب إدراك الشباب الذكور خصوصاً في الأونة الأخيرة ومع إرتفاع المعيشة أهمية إدارة المشروعات الصغيرة كوسيلة من وسائل الحصول على دخل يشبع احتياجاته ويحسن مستوى معيشته؛ وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حنان عبد العاطي (2015)، ودراسة أمل ميرة (2016)، أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (2018) حيث أثبت وجود فروق لصالح الشباب الذكور نحو إستعدادهم لإقامة المشروعات الصغيرة، وتختلف هذه النتيجة مع منى النخالة (2015) حيث كانت نتائج دراستها لصالح الإناث نحو إقامة المشروعات الصغيرة، كما تختلف أيضاً مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة هبة الله محمود (2013) حيث أوضحت نتائج دراسته عدم وجود فروق بين الجنسين وأوضح أن الشباب يعاني من فقر في الثقافة المهنية مع إنخفاض قدرتهم في تكوين المفاهيم المرتبطة بالمهن المختلفة مما يحد من توقعاتهم المهنية، كما أكدت عزوف الشباب عن العمل بالمشاريع الصغيرة واتجاههم بالتمسك بالعمل الحكومي؛ وترى الباحثان أن هذا كان بالفعل قائم قديماً ولكن حالياً ما يواجه الشباب صعوبة في الإلتحاق بالعمل الحكومي، مما أدى إلى زيادة الاتجاه نحو الإهتمام بإقامة المشروعات الصغيرة.

2- عمل الأم:

جدول (17) دلالة الفروق بين متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة وفقاً لمتغير عمل الأم (ن=180)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عمل الأم	إدارة المشروعات الصغيرة
دال عند 0.01 لصالح أبناء العاملات	14.550	15.129	178	77	10.938	160.966	تعمل	المجموع الكلي المقياس
				103	8.154	145.837	لا تعمل	

يتضح من جدول (17) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في المجموع الكلي لمقياس إدارة المشروعات الصغيرة (البدء في المشروع – التخطيط – التنفيذ – الإنهاء والتقييم)، وفقاً لمتغير عمل الأم وكانت الفروق دالة لصالح أبناء الأمهات العاملات، وتفسر الباحثان

تلك النتيجة بأن الأمهات العاملات يكن أكثر تشجيعاً لأبنائهن بإدارة المشروعات الصغيرة وذلك لإيمانهم بأهمية العمل وإحترامه؛ كما يرجع ذلك إلى أن الأمهات العاملات يحتكن بالمجتمع أكثر من غير العاملات مما يساعد على زيادة وعيهم بظاهرة بطالة الشباب مما يجعلهن أكثر حرصاً على نقل الخبرة لأبنائهن، هذا إلى جانب أن عمل الأم يكسبها العديد من المهارات الإدارية وخبرة في مجال المشروعات الصغيرة وبالتالي تنقلها لأبنائها؛ وهذا ما يجعل أبناء العاملات أكثر وعياً بإدارة المشروعات أكثر من أبناء غير العاملات وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة كلاً من حنان عبد العاطي (2015)، وخلود ذنديق (2017)، ونجوى عبد الجواد وآخرون (2023).

3- عمل الشاب/ة بجانب الدراسة:

جدول (18) دلالة الفروق بين متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة وفقاً لمتغير عمل الشاب/ة بجانب الدراسة (ن=180)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	عمل الشاب/ة بجانب الدراسة	إدارة المشروعات الصغيرة
دال عند 0.01 لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة	34.106	53.371	178	109	9.772	158.626	يعمل	المجموع الكلي للمقياس
				71	7.140	105.255	لا يعمل	

يتضح من جدول (18) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في المجموع الكلي لمقياس إدارة المشروعات الصغيرة (البدء في المشروع - التخطيط - التنفيذ - الإنهاء والتقييم)، وفقاً لمتغير عمل الشاب/ة بجانب الدراسة وكانت الفروق دالة لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الشباب العامل بجانب الدراسة يكتسب خبرة في إدارة المشروعات أكثر من الشباب غير العاملين كما يكتسبوا مهارات مهنية تمكنهم من ذلك بجانب الدراسة؛ فإدارة المشروعات الصغيرة تساعد بشكل كبير في الحد من البطالة وتعمل على توفير فرص عمل للشباب، وتؤدي إلى زيادة دخلهم الشهري مع تحسين مستواهم الإقتصادي؛ هذا إلى جانب اكسابهم مهارات جديدة كمهارات الإتصال والتواصل مع الآخرين والقدرة على اتخاذ القرار وإدارة الوقت؛ وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة كل من محمد سلامة (2012)، ودراسة نورة الزهراني (2013)، ودراسة مي الشحات وآخرون (2019) حيث أثبتت نتائج دراستهم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) للشباب الجامعي في مجال المشروعات الصغيرة لصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة؛ وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أحمد كردية (2015) حيث أكدت نتائجها عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي وفقاً لحالة العمل.

4- الفرقة الدراسية:

جدول (19) تحليل التباين للفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة ككل وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (ن=180)

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الفرقة الدراسية	إدارة المشروعات الصغيرة
دال 0.01	56.736	2	3102.691	6205.257	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	54.922	9680.845	داخل المجموعات	
		179		15886.102	المجموع	

يتضح من جدول (19) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاورها (البدء في المشروع - التخطيط - التنفيذ - الإنهاء والتقييم)، وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية؛ وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق "اختبار L.S.D" للمقارنات المتعددة؛ والجدول (20) يوضح ذلك

جدول (20) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (ن=180)

الفرقة الدراسية	الثانية	الثالثة	الرابعة	المجموع الكلي للمقياس
الثانية	م = 107.978	م = 136.318	م = 157.624	
الثالثة	-	-	-	
الرابعة	**29.646	**20.660	-	

يتضح من جدول (20) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاورها (البدء في المشروع – التخطيط – التنفيذ – الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير الفرقة الدراسية لصالح الفرقة الرابعة، وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن الشباب الجامعي في الفرقة الرابعة يكون لديهم مجموعة كبيرة من الخبرات والقدرات ومنهم من قد يكون التحق ببعض الأعمال خارج الدراسة وأيضاً منهم من لم يحصل على فرصة عمل وفي كلا الحالتين تكون الرغبة في إقامة المشروعات الخاصة بهم يمثل بالنسبة لهم أمل جديد ومشوق، إلى جانب احساس الشباب في الفرقة الرابعة والنهائية للجامعة بالمسؤولية وبالتالي فإنهم يسعون إلى التخطيط لمشروعاتهم الصغيرة ويتوسع طموحهم في تحسين مستوى معيشته بإنشاء هذا المشروع، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مي الشحات وآخرون (2019)، وتختلف مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة بوطبة نور الهدى (2016) حيث أكدت نتائج عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي.

5- مستوى تعليم الوالدين:

أولاً : المستوى التعليمي للأم:

جدول (21) تحليل التباين للفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم (ن=180)

المحاور	المستوى التعليمي للأم	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المجموع الكلي للمقياس	بين المجموعات	5863.473	2931.421	2	52.893	0.01 دال
	داخل المجموعات	9809.693	55.346	177		
	المجموع	15673.166		179		

يتضح من جدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاورها (البدء في المشروع – التخطيط – التنفيذ – الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (22).

جدول (22) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم (ن=180)

المستوى التعليمي للأم	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى عالي	المجموع الكلي للمقياس
مستوى منخفض	م = 95.981	م = 118.600	م = 153.749	
مستوى متوسط	-	-	-	
مستوى عالي	**23.768	**34.381	**58.149	

يتضح من جدول (22) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاوره (البدء في المشروع – التخطيط – التنفيذ – الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم لصالح أبناء الأمهات ذوات المستوى التعليمي العالي، وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن مستوى تعليم الأم يلعب دور أساسي ومهم في توجيه أبنائها لكيفية التخطيط لمستقبلهم؛ فمستوى التعليم العالي للأم يزيد من اتساع فكرها ووعيها الإدراكي مما يعود ذلك على أبنائها في تشجيعهم على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كلاً من حنان عبد العاطي (2015)، أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (2018) والتي أكدت نتائج دراستهم وجود علاقة بين مستوى تعليم الأم واتجاه الشباب نحو إقامة المشروعات الصغيرة، وتختلف مع دراسة

هبة الله شعيب (2013) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود علاقة بين تعليم الأم ووعي الشباب بالمشروعات الصغيرة.

ثانياً : المستوى التعليمي للأب:

جدول (23) تحليل التباين للفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة لكل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

للأب (ن=180)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأب	إدارة المشروعات الصغيرة
0.01 دال	45.978	2	3052.398	6105.522	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	66.875	11752.750	داخل المجموعات	
		179		17858.272	المجموع	

يتضح من جدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة لكل بمحاورها (البدء في المشروع - التخطيط - التنفيذ - الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (24).

جدول (24) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة لكل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب (ن=180)

مستوى متوسط	مستوى متوسط	مستوى منخفض	المستوى التعليمي للأب	المجموع الكلي للمقياس
م = 156.99	م = 123.008	م = 101.677	مستوى منخفض	
-	-	**22.318	مستوى متوسط	
-	**33.669	**55.987	مستوى عالي	

يتضح من جدول (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة المشروعات الصغيرة لكل بمحاورها (البدء في المشروع - التخطيط - التنفيذ - الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب لصالح أبناء الآباء ذوي المستوى التعليمي العالي، وتفسر الباحثان تلك النتيجة بأن الآباء ذوي المستوى التعليمي المرتفع دائماً ما يحثوا أبنائهم على التفكير العلمي وأيضاً التخطيط المسبق لكل ما يقومون به من أعمال في حياتهم بصفة عامة، كما يحثوهم أيضاً على إتباع الإجراءات التي تعمل على تحقيق أهدافهم، هذا إلى جانب تشجيعهم على تنمية مواهبهم وقدراتهم في مختلف نواحي الحياة ومنها القدرة على كيفية إدارة المشروعات الصغيرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كلاً من حنان عبد العاطي (2015)، أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (2018) والتي أكدت نتائج دراستهم وجود علاقة بين مستوى تعليم الأب واتجاه الشباب نحو إقامة المشروعات الصغيرة، وتختلف مع دراسة هبة الله شعيب (2013) والتي أظهرت نتائج دراستها عدم وجود علاقة بين تعليم الأب ووعي الشباب بالمشروعات الصغيرة.

كما تفسر الباحثان تلك النتائج بأن ارتفاع المستوى التعليمي للأم والأب يدعم تنمية إدارة المشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي حيث أنه بارتفاع المستوى التعليمي للآباء والأمهات تتوافر المعلومات والخبرات التي يستطيعوا نقلها وإكسابها لأبنائهم مما يزيد من مهاراتهم وقدرتهم على إدارة المشروعات الصغيرة.

6- متوسط الدخل الشهري للأسرة:

جدول (25) تحليل التباين للفروق في متوسطات إدارة المشروعات الصغيرة لكل تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة

(ن=180)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	متوسط الدخل الشهري للأسرة	إدارة المشروعات الصغيرة
0.01 دال	41.284	2	3025.291	6051.503	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	73.758	12972.516	داخل المجموعات	
		179		19024.019	المجموع	

يتضح من جدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة لكل بمحاورها (البدء في المشروع - التخطيط - التنفيذ - الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (26).

جدول (26) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات إدارة المشروعات الصغيرة ككل تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة (ن=180)

مستوى مرتفع م = 161.761	مستوى متوسط م = 128.229	مستوى منخفض م = 104.420	متوسط الدخل الشهري للأسرة	المجموع الكلي للمقياس
		-	مستوى منخفض	
	-	**24.341	مستوى متوسط	
-	**33.191	**57.532	مستوى مرتفع	

يتضح من جدول (26) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس إدارة المشروعات الصغيرة ككل بمحاورها (البدء في المشروع - التخطيط - التنفيذ - الإنهاء والتقييم)، تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة لصالح أبناء أسر الدخل الشهري المرتفع، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن زيادة دخل أسرة الشاب/ة تتيح فرصة أكبر للوفاء بمتطلبات المشروع الصغير وتمويله وذلك بالاعتماد على المال المتوفر لدى أسرة الشاب/ة حيث أن إدارة المشروعات الصغيرة في الغالب وخصوصاً في ظل الظروف الاقتصادية التي نمر بها تتطلب بعض الإمكانيات المادية للحصول أجهزة تكنولوجية حديثة وتوفير رأس مال للبدء في عمل مشروع صغير وأيضاً الحصول على دورات تدريبية وغيرها وهذا ما يستطيع توفيره أكثر عند الشباب الجامعي أبناء أسر الدخل المرتفعة عن أبناء أسر الدخل المنخفضة مما يزيد تشجيع الشباب الجامعي أبناء أسر الدخل المرتفعة على إدارة تلك المشروعات أكثر؛ وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حنان عبد العاطي (2015)، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلاً من أسماء حميدة (2017)، نجوى عبد الجواد وآخرون (2023) حيث كانت النتائج لصالح الأسر التي تنتمي لمستوى الدخل المتوسط، كما تختلف مع دراسة أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (2018) حيث كانت نتائج دراستهم لصالح الفئة التي تنتمي لمستوى الدخل المنخفض، كما تختلف مع دراسة رباب مشعل (2015) حيث أكدت نتائج دراستها عدم وجود علاقة بين دخل الأسرة وبين وعي الشباب بالمشروعات الصغيرة وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الأول.

النتائج في ضوء الفرض الثاني: والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات الريادة القيادية ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس - عمل الأم - العمل بجانب الدراسة - الفرقة الدراسية - مستوى تعليم الوالدين - متوسط الدخل الشهري للأسرة)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم الآتي: فقد تم إجراء اختبار (T.Test) وذلك للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات مهارات الريادة القيادية ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، عمل الأم، العمل بجانب الدراسة)، كما تم تحليل التباين لإيجاد قيمة (F. Test) وذلك للوقوف على دلالة الفروق في متوسطات درجات الشباب الجامعي في مقياس مهارات الريادة القيادية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الفرقة الدراسية، مستوى تعليم الوالدين، متوسط الدخل الشهري للأسرة). كما تم اختبار (L.S.D) وذلك للوقوف على دلالة الفروق في حالة وجودها؛ والجدول من (27) إلى (37) توضح ذلك:

1- الجنس:

جدول (27) دلالة الفروق بين متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل

وفقاً لمتغير الجنس (ن=180)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	مهارات الريادة القيادية
0.665 غير دال	0.781	- 0.344	178	103	9.015	186.532	ذكر	المجموع الكلي المقياس
				77	10.314	186.188	أنثى	

يتضح من جدول (27) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في المجموع الكلي لمقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الاتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، وفقاً لمتغير الجنس وتفسر الباحثتان ذلك بأن مهارات الريادة القيادية جزء كبير منها في الشخصية والعوامل المؤثرة في الشباب الجامعي أفراد العينة ذكور وإناث معظمها متشابهة حيث أن كل منهما لديه نفس المهام الحياتية والتعليمية؛ كما أن كل منهما يحاول اكتساب هذه المهارات لإنجاز مهامه المطلوبة منه على أكمل وجه؛ وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد القادر زيارة (2016) حيث

أوضحت نتائج دراسته عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات بين الشباب الجامعي وفقاً لمتغير الجنس؛ وتتفق أيضاً مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة زينب حقي وآخرون (2022) حيث أوضحت نتائج دراستهم عدم وجود علاقة ارتباطية بين متغير النوع (الجنس) وكل من إدارة الوقت والثقة بالنفس واتخاذ القرار والطموح والتطوير الذاتي معللين أنهم لا يتأثرون بنوع الفرد وأن النوع لا علاقة له بقدرة الفرد على إدارة وقته أو القدرة في حل مشكلاته، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة عبد الناصر الجراح (2010) والتي أوضحت تفوق الذكور على الإناث في مستوى بعض المهارات.

2- عمل الأم:

جدول (28) دلالة الفروق بين متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل وفقاً لمتغير عمل الأم (ن=180)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عمل الأم	مهارات الريادة القيادية
المجموع الكلي المقياس	36.991	56.487	178	63	10.567	209.813	تعمل	
				117	8.935	153.326	لا تعمل	

يتضح من جدول (28) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في المجموع الكلي مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الاتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، وفقاً لمتغير عمل الأم لصالح أبناء العاملات، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الأمهات العاملات يكتسبن الخبرات والمهارات حيث أن عملها خارج المنزل مع قيامها بالأعمال المنزلية يتطلب منها تحقيق التوافق والقدرة على تنظيم ذاتها وتحديد أهدافها وإدارة وقتها وكثير من المهارات كمهارة الاتصال مع الآخرين والقدرة على اتخاذ القرارات الواعية، كما أن كم التجارب والخبرات والمعاملات تعزز بدورها من زيادة وعيها بمهارات الريادة القيادية؛ وكل تلك المهارات التي تنقلها لأبنائها من خلال الممارسة والخبرة وبالتالي يكتسب أبناء الأمهات العاملات مهارات الريادة القيادية أكثر من أبناء الأمهات غير العاملات التي تفتقد هذا النوع من المعرفة وتتفق جزئياً مع هذه النتيجة نتيجة دراسة كل من شيماء الشافعي (2014)، سارة اسماعيل وآخرون (2022) حيث أكدوا أن عمل ربات الأسر يكسبهن القدرة على التفكير المنظم ومهارات التعامل مع أفراد أسرهن مه فهم سلوك الأبناء وتوجيههم بطريقة أفضل من ربات الأسر غير العاملات، وتختلف مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة زينب حقي وآخرون (2022) حيث أوضحت نتائج دراستهم عدم وجود علاقة ارتباطية بين متغير عمل الأم وكل من إدارة الوقت والثقة بالنفس واتخاذ القرار والطموح والتطوير الذاتي لدى الشباب الجامعي.

3- عمل الشاب/ة بجانب الدراسة:

جدول (29) دلالة الفروق بين متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية مهارات الريادة القيادية وفقاً لمتغير عمل الشاب/ة بجانب الدراسة (ن=180)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عمل الشاب/ة بجانب الدراسة	مهارات الريادة القيادية
المجموع الكلي المقياس	0.665 غير دال	0.344 -	178	103	9.314	186.188	يعمل	
				77	10.015	186.532	لا يعمل	

يتضح من جدول (29) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في المجموع الكلي لمقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الاتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت) وفقاً لمتغير عمل الشاب/ة بجانب الدراسة، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن المهارات بصفة عامة تشمل جزئين والجزء الأول منها يكون وراثي أي يوجد في تكوين شخصية الفرد والجزء الآخر مكتسب؛ ولهذا فإن مهارات الريادة من الممكن أن توجد عند بعض الشباب

الجامعي في شخصيتهم دون العمل؛ ولكن لا شك أنها تزيد أكثر في الشباب العامل بجانب الدراسة وهذا لا يمنع وجودها عند الشباب غير العامل بجانب الدراسة لوجودها في تكوين شخصيتهم أو إكتسابها عن طريق البرامج.

4- الفرقة الدراسية:

جدول (30) تحليل التباين للفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (ن=180)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الفرقة الدراسية	مهارات الريادة القيادية
0.01 دال	58.045	2	2954.897	5908.761	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	50.335	9008.671	داخل المجموعات	
		179		14917.432	المجموع	

يتضح من جدول (30) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية؛ وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق "اختبار L.S.D" للمقارنات المتعددة؛ والجدول (31) يوضح ذلك

جدول (31) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (ن=180)

مرتفع	متوسط	منخفض	الفرقة الدراسية	المجموع الكلي للمقياس
م = 206.021	م = 168.122	م = 133.160	الثانية	
	-	**35.861	الثالثة	
-	**37.038	**72.899	الرابعة	

يتضح من جدول (31) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير الفرقة الدراسية لصالح الفرقة الرابعة، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الشباب الجامعي في الفرقة الرابعة يكون أكثر وعياً بفضل ما تعلمه من مهارات وخبرات طوال السنين الماضية مما يجعله أكثر إدراكاً بمهارات الريادة القيادية والتي تؤهله لسوق العمل.

5- مستوى تعليم الوالدين:

أولاً : المستوى التعليمي للأم:

جدول (32) تحليل التباين للفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم (ن=180)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأم	مهارات الريادة القيادية
0.01 دال	43.601	2	3039.715	6079.511	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	69.636	12339.271	داخل المجموعات	
		179		18418.782	المجموع	

يتضح من جدول (32) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (33).

جدول (33) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم (ن=180)

مستوى عالي	مستوى متوسط	مستوى منخفض	المستوى التعليمي للأم	المجموع الكلي للمقياس
م = 202.673	م = 166.624	م = 148.406	مستوى منخفض	
	-	**17.267	مستوى متوسط	
-	**36.782	**54.049	مستوى عالي	

يتضح من جدول (33) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب لصالح أبناء الأمهات ذوات المستوى التعليمي العالي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة زينب حقي وآخرون (2022) حيث أوضحت نتائج دراستهم وجود علاقة ارتباطية بين متغير مستوى تعليم الأم وكل من إدارة الوقت والثقة بالنفس واتخاذ القرار والطموح والتطوير الذاتي، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شيماء ضبش (2018) والتي أوضحت نتائج دراستها عدم وجود تباين دال إحصائياً في مهارات الشباب لمتغير المستوى التعليمي للأب.

ثانياً : المستوى التعليمي للأب:

جدول (34) تحليل التباين للفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب (ن=180)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأب	مهارات الريادة القيادية
0.01 دال	52.906	2	3086.343	6173.720	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	58.702	10326.405	داخل المجموعات	
		179		16500.125	المجموع	

يتضح من جدول (34) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (35).

جدول (35) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل

تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب (ن=180)

مستوى عالي	مستوى متوسط	مستوى منخفض	المستوى التعليمي للأب	المجموع الكلي للمقياس
م = 197.826	م = 164.861	م = 135.904	مستوى منخفض	
-	-	**29.922	مستوى متوسط	
-	**32.043	**61.965	مستوى عالي	

يتضح من جدول (35) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب لصالح أبناء الأبوة ذوي المستوى التعليمي العالي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شيماء ضبش (2018) حيث أكدت على وجود فروق دالة إحصائية في مهارات الشباب لصالح أبناء أباء المستوى التعليمي العالي، كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة زينب حقي وآخرون (2022) حيث أوضحت نتائج دراستهم وجود علاقة ارتباطية بين متغير مستوى تعليم الأب وكل من إدارة الوقت والثقة بالنفس واتخاذ القرار والطموح والتطوير الذاتي. وتفسر الباحثتان تلك النتائج السابقة بأن المستوى التعليمي العالي لكل من الأم والأب يزيد من خبراتهم ووعيهم ويكسبهم مهارات الريادة القيادية تتعكس على تنشئتهم لأبنائهم، فالمستوى التعليمي المرتفع لكل من الأم والأب يمكن كل منهما من توجيه وإرشاد أبنائهم للأمور الإيجابية، مما يعكس على بناء شخصية الأبناء وتنمية قدراتهم وإكسابهم العديد من مهارات الريادة القيادية.

6- متوسط الدخل الشهري للأسرة:

جدول (36) تحليل التباين للفروق في متوسطات مهارات الريادة القيادية ككل

تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة (ن=180)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	متوسط الدخل الشهري للأسرة	مهارات الريادة القيادية
0.01 دال	47.268	2	3059.730	6119.223	بين المجموعات	المجموع الكلي للمقياس
		177	64.679	11457.359	داخل المجموعات	
		179		17576.582	المجموع	

يتضح من جدول (36) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة، وللتعرف على اتجاه دلالة الفروق، تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما يتضح من جدول (37).

جدول (37) اختبار (L.S.D) لتوضيح دلالة الفروق في متوسطات درجات مهارات الريادة القيادية ككل تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة (ن=180)

مستوى مرتفع م = 202.719	مستوى متوسط م = 173.805	مستوى منخفض م = 148.868	متوسط الدخل الشهري للأسرة	المجموع الكلي للمقياس
		-	مستوى منخفض	
	-	**25.063	مستوى متوسط	
-	**28.851	**53.914	مستوى مرتفع	

يتضح من جدول (37) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية على مقياس مهارات الريادة القيادية ككل بمحاوره (الإتصال والتواصل مع الآخرين، القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة لصالح أبناء أسر الدخل الشهري المرتفع، وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن متوسط الدخل الشهري المرتفع للأسرة يعطى للأبناء ثقة بالنفس كما يتيح توافر الإمكانيات المادية استطاعة الأبناء الحصول على دورات لتنمية المهارات العامة بصفة عامة ومهارات الريادة القيادية بصفة خاصة. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شيماء الشافعي (2014) حيث أوضحت نتائج دراستها عدم وجود فروق دالة إحصائية في مهارات الأبناء وفقاً لمتغير متوسط الدخل الشهري للأسرة. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الثاني كلياً.

النتائج في ضوء الفرض الثالث: والذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها الأربعة وبين مهارات الريادة القيادية بمحاورها الثلاثة لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية".

"وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" بين إدارة المشروعات الصغيرة بمحاوره الأربعة، ومهارات الريادة القيادية بمحاورها الثلاثة وجدول (38) يوضح ذلك.

جدول (38) معاملات الارتباط بين إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية

المحاور	مهارة الإتصال والتواصل مع الآخرين	مهارة القدرة على اتخاذ القرار	مهارة إدارة الوقت	مهارات الريادة القيادية ككل
البدء في المشروع	**0.746	*0.606	**0.812	**0.850
التخطيط	**0.905	**0.847	*0.627	**0.771
التنفيذ	*0.618	**0.705	**0.791	**0.825
الإنهاء والتقييم	**0.801	*0.642	**0.926	**0.764
إدارة المشروعات الصغيرة ككل	**0.782	**0.864	**0.875	**0.713

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

يتضح من جدول (38) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها الأربعة (البدء في المشروع، التخطيط، التنفيذ، الإنهاء والتقييم) وككل ومهارات الريادة القيادية بمحاورها الثلاثة (الإتصال والتواصل مع الآخرين - القدرة على اتخاذ القرار - إدارة الوقت) وككل، أي إنه كلما ارتفع مستوى إدارة المشروعات الصغيرة، كلما كان مستوى مهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية أعلى؛ وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن هناك علاقة طردية تبادلية قوية ومتشابهة بين المتغيرين، ويرجع ذلك إلى أنه كلما كان وعي الشباب الجامعي أكثر استيعاباً وإدراكاً لما يمتلكه من مهارات ريادة قيادية كلما كان أكثر قدرة على توظيفها واستثمارها في إدارة المشروعات، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة حنان عبد العاطي (2015) والتي أثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين وعي الشباب الجامعي بالموارد البشرية وجودة إنتاج المشروعات الصغيرة. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الثالث.

النتائج في ضوء الفرض الرابع: والذي ينص على أنه "تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة (إدارة المشروعات الصغيرة ، مهارات الريادة القيادية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط"؛ وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً "تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج وذلك بإستخدام طريقة الخطوة المتدرجة للأمام "Stepwise"، للتعرف على ما هي أكثر العوامل المساهمة في نسبة التباين في المتغيرات التابعة؛ وتوضح الجداول التالية (39) ، (40) ذلك. أولاً: جدول (39) يوضح "معاملات الانحدار مستخدماً طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام لبعض المتغيرات المستقلة المدروسة (المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، الفرقة الدراسية، متوسط الدخل الشهري للأسرة) مع المتغير التابع إدارة المشروعات الصغيرة (ن=180)"

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المتغير التابع إدارة المشروعات الصغيرة	الفرقة الدراسية	0.950	0.826	155.091	0.01	0.614	12.549	0.01
	المستوى التعليمي للأم	0.821	0.748	73.905	0.01	0.432	8.486	0.01
	المستوى التعليمي للأب	0.766	0.687	48.865	0.01	0.318	6.314	0.01
	متوسط الدخل الشهري للأسرة	0.795	0.532	39.046	0.01	0.268	6.932	0.01

يتضح من جدول (39) أن متغير المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، الفرقة الدراسية، متوسط الدخل الشهري للأسرة كلها متغيرات مستقلة تؤثر في إدارة الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية للمشروعات الصغيرة، حيث اتضح أن متغير الفرقة الدراسية هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في إدارة الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية للمشروعات الصغيرة حيث بلغت نسبة مشاركة (82.6%)، يليه متغير المستوى التعليمي للأم بنسبة مشاركة (74.8%)، يليه متغير المستوى التعليمي للأب بنسبة مشاركة (68.7%)، وأخيراً متغير متوسط الدخل الشهري للأسرة بنسبة مشاركة (53.2%)، وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الفرقة الدراسية تؤثر تأثيراً كبيراً في إدارة المشروعات الصغيرة؛ حيث أنه كلما تقدم الشاب/الشابة في الفرقة الدراسية كلما أصبح أكثر مسئولية وتخطيطاً لحياته المستقبلية بعد التخرج مما يتجه تفكيره أكثر نحو إدارة مشروع صغير يدر له عائد ليكون بداية شق طريقه، ويساعده على تحمل مسؤولياته القادمة.

ثانياً: جدول (40) "معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام للمتغيرات المستقلة المدروسة (عمل الأم، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، الفرقة الدراسية) مع المتغير التابع مهارات الريادة القيادية (ن=180)"

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المتغير التابع مهارات الريادة القيادية	المستوى التعليمي للأب	0.828	0.786	87.265	0.01	0.478	9.327	0.01
	الفرقة الدراسية	0.870	0.657	61.024	0.01	0.385	7.829	0.01
	المستوى التعليمي للأم	0.835	0.640	51.845	0.01	0.336	7.131	0.01
	عمل الأم	0.704	0.547	32.318	0.01	0.216	5.764	0.01

يتضح من جدول (40) أن عمل الأم، المستوى التعليمي للأم، المستوى التعليمي للأب، الفرقة الدراسية كلها متغيرات مستقلة تؤثر في مستوى مهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية، حيث أتضح من الجدول السابق أن متغير المستوى التعليمي للأب يعتبر العامل الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في إدارة المشروعات الصغيرة للشباب الجامعي عينة البحث الأساسية؛ حيث بلغت قيمة نسبة المشاركة (78.6%)، يليه متغير الفرقة الدراسية بنسبة مشاركة (65.7%)، ويليه متغير المستوى التعليمي للأم حيث بلغت نسبة المشاركة (64.0%) وأخيراً متغير عمل الأم بنسبة مشاركة (54.7%) وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأنه كلما ارتفع مستوى تعليم الأب كلما كان أكثر وعياً وإدراكاً وثقافة وكلما زاد دوره الأساسي في توجيه أبنائه لكيفية تخطيط مستقبلهم؛ وأيضاً كلما كان لديه قدرة أكبر على حل أبنائه الجامعيين على تنمية مهاراتهم؛ واتفق هذا جزئياً مع ما أثبتته دراسة زينب حقي وآخرون حيث كان المستوى التعليمي للأب ثاني العوامل المؤثرة وعمل الأم آخر العوامل المؤثرة في إدارة الوقت والثقة بالنفس واتخاذ القرار والطموح والتطوير الذاتي لدى الشباب. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يكون قد تحقق صحة الفرض الرابع.

النتائج في ضوء الفرض الخامس: والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية بين متوسطي درجات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج المعد باستخدام استراتيجية الخرائط الذهنية وبعده لصالح التطبيق البعدي.

"وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد قيمة "ت" للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطي درجات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها وككل، وتنمية مهارات الريادة القيادية بمحاورها وككل قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي المعد. ثم تم قياس حجم تأثير البرنامج الإرشادي باستخدام اختبار مربع إيتا "n2" ويتضح ذلك في الجداول الآتية من (40) : (43).

جدول (40) الفروق بين متوسطي استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في إدارة المشروعات الصغيرة قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده (ن=45)

الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فاعلية البرنامج الإرشادي
0.01 لصالح البعدي	15.063	17.051-	44	45	2.226	20.102	القبلي
					3.227	37.153	البعدي
0.01 لصالح البعدي	16.639	17.584-	44	45	2.158	18.657	القبلي
					3.019	36.241	البعدي
0.01 لصالح البعدي	18.777	21.552-	44	45	2.001	19.112	القبلي
					4.020	40.664	البعدي
0.01 لصالح البعدي	12.220	24.314-	44	45	2.298	23.842	القبلي
					4.657	48.156	البعدي
0.01 لصالح البعدي	44.295	80.503-	44	45	7.534	81.711	القبلي
					10.795	162.214	البعدي

يتضح من جدول (40) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها وككل قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده حيث كانت قيم "ت" جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.01) لصالح التطبيق البعدي.

ولتحديد حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد لتنمية إدارة المشروعات الصغيرة تم تطبيق معادلة إيتا (n2) الذي نتضح نتائجها بجدول (41):

جدول (41) قيمة مربع إيتا "n2" وقيمة "d" المقابلة لها ومقدار حجم التأثير على تنمية إدارة المشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة مربع إيتا n ²	قيمة d	مقدار حجم التأثير
البرنامج الإرشادي المعد	إدارة المشروعات الصغيرة	0,978	13,31	كبير

يتضح من جدول (41) أن "قيمة n2 بلغت (0.978)، وقيمة d بلغت (13.31)، وهي قيمة أكبر من (0.8) وهذا يعني أن حجم تأثير البرنامج الإرشادي كبير مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي لتنمية إدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها وككل لدى عينة البحث التجريبية.

جدول (42) الفروق بين متوسطي استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية على تنمية مهارات الريادة القيادية قبل تطبيق البرنامج وبعده (ن=45)

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فاعلية البرنامج
0.01 لصالح البعدي	30.138	34.583-	44	45	2.887	27.143	القبلي
					5.391	61.726	البعدي
0.01 لصالح البعدي	27.110	38.139-	44	45	3.581	32.111	القبلي
					6.052	70.250	البعدي
0.01 لصالح البعدي	25.426	40.028-	44	45	3.001	34.593	القبلي
					6.748	74.621	البعدي
0.01 لصالح البعدي	47.823	110.75-	44	45	8.958	94.847	القبلي
					11.123	205.597	البعدي

يتضح من جدول (42) "وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في تنمية مهارات الريادة القيادية بمحاورها وككل قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده حيث كانت قيم "ت" دالة عند مستوى دلالة (0.01) لصالح التطبيق البعدي."

ولتحديد حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد لتنمية مهارات الريادة القيادية تم تطبيق معادلة إيتا (n2) التي نتضح نتائجها بجدول (43):

جدول (43) قيمة مربع إيتا "n²" وقيمة "d" المقابلة لها ومقدار حجم التأثير على تنمية مهارات الريادة القيادية لدى الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة مربع إيتا n ²	قيمة d	مقدار حجم التأثير
البرنامج الإرشادي المعد	مهارات الريادة القيادية	0,981	14,45	كبير

يتضح من جدول (43) أن قيمة n² بلغت (0,981)، وقيمة d بلغت (14,45)، وهي قيمة أكبر من (0.8) مع العلم بأن حجم التأثير يتحدد إذا كان كبيراً أو متوسطاً أو صغيراً كالاتي:

"d = 0.2" حجم تأثير صغير، "d = 0.5" حجم تأثير متوسط، "d = 0.8" حجم تأثير كبير"

وهذا يعني أن حجم تأثير البرنامج الإرشادي كبير مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية مهارات الريادة القيادية بمحاورها وككل لدى الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية.

ملخص النتائج:

أولاً: أهم النتائج الوصفية

- 1- أغلب الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية كانوا من الإناث وبناء أمهات عاملات، ولا يعملوا بجانب الدراسة، وملتحقين بالفرقة الرابعة، ومستوى تعليم آبائهم وأمهم عالي، دخلهم الشهري مرتفع.
- 2- أغلب الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية كانوا إناث وبناء امهات لا يعملن، وملتحقين بالفرقة الرابعة، والمستوى التعليمي لأمهاتهن منخفض ولأبائهن مرتفع ودخل أسرهم الشهري منخفض.

ثانياً: نتائج الفروض:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في إدارة المشروعات الصغيرة ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة لصالح الشباب الذكور، أبناء الأمهات العاملات، ولصالح الشباب العاملين بجانب الدراسة، ولصالح الشباب الملتحق بالفرقة الرابعة، ولصالح أبناء آباء وأمهم المستوى التعليمي العالي والدخل الشهري المرتفع.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.01) بين الشباب الجامعي عينة البحث الأساسية في مهارات الريادة القيادية ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة لصالح الشباب أبناء العاملات، وملتحق بالفرقة الرابعة، وأبناء وآباء وأمهم المستوى التعليمي العالي والدخل الشهري المرتفع، وعدم وجود فروق دالة لمتغيري الجنس والعمل بجانب الدراسة.
- 3- توجد علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (0.01، 0.5) بين إدارة المشروعات الصغيرة ومهارات الريادة القيادية
- 4- متغير الفرقة الدراسية كان أكثر العوامل المؤثرة على إدارة الشباب الجامعي للمشروعات الصغيرة.
- 5- متغير مستوى تعليم الأب كان أكثر العوامل تأثيراً في مهارات الريادة القيادية للشباب.
- 6- وجود فروق دالة إحصائية في تنمية إدارة المشروعات الصغيرة، مهارات الريادة القيادية بين الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج المعد باستخدام استراتيجية الخرائط الذهنية وبعده لصالح التطبيق البعدي.

التوصيات:

- ضرورة تثقيف الشباب بأهمية مهارات الريادة القيادية كوسيلة لمواجهة تحديات المستقبل وذلك من خلال إعداد وتطبيق البرامج الفعالة التي تساعد على تنمية وعي الشباب بمهارات الريادة القيادية والتي تساعده في حياته المهنية.
- استثمار طاقات وإمكانيات الشباب استثماراً مفيداً في تنمية وإدارة المشروعات الصغيرة، مع إتاحة الفرصة للشباب ومساعدتهم على تنمية مهارات الريادة القيادية التي تساعدهم على إدارة المشروعات الصغيرة.
- تشجيع الجهات الحكومية للشباب الجامعي على إقامة المشروعات الصغيرة وإدارتها وذلك عن طريق توفير قروض ميسرة لهم حاصلة على إعفاء ضريبي، وتوفير المواد الخام والأدوات والأجهزة والمعدات اللازمة بأسعار مدعومة أو مخفضة أو مقسطة، وتوفير دراسات جدوى معدة لمشروعات صغيرة مناسبة للشباب الجامعي.
- إعادة هيكلة البرامج التعليمية للشباب الجامعي بحيث تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد زكي كردية (2015): "أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة، فلسطين.
2. أحمد صلاح جاد المولى، جيهان السيد عمارة، صفاء عبد العزيز سلطان (2020): "فاعلية استراتيجية الخرائط الذهنية في تنمية مهارات الفهم النحوي من خلال النصوص الأدبية في ضوء نظرية النظم لدى طلاب الصف الأول الثانوي"، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد (18)، أبريل 2020، مصر.
3. أسماء محمود حميدة (2017): "برنامج إرشادي لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة لدى طلاب التعليم الفني الصناعي وعلاقته بأنماط التفاعل الاجتماعي، المؤتمر الدولي الرابع، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
4. أسماء ممدوح عبدالطيف (2013): تنمية الوعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة لمواجهة ظاهرة البطالة وأثرها على مستوى طموح الشباب الجامعي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مصر.
5. أسماء ممدوح عبد اللطيف (2018): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الفتيات المقبلات بجودة خامات أواني الطهي وملاءمتها الصحية"، المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية النوعية جامعة المنيا، المجلد (1)، العدد (17)، مصر.
6. أمل كاظم ميرة (2016): "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر"، بحث منشور بمجلة جرش للبحوث والدراسات، المجلد (17)، العدد (1)، الأردن.
7. أميرة حسن عبد العال، إلهام أسعد عبد السميع (2018): "المهارات الإدارية وعلاقتها باتجاه الشباب الجامعي نحو المشروعات الصغيرة"، المؤتمر العلمي الرابع والدولي الأول، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.
8. بوطبة نور الهدى (2016): "إدارة التغيير في مؤسسات التعليم العالي: نحو نموذج مقترح لتنفيذ الإصلاحات الجامعية دراسة حالة تطبيق إصلاح ل.م.د في عينة من الجامعات الجزائرية"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة (1)، الجزائر.
9. الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء (2023): "قطاع الإحصاء"، العمالة والبطالة في جمهورية مصر العربية، مصر.
10. الجوهرة محمد ناصر (2019): "فاعلية استخدام إستراتيجية الخرائط الذهنية في تنمية مهارات حل المشكلات بمقرر التربية الأسرية بالمرحلة المتوسطة"، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع (208)، فبراير 2019، مصر.
11. توني بوزان (2009): "الكتاب الأمثل لخرائط العقل"، الرياض، مكتبة جرير.
12. حمدي أحمد عبد العزيز (2014): "نموذج مقترح لصنع القرار بمجال الأعمال الإلكترونية وفاعليته في تنمية مهارات الاستعداد والوعي المهني لدى طلاب المدارس الفنية التجارية"، مجلة كلية التربية، المجلد (25)، العدد (99)، مصر.
13. حنان حنا عزيز، فاطمة حسان دوام (2023): "التحفيز الأسري وعلاقته بإستراتيجيات التخطيط للمستقبل المهني في ضوء الإدارة الإستباقية كما يدركه الشباب الجامعي"، المجلة العلمية لعلوم التربية، العدد (17)، يونيو 2023م، مصر.
14. حنان سامي عبد العاطي (2015): "وعي الشباب بموارده البشرية وعلاقته بجودة إنتاج المشروعات الصغيرة"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (40) أكتوبر 2015، مصر.
15. خلود رائد ذنديق (2017): " دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تقليل مستوى البطالة في محافظة طولكرم"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
16. دعاء عمر عبد السلام، رشا عبد الله علوان (2019): " فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إعادة تدوير المستهلكات البيئية للشباب الجامعي وعلاقته بإتجاهاتهم نحو إقامة المشروعات الصغيرة"، المؤتمر العلمي الدولي السادس، كلية التربية النوعية، جامعة طنطا، مصر.
17. دعاء عمر عبد السلام، نورا على مصلحي (2021): " فاعلية برنامج إرشادي قائم علي إستراتيجية الخرائط الذهنية لتنمية وعي الأطفال بإدارة وقت الفراغ لمواجهة إدمان الألعاب الإلكترونية"، المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، مصر.
18. دعاء عمر عبد السلام، أمينة محمد البكري (2021): "استراتيجيات التفاوض لإدارة الخلافات كما تدركها الزوجات وانعكاسها على الأمن النفسي للأبناء، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية"، المجلد (7)، العدد (32)، مصر.
19. ذوقات عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (2014): "البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر المعاصر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
20. رافع أحمد دراغمة (2020): " دور ثقافة الشباب نحو الإلتحاق بدورات التدريب المهني"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (34)، العدد (6)، فلسطين.
21. رانيا محمود عبد المنعم (2020): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي ربات الأسر المتزوجات حديثاً بالتخزين المنزلي وعلاقته بإدارتهن لموردي الوقت والجهد"، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد (20)، مصر.

22. رانيا محمود عبد المنعم ، أسماء ممدوح عبد اللطيف (2021): "فاعلية استخدام رحلة لتنمية إدارة التغيير في مجال إقامة المشروعات الصغيرة وعادات العقل المنتج للشباب الجامعي المعاق سمعياً"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (7)، العدد (33)، مصر.
23. رانيا محمود عبد المنعم، أميرة حسن عفيفي (2024): "فاعلية رحلة معرفية عبر الويب "Web Quest" لإكساب الشباب الجامعي ذوي الإحتياجات الخاصة من الصم وضعاف السمع بعض المهارات الحياتية"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (81)، ابريل 2024، مصر.
24. رباب السيد مشعل (2015): "وعى شباب الجامعة بظاهرتي البطالة والعمالة وعلاقته باتجاهاتهم وممارساتهم للمشروعات الصغيرة"، مجلة الإقتصاد المنزلي، المجلد (25)، العدد الثاني 2015، مصر.
25. رباب السيد مشعل، نهاد بدوي رصاص (2018): "الوعي بإدارة التغيير وعلاقته باتخاذ القرار وإدارة بعض الموارد كما يدركه الشباب الجامعي"، المؤتمر الدولي، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
26. رقية البدارين، فريد محمد القواسمة (2013): "دور المرأة في قيادة التغيير، دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن"، البلقاء للبحوث والدراسات، مجلد (16)، ع (1)، الأردن.
27. رؤوف عبد الحفيظ هلال (2012): "المشروعات الصغيرة في المكتبات والمعلومات دراسة استطلاعية لأنماطها واحتياجات مجتمع المكتبات منها"، الإتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، المجلد (19)، العدد (38)، مصر.
28. زينب محمد حقي، نجلاء سيد حسين، أية خالد إبراهيم (2022): "إدارة الذات وعلاقتها بالقلق المستقبلي لدى الشباب الجامعي في ضوء متطلبات سوق العمل"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (8)، العدد (41)، مصر.
29. سارة نادي اسماعيل ، محمد عبد الخالق دعيس، الحسيني محمد الخبير، أسماء ممدوح عبد اللطيف (2022): "الوعي بالمهارات القيادية لربة الأسرة وعلاقته بإدائها للعلاقات الأسرية"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (8)، العدد (43)، مصر.
30. سليكة محمد القاضي (2015): "دور الإذاعات المحلية في محافظة الخليل في تنمية الوعي الثقافي لدى ربات البيوت - دراسة ميدانية"، مجلة البحوث الإسلامية لبحوث الإنسانية، الجامعة الإسلامية، المجلد (24)، العدد (1)، غزة.
31. شيماء ذكي الشافعي (2014): "المهارات القيادية لربة الأسرة وعلاقتها بجودة الحياة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
32. شيماء عبد الرحمن ضبش (2018): "استراتيجيات ادارة الغضب وعلاقتها بالذكاء الإجتماعي لدى عينة من طلاب الجامعة"، مجلة الإقتصاد المنزلي المجلد (28). العدد (4). مصر.
33. شيماء متولي حسنين (2015): "إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من أصحاب المشروعات الصغيرة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
34. صالح بن حمد العساف (2010): "المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية"، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
35. عبد الرحمن أحمد سيف (2017): "تنمية روح القيادة (روح الشباب)"، دار المعنز للنشر، عمان.
36. عبد القادر سليم زيارة (2016): "تنظيم الذات وعلاقته بتوجيهات أهداف الإنجاز لدى طلبة الصف العاشر بغزة"، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
37. عبد الناصر الجراح (2010): "العلاقة بين التعلم المنظم ذاتياً والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (6)، عدد (4)، الأردن.
38. فاطمة محمود أبو عبد الله (2021): "إدارة الخلاف وعلاقتها بجودة اتخاذ القرار لدى عينة من ربات الأسر"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (7)، العدد (37)، مصر.
39. فتحي شمس الدين (2013) : "شبكات التواصل الإجتماعي والتحول الديمقراطي في مصر"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
40. محمد سبتى إبراهيم (2018): "فاعلية برنامج قائم على استراتيجيات الخرائط الذهنية في تحصيل قواعد النحو لدى طلاب الصف الثاني عشر في دولة الكويت" ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
41. محمد عبد العزيز الدغشيم وحسين محمد (2014): "مدخل مقترح لتفعيل مساهمات منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال سبتمبر 2014، المملكة العربية السعودية.
42. محمد علي سلامة (2012): "إتجاهات الشباب نحو العمل الحر وعلاقته بالبطالة دراسة ميدانية بمدينة قنا"، بحث منشور بمجلة كلية الآداب الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة القاهرة، المجلد (72)، العدد (1)، مصر.
43. مدحت محمد أبو النصر (2017): "الإعاقة والمعاق - رؤية حديثة"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.

44. منال محمود خيرى (2019): "فاعلية استراتيجيات الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية تحصيل مفاهيم سوق الأوراق المالية لدى طلاب المدرسة الفنية التجارية المتقدمة"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (43)، ج(3)، مصر.
45. منى رضوان النخالة (2015): "الحاضنة التكنولوجية ودورها في دعم وتطوير المشاريع الصغيرة – دراسة مقارنة بين حاضنة الجامعة الإسلامية وحاضنة الكلية الجامعية"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى، غزة، فلسطين.
46. مي أحمد الشحات، نجوى سيد عبد الجواد، حنان محمد أبو صيري (2019): "فاعلية تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في بعض المجالات الحياتية للشباب وانعكاسها على توافقهم النفسي والاجتماعي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
47. نجلاء محمد منجود (2019): "قدرة الزوجة على ادارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بمهارة التواصل مع الآخرين لدى الأبناء"، المؤتمر الدولي الثاني لكلية التربية النوعية جامعة عين شمس، مصر.
48. نجوى سيد عبد الجواد، شيماء عبد السلام عبد الواحد، أمل شعبان سيف الدين (2023): "المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالاتجاه نحو إقامة المشروعات الصغيرة لدى ربوات الأسر بمحافظة أسوان"، المجلة المصرية للدراسات المتخصصة المجلد (11)، العدد (40)، الجزء (1) أكتوبر 2023، مصر.
49. نورة مسفر الزهراني (2013): "إدارة المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة بمنطقة الباحة"، رسالة دكتوراه، كلية الفنون والتصميم الداخلي، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
50. هبة الله علي محمود (2013): "برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب بالمشروعات الصغيرة"، مجلة البحوث النوعية، العدد (14)، ابريل 2013، جامعة المنصورة، مصر.
51. هشام عبد الرحمن غنوم (2009): "دور أبعاد المنظمة المتعلمة في دعم عوائد التغيير، دراسة تطبيقية على قطاع المستشفيات"، رسالة دكتوراه، كلية التجارة جامعة عين شمس، مصر.
52. هشام عبد الله، خديجة خوجا (2014): "الإرشاد النفسي الجماعي، الأسس، النظريات، البرامج"، الطبعة الأولى، خوارزم العلمية، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ثانياً : المراجع الأجنبية:

53. Anderson M., Hinz, B. and Matus, H. (2014). "The Paradigm Shifters: Entrepreneurial Learning in Schools", Melbourne: Mitchell Institut.
54. Ayal, Carolina S.; Kusuma, Yaya S.; Sabandar, Jozua; Dahlan, Jarnawi Afgan (2016). The Enhancement of Mathematical Reasoning Ability of Junior High School Students by Applying Mind Mapping Strategy , [Journal of Education and Practice](#), v7 n25 .
55. Balim, Ali Günay (2013):The Effect of Mind-Mapping Applications on Upper Primary Students' Success and Inquiry-Learning Skills in Science and Environment Education, [International Research in Geographical and Environmental](#), v22 n4.
56. Banks, William P., ed.,(2009): " Encyclopedia of Consciousness", Academic Press, Elsevier Inc., Oxford, UK, 2009.
57. Gargouri, Chanaz; Naatus,(2017). An Experiment in Mind-Mapping and Argument-Mapping:Tools for Assessing Outcomes in the Business Curriculum , [e-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching](#), v11 n2.
58. Radix, C. A., & Abdool, A. (2013):" Using mind maps for the measurement and improvement of learning quality Caribbean teaching scholar " , 3(1).
59. Robert , A.. P. (2010) : "Perceived causes of small Business Failures" ,American Journal of small Business , vol. 7II.
60. Scott, John (2011): "Conceptualising the Social World", Principles of Sociological Analysis, Cambridge University Press, New York, 2011.
61. Wycoff . J.(2010): "Mind Mapping in 8 Easy Steps. CEO. Thinksmart.Inc. &author of Mind Mapping" , Your personal Guide to Exploring Creativity & Problem- Solving. Available on line at <http://www.think smart. Com/2/ articles/Mind Mapping>.

"The effectiveness of Counseling program based on the mind mapping strategy to] develop university youth's awareness of small enterprise management and leadership skills"

Ass.Prof. Dr.

Rania Mahmoud Abd Elmoneim saad

Associate Professor of Home Management- Faculty
of Specific Education - Ain-Shams University

Ass.Prof. Dr.

abeer Mahmoud Abdel Ghani

Assistant Professor of Curricula and Teaching Methods
Department of Home Economics - Faculty of Specific
Education - Ain Shams University

Abstract:

The current research aims to reveal the effectiveness of a Counseling program using the mind mapping strategy in developing university youth's awareness of small project management in its aspects (project initiation, planning, implementation, completion and evaluation), and leadership skills in its aspects (communication and communicating with others, the ability to make decisions, Time management) The basic research sample consisted of (180) young men and women at the university level who were selected intentionally from among university youth., With different social and economic levels, the experimental study sample consisted of (45) young men and women from the same basic research sample. They applied a general data form, a measure of awareness of small enterprise management, a measure of youth awareness of leadership skills, and a guidance program based on the mind mapping strategy to develop university youth's awareness of small enterprise management and leadership skills. The research used the descriptive analytical method and the experimental method, The results of the research found that there were statistically significant differences at the level of (0.01) between university youth, the basic research sample, in managing small projects as a whole, according to the variables of the study, in favor of young males, children of working mothers, in favor of young men working alongside their studies, in favor of young men enrolled in the fourth year, and in favor of Children of fathers and mothers with a high level of education and a high monthly income. It also found that there are statistically significant differences at the level of (0.01) between university youth, the basic research sample, in leadership skills as a whole, according to the variables of the study, in favor of young men, children of female workers., Those enrolled in the fourth year, children, fathers and mothers with a high educational level and a high monthly income, and there were no significant differences for the variables of gender and work in addition to study. I also found that there was a positive correlation at the level of significance (0.01, 0.5) between small project management and entrepreneurship leadership skills, and that the study variable was The most influential factors on university youth's management of small projects, The variable of the father's level of education was the most influential factor on the leadership skills of young people. The results also demonstrated the presence of statistically significant differences in the development of small enterprise management and leadership skills among university youth in the experimental research sample before and after applying the program prepared using the mind mapping strategy in favor of the post-application. The two researchers recommended the need to educate young people about the importance of leadership skills as a means to face the challenges of the future, through preparing and implementing effective programs that help develop youth awareness of leadership skills that help them in their professional lives.

Key words: Counseling program, mind maps, university youth, small project management, leadership skills.