



دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

في تنمية المهارات الحياتية

سعاد يحيى جابر الفيقي*

Talent6666@gmail.com

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية (المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات المهنية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واتخذت الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات، من عينة الدراسة التي تمثلت في (437) من الطالبات الملتحقات بالدورات التدريبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة، من (1435هـ-1436هـ)، تم اختيارهن من مجتمع الدراسة 8744 طالبة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية للملتحقات للمجالات ككل جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3,23 من 5)، وقد جاء دور الدورات التدريبية في مجال تنمية المهارات الشخصية في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3,35 من 5) يليه دورها في تنمية المهارات الاجتماعية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,24 من 5)، وجاء أخيراً جاء دورها في تنمية المهارات المهنية بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3,09 من 5).

الكلمات المفتاحية: المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات المهنية، تنمية المهارات،

التدريب.

* طالبة ماجستير - قسم أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم – المملكة العربية السعودية.

للاقتباس: الفيقي، سعاد يحيى جابر. (2023). دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية، مجلة الآداب للدراستات النفسية والتربوية، 5(3)، 243-303.

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



Role of Training Courses in Developing Life Skills at the Islamic University of Imam ibn Saud

Suad Yahya Jaber Al Fifi*
Talent6666@gmail.com

Abstract:

This study aimed to distinguish the role of training courses in developing life skills (personal skills, social skills, professional skills) at the Islamic University of Muhammad bin Saud. The study adopted the descriptive survey method, and the questionnaire was used as a tool to collect relevant data, from the study sample, which was represented by (437) of female students who joined courses during the last three years (1435 AH - 1436 AH). They were selected from the study population which was 8744 female students. The study revealed a number of results: the role of training courses at the university in developing students' life skills was medium with a mean of (3.23 out of 5); the role of training courses in the field of personal skills development scored the first place of a medium degree, with a mean of (3.35 out of 5); the role of training courses in developing social skills was scored second place, with a mean of (3.24 out of 5); and finally their role in developing professional skills was medium, with a mean of (3.09 out of 5).

Keywords: personal skills, social skills, professional skills, skills development, training

* MA in Educational Fundamentals, Saudi Arabia.

Cite this article as: Al Fifi, Suad Yahya Jaber. (2023). Role of Training Courses in Developing Life Skills at the Islamic University of Imam ibn Saud, *Journal of Arts for Psychological & Educational Studies*, 5(4). 243-303.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



المقدمة:

تُعد التنمية أحد أهم متطلبات كل بلد يسعى إلى التقدم والرقى في جميع الجوانب مما يحقق النمو الشامل لهذه البلدان، وتتنافس الدول فيما بينهما من خلال تأهيل كوادر قادرة على الخوض في أغلب المجالات لاسيما بأننا في عصر يتطلب المزيد من العمل على إعداد أشخاص ذوي كفاءات عالية؛ ويتحقق ذلك عن طريق التدريب الذي تقوم به كافة المؤسسات الخاصة والعامة في البلدان التي تحرص على التنمية بالشكل الصحيح، حيث يسهم التدريب بشكل ملاحظ في إكساب الفرد العديد من المهارات الحياتية التي من شأنها مساعدته على التعايش في المجتمع والإسهام فيه بشكل أفضل.

ونظراً لأن مشكلة النمو والتنمية تشغلُ بالِ الكثيرين في الدول النامية والدول المتقدمة على حد سواء، وتجد الكثير من الدول نفسها أمام طريقتين، فإما أن يُترك النمو يأخذ مجراه الطبيعي التلقائي البطيء، وإما أن يُلجأ إلى التدخل في عملية النمو من أجل تحقيق التنمية الشاملة؛ لذلك فإن عدد غير قليل من علماء الاقتصاد يوجهون الأنظار إلى أهمية الموارد البشرية وضرورة تنميتها بالتعليم والتدريب. (الرشدان، 2015م)

ويؤكد جميل وزملاؤه (Jamil et al. 2010م) على "أنه في هذا العصر الذي يتميز بالتقدم والتسارع في جميع المجالات، تحتاج البلاد إلى بناء رأس مال فكري، وتحويل القوى العاملة إلى قوة عاملة ماهرة، من أجل النجاح في هذا العالم التنافسي الحديث؛ حيث إن القوى العاملة الماهرة هي القوة الدافعة للنجاح؛ والتي لا بد أن تكون مبتكرة، ومجهزة بالمعرفة، والتدريب على المهارات ذات الصلة". (ص 404).

ويُعد التدريب في المرحلة المعاصرة ضرورة حياة لأية مؤسسة من المؤسسات طالما أنها تحرص على أن تحفظ وجودها في المستقبل، ولذلك تسعى المنظمات بشكل مستمر لتأهيل العنصر البشري لديها من خلال التدريب؛ ليبقى على درجة عالية من الكفاءة والفعالية. (العتيبي، 2008م).

ونظراً لأهمية التدريب فإنه "يلقى اهتماماً متزايداً في معظم المنظمات العامة والخاصة التي تهتم بالتدريب، حيث يُعد من أهم الوسائل في المنظمات التي يتم من خلالها تزويد الفرد بمعارف ومهارات، وتزويدهم بالأساليب والطرق الجديدة لأداء الأعمال بالشكل المطلوب واللازم بما يساعد على تحقيق الأهداف". (السعدون، 2013م، ص2)

كما يُعد التدريب من الأساليب المهمة للعنصر البشري، حيث يزود الفرد بالمعلومات والمهارات اللازمة، فهو عملية ضرورية مهمة، وحركة ونشاطاً عالمياً يتجسد فيه فكرة التربية المستمرة مدى الحياة.



(سفر، 2012م)، ويرى عبد الرحمن (2010م) أن البرامج التدريبية تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات.

وهذا لا يتوفر إلا من خلال امتلاكه للمهارات الحياتية التي تجعله قادراً على التواصل مع الآخرين، والتفاعل بإيجابية معهم. (عبد المعطي ومصطفى، 2008م)

حيث تسهم المهارات الحياتية بشكلٍ مباشر في مساعدة الفرد على حسن التصرف في المواقف المختلفة التي تواجهه في حياته.

ولأن التعليم العالي يُعد مسؤولاً عن إعداد الفرد وتقديمه للمجتمع بشكل متكامل علمياً وفكرياً، ويتمثل في الجامعات التي تُعد مؤسسات اجتماعية وثقافية وتربوية، وبذلك توصف الجامعات بأنها مراكز إشعاع حضاري وعلمي للإنسانية جمعاء، علاوة على أن الجامعة لا يمكن لها أن تعيش في برج عاجي ومنعزلة عن المجتمع وثقافته. (الزبيدي، 2007م).

حيث يؤكد صالح (2003م) على أن المجتمعات بمثابة محور الارتكاز الذي تدور حوله أهداف الجامعة وسياساتها واستراتيجياتها وخطط عملها، وفي هذا الصدد يرى الحسن (2004م) أن "الجامعات أصبحت مطالبة بتقديم التدريب للتكيف مع المتغيرات والتحديات في هذا العصر". (ص3)

وكان نتيجة لذلك أن "زاد اهتمام الجامعات بتنمية الموارد البشرية، وزاد بالتالي العناية بإعدادها وتدريبها من أجل رفع كفاءتها وتجويد مردودها". (عتيق، 2012م، ص2).

وبمراجعة الأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة يتضح تأكيد العديد من الدراسات على أهمية التدريب وبرامج التنمية المهنية في إعداد وتأهيل الكوادر البشرية، مثل دراسة الغامدي (2011م) ودراسة السيد (2007م)

وتلاحظ الباحثة ندرة الدراسات المحلية التي تناولت دور الدورات التدريبية في تنمية المهارات الحياتية في المؤسسات التربوية بشكل عام ، وهو الأمر الذي دفع الباحثة إلى محاولة تسليط الضوء على هذا الموضوع حيث حددت موضوع بحثها في التعرف على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية

مشكلة الدراسة:

ونظر أهمية المهارات الحياتية فقد أشارت نتائج دراسة الحارثي (2010م) إلى أن مخرجات المؤسسات التربوية والتعليمية تعاني من قلة المهارات وغالباً ما يفشل البعض في حياتهم الشخصية والوظيفية بسبب غياب بعض المهارات الحياتية .



وكما بينت دراسة وافي (2010م) أن غياب دراسة المهارات الحياتية له أثر في إعاقة مسيرة إنهاض المجتمعات، وفي هذا الصدد أيضاً فقد أوضح فرحان (2016م) أن المهارات الحياتية التي يحتاجها الأفراد تختلف باختلاف المجتمعات والأزمنة.

وتعد جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية من الجامعات التي اهتمت بتنمية الموارد البشرية متمثلة بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر، واستشعاراً من العمادة لأهمية العناية بالطلاب وتأهيلهم لسوق العمل لكونهم العمود الفقري للجامعات؛ فقد تبنت العمادة منذ عام 1429هـ برنامجاً تأهلياً مخصصاً للطلاب والطالبات في الجامعة يهدف إلى تزويدهم بالمهارات اللازمة والحديثة، وقد أطلق على البرنامج اسم (إعداد) وهو الاسم الذي يعبر عن هوية البرنامج ورسالته، وقد صمم برنامج (إعداد)، ليضم حزمة من البرامج التدريبية التي يقدمها نخبة من أعضاء هيئة التدريس ويبلغ عددها (86) دوره تدريبية، حيث قدمت العمادة خلال الثلاث سنوات الأخيرة (322) دورة تدريبية التحقت بها (8744) متدربه. (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1435هـ)

وبناءً على ما سبق تكمن مشكلة الدراسة في الكشف عن دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس:

مادور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية للملتحقين بها ؟
- ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية للملتحقين بها ؟
- ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية للملتحقين بها ؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية، وينبثق عن هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية للملتحقين بها .
- التعرف على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية للملتحقين بها .
- التعرف على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية للملتحقين بها .

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات العلمية التي تهدف إلى الكشف عن دور الدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية من وجهة نظر الملتحقين بالدورات؛ وتبرز تلك الأهمية في المجالين النظري والتطبيقي وذلك على الوجه التالي:

■ أولاً: الأهمية النظرية:

- تأطير الواقع الحالي لإسهامات الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية من وجهة نظر الملتحقين بالدورات.
- قد تساعد الدراسة الحالية المسؤولين عن إعداد الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها، وبما يحقق تنميتهم؛ وإيجاد الطرق والوسائل المساعدة على تحقيقها.
- تأمل الباحثة في إثراء إضافة علمية للمعرفة والمكتبات العربية فيما يتعلق بدور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها في ظل ندرة البحوث والدراسات على حد علم الباحثة.

■ ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- أن نتائج هذه الدراسة وتوصياتها قد تفيد القائمين على إعداد البرامج التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في التركيز على تفعيل الدورات التدريبية التي تنمي المهارات الحياتية لدى الملتحقين بها.



- قد تساهم هذه الدراسة في مساعدة القائمين على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في التخطيط والتنظيم للبرامج التدريبية لتحقيق المبادئ التي تتضمنها المهارات الحياتية.
- قد تساعد هذه الدراسة القائمين على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في إعادة النظر في مسارات البرامج التدريبية الحالية وتوجيهها بما يحقق التوازن بين المهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على معرفة دور الدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية (الشخصية، والاجتماعية، والمهنية)، ويتم تحديد هذه المهارات تبعاً للدورات التدريبية المطروحة وفق المسارات المحددة لبرنامج (إعداد) لثلاث سنوات الأخيرة. الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1439/1438هـ.

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على الدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحدود البشرية: تناولت هذه الدراسة عينة من الطالبات الملتحقات بالدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الفترة المسائية، وتشمل مجموعة من الملتحقات حالياً وبعض اللاتي سبق التحاقهن بالدورات التدريبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة. مصطلحات الدراسة:

- التدريب: يعرف عبد الباقي (2000م، ص96) التدريب على أنه: "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد".
 - الدورات التدريبية: تُعرف الدورات التدريبية بأنها: "كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات ومعارف ومهارات العاملين بالمؤسسة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق ذاتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المؤسسة" (محمد، وآخرون، 1435، ص27).
- وتعرف الدورات التدريبية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: "مجموعة النشاطات والبرامج التدريبية التي تقوم بها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ بهدف تنمية وتطوير المهارات الحياتية للطالبات الملتحقات بها، والمندرجة تحت برنامج إعداد".



■ المهارات الحياتية: يعرفها أسكاوس وآخرون (2005م، ص4) بأنها: "المدركات والقيم والأداء الذي يستثمر في المواقف الحياتية، بغض النظر عن تخصص وعمل الإنسان، ونوعه الاجتماعي ذكر أو أنثى".

وتعرف على أنها: "قدرة الفرد على السلوك التكيفي الإيجابي والتي تجعله يتعامل بفعالية مع متطلبات الحياة اليومية وتحدياتها". (مسعود، 2003م، ص50)

وتعرف المهارات الحياتية إجرائياً بأنها: "المهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية التي ينمها الفرد من خلال الالتحاق بالدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تحت مسمى برنامج (إعداد) ويصبح من خلالها قادراً بشكل أكثر فاعلية على التعامل مع المجتمع والتعايش فيه من خلال امتلاك مهارة ونشاط معين بكيفية معينة وبطريقة صحيحة".

الإطار المفهومي والدراسات السابقة

أولاً: الإطار المفهومي

المبحث الأول: الدورات التدريبية:

مفهوم الدورات التدريبية: يعرفها كلاً من شبان وشابات (2014م) على أنها: "مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال نظام تدريبي مصمم بدرجة كفاءة عالية من ناحية التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، ويلبي احتياجات الفرد عن طريق تجديد المعارف والمهارات المطلوب اكتسابها في مجالات العمل وإتقانها من قبل الفرد المستهدف، ويطلق البعض مسمى الدورات على البرامج التدريبية" (ص161).

وهناك من يصفها بأنها: "النشاط الذي تقوم به إدارة التدريب من إعداد البرامج التدريبية بشكل متكامل والتي يلتحق بها العاملون، من أجل رفع كفاءة أداء موظفيها، وتطوير مستوياتهم، وإطلاعهم على المستجدات". (السعدون، 2013م، ص10)

ويعرفها نور الهدى (2015م) بأنها: "مجموعة من العمليات والوسائل التي من خلالها يتمكن الفرد من تحسين معارفه، والتغيير في سلوكه وأدائه؛ بهدف تحقيق أهداف المؤسسة أولاً وأهدافه الشخصية ثانياً، كما يساعد الأشخاص على أداء أعمالهم بالشكل الذي يناسب الحاضر والمستقبل" (ص584).

ومما سبق نجد الاتفاق على أن الدورات التدريبية عمليات منظمة ومخطط لها وتؤدي دور فعال في تطوير الفرد وزيادة كفاءته وإمداده بثراء معرفي. كما يمكن القول بأن الدورات التدريبية هي البرامج التي



تطبق إلى جانب التعليم الرسمي وتزود الفرد بمعارف ومهارات، وتمده بالخبرة والتجربة ذات الصلة بالتطوير في المجال الشخصي أو الاجتماعي أو المهني.

أهمية الدورات التدريبية:

إن موضوع التدريب هو صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية، فبدون قوة بشرية مطورة ومدربة، وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث إن التدريب يعتبر الوسيلة المثلى لتطوير القدرات بما يمكن العاملين من القيام بما هو مطلوب بكفاءة، كما أن التدريب أصبح ذا أهمية كبرى، تبدأ بالارتقاء بقدرات الأفراد على التعامل مع الأساليب التكنولوجية الحديثة، وآليات توافر الخدمات، وكيفية استخدام المعلومات في هذا العصر الذي يشهد ثورة تكنولوجية كبرى أساسها المعرفة ومواكبة المستجدات العلمية. (أبو كرش، 2015م، ص3)

ويرى السعدون (2013م) أن التدريب يُعد خياراً أساسياً مهماً لأي جهة تتطلع إلى إعداد عاملين قادرين على تلبية حاجات العمل، ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل. وإن للتدريب أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة يتطلبها منه العمل، مما يزيد من قدرته على أداء عمله، ويساعده على تجنب الأخطاء قدر الإمكان، لذا فإن الإعداد والتأهيل الجيد للعاملين هو الأساس الذي يمكنها من الوصول إلى الأهداف المنشودة (ص15)

ولا تقتصر أهمية التدريب على تطوير قدرات العاملين على أداء العمل فقط، وإنما تمتد تلك الأهمية لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات العاملين في العمل، وتعاملهم مع المنظمة ومع الزملاء والرؤساء والمرؤسين وجمهور المنظمة، بمعنى أن التدريب يفيد في ترشيد الأنماط والعادات السلوكية وتطوير قيم واتجاهات العاملين، مما يحتم على المتخصصين في إدارة الموارد البشرية لعب دوراً بارزاً وأساسياً عند إعداد البرامج التدريبية لتسهم بفعالية في إحداث التغييرات السلوكية المرجوة. (المري، 2011م، ص1)

ويساعد التدريب في رفع جودة برامج تنمية العاملين في المنظمات الحديثة بشكل عام كما يساهم التدريب في تمكين الفرد من أداء واجبات الوظيفة التي يشغلها بفعالية، إضافة إلى تأهيل الأفراد لتولي وظائف ذات مسؤوليات أكثر شمولاً. إن نجاح التدريب يتوقف بشكل أساسي على مدى ملائمة البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية. (الجربوع، 2010م، ص7)

كما يتم تصميم الدورات التدريبية المتعلقة بتغيير المهارات السلوكية الإيجابية كالمهارات الحياتية من أجل تحسين معتقدات الأفراد وسلوكياتهم إلى سلوكيات ومعتقدات إيجابية؛ كما أنها تساعد الفرد على



تغيير الطريقة والكيفية التي يتصور وينظر بها إلى نفسه؛ كما تعمل تلك البرامج على إعداد الثقة بالنفس داخل الأفراد، وتعمل على تحسين مهاراتهم في التواصل ومهاراتهم الداخلية. (Lin et al, 2004, p.657).

ومن خلال العرض السابق يمكن القول أن الدورات التدريبية ذات أهمية كبيرة للفرد وخاصةً التي تتناول المهارات المفيدة لحياته، والتي تعمل على التنمية الإيجابية للمتدربين، حيث تعمل تلك البرامج على تعزيز مهارات حياتية متنوعة، وتنمي المعارف المختلفة لدى الأفراد؛ فضلاً على أنها تجعلهم مؤهلين لتطبيق تلك المهارات والأساليب التي تعلموها في البرنامج في حياتهم الواقعية.

أنواع الدورات التدريبية:

من أهم الدورات والبرامج ما يلي:

برنامج الكورت لتعليم مهارات التفكير: يعد برنامج كورت من البرامج الحديثة نوعاً ما في التعليم المباشر للتفكير الإبداعي كمهارة وقام بتصميم برنامج الكورت لتعليم التفكير العالم دي بونو في بداية السبعينيات من القرن الماضي، ودي بونو هو المدير المسئول لمؤسسة البحث العلمي واسم كورت جاء من الحروف الأولى لهذه المؤسسة.

وثمة مجموعة من العوامل قد جعلت هذا البرنامج من أشهر البرامج وأكثرها استخداماً في مجال تعليم التفكير للأسباب الآتية: (مازن 2016م، ص 189)

1. يمتاز البرنامج بقدرته على توسيع إدراك المتدربين؛ وذلك من خلال استخدامه طريقة الأداء منهجاً في تعليم التفكير، حيث تم تقديم مهارات التفكير مصممة بعناية للطلاب كأدوات عملية يمكن تدريب الطلاب عليها في مواقف متنوعة.

2. صمم البرنامج لتعليم الطلاب مجموعة من أدوات التفكير تتيح لهم الانطلاق بوعي تام من أنماط التفكير المتعارف عليها؛ وذلك لرؤية الأشياء بشكل واضح وأوسع لتطوير نظرة إبداعية أكثر في حل المشكلات.

برنامج النشاطات الترفيهية: وهي من العناصر الرئيسية التي تساعد الفرد على الاندماج في مجتمعه، وإعطاء الفرد ذي الإعاقة حركياً الفرصة لممارسة نشاطات معينة وفق ميوله ورغباته، وهذا يحسن من نظرتهم لنفسه ومفهومه عن ذاته، ويهدف هذا البرنامج إلى تعريف المنتفع من خدمات المركز بالإمكانيات الترفيهية له، وكيفية الاستمتاع بها، وأنجح السبل إلى تعديلها.



برنامج المهارات والخبرات الحياتية: لا تقتصر هذه الخبرات على المركز أو البيت ولكن تطبق خارج نطاقها في الشارع والأماكن العامة واستعمال وسائل النقل والاستفادة من الخدمات الموجودة في المجتمع (أبو الديار والحويلة، 2015م، صص 148-149).

برنامج التدريب على الخيال الخلاق: وهو برنامج للتدريب على الخيال الخلاق من وضع دافيز، وقد وضع هذا البرنامج بعنوان: "استراتيجية عمل للفصل الدراسي لتدريب التفكير الابتكاري عند المراهقين"، وقد صاغ دافيز هذا البرنامج على شكل حوار بين أربعة أشخاص هم:

- الشخص الأول: وهو عبارة عن عالم مخترع مجدد، أفكاره متقدمة ومرنة، وهو يمارس نشاطه في مناخ يساعد على التفكير الابتكاري.
- الشخص الثاني: وهو عبارة عن شخص صغير السن، يتسم بالاندفاعية والتهور وعدم التعقل، غير لبق، أحياناً يميل إلى الفكاهة.
- الشخص الثالث: وهو شخص يعد صديقاً للشخص الثاني، ويحتاج لمساعدة في تعلم كيفية إيجاد حل للمشكلات، واقتراح الأفكار المناسبة للحل.
- الشخص الرابع: وهو شخص يبدي سذاجة في معالجته لأي مشكلة تواجهه، ونادراً ما يفهم ما يقال له بوضوح.

والبرنامج ينهض على فكرة أو فرضية خلاصتها: أن هؤلاء الأفراد الأربعة يقومون بتقديم الحلول المناسبة لكل مشكلة من خلال مجموعة من الافتراضات. (مازن، 2016م، صص 202-203)

برنامج أدوات التفكير لتوجيه الانتباه: حيث قام ديونو بتصميم برنامج أدوات التفكير لتوجيه الانتباه عام 1997م، ويستند هذا البرنامج إلى الفهم الأساسي لعملية معالجة الدماغ للمعلومات التي يتلقاها، وقد صمم البرنامج على أساس أنه يتكون من عشر مهارات تعطي القدرة لتوجيه التفكير بشكل فعال وهذه المهارات أو الأدوات هي: التتابع والنواتج، الإيجابي- السلبي- الاهتمام أو الإثارة، عرف- حلل- قسم أو جزء، اعتبار جميع العوامل، الأهداف والغايات، البدائل والاحتمالات والخيارات، وجهات نظر الآخرين، القيم المشتركة، الأولويات المهمة، التصميم- القرار- المخرجات- القنوات- الفعل. (مازن، 2016م، صص 204-205)

وقد عرض الموسوي (2015م، ص 48) برنامجين للبرامج التدريبية هما:



- برنامج التعلم بالاكتشاف: تؤكد هذه البرامج على أهمية تعليم أساليب واستراتيجيات محددة للتعامل مع المشكلات وتهدف إلى تزويد الطلبة بعدة استراتيجيات لحل المشكلات في المجالات المعرفية المختلفة، والتي يمكن تطبيقها بعد توعية الطلبة بالشروط الخاصة الملائمة لكل مجال، وهي تقوم على إعادة بناء المشكلة وتمثيل المشكلة بالرموز والصور والرسم البياني.

- برنامج تعليم التفكير المنهجي: تتبنى هذه البرامج منحى بياحيه في التطور المعرفي، وتهدف إلى تزويد الطلبة بالخبرات والتدريبات التي تنقلهم من مرحلة العمليات المادية إلى مرحلة العمليات المجردة التي يبدأ فيها تطور التفكير المنطقي والعلمي، وتركز على الاستكشاف ومهارات التفكير والاستدلال والتعرف على العلاقات ضمن محتوى المواد الدراسية التقليدية.

ومما سبق يمكن القول أن كل نوع من البرامج التدريبية السابقة لا يقل أهمية عن غيره، فكل نوع له مميزاته الخاصة، وأسسها التي وضع من أجلها ليعالج مشكلة ما، ويمكن القول إن برنامج "المهارات والخبرات الحياتية" هو أكثر البرامج أهمية حيث أنه يرتبط بموضوع الدراسة، ويعالج مشكلة الدراسة، فلم يوضع برنامج المهارات والخبرات الحياتية لتدريب المتعلمين في مكان واحد، بل شمل كل الأماكن التي يذهب إليها المتدربين، سواء الجامعة أو البيت أو المدرسة، أو الأماكن العامة.

الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال الثلاث سنوات الأخيرة:

برنامج إعداد: وهو برنامج تدريبي متكامل موجه لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية متاح إمام كافة الطلاب من كافة الفصول الدراسية، ويتكون من مجموعة من الدورات التدريبية بمختلف المجالات والتي تساعدهم في الحصول على وظائف بالقطاعات العام والخاص.

أهداف برنامج إعداد:

- تعزيز سمعة الجامعة بخدمة المجتمع من خلال إيصال المعرفة لكل الناس.
- الإسهام في تطوير وتنمية الموارد البشرية للمجتمع.
- إتاحة التعليم المستمر لأفراد المجتمع.
- التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة المجتمع.
- تطوير وتحسين جودة الأداء الإداري للعمادة. (جامعة الإمام، 1435هـ، ص5)



و اقع الدورات التدريبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

أولاً: عام 1436/1435هـ: بلغ عدد الدورات التدريبية التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم

المستمر هذا العام (100) دورة تدريبية، وعدد المنتحقات بهذه الدورات (٢٧٩٤) طالبة مقسمه كالتالي:

■ في الفصل الدراسي الأول بلغ عدد الدورات التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر (59) دورة تدريبية، وكان عدد الطالبات المنتحقات بها (1520) طالبة؛ وقد حرصت العمادة على تقديم (35) دورة تدريبية في المجال المهني بنسبة 59% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (10) دورات فقط فيما يتعلق بالمجال الاجتماعي بنسبة 17% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (24) دورة فيما يتعلق بالمجال الشخصي بنسبة 24% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي.

■ في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي نفسه يتضح أن عدد الدورات التدريبية المقدمة للطالبات (41) دورة تدريبية وكان عدد المنتحقات بها (1274) طالبة؛ وقد حرصت العمادة على تقديم (30) دورة تدريبية في المجال المهني بنسبة 73% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (4) دورات فقط فيما يتعلق بالمجال الاجتماعي بنسبة 10% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (5) دورات فيما يتعلق بالمجال الشخصي بنسبة 12% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي.

وتستخلص الباحثة من ذلك أن الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1436/1435هـ كان أفضل من الفصل الثاني للعام نفسه؛ من حيث عدد الدورات التدريبية المقدمة، ومن حيث عدد المشاركات بهذه الدورات، وقد يرجع السبب في ذلك إلى وجود بعض المعوقات التي تواجهها العمادة بخصوص الدورات التدريبية وتجهيزها وتوفير المتخصصين لتنفيذها بشكل أكاديمي علمي صحيح.

ثانياً: عام 1437/1436هـ: يبلغ عدد الدورات التدريبية التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم

المستمر هذا العام (103) دورات تدريبية، وعدد المنتحقات بهذه الدورات (3005) طالبات، وكانت مقسمه كالتالي:

■ في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1437/1436هـ كان عدد الدورات التدريبية للطالبات المنتحقات بالبرامج التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر (38) دورة تدريبية، وكان عدد المنتحقات بها (1147) طالبة؛ وقد حرصت العمادة على تقديم (30) دورة تدريبية في المجال المهني بنسبة 79% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي بينما قدمت العمادة (3) دورات فقط فيما يتعلق



بالمجال الاجتماعي بنسبة 8% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (5) دورات فيما يتعلق بالمجال الشخصي بنسبة 13% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، كما يتبين من نتائج الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي نفسه أن عدد الدورات التدريبية التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر كانت (65) دورة تدريبية، وكان عدد الطالبات الملتحقات بها (1858) طالبة؛ وقد حرصت العمادة على تقديم (51) دورة تدريبية في المجال المهني بنسبة 78% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (9) دورات فقط فيما يتعلق بالمجال الاجتماعي بنسبة 14% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي بينما قدمت العمادة (3) دورات فيما يتعلق بالمجال الشخصي بنسبة 5% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، في حين قدمت العمادة دورتين فقط فيما يتعلق بمجالات أخرى مختلفة عما سبق بنسبة 3% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، ملحق رقم (2).

ويتبين للباحثة من تلك النتائج تركيز العمادة على الدورات التدريبية في المجال المهني بنسبة 78% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي؛ وربما كان السبب في ذلك قناعة الإدارة الجامعية بأهمية تنمية الطالبات مهنيا وزيادة كفاياتهن المهنية؛ لإعدادهن إعداد مناسب لشغل وظيفتهن المستقبلية وتحقيق الأهداف المرجوة منها.

ثالثاً: عام 1438/1437هـ: بلغ عدد الدورات التدريبية التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر هذا العام (119) دورة تدريبية، وعدد الملتحقات بهذه الدورات (2945) طالبة، وكانت مقسمة كالتالي:

- في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1437/1436هـ يتضح أن عدد الدورات التدريبية التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر كانت (64) دورة تدريبية، وكان عدد الطالبات الملتحقات بها (1348) طالبة، وقد حرصت العمادة على تقديم (39) دورة تدريبية في المجال المهني بنسبة 61% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (6) دورات فقط فيما يتعلق بالمجال الاجتماعي بنسبة 9% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (9) دورات فيما يتعلق بالمجال الشخصي بنسبة 14% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، في حين قدمت العمادة (10) دورات فيما يتعلق بمجالات أخرى مختلفة عما سبق بنسبة 16% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي.
- يتبين من نتائج الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي نفسه أن عدد الدورات التدريبية للطالبات الملتحقات بالبرامج التدريبية التي قدمتها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر كانت (55) دورة



تدريبية وكان عدد الطالبات الملتحقات بها (1597) طالبة؛ وقد حرصت العمادة على تقديم (37) دورة تدريبية في المجال المهني بنسبة 67% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (8) دورات فقط فيما يتعلق بالمجال الاجتماعي بنسبة 15% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، بينما قدمت العمادة (7) دورات فيما يتعلق بالمجال الشخصي بنسبة 13% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي، في حين قدمت العمادة (3) دورات فيما يتعلق بمجالات أخرى مختلفة عما سبق بنسبة 5% من الدورات المقدمة لهذا الفصل الدراسي.

ويمكن القول أن تلك النتائج تدل على اهتمام العمادة بإدخال المزيد من التخصصات والمجالات المتعددة بعيداً عن المجال المهني، والاجتماعي، والشخصي، مع اهتمامها المتزايد بتلك المجالات لتوذلك بهدف إكساب الطالبات المزيد من الخبرات، والكفايات؛ بهدف تنمية ذواتهن بصورة أفضل.

وبشكل مجمل يمكن القول إن الدورات التدريبية المقدمة تتزايد عاماً بعد عام، ويتزايد تبعاً لذلك عدد الطالبات الملتحقات بها كما هو موضح في الجدول (2-1) التالي:

جدول (2-1) يوضح عدد الدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعدد الملتحقات بها خلال الثلاث سنوات الأخيرة

عدد الدورات	عدد الملتحقات	العام
100	٢٧٩٤	1436/1435هـ
103	٣٠٠٥	1437/1436هـ
119	٢٩٤٥	1438/1437هـ

كما يتضح أنه في كل عام كان عدد الدورات المقدمة في المجال المهني أكثر من الدورات المقدمة في باقي المجالات، وهذا ما يتفق مع أهداف برنامج إعداد.

المبحث الثاني: المهارات الحياتية

مفهوم المهارات الحياتية: لتعريف مصطلح المهارات الحياتية، يمكن النظر لعدد من المداخل، وهذا التعدد راجع إلى أنه لا تتوفر قائمة محددة لهذه المهارات ومن تلك المداخل: المدخل الأول الذي يعرف المهارات الحياتية بأنها مجموعة الأداء، والاختيارات الشخصية التي تسبب أو تزيد من سعادة وفائدة وراحة الفرد. ويعرفها المدخل الثاني بأنها القدرات العقلية والحسية المستخدمة في تحقيق أهداف مرغوبة لدى الفرد. ويعرفها المدخل الثالث بأنها مجموعة العمليات والإجراءات التي من خلالها يستطيع الفرد حل مشكلة، أو مواجهة تحدي، أو إدخال تعديلات في مجالات حياته. (الغامدي، 2011م، ص 15)



وتعرف المهارات الحياتية بأنها "القدرات للقيام بسلوك تكيفي وإيجابي يمكن الفرد من التعامل بفعالية مع متطلبات وتحديات الحياة اليومية وتتضمن المهارات اتخاذ القرار، وحل المشكلات، التفكير الإبداعي، التفكير الناقد، الاتصال الفعال، وعي الذات، التعامل مع العواطف والتعامل مع الضغوط". (النعيبي، 2014م، ص 470).

ويمكن تعريف المهارات الحياتية بأنها "مجموعة السلوكيات والمهارات الشخصية والاجتماعية التي يجب أن يمتلكها الفرد؛ لزيادة قدرته على التفاعل مع محيطه اليومي في جوانبه المختلفة، ومن أهمها الجوانب النفسية، والاجتماعية، والشخصية، مثل مسئولية المواطنة الاجتماعية والذاتية، ومهارات الاتصال التي تتمثل في التفاوض، والإصغاء، وتقدير الذات، وغيرها." (فرحان، 2016م، ص 320)

ويعرفها البقي (2013م) بأنها "تلك المهارات المستمرة باستمرار الحياة، وتسهم بشكل فعال في إكساب الفرد مجموعة من المهارات الأساسية، تمكنه من التكيف مع صعوبات البيئة المحيطة، وتعزز الإيجابيات بما يكفل له القدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات" (ص 36).

ومما سبق يمكن القول بأن المهارات الحياتية هي: "مجموعة من المهارات والقدرات التي تساعد الفرد على مواجهة مواقف الحياة وصراعاتها، وكذلك تساعد في المجال الشخصي أو الاجتماعي أو المهني؛ وتمكن هذه المهارات الفرد من التصرف بشكل جيد في مواجهة المواقف الحياتية".

أهمية اكتساب المهارات الحياتية:

تظهر أهمية المهارات الحياتية من خلال طبيعة حياة الإنسان ذات المواقف المتغيرة، وتكمن تلك الأهمية في أنها تحقق التكامل بين الحياة والفرد، خاصة في هذا العصر الذي يتسم بانفجار معرفي وتكنولوجي متلاحق، كما أنها تساعد الفرد على تعزيز الثقة بالنفس، والتغلب على المشكلات الحياتية، والتعامل معها بحكمة، كما أنها سبيل لسعادة الفرد، وتقبله للآخرين والعيش معهم وحبهم، وتعد سبباً من أسباب النجاح، وتساعد على تفعيل المهارات التي يمتلكها الفرد، كما تنمي شخصيته، وتساعد على اكتساب الخبرات، وتهيئه للإبداع، والتفكير الناقد، وتتيح له الاستفادة من كل الإمكانيات المتاحة التي تسهم في تنمية شاملة على جميع المستويات. (الغامدي، 2011م)

ويُعد تعلم المهارات الحياتية مرتبط بقيم الشخصية مثل المسؤولية، والانسجام، والمثابرة والمخاطرة، والشجاعة، وضبط النفس؛ ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية، فإن تعليم المهارات الحياتية أمر ضروري لتعزيز التنمية الصحية للأطفال والمراهقين، وإعداد الشباب لظروفهم الاجتماعية المتغيرة. (Papacharisis et al, 2005, p. 248)



- كما تتجسد أهمية المهارات الحياتية فيما يلي: (سعد الدين، 2007م، ص 17)
- أنها تجعل الفرد قادراً على إدارة التفاعل بينه وبين الآخرين في مجتمعه؛ فالفرد لابد أن تكون لديه مهارات الاتصال مما يساعده على عرض أفكاره بوضوح وإيجاز.
 - تجعل المهارات الفرد - إذا تمكن منها - يشعر بالفخر والاعتزاز والثقة في النفس امتلاك الفرد مهارة أعلى من مستواه يشجعه على الارتقاء بمستوى المهارة من أجل فتح آفاق جديدة للعمل.
 - تمكن الفرد من المهارات الحياتية الجديدة يساعد على استيعاب التكنولوجيا، إن كثرة المهارات الحياتية وتعددتها يجعل المرء محتاج إلى اكتساب وممارسة تلك المهارات في كافة مجالات الحياة.
 - كما تكمن أهمية اكتساب المهارات الحياتية في النتائج التي تترتب على التحلي بتلك القدرات، ويمكن إبراز تلك الأهمية فيما يلي: (وافي، 2010م، ص 36)
 - تكسب المتعلم خبره مباشره: وتنتج هذه الخبرة عن طريق الاحتكاك المباشر بالأشخاص والأشياء، والظواهر، والتفاعل معها مباشراً؛ مما يجعله قادراً على مواجهة مواقف الحياة المختلفة، والقدرة على التغلب على المشكلات الحياتية والتعامل معها بحكمة.
 - تجعل الفرد قادراً على إدارة التفاعل الصحيح بينه وبين الآخرين، وبينه وبين البيئة والمجتمع، ومثال ذلك أن الفرد لابد من أن يكون لديه المهارة للاتصال اللغوي، وهذا الأمر يساعده على عرض أفكاره بوضوح.
 - إنَّ تمكن الفرد من المهارات الحياتية وممارستها يشعر الفرد بالفخر والاعتزاز بالنفس فعندما يطلب منه أن يؤدي عملاً فيتقنه، فإنه حتماً سيُشعر الآخرين بالثقة فيه، ويزيد من ثقته بنفسه ويرفع من تقديره لذاته، ومن ثم فإن الفرد يحاول دائماً أن يحتفظ بتقدير الآخرين ويحظى دائماً بنظرات الإعجاب، ولعل هذا ينطبق على القول الشائع "إن النجاح يؤدي إلى نجاح".
 - إنَّ تمكن الفرد من مهارة معينه، يشجعه دائماً على الارتقاء بمستوى المهارة من أجل فتح آفاق جديدة للعمل، وبالتالي تحقيق مكاسب وموارد أكثر، بانتقال الفرد بالمهارة من مستوى لمستوى أفضل حتى يصل لدرجة التمكن من المهارات الكلية يساعد الفرد بالارتقاء في مستواه المهني والنفسي والاجتماعي، وتضمن المهارات الحياتية في ما يتعلم الشخص بصوره أو بأخرى في زيادة دافعية وحافز المتعلم.



- تساعد المهارات الحياتية على الربط بين الدراسة والتطبيق للفرد؛ وذلك لكشف الواقع والسير الواعي على هدى من قوانين العلم والمعرفة، إلى جانب كثرة التدريب والمران على استخدام و تطبيق تلك القوانين في الحياة بينهم مما لا شك فيه زيادة انضباط الذهن ويجعل التفكير أقوى حجة وفعالية.

ومن خلال العرض السابق يمكن القول أنه بالنسبة لأهمية المهارات الحياتية أنها تجعل الفرد أكثر ثقة بنفسه، قادراً على مواجهة مصاعب الحياة، وقادراً على حلها من خلال ما مر به من خبرات وتجارب سابقة، والتعامل المباشر مع الآخرين.

أنواع المهارات الحياتية:

ليس هناك تصنيف موحد للمهارات الحياتية، وإنما يتم تحديد هذه المهارات من خلال معرفة حاجات الطلاب، وكذلك بحسب المشكلات التي تنجم عندما لا يحقق الطلاب السلوك المتوقع منهم، ومن تلك التصنيفات، تصنيف منظمة اليونيسف الذي حدد المهارات كالتالي: (الغامدي، 2011م، ص 20)

- مهارات التواصل والعلاقات بين الأشخاص، وتضم التواصل اللفظي، وغير اللفظي والإصغاء الجيد، والتعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات.
- مهارات التفاوض والرفض، وتضم مهارات التفاوض وإدارة النزاع، ومهارات توكيد الذات، ومهارات الرفض.
- مهارات التقمص العاطفي، وتضم قدرة الفرد على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها والتعبير عن هذا التفهم.
- مهارات التعاون وعمل الفريق وتضم المهارات التعبير عن الاحترام، ومهارات تقييم الشخص لقدراته.
- مهارات الدعوة لكسب التأييد، وتضم مهارات الإقناع، ومهارات الحفز.
- مهارات صنع القرار والتفكير الناقد.
- مهارات جمع المعلومات، وتضم مهارات تقييم النتائج وتحديد الحلول.
- مهارات التفكير الناقد، وتضم مهارات تحليل تأثر الأقران ووسائل الإعلام.
- مهارات لزيادة تركيز العقل الباطن للسيطرة، وتضم مهارات تقدير الذات والوعي الذاتي.



- مهارات إدارة المشاعر، وتضم امتصاص الغضب، والتعامل مع الحزن والقلق، والتعامل مع الضغوط.

وتشمل المهارات الحياتية: القدرة على الأداء تحت الضغط، وحل المشاكل، والوفاء بالمواعيد النهائية و / أو التحديات، وتحديد الأهداف، والتواصل، والتعامل مع كلاً من النجاح والفشل، والعمل مع فريق وضمن نظام، وتلقي ردود الفعل (الإفادات أو التغذية الراجعة) والاستفادة منها. (Papacharis et al., 2005)

ويتم تحديد هذه المهارات الحياتية من خلال معرفة حاجات المتعلمين وتطلعاتهم والمشكلات التي تنجم عندما لا يحققون السلوكيات المجتمعية، ومن تلك التصنيفات، التصنيف إلى: مهارات وقائية، ومهارات صحية، ومهارات غذائية، ومهارات بيئية، ومهارات يدوية. وهناك تصنيف آخر مثل مهارات تقدير الذات، والمهارات الاجتماعية، ومهارات الاتصال والمهارات الشخصية، ومهارات التعامل مع المشاعر، ومهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلة ومهارات خاصة بالتعلم، ومهارات التعامل مع المشاعر، ومهارات حل مواقف الصراع، ومهارات القيادة، ومهارات المواطنة. (مرسي، 2012م، ص 362)

كما يمكن تصنيف المهارات الحياتية المرتبطة بالفرد إلى ثلاث مهارات رئيسية كما يلي:

المهارات الشخصية: لقد أدرك التربويون في دول أخرى- مثل دول النمر الآسيوية وبخاصة ماليزيا- أهمية صقل شخصية الطالب وتعديل سلوكه، وتزويده بمجموعة من المهارات وأساليب التفكير الصحيح؛ لكي يستطيع أن يتكيف مع نفسه ومع الآخرين، ولكي يستطيع أن يواجه الحياة فيما بعد، بالإضافة إلى ذلك أدركت تلك الدول أن المدارس يجب أن تعمل على تحقيق ما يلي: (محمد، 2005م، ص ص 121-122).

- تهيئة المناخ المناسب لتنمية شخصية الطالب بحيث تتفق الشخصية مع حاجات المجتمع؛ لكي يساعد الطالب نفسه على اكتساب الخبرات والتجارب من خلال ما يمارسه من أنشطة تربوية وعملية في المدرسة.

- الارتقاء بالمستوى المهاري لجميع الطلاب، وزيادة مساهمة النظام التعليمي في التطور المعرفي، والنمو الثقافي والحضاري، والتقدم التكنولوجي لديهم.

- إعداد الطالب بحيث يكون قادراً على الاستجابة بكفاءة وفعالية لتحديات الحاضر ومشكلاته، ومواجهة المستقبل ومخاطرة، ويتكيف مع تغيرات الحاضر والمستقبل واتجاهاته محلياً وعالمياً.



- إعداد جيل من المبدعين المبتكرين الذين يستطيعون الإسهام في تنمية المجتمع، وتطبيق النظم التكنولوجية المتطورة التي تساعد الطلاب على الفهم والاستيعاب والتذكر والتحليل والاستنتاج.
- إحداث تغيير جذري في مفاهيم وأساليب وممارسات التعليم والتحول من الكم إلى الكيف، والانتقال من التعليم إلى التعلم، ومن التلقين والحفظ والاستظهار إلى التفكير والتأمل والتخيل والابتكار.
- تحقيق التنمية البشرية من خلال تطبيق المناهج الدراسية التي تؤهل الطالب الدخول في سوق العمل من خلال التدريب على المهارات الحياتية.

المهارات الاجتماعية: تمثل المهارات الاجتماعية أحد العناصر المهمة التي يحتاجها الفرد للتعامل مع الآخرين وبدونها تصبح العلاقات بين الأفراد والجماعات غير مستقرة وغير مستمرة، وبالتالي فإن الفرد قد يتعرض للعزلة، ومن ثم يعاني من كثير من الاضطرابات النفسية، وذلك لأن تلك المهارات تمكن الفرد من إقامة علاقات قوية مع المحيطين به، والحفاظ عليها وتدعيم أواصرها. (الشرقاوي، 2016م، ص ص 16-17).

وفي هذا السياق أوضح آل عارم (2012م، ص 38) أنه يمكن توضيح المهارات الاجتماعية كما يلي:

- مهارات اجتماعية وتشمل: مهارات الحوار، التفاوض، السلوك التوكيدي، والتعاون والتواصل الاجتماعي، تكوين العلاقات، تقبل الاختلافات، تقدير مشاعر الآخرين والتسامح.
- مهارات اجتماعية عقلية، وتشمل: القدرة على حل المشكلات، القدرة على التفكير الناقد، القدرة على التفكير الإبداعي، القدرة على التعلم الذاتي، القدرة على التخطيط السليم، القدرة على التنبؤ بالأحداث، القدرة على إدارة الوقت، والقدرة على اكتساب المعلومات.
- مهارات اجتماعية نفس حركية، وتشمل: قراءة الخرائط والصور والرسوم، مهارة الكتابة التعبيرية، ومهارة استخدام أجهزة الرصد والقياس.

المهارات المهنية: يعمل توافر المعارف والمهارات المهنية على تشكيل الفكر التربوي للمعلم، ومساعدته على فهم عملية التربية، وفلسفتها، والأسس التي تقوم عليها، ونتيجة للتزايد المعرفي في شتى العلوم والتخصصات في العصر الراهن من الضروري إلمام المعلم ببعض المعلومات العامة من خارج نطاق تخصصه الأكاديمي. (يحيى والخطابي والعقيلي، 2016م، ص ص 43-44)

وقد ذهب دهشان (2014م) إلى تعريف المهارات المهنية على أنها "المعارف والمهارات والمعلومات، والاتجاهات والقيم الأساسية الضرورية، التي تمكن المدير من القيام بأداء مهامه بشكل مقبول، وبما يؤدي إلى أن ينجح في تحقيق التكيف مع المتغيرات المستجدة بتحدياتها المختلفة" (ص 98)..



ويندرج تحت المهارات المهنية عدداً من المهارات، أهمها ما يلي: (العريشي وعلي والسيد وعبد المعطي،
2015م، ص ص 23-25):

- المهارات الفنية: وهي التي تتعلق بالجانب التنفيذي، وغالباً ما تعكس المعرفة والخبرة، معرفة بالأصول والقواعد؛ والطرائق، وخبرة عملية في استخدام هذه الطرائق، ومتطلبات وترتيبات الانتفاع بها على أحسن وجه.
 - المهارات الإنسانية: وهي اكتساب ثقة الناس وتعاونهم، وحفزهم للعمل والنشاط، وفي الميدان التربوي تظهر أهمية توفر هذه المهارة بشكل كبير؛ لأن أهداف العمل التربوي أساساً تتعلق بالإنسان مباشرة وتعديل سلوكه، وضبط انفعالاته، وتطوير طرقه في التفكير والحوار والتكيف مع الآخرين، والتي لا تأتي مع أوامر يذعن لها، وتعليمات يرغب على الالتزام بها.
 - المهارات الفكرية: وهي أن يتمتع القائد بالقدرة على الدراسة، والتحليل، والاستنتاج بالمقارنة، وكذلك تعني المرونة والاستعداد الذهني لتقبل أفكار الآخرين، وكذا أفكار تغير المنظمة وتطويرها حسب متطلبات العصر والظروف.
 - مهارة اتخاذ القرار: تعد مهارات اتخاذ القرار من المهارات الأساسية في مختلف مجالات الحياة المعاصرة، حيث أصبحت ضرورة ملحة ومن أهم المتغيرات في البيئة الاجتماعية، كما تعد من المهارات اللازمة للفرد؛ حتى يكون قادراً على جمع المعلومات المرتبطة بشؤون المجتمع واستخدامها، والمشاركة الفعالة في حل المشكلات الاجتماعية. (محمد، 2015م، ص 225)
- ومن خلال العرض السابق لأنواع المهارات الحياتية، الشخصية والاجتماعية والمهنية، يمكن القول إن المهارات الحياتية التي تكتسبها المتحقات بالبرامج التدريبية، تشمل جميع أنواع المهارات العامة، والخاصة، لتحقيق بذلك تكاملاً تاماً لتلك المهارات، وتجعل المتحقات بالبرامج التدريبية على مستوى عالٍ من المهارة.
- أساليب تنمية المهارات الحياتية:

أدت قناعات كثيرٍ من المربين والمختصين بضرورة تعلم المهارات الحياتية إلى إيجاد اتجاهات مختلفة لتعليم المهارات الحياتية، ذكر منها أربعة اتجاهات: الاتجاه المباشر ويقصد به تعليم المهارات الحياتية كمادة مستقلة بذاتها كغيرها من المواد، والاتجاه الثاني هو التجسير وهو يتفق مع الاتجاه السابق بتعليم المهارات الحياتية في مقرر مستقبل بذاته، ولكن يفرق عنه بمد جسور تربط بين هذا المقرر وبين المقررات الدراسية



الأخرى، ويعني تطبيق المهارات الحياتية التي تعلمها في المقرر المستقل في محتوى المقررات الأخرى، والاتجاه الثالث هو الصهر وهو يجمع بين الاتجاه المباشر واتجاه التجسير، حيث تعلم المهارات الحياتية بصورة صريحة أثناء تعليم أي محتوى دراسي، ويتطلب هذا الاتجاه إعادة بناء محتوى الدرس بما يحقق تعلم المهارات الحياتية، أما الاتجاه الرابع فهو الاتجاه الإثرائي ويعنى بتعلم المهارات الحياتية من خلال أنشطة إثرائية متعددة داخل أو خارج المدرسة بإشراف وبغير إشراف، مثل عقد البرامج التدريبية المقننة في المهارات الحياتية.(الغامدي، 2011م، ص 22)

وتشمل معظم برامج المهارات الحياتية ذات المنهج الرسمي بالمدارس المتوسطة، مزيج من جلسات التعليم الجماعي المنظمة، والدعم الفردي، وإرشاد الأقران، ولعب الأدوار، والتدريب وفرص التعلم التجريبي، وفي العديد من الحالات يتم خلق فرص فردية أو جماعية وفقاً للأهداف والاحتياجات.(Kingsnorth, King, McPherson, Jones-Galley, 2015)

وهناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن إتباعها لتنمية المهارات الحياتية من أهمها ما يلي:(البقي، 2013م، ص 43):

- تركيز الانتباه عن طريق وصف مضمونها باختصار.
 - تحديد الهدف من المهارة، إذ أن ذلك يجعل تفكير المتعلم منصّباً ومتجهّاً نحو تحقيق الهدف المطلوب، ولا يجيد أو يتعد عنه.
 - إثارة دافعية المتعلم عن طريق إبراز قيمة وأهمية المعرفة التي يتعلمها، أو عن طريق إقناعه بأن التعلم يسبب البهجة للإنسان لأنه معرفة وإدراك لأشياء جديدة بالنسبة له لم يكن يعرفها من قبل.
 - النمذجة والحديث الهادف الجاد.
 - الكتابة في المفكرة اليومية والإجراءات المكتوبة و محاكات واضحة لتوضيح التوقعات.
- كما تعد الأنشطة والبرامج المخططة في كافة المجالات من أكثر الأساليب فعالية في تطوير المهارات الحياتية؛ حيث تعمل الأنشطة على:
- 1- تساعد الأنشطة على تنمية المهارات الاجتماعية، ومهارات الاتصال مع الآخرين ومنها مهارة العمل في جماعة والتعاون مع الآخرين.



- 2- تساعد الأنشطة على اتصال التلاميذ ببيئتهم من خلال ربط الحياة المدرسية بالبيئة والتعامل معها من خلال الأنشطة التي تهدف التعرف عليها، والمساهمة في حل مشكلاتها.
- 3- تساعد الأنشطة على تنمية المهارات المعرفية لدى المتعلم؛ حيث إن الأنشطة تثير الاهتمام وتدفع إلى التساؤل مما يعد أسلوباً جيداً لتعليم الفرد كيفية التفكير.

وبالرغم من اختلاف المهارات الحياتية التي يحتاج إليها الفرد عن الفرد الآخر، فالمهارات الحياتية في حد ذاتها واضحة، ولكن أسلوب تنمية المهارات الحياتية هو الذي قد يختلف من شخص لآخر، ومن مرحلة عمرية لأخرى، فالأسلوب الذي يمكن اتباعه مع أطفال الروضة في تنمية المهارات الحياتية لديهم بالضرورة يختلف عن أساليب تنمية المهارات الحياتية لدى طلاب الجامعة، كما يختلف أسلوب تنمية المهارات الحياتية مع الذكور عنه مع الإناث، فدائماً الطالبات خجولات، لا يندمجن مع المجتمع بسهولة، وغالباً ما تكون مهارات التواصل والاتصال واتخاذ القرار لديهن ضعيفة وبحاجة إلى تنمية، ولذلك يجب تكثيف البرامج التدريبية، وتشجيعهن على المشاركة بها، كذلك إقامة ورش عمل مستمرة يتعرض خلالها الطالبات مع الكثير من المواقف التي من الممكن أن تقابلهن في الحياة الواقعية، يجب وضعهن في مواقف ويطلب منهن مواجهتها، وعرض المشكلات عليهن ويطلب منهن حلها، فالطالبات الجامعيات لديهن القدرة على التعلم، واكتساب الخبرة بسرعة فائقة، لكن يجب اختيار الأسلوب الذي يتوافق معهن، ومع المجتمع الذي يتعاملن مع أفرادهن. (آل عارم، 2012م، ص 47)

ويمكن القول أنه يمكن تنمية المهارات الحياتية عبر الفنون التعبيرية (مثل الدراما، وعمل الفيديوها، والصناعات اليدوية، والقصص، والقراءات التاريخية)، أو عبر الأنشطة البدنية (مثل الرياضة أو المشي)، أو عبر الأنشطة الاجتماعية (مثل الأعمال التطوعية، والاحتفالات، والتزاور)، أو عبر الأنشطة التعليمية (مثل التعليم والتعلم، والعضويات الاجتماعية، والأعمال في سياق المؤسسة التعليمية) والتي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تنمية المهارات الحياتية لدى الملتحقين بها.

أهمية الدورات التدريبية في تنمية المهارات الحياتية:

تتميز برامج التدريب على المهارات الحياتية عن برامج التدريب العادية أو برامج التدريب على المهارات الاجتماعية في أنها غالباً ما تضع تركيزاً بسيطاً على مبادئ التعلم الاجتماعي وتركز بشكل أكبر على المهارات الضرورية اللازمة لإدارة مهام الحياة اليومية بنجاح، وتلعب البرامج التدريبية دور بالغ الأهمية في تطوير وتنمية المهارات الحياتية، ويمكن عرض تلك الأهمية في النقاط التالية: (البقي، 2013م، ص 38)

1. زيادة تقدير الذات والمسؤولية الذاتية.



2. تشجيع الأفراد على البقاء في التعليم.
 3. تكوين صداقات مع الآخرين، وزيادة دافعيتهم بصورة مستمرة للتعليم.
 4. تطوير مهارات الطلاب الاجتماعية والإيجابية.
 5. تدريبهم على حماية أنفسهم من المخدرات، والعنف، والمؤثرات الضارة الأخرى.
 6. تنمية الوعي الذاتي لديهم، وإتاحة الفرصة لهم لتحمل مسؤوليتهم أمام أنفسهم وأمام المجتمع.
- وتحتوي البرامج التدريبية على المهارات الحياتية، على مجموعة من المهارات والقدرات التي تساعد على المقاومة الفردية الأكثر فعالية، وأيضاً في مواجهة حالات الصراعات الحياتية؛ وهذه المهارات تمكن الفرد من التصرف التكيفي، والتعامل بطريقة صحيحة في اتصال مع البيئة التي يتواجد فيها وتزوده بالثقة بالنفس. (Sobhi-Gharamaleki and Rajabi, 2010, p.1818)

وقد وجدت عمليات التقييم من جميع أنحاء العالم أن برامج التدريب على المهارات الحياتية يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي، وتحسين الحكم الاجتماعي، وإدارة الغضب بشكل أفضل، وقلة استخدام المخدرات؛ ويمكن تدريس المهارات الحياتية من خلال المدارس، أو مؤسسات التدريب على العمل، أو بمنهج التعلم عن طريق الفعل، (على سبيل المثال، كجزء من مشاريع التنمية المجتمعية أو برامج تدريب القيادة الشبابية) (Naudeau et al., 2008, p. 80)

ومما سبق يمكن القول بالنسبة لأهمية البرامج التدريبية في تنمية المهارات الحياتية وإن كانت المتدربات على قدر من المهارات الحياتية المختلفة، واللاتي حصلن عليهن من خلال حياتهن العامة، إلا أنه لا يمكن إغفال الدور الكبير والفعال للبرامج التدريبية والتي تصقل خبراتهن وتجعلها على أساس علمي أكاديمي مدروس، وتجعلن أكثر قدرة على فهم مواقف الحياة اليومية، وأكثر قدرة على التعامل الجيد معها، وتمكنهن من التفاعل الايجابي مع المجتمع، كما تكسبن مهارات شخصية تسهل فهم الأمور، وتزودهن بمهارات مهنية تساعدن في الالتحاق ببيئة وظيفية تناسبهن.

ثانياً: الدراسات السابقة

تم تصنيفها إلى محورين: المحور الأول الدراسات التي تناولت الدورات التدريبية، والمحور الثاني الدراسات التي تناولت المهارات الحياتية وتم عرضها من الأحدث فالأقدم وعلى النحو التالي.



الدراسات التي تناولت الدورات التدريبية:

أجرى الخطيب (2012م) دراسة هدفت إلى التعرف على وجهات نظر المتدربين الخاضعين لهذه البرامج التدريبية من حيث مدى استفادتهم من البرامج التدريبية، وقياس الأثر وفقاً لمتغيرات متنوعة: (الجنس، الإقليم، المستوى التعليمي)، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع طلبة المدارس الحكومية وطلبة الجامعة الأردنية المنخرطين في البرامج التدريبية السبعة، والبالغ عددهم (65500) طالباً وطالبة، إضافة إلى (24) متطوعاً ومتطوعةً في مؤسسة إنجاز في البرامج التدريبية السبعة. وتكونت عينة الدراسة من (6366) طالباً وطالبة، و(13) متطوعاً، وكانت أدوات الدراسة المستخدمة هي الاستبانة، والمقابلة؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بتصميمه الكمي والنوعي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ان العمل على زيادة الساعات التدريبية؛ إذ أن ساعة واحدة أسبوعياً لا تكفي، وأن تكون البرامج مساقاً أكاديمياً، أو أن يحصل الطالب على نقاط إضافية في ديوان الخدمة المدنية.

ودراسة خميس (2012م) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة ما بين اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج مؤسسة إنجاز ومدى مساعدتها لهم في إيجاد فرص عمل والتعرف على العلاقة بين ما يكتسبه الخريجون من مهارات ومعارف، ومدى ارتباطها بالجنس وحصولهم على هذه الدورات أثناء فترة الدراسة المدرسية، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع الطلبة الخريجين الذين التحقوا ببرامج مؤسسة إنجاز في الجامعات الأردنية والبالغ عددها (19) جامعة، وعددهم (2832) طالب وطالبة، وتكونت عينة الدراسة من محافظتي عمان والبلقاء من (190) خريج وخريجة، وكانت أدوات الدراسة المستخدمة هي الاستبيان والمقابلة. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود دورات إنجاز ضمن نشاطات وإنجازات الخريج في سيرته الذاتية تُعد بحد ذاتها محفزاً للطلاب على الالتحاق بها، وان الطلاب لديهم توجه أكبر للبرامج المتعلقة بمواضيع القيادة؛ وهذا يدل على وجود وعي كبير بأهمية التحلي بصفات القائد، وتتميز دورات إنجاز بالجانب التطبيقي.

وأجرى الزوري (2011م) دراسة هدفت إلى معرفة أثر الدورات التدريبية القائمة على الاقتصاد المعرفي في تطوير المهارات الحياتية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية في عمان تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، والصف الدراسي من وجهة نظرهم، واشتمل مجتمع الدراسة على مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (509) معلمة من معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مديرتي لواء الموقر، والبادية الوسطى ومديرية عمان الثالثة، وكانت الأداة المستخدمة في الدراسة هي الاستبانة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن أثر



الدورات التدريبية القائمة على الاقتصاد المعرفي في تطوير المهارات الحياتية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية في عمان من وجهة نظرهم متوسطة في معدلها، ويوجد أثر للدورات التدريبية القائمة على الاقتصاد المعرفي في تطوير المهارات الحياتية المهنية عموماً تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة أقل من (5) سنوات.

كما هدفت دراسة يلاماز (Yilmaz 2009م) إلى التحقيق في آثار برنامج للتدريب على مهارات الذكاء العاطفي على مستويات الغضب المستمر لدى طلاب الجامعات التركية، وتكون مجتمع الدراسة من كل طلاب جامعة اون دو كوز مايس في تركيا، واشتملت عينة الدراسة على (32) طالب مقسمين إلى مجموعتين تجريبية، وضابطة، واعتمد الباحث على المنهج التجريبي القائم على برنامج للتدريب على الذكاء العاطفي للمجموعة التجريبية؛ ومقياس سمة حالة الغضب لقياس مستويات الغضب لدى الطلاب قبل وبعد التدخل بالبرنامج؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج، كان من أهمها: قلّت مستويات الغضب بصورة غير دالة إحصائياً لدى طلاب المجموعة التجريبية أكثر من الطلاب في المجموعة الضابطة بعد البرنامج؛ مما يدل على أن البرنامج التدريبي على مهارات الذكاء العاطفي قد يعمل على تقليل مستويات الغضب، ويمكن للطلاب ذوي مستويات الغضب العالية الاستفادة واللجوء إلى الإرشاد النفسي لتقليل مستويات الغضب لديهم.

ودراسة أبو حمدان (2008م) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء الناجح وإدارة الذات للتعلم في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر، وتكون مجتمع الدراسة من إحدى المدارس من مديرية التربية والتعليم لعمان الثانية بصورة قصدية شريطة احتوائها على أكثر من شعبة في الصف العاشر، واستخدمت الدراسة ثلاث أدوات البرنامج التدريبي واختبار مهارات الذكاء الناجح، ومقياس إدارة الذات للتعلم، واعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي كمنهج للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود فروق دالة إحصائياً في مهارات الذكاء التحليلي، ومهارات الذكاء العملي ومهارات الإبداع لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة إحصائياً في مهارات تحديد الهدف والتخطيط، ومهارات معرفة الذات ومهارات التعلم والتفكير، ومهارات الصبر والمثابرة، ومهارات مراقبة الذات والتغذية الراجعة، ومهارات تقويم الذات لصالح المجموعة التجريبية.

الدراسات التي تناولت المهارات الحياتية:

أجرى صاصيلا (2011م) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تحصيل طلبة كلية التربية في جامعة دمشق للمهارات الحياتية من وجهة نظرهم في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة التي حددها البحث بالجودة، ومدرسة المستقبل، والثقافة العلمية، وتألّف مجتمع البحث من طلاب كلية التربية وطالباتها في



جامعة دمشق في السنة الأخيرة والبالغ عددهم (1017) طالبا وطالبة في العام الدراسي 2009/2008م، وتم اختيار عينة مكونة من (150) طالبا وطالبة من أربعة اختصاصات دراسية في كلية التربية هي (التربية، معلم الصف، علم النفس، الإرشاد التربوي والنفسي)، وتم بناء إستبانة المهارات الحياتية كأداة للدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أن تحقق المهارات الحياتية حصل على تقدير متوسط لدى طلبة كلية التربية، في حين حصل محور المهارات التكنولوجية والتقنية على تقدير منخفض.

وهدفت دراسة الغامدي (2011م) إلى معرفة فعالية الأنشطة التعليمية في تنمية المهارات الحياتية لطلاب الصف الثالث المتوسط، وتكونت عينة الدراسة من (30) طالبا من طلاب الصف الثالث المتوسط، وقام الباحث ببناء ثلاث أدوات لهذه الدراسة الأولى قائمة بالمهارات الحياتية اللازمة لطلاب المرحلة المتوسطة، ثم قائمة بالأنشطة التعليمية التي تنمي هذه المهارات من خلال مقرر الحديث، ثم مقياس المهارات الحياتية، واعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي كمنهج للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: بناء قائمة بالمهارات الحياتية اللازمة لطلاب المرحلة المتوسطة، وبناء قائمة بالأنشطة التعليمية التي يمكن من خلالها تنمية المهارات الحياتية، وإثبات فاعلية الأنشطة التعليمية في تنمية المهارات الحياتية لدى طلاب الصف الثالث المتوسط في كافة المجالات الاجتماعية، والعلمية، والصحية، والبيئية، لصالح المجموعة التجريبية.

ففيما دراسة عياد وسعد الدين (2010م) هدفت إلى وضع تصور مقترح لتضمين بعض المهارات الحياتية في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر، والتعرف إلى فاعلية تطبيق وحدة من وحدات التصور المقترح على تنمية المهارات الحياتية، والتفكير المنطومي لدى الطلبة. ويتكون مجتمع البحث من جميع طلبة الصف العاشر الأساسي بفلسطين، وقد قام الباحثان بالاختيار العشوائي لإحدى مدارس الصف العاشر التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال غزة، والمدرسة التي تم اختيارها هي مدرسة فيصل الفهد الثانوية للبنات ثم قام الباحثان بالاختيار العشوائي لإحدى شعب هذه المدرسة وقد بلغ عدد تلاميذ هذه الشعبة (35) طالبة. وقد تمثلت أدوات البحث في بطاقة ملاحظة المهارات الحياتية المتعلقة ب (حل المشكلات، السلامة، الأمان، الاتصال، إدارة الوقت، الاقتصاد، اتخاذ القرار) واختبار التفكير المنطومي، حيث طبقت هاتان الأدوات قبليا وبعديا على أفراد العينة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التجريبي كمنهجين للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: بناء قائمة بالمهارات الحياتية، والتي اشتملت في صيغتها النهائية على (49) مهارة فرعية، توزعت على ستة مجالات رئيسية هي: حل



المشكلات (11) مهارة، السلامة والأمان (5) مهارات، الاتصال (9) مهارات، إدارة الوقت (8) مهارات، الاقتصاد (8) مهارات، اتخاذ القرار (8) مهارات.

ودراسة هولت و تينك ومانديغو وفوكس Holt, Tink, Mandigo, Fox (2008م) هدفت إلى فحص إمكانية تعلم الشباب مهارات حياتية من خلال مشاركتهم في رياضة كرة القدم أثناء المرحلة الثانوية وكيفية حدوث ذلك، وتكون مجتمع الدراسة من الطلاب الرياضيين بفريق كرة القدم ومدربهم بمدرسة ثانوية في كندا، واشتملت العينة على (12) طالب والمدرّب، وأعدت الباحثون على المنهج الكيفي القائم على الملاحظة والمقابلات الشخصية، وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج، أهمها: لا يوجد أدلة على أن الطلاب الرياضيين تعلموا المهارات الحياتية الخاصة ب (المبادرة والاحترام والقيادة والعمل الجماعي) من خلال المشاركة الرياضية لكنها بالأحرى توفر لهم الفرصة لتطبيقها، ويبدو أن الطلاب هم المنتجين لمهاراتهم في العمل الجماعي والقيادي، وإن السياسات المدرسية عكست مدى أهمية الرياضة في تعلم الطلاب للمهارات الحياتية.

ودراسة الختاتنة (2007م) التي هدفت إلى بناء برنامج لتدريب الأمهات لأطفالهن على المهارات الحياتية واستقصاء أثره في تحسين الكفاية الاجتماعية، ومفهوم الذات، ومهارات الحياة لدى أطفالهن وتكونت عينة الدراسة من طلاب وطالبات الصف الثالث الأساسي في مدرسة رحمة الأساسية المختلطة في مدينة الكرك، وكان عدد الطلبة في مجتمع الدراسة (120) طالباً وطالبة، منهم (60) يعانون من ضعف في المهارات الحياتية والكفاية الاجتماعية وتدني في مفهوم الذات واعتمدت الدراسة على اختبار المهارات الحياتية كأداة للدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي كمنهج للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: عدم وجود فروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تعزى لمتغير الجنس.

ودراسة السيد (2007م) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى حاجات طلبة جامعة الإسراء من المهارات الحياتية وهل تختلف هذه الحاجات باختلاف الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، ومكان الإقامة واشتمل مجتمع الدراسة على طلاب جامعة الإسراء، وتكونت عينة الدراسة من (440) طالباً وطالبة، وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة ومقياس الحاجة إلى المهارات الحياتية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: الحاجة إلى المهارات الحياتية لسكان المدينة من طلبة جامعة الإسراء هي الأعلى من نظرائهم المقيمين في الريف على جميع المحاور وعلى الدرجة الكلية للمقياس، وأن طلبة السنة الأولى والذين ظهرت فروق لصالحهم فهم بحاجة ماسة إلى التكيف



الانفعالي والاجتماعي، وإتقان مهارات الاتصال والتواصل، واحترام الآخرين، وتقبل الاختلاط والثقافات المختلفة.

فيما دراسة اللولو وقشطه (2006م) هدفت الدراسة إلى تحديد المهارات الحياتية الواجب توافرها لدى الطلبة خريجي كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، ومعرفة مستواها لديهم، ومعرفة مدى وجود فروق في مستوى المهارات الحياتية لدى الطلبة الخريجين تعزى للعوامل التالية للتخصص (علمي-أدبي)، والجنس (ذكر أو أنثى)، المعدل التراكمي (جيد جداً، جيد، مقبول)، واشتمل مجتمع الدراسة من جميع المتوقع تخرجهم من كلية التربية بالجامعة الإسلامية، وتكونت عينة من (93) طالباً وطالبة وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي قائمة المهارات الحياتية الواجب توافرها لدى الطلبة خريجي كلية التربية بالجامعة الإسلامية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود اختلاف في مستوى المهارات الحياتية لدى الطلبة خريجي كلية التربية باختلاف الجنس، ووجود استجابة للطلبة لدرجة امتلاك المهارات بدرجة كبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية في هدفها مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة الغامدي (2011م)، ودراسة صاصيلا (2011م)، ودراسة الخطيب (2012م)، ودراسة الزوري (2011م) في تناولها تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب من خلال التدريب. كما اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي، وهو ما يتفق مع مناهج العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة صاصيلا (2011م)، ودراسة هولت وآخرون Holt et al. (2008م)، ودراسة الخطيب (2012م)، ودراسة الزوري (2011م)، ودراسة السيد (2007م) ودراسة اللولو وقشطه (2006م)، وكذلك اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها لأداة الاستبانة مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة صاصيلا (2011م)، ودراسة الخطيب (2012م)، ودراسة خميس (2012م)، ودراسة الزوري (2011م)، واتفقت في عينتها وهي الطلاب مع عينات العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة الغامدي (2011م)، ودراسة صاصيلا (2011م)، ودراسة عياد وسعد الدين (2010م)،



ودراسة أبو حمدان (2008م)، ودراسة الختاتنة (2007م)، ودراسة يلماظ Yilmaz (2009م)، ودراسة الخطيب (2012م)، ودراسة السيد (2007م)، ودراسة اللولو وقشطه (2006م).

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلف هدف الدراسة الحالية مع أهداف بعض من الدراسات السابقة مثل: دراسة عياد وسعد الدين (2010م) حيث هدفت تلك الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتضمين بعض المهارات الحياتية في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر، ودراسة أبو حمدان (2008م) التي هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء الناجح، وإدارة الذات للتعلم في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر، ودراسة الختاتنة (2007م) التي هدفت إلى بناء برنامج لتدريب الأمهات لأطفالهن على المهارات الحياتية واستقصاء أثره في تحسين الكفاية الاجتماعية ومفهوم الذات ومهارات الحياة لدى أطفالهن، ودراسة يلماظ Yilmaz (2009م) التي هدفت إلى التحقيق في آثار برنامج للتدريب على مهارات الذكاء العاطفي على مستويات الغضب المستمر لدى طلاب الجامعات التركية، ودراسة هولت وآخرون Holt et al. (2008م) حيث هدفت إلى فحص إمكانية تعلم الشباب مهارات حياتية من خلال مشاركتهم في رياضة كرة القدم أثناء المرحلة الثانوية وكيفية حدوث ذلك، ودراسة السيد (2007م) التي هدفت إلى التعرف على حاجات طلبة جامعة الإسراء من المهارات الحياتية، ودراسة اللولو وقشطه (2006م) حيث هدفت إلى تحديد المهارات الحياتية الواجب توافرها لدى الطلبة خريجي كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، وقد اختلف منهج الدراسة الحالية مع مناهج بعض من الدراسات السابقة مثل: دراسة الغامدي (2011م)، ودراسة أبو حمدان (2008م)، ودراسة الختاتنة (2007م)، ودراسة يلماظ Yilmaz (2009م)، والتي اعتمدت جميعها على المنهج التجريبي كمنهج للدراسة، ودراسة عياد وسعد الدين (2010م) التي اعتمدت على المنهج الوصفي والمنهج التجريبي كمنهجين للدراسة، ودراسة خميس (2012م) التي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة، كما اختلفت أدوات الدراسة الحالية مع أدوات بعض من الدراسات السابقة مثل: دراسة الغامدي (2011م)، ودراسة أبو حمدان (2008م)، ودراسة الختاتنة (2007م)، والتي اعتمدت جميعها على المقاييس والاختبارات كأدوات للدراسة ودراسة عياد وسعد الدين (2010م) التي اعتمدت على بطاقة الملاحظة كأداة للدراسة، ودراسة يلماظ Yilmaz (2009م) التي اعتمدت على كل من برنامج للتدريب على الذكاء العاطفي، ومقياس سمة حالة الغضب كأدوات للدراسة ودراسة هولت وآخرون Holt et al. (2008م) التي اعتمدت على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة، ودراسة السيد (2007م) التي اعتمدت على المقاييس كأدوات للدراسة، واختلفت عينة الدراسة الحالية مع عينات الدراسات السابقة حيث كانت كالتالي: دراسة هولت وآخرون Holt et al. (2008م) التي اشتملت عينتها على عدد من الطلاب



والمدرسين، خميس (2012م) التي اشتملت عينتها على عدد من الخريجين، ودراسة الزوري (2011م) التي تكونت عينتها من المعلمات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها: بناء مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات والأبحاث ذات الصلة بشكل ملائم، وفي محاور الإطار النظري، واختيار منهج الدراسة وبناء أدواتها، والتعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في جمع البيانات والمعلومات

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الطالبات الملتحقات بالبرامج التدريبية التي تقدمها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الفترة المسائية خلال الثلاث سنوات الأخيرة والبالغ عددها (8744) خلال فترة إجراء الدراسة من الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1438/1439هـ.

عينة الدراسة: تم أخذ عينة عشوائية بسيطة تمثل 5% من مجتمع الدراسة، ويبلغ عدد أفرادها (437) طالبة، استجاب منهن (375) طالبة، من الطالبات الملتحقات بالدورات التدريبية التي تقدمها عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الفترة المسائية واللاتي سبق التحاقهن بالبرامج التدريبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة، وتشمل أيضاً مجموعة من الملتحقات حالياً.

خصائص عينة الدراسة: فيما يلي وصف تفصيلي لخصائص عينة الدراسة وفق المتغيرات المختارة:

■ متغير المرحلة الدراسية: يوضح الجدول (3-1) التالي توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير المرحلة الدراسية:

جدول (3-1) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير المرحلة الدراسية

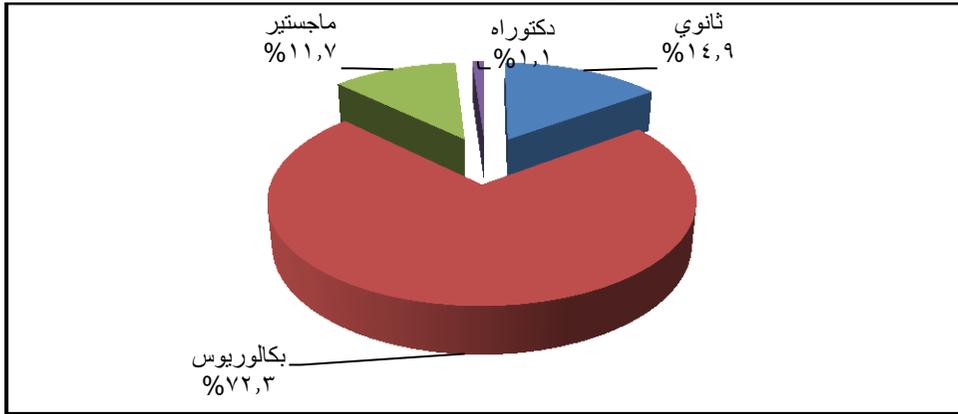
النسبة	التكرار	المرحلة الدراسية
14.9	56	ثانوي
72.3	271	بكالوريوس
11.7	44	ماجستير
1.1	4	دكتوراه
%100	375	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-1) أن (271) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته 72.3% من

إجمالي مفردات عينة الدراسة مرحلتهم الدراسية بكالوريوس وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة،

بينما (56) منهم يمثلن ما نسبته 14.9% من إجمالي مفردات عينة الدراسة مرحلتين الدراسة ثانوي، و(44) منهم يمثلن ما نسبته 11.7% من إجمالي مفردات عينة الدراسة مرحلتين الدراسة ماجستير، و(4) منهم يمثلن ما نسبته 1.1% من إجمالي مفردات عينة الدراسة مرحلتين الدراسة دكتوراه، وترى الباحثة أن سبب ارتفاع عينة الدراسة من الملتحقات بالبرامج التدريبية واللاتي يحملن مؤهل البكالوريوس يرجع لسهولة الالتحاق بالدورات التدريبية فترة الدراسة، سواء كانت الدراسة صباحية أو مسائية، وهن الفئة المستهدفة أولاً في الدورات التدريبية كما وضحت ذلك رؤية ورسالة برنامج إعداد، وأتاحت العمادة الالتحاق بالدورات من خارج الجامعة لهذا كان الاقبال من حاملات الشهادة الثانوية بما يناسب احتياجاتهن وفق الدورات المطروحة، كما أن وجود ملتحقات بالدورات التدريبية من طالبات الدراسات العليا يدل على مناسبة الدورات للجميع دون استثناء. والشكل (3-1) التالي يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير المرحلة الدراسية:

شكل (3-1) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق المرحلة الدراسية



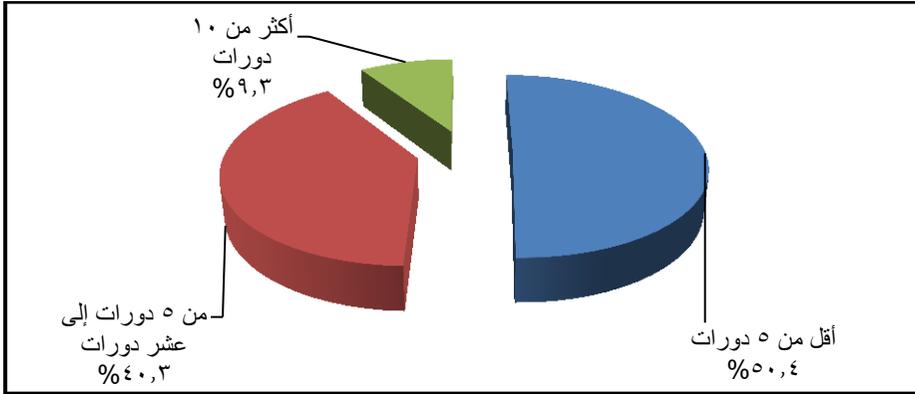
متغير عدد الدورات التدريبية: يوضح الجدول (3-2) التالي توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها ضمن برامج المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

جدول (3-2) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها

النسبة	التكرار	عدد الدورات التدريبية
50.4	189	أقل من 5 دورات
40.3	151	من 5 دورات إلى عشر دورات
9.3	35	أكثر من 10 دورات
%100	375	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-2) أن (189) من مفردات عينة الدراسة ويمثلن ما نسبته 50.4% من إجمالي مفردات عينة الدراسة يبلغ عدد الدورات التدريبية التي التحقن بها ضمن برامج المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من 5 دورات إلى عشر دورات، وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، بينما (151) منهن يمثلن ما نسبته 40.3% من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد الدورات التدريبية التي التحقن بها ضمن برامج المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من 5 دورات إلى عشر دورات، و(35) منهن يمثلن ما نسبته 9.3% من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد الدورات التدريبية التي التحقن بها ضمن برامج المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أكثر من 10 دورات. ويوضح الشكل (3-2) التالي توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها ضمن برامج المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

شكل (3-2) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها



متغير فترة الالتحاق بالدورات التدريبية: يوضح الجدول (3-3) التالي توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير فترة الالتحاق بالدورات التدريبية.

جدول (3-3) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير فترة الالتحاق بالدورات التدريبية

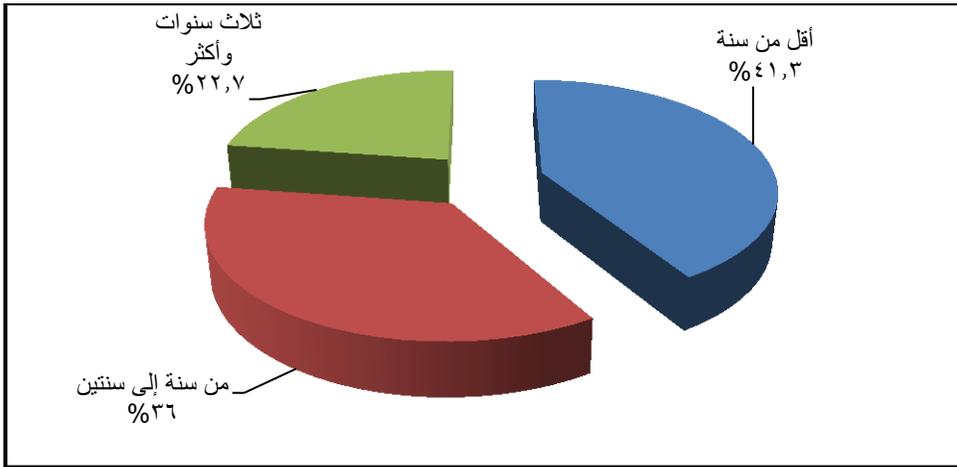
النسبة	التكرار	فترة الالتحاق
41.3	155	أقل من سنة
36.0	135	من سنة إلى سنتين
22.7	85	ثلاث سنوات وأكثر
%100	375	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-3) أن (155) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته 41.3% من إجمالي مفردات عينة الدراسة كانت فترة التحاقهن بالدورات التدريبية أقل من سنة وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، بينما (135) منهن يمثلن ما نسبته 36.0% من إجمالي مفردات عينة الدراسة كانت فترة التحاقهن بالدورات التدريبية من سنة إلى سنتين، و(85) منهن يمثلن ما نسبته 22.7% من إجمالي مفردات عينة الدراسة كانت فترة التحاقهن بالدورات التدريبية ثلاث سنوات وأكثر.

ويوضح الشكل (3-3) التالي توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير فترة الالتحاق بالدورات

التدريبية.

شكل (3-3) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير فترة الالتحاق بالدورات التدريبية



أداة الدراسة واجراءاتها: استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها، وذلك لمناسبتها تحقيق أهداف الدراسة، والاجابة عن أسئلتها؛ من خلال الكشف عن واقع دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية للملتحقات بها.

تصميم الاداة: بعد اطلاع الباحثة على عدد من المصادر ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة، قامت بتصميم الاستبانة في صورتها الأولية والتي اشتملت على جزأين: الجزء الأول تناول البيانات الأولية الخاصة بمفردات العينة وهي (المؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية، وفترة الالتحاق بالدورات التدريبية)، والجزء الثاني تناول محاور الدراسة وهي ثلاثة كما يلي:

- المحور الأول: دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

في تنمية المهارات الشخصية، وعدد عبارته (12) عبارة.



- المحور الثاني: دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

في تنمية المهارات الاجتماعية، وعدد عبارته (12) عبارة.

- المحور الثالث: دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

في تنمية المهارات المهنية، وعدد عبارته (12) عبارة.

وقد تكونت عبارات الاستبانة في صورتها الأولية من (36) عبارة، ملحق رقم (4).

صدق أداة الدراسة: يقصد بصدق الأداة إلى أي مدى يقيس المقياس ما صمم من أجله، ويعرفه

عبيدات وعبد الحق وعدس (2014م) بأنه: "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تتدخل في التحليل

من ناحية وضوح فقراتها، وأفرادها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (ص179)،

وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال ما يلي:

الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم

عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (23) محكماً، ملحق رقم (5) وفي ضوء آرائهم تم إعداد أداة

هذه الدراسة بصورتها النهائية؛ حيث تم حذف العبارات التي أجمع 80% من المحكمين على عدم أهميتها

وذلك بالاتفاق مع المشرف العلمي، وتم الخروج بالصورة النهائية للاستبانة حيث بلغ عدد عباراتها (30)

عبارة..

صدق الاتساق الداخلي للأداة: تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي

للاستبانة؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية

للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

الجدول (3-4) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.689	6	**0.570	1
**0.635	7	**0.706	2
**0.704	8	**0.672	3
**0.722	9	**0.688	4
**0.712	10	**0.618	5

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل



جدول (3-5) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.620	6	**0.668	1
**0.653	7	**0.674	2
**0.678	8	**0.647	3
**0.682	9	**0.645	4
**0.576	10	**0.663	5

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

جدول (3-6) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.752	6	**0.735	1
**0.762	7	**0.521	2
**0.749	8	**0.551	3
**0.758	9	**0.522	4
**0.649	10	**0.567	5

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

ثبات أداة الدراسة: لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (3-7) التالي يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (3-7) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاورة الاستبانة
0.8655	10	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية
0.8288	10	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية
0.8575	10	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية
0.9368	30	الثبات العام



يتضح من الجدول رقم (7-3) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.9368) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة. أساليب المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها؛ فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي المستخدم في محاور الدراسة تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من 1.00 إلى 1.80 يمثل (موافقة بدرجة ضعيفة جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحاور المراد قياسه.
- من 1.81 إلى 2.60 يمثل (موافقة بدرجة ضعيفة) نحو كل عبارة باختلاف المحاور المراد قياسه.
- من 2.61 إلى 3.40 يمثل (موافقة بدرجة متوسطة) نحو كل عبارة باختلاف المحاور المراد قياسه.
- من 3.41 إلى 4.20 يمثل (موافقة بدرجة عالية) نحو كل عبارة باختلاف المحاور المراد قياسه.
- من 4.21 إلى 5.00 يمثل (موافقة بدرجة عالية جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحاور المراد قياسه.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح)؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
3. المتوسط الحسابي؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
4. تم استخدام الانحراف المعياري؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.



نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

1. عرض ومناقشة السؤال الرئيس: ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها؟

للتعرف على دور الدورات التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على أبعاد دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (1-4) التالي:

جدول (1-4) استجابات مفردات العينة على أبعاد دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية	3.35	0.730	1	متوسطة
2	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية	3.24	0.737	2	متوسطة
3	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية	3.09	0.777	3	متوسطة
	دور البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها	3.23	0.680	-	متوسطة

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بمتوسط (3,23 من 5)، واتضح من النتائج أن أبرز الأدوار، تمثلت في دورها في تنمية المهارات الشخصية بمتوسط (3,35 من 5) يليه دورها في تنمية المهارات الاجتماعية بمتوسط (3,24 من 5)، وأخيراً جاء دورها في تنمية المهارات المهنية بمتوسط (3,09 من 5).

ويمكن القول أن حصول دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية على الترتيب الأول بمتوسط (3.35 من 5) يعود إلى عدة أسباب منها: حاجة الفتيات في



هذا العمر إلى مهارات شخصية تمكنهم من فهم الكثير من الأمور الحياتية بصورة أفضل، وتنوع الدورات التدريبية المقدمة في هذا المجال وتناسب مسمياتها مع مضمونها، إضافة إلى جودة المضمون وتمكن المدرسين من المادة العلمية.

وحصول دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية على الترتيب الثاني بمتوسط (3.24 من 5) يعود إلى إقبال المتدربين على هذا المجال بعد المجال الشخصي؛ حيث تقدم جامعة الإمام محمد بن سعود دورات متنوعة تناسب واحتياج الطالبات، أما حصول دور الدورات التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تنمية المهارات المهنية على الترتيب الأخير بمتوسط (3.09 من 5) يعود إلى عدة أمور فبالرغم من ارتفاع عدد الدورات المقدمة في هذا المجال بما يفوق المجال الشخصي والاجتماعي، إلا أنه من الممكن أن يعود ذلك إلى: عدم تناسب الدورات المطروحة واحتياج سوق العمل، وعدم كفاية الوقت المحدد لبعض الدورات في هذا المجال، وكذلك عدم وضوح وفاعلية المادة العلمية المطروحة، وعدم إسناد مهمة التدريب في هذا المجال إلى المختصين، وأخيراً كون بعض الدورات تحتاج لتطبيق عملي وعدم توفر ذلك.

وفيما يلي عرض النتائج مفصلة فيما يتعلق بدور الدورات التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تنمية المهارات الحياتية للملتحقين بها:

2- عرض ومناقشة السؤال الأول: ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية؟

وللإجابة على السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (4-2):

جدول (4-2) استجابات مفردات العينة على عبارات محور دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن

سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جداً	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جداً			
عالية	1	0.924	3.58	3	42	126	141	63	ك	تنمية طرق	1
				0.8	11.2	33.6	37.6	16.8	%	تحمّل المسؤولية	



الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جدا			
متوسطة	8	1.102	3.28	17	81	113	107	57	ك	إتاحة تحديد الأولويات	2
				4.5	21.6	30.1	28.5	15.3	%		
متوسطة	5	1.086	3.35	16	70	117	112	60	ك	إكساب أساسيات إدارة الوقت	3
				4.3	18.7	31.2	29.8	16.0	%		
متوسطة	7	1.096	3.34	17	71	117	109	61	ك	تطوير مهارة حل المشكلات	4
				4.5	18.9	31.2	29.1	16.3	%		
متوسطة	9	1.098	3.27	23	69	115	118	50	ك	تنمية التفكير الإبداعي	5
				6.1	18.4	30.7	31.5	13.3	%		
عالية	3	1.107	3.41	19	58	118	111	69	ك	تعزيز مهارة اتخاذ القرار	6
				5.1	15.5	31.4	29.6	18.4	%		
متوسطة	4	1.050	3.40	10	67	124	110	64	ك	المساعدة في تحديد الأهداف	7
				2.7	17.9	33.1	29.2	17.1	%		
متوسطة	10	1.158	3.13	32	81	123	86	53	ك	تقوية مهارة إدارة الضغوط	8
				8.5	21.6	32.8	22.9	14.2	%		
متوسطة	6	1.090	3.34	11	85	105	112	62	ك	المساعدة في معرفة طرق التركيز	9
				2.9	22.7	28.0	29.9	16.5	%		
عالية	2	1.126	3.43	15	67	114	100	79	ك	تحفيز الذكاء الوجداني	10
				4.0	17.9	30.3	26.7	21.1	%		
متوسطة		0.730	3.35	المتوسط العام							

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية بمتوسط (3.35) من (5.00) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.



ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هنالك تفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية ما بين (3.13 إلى 3.58) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (موافقة بدرجة متوسطة / موافقة بدرجة عالية) على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية حيث يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على ثلاثة من الأدوار تتمثل في العبارات رقم (1، 10، 9) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (1) وهي "تنمية طرق تحمل المسؤولية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.58 من 5).

2. جاءت العبارة رقم (10) وهي "تحفيز الذكاء الوجداني" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.43 من 5).

3. جاءت العبارة رقم (6) وهي "تعزيز مهارة اتخاذ القرار" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.41 من 5).

كما يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على سبعة من الأدوار أبرزها تتمثل في العبارات رقم (7، 4، 9، 3، 8، 5، 2) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (7) وهي "المساعدة في تحديد الأهداف" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.40 من 5).

2. جاءت العبارة رقم (3) وهي "إكساب أساسيات إدارة الوقت" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.35 من 5).

3. جاءت العبارة رقم (9) وهي "المساعدة في معرفة طرق التركيز" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.34 من 5).



4. جاءت العبارة رقم (4) وهي "تطوير مهارة حل المشكلات" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.34 من 5).
 5. جاءت العبارة رقم (2) وهي "إتاحة تحديد الأولويات" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.28 من 5).
 6. جاءت العبارة رقم (5) وهي "تنمية التفكير الإبداعي" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.27 من 5).
 7. جاءت العبارة رقم (2) وهي "تقوية مهارة إدارة الضغوط" بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.13 من 5).
- وسيتم فيما يلي تناول العرض المفصل للعبارات الحاصلة على موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية وهي كالتالي:

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أبرز أدوار الدورات التدريبية دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الشخصية تتمثل في دورها في تنمية طرق تحمل المسؤولية حيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.58 من 5)، ويعزى ذلك إلى أن الدورات المقدمة في مجال تحمل المسؤولية تحقق الأهداف المرجوة بسبب جودتها وتوافقها مع السن المناسب للملتحقين بالدورات التدريبية، والتي منها القيادة كجانب من جوانب تحمل المسؤولية والتي يرون أنها من المكونات الأساسية للشخصية، وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة خميس (2012م) والتي بينت أن الطلاب لديهم توجه أكبر للبرامج المتعلقة بمواضيع القيادة وهذا يدل على وجود وعي كبير بأهمية التحلي بصفات القائد.

وجاءت في المرتبة الثانية عبارة "تحفيز الذكاء الوجداني" من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.43 من 5)، ويعزى ذلك إلى أن من أهم المهارات الشخصية الذكاء الوجداني، وهو التعامل مع المواقف الحياتية وفق انفعالات الشخص نفسه وانفعالات الآخرين، وهذا يدخل غالباً في جميع الدورات المقدمة في الجانب الشخصي ولو بإشارات بسيطة، ومن ذلك على سبيل المثال دورة ألوان الذكاء ودورة أنماط الشخصية التي تقدمها الجامعة ويتفق



ذلك مع نتيجة دراسة كومار Kumar (2014م) أنه يمكن رعاية الكفاءات العاطفية وتطويرها، وهي عامل رئيسي في الصحة البدنية والعقلية، والكفاءة الاجتماعية، والإنجاز الأكاديمي وغيرها من جوانب التنمية الشخصية للشباب.

وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة رقم (6) وهي "تعزيز مهارة اتخاذ القرار" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.41 من 5)، وترى الباحثة أن ذلك يعزى إلى مدى وعي عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بضرورة إقامة دورات عن اتخاذ القرار حيث أن الملتحقات بها في سن يحتاج إلى المساعدة في مفاضلة أمور عدة في حياتهن، سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي أو المهني ومثال ذلك دورة اتخاذ القرار ويتفق ذلك مع نتائج دراسة خميس (2012م) الإقبال على الدورات المتعلقة في المجال التطبيقي في الحياة عامة.

3- عرض ومناقشة السؤال الثاني: ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية؟

وللإجابة على السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (3-4) استجابات مفردات العينة على عبارات محور دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن

سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جدا			
عالية	1	1.092	3.49	12	66	99	124	74	ك	زيادة الدافعية للمبادرة المجتمعية	1
				3.2	17.6	26.4	33.1	19.7	%		
عالية	2	1.120	3.46	14	68	104	111	78	ك	تشجيع الحوار	2
				3.7	18.1	27.7	29.6	20.9	%		
عالية	3	1.129	3.41	22	57	112	114	70	ك	إكساب مهارة فن التعامل مع الآخرين	3
				5.9	15.2	29.9	30.4	18.6	%		



الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جدا			
متوسطة	7	1.292	3.20	42	78	95	82	78	ك	تطوير مهارة الاستماع	4
				11.2	20.8	25.3	21.9	20.8	%		
متوسطة	8	1.196	3.09	38	85	113	85	54	ك	إتاحة التواصل الفعال مع المجتمع	5
				10.1	22.7	30.1	22.7	14.4	%		
متوسطة	9	1.200	3.02	34	111	97	80	53	ك	تشجيع العمل ضمن فريق	6
				9.1	29.6	25.9	21.3	14.1	%		
متوسطة	4	1.084	3.37	16	66	117	114	62	ك	تطوير العلاقات العامة	7
				4.3	17.6	31.2	30.4	16.5	%		
متوسطة	5	1.190	3.33	26	72	101	103	73	ك	الحث على التطوع	8
				6.9	19.2	26.9	27.5	19.5	%		
متوسطة	6	1.196	3.21	35	75	100	108	57	ك	تنمية الذكاء الاجتماعي	9
				9.3	20.0	26.7	28.8	15.2	%		
متوسطة	10	1.227	2.86	55	110	78	96	36	ك	الإسهام في تعليم طرق التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	10
				14.7	29.3	20.8	25.6	9.6	%		
متوسطة		0.737	3.24	المتوسط العام							

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية بمتوسط (3.24 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.



ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.86 إلى 3.49) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (موافق بدرجة متوسطة وموافق بدرجة عالية) على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية، حيث يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية تتمثل في العبارات رقم (1، 2، 3) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (1) وهي "زيادة الدافعية للمبادرة المجتمعية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.49 من 5).
 2. جاءت العبارة رقم (2) وهي "تشجيع الحوار" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.46 من 5).
 3. جاءت العبارة رقم (3) وهي "إكساب مهارة فن التعامل مع الآخرين" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.41 من 5).
- كما يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على سبعة من الأدوار تتمثل في العبارات رقم (7، 8، 9، 4، 5، 6، 10) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (7) وهي "تطوير العلاقات العامة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.37 من 5).
2. جاءت العبارة رقم (8) وهي "الحث على التطوع" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.33 من 5).
3. جاءت العبارة رقم (9) وهي "تنمية الذكاء الاجتماعي" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.31 من 5).



4. جاءت العبارة رقم (4) وهي "تطوير مهارة الاستماع" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.20 من 5).
5. جاءت العبارة رقم (5) وهي "إتاحة التواصل الفعال مع المجتمع" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.09 من 5).
6. جاءت العبارة رقم (6) وهي "تشجيع العمل ضمن فريق" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.02 من 5).
7. جاءت العبارة رقم (10) وهي "الإسهام في تعليم طرق التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (2.86 من 5).

وستتناول الباحثة فيما يلي العرض المفصل للعبارات الحاصلة على موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية وهي كالتالي:

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أبرز أدوار الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الاجتماعية تتمثل في دورها في تنمية زيادة الدافعية للمبادرة المجتمعية؛ حيث جاءت هذه العبارة بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.49 من 5) لدى الطالبات؛ ويعزى ذلك إلى أن دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتضمن أنشطة تتيح للطالبات المشاركة في برامج خدمة المجتمع أو في برامج محاكاة لها، مما عزز من دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية زيادة الدافعية للمبادرة المجتمعية لدى الطالبات، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة الغامدي (2011م) والتي بينت إثبات فاعلية الأنشطة التعليمية في تنمية المهارات الحياتية في كافة المجالات الاجتماعية، والعلمية، والصحية، والبيئية.

وجاءت العبارة رقم (2) وهي "تشجيع الحوار" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.46 من 5)، ويعزى ذلك إلى وعي القائمين على الدورات بأهمية الحوار كمهارة اجتماعية تحتاجها المتحقات بالدورات التدريبية، ولجامعة الإمام محمد بن سعود في الحوار حيث نظمت ندوة بعنوان دور الجامعات والمراكز البحثية في حوار الحضارات عام 1436هـ



وأصدرت كتاباً بعنوان جهود جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في خدمة السنة وحوار الحضارات. (جامعة الإمام محمد بن سعود، 1436هـ) لهذا أجادت عمادة خدمة المجتمع في تقديم دورات تشجع على الحوار ومنها مهارات الحوار والاتصال الفعال.

وجاءت العبارة رقم (3) وهي "إكساب مهارة فن التعامل مع الآخرين" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.41 من 5)؛ ويعزى ذلك إلى وعي عمادة خدمة المجتمع بأهمية تنمية المهارات الاجتماعية المتمثلة بتوعية المتدربين بأهمية الطرق المناسبة للتعامل الفعال مع الآخرين حتى تستطيع التعايش مع المجتمع بشكل أفضل، ولعل من أبرز الدورات المقدمة، قوة التمييز والتواصل مع الآخرين، كما يمكن القول أن الاستجابة العالية لعبارة الذكاء الوجداني في المهارات الشخصية لها الدور في رفع مهارة التعامل مع الآخرين، بحيث تصبح المتدربة أكثر وعياً بالمهارة الشخصية الموصلة للمهارة الاجتماعية.

4- عرض ومناقشة السؤال الثالث: ما دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية؟

وللإجابة على السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4-4) استجابات مفردات العينة على عبارات محور دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن

سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جداً	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جداً			
عالية	2	1.052	3.43	7	76	105	123	64	ك	تحفيز	1
				1.9	20.3	28.0	32.7	17.1	%	تعلم لغة اجنبية لتطوير المهنة	



الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جدا			
متوسطة	3	1.088	3.37	17	69	107	124	58	ك	تنمية	2
				23.5	29.3	20.8	16.5	9.9	%	مهارة القيادة الإدارية	
متوسطة	4	1.074	3.29	17	73	122	110	53	ك	تطوير	3
				4.5	19.5	32.5	29.3	14.2	%	أخلاقيات المهنة	
عالية	1	1.032	3.45	12	57	118	128	60	ك	تشجيع	4
				3.2	15.2	31.5	34.1	16.0	%	تعليم التقنية	
متوسطة	6	1.252	3.03	45	96	94	83	57	ك	تعليم	5
				12.0	25.6	25.1	22.1	15.2	%	كيفية الإبداع في العمل	
متوسطة	5	1.187	3.16	30	86	114	83	62	ك	الإسهام	6
				8.0	22.9	30.4	22.1	16.6	%	في تطوير الموارد البشرية	
متوسطة	8	1.208	2.99	39	107	99	79	51	ك	التشجيع	7
				10.4	28.5	26.4	21.1	13.6	%	على تعلم أساسيات إدارة الأعمال	
متوسطة	7	1.202	2.95	41	99	105	81	49	ك	الإسهام	8
				10.9	26.4	28.0	21.6	13.1	%	في تعليم طرق التسويق	



الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
				موافقة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة عالية	موافقة بدرجة عالية جدا	النسبة %		
ضعيفة	10	1.279	2.60	88	110	78	62	37	ك	إتاحة البحث عن فرص عمل	9
				26.4	29.3	20.8	16.5	9.9	%		
ضعيفه	9	1.318	2.58	99	100	74	63	39	ك	التشجيع على إعداد المشاريع الناجحة	10
				26.4	26.7	19.7	16.8	10.4	%		
متوسطة	0.777	3.09	المتوسط العام								

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية بمتوسط (3.09 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على ما بين (2.58 إلى 3.45)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثانية والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (موافق بدرجة ضعيفة، وموافق بدرجة عالية) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية، حيث يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على اثنين تتمثلان في العبارتين رقم (4، 1) واللذان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليهما بدرجة عالية كالتالي:



1. جاءت العبارة رقم (4) وهي "تشجيع تعلم التقنية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.45 من 5).

2. جاءت العبارة رقم (1) وهي "تحفيز تعلم لغة أجنبية لتطوير المهنة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.43 من 5).

كما يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على ستة من دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية، أبرزها تتمثل في العبارات رقم (2، 3، 6، 5، 8، 4) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (2) وهي "تنمية مهارة القيادة الإدارية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.37 من 5).

2. جاءت العبارة رقم (3) وهي "تطوير أخلاقيات المهنة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.29 من 5).

3. جاءت العبارة رقم (6) وهي "الإسهام في تطوير الموارد البشرية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.16 من 5).

4. جاءت العبارة رقم (5) وهي "تعليم كيفية الإبداع في العمل" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (3.03 من 5).

5. جاءت العبارة رقم (8) وهي "الإسهام في تعليم طرق التسويق العمل" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (2.95 من 5).

6. جاءت العبارة رقم (7) وهي "التشجيع على تعلم أساسيات إدارة الأعمال" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (2.99 من 5).

كما يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة ضعيفة على اثنين من الأدوار، تتمثلان في العبارتين رقم (9، 10) واللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليهما بدرجة ضعيفة كالتالي:



1. جاءت العبارة رقم (9) وهي "إتاحة البحث عن فرص عمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة ضعيفة بمتوسط (2.60 من 5).

2. جاءت العبارة رقم (10) وهي "التشجيع على إعداد المشاريع الناجحة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة ضعيفة بمتوسط (2.58 من 5).

وسيتم فيما يلي تناول العرض المفصل للعبارات الحاصلة على موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية كالتالي:

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أبرز أدوار الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات المهنية تتمثل في دورها في تشجيع تعلم التقنية لدى الطالبات حيث جاءت العبارة رقم (4) وهي "تشجيع تعلم التقنية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.45 من 5)، ويعزى ذلك إلى أن الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتضمن محتويات وأنشطة تُعرّف الطالبات بمزايا التقنية مما عزز من دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تشجيع تعلم التقنية لدى الطالبات حيث تنوعت الدورات التدريبية في هذا المجال بشكل كبير جداً مثل دورة الأرشفة الإلكترونية، ودورة استخدام التقنيات الحديثة في الدعوة إلى الله، والأنفوجرافيك، وغيرها من الدورات في هذا المجال.

وجاءت العبارة رقم (1) وهي "تحفيز تعلم لغة اجنبية لتطوير المهنة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (3.43 من 5)؛ ويعزى ذلك إلى تعدد الدورات المقدمة في هذا المجال وارتباطها بعدد الأيام المناسبة لكل دورة، حيث تقدم الجامعة دورات في اللغة الانجليزية على ثلاث أقسام مبتدئ، ومتقدم، ودورات مخصصة في اللغة الانجليزية لأعضاء هيئة التدريس، وتتراوح الأيام المتاحة لكل دورة من يوم إلى ثلاثة أيام، وهذا ما تبحت عنه الكثير من المنتحقات بالدورات التدريبية بهدف مساعدتهن في البحث عن وظيفة أو التنمية المهنية للموظفات.

التعليق على العبارات الحاصلة على درجة استجابة ضعيفة وهي كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (9) وهي "إتاحة البحث عن فرص عمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة ضعيفة بمتوسط (2.60 من 5)؛ ويعزى ذلك إلى ضعف



الشراكة المجتمعية بين الجامعة وبين الشركات والمؤسسات التي بإمكانها تسهيل عملية البحث عن عمل للراغبين بذلك.

2. جاءت العبارة رقم (10) وهي "التشجيع على إعداد المشاريع الناجحة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة ضعيفة بمتوسط (2.58 من 5): ويعزى ذلك إلى كون الدورات المقدمة في هذا المجال تخلو من الجانب التطبيقي العملي الذي من شأنه تدعيم المادة العلمية النظرية المقدمة وحصول الفائدة للمتدربة بصورة أفضل.

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها خلاصة نتائج الدراسة:

- جاء موافقة عينة الدراسة بدرجة متوسطة على دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الحياتية للملتحقات للمجالات ككل بمتوسط (3,23 من 5).
- جاء دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مجال تنمية المهارات الشخصية من وجهة نظر عينة الدراسة بدرجة متوسطة ، وبمتوسط (3,35 من 5) للفقرات ككل ، وعلى مستوى الفقرات جاءت الفقرة التي تنص على تنمية طرق تحمل المسؤولية على الترتيب الأول بدرجة استجابة عالية بمتوسط (3.58 من 5) والفقرة التي تنص على تحفيز الذكاء الوجداني، على الترتيب الثاني بدرجة استجابة عالية بمتوسط (3.43 من 5)، والفقرة التي تنص على تعزيز مهارة اتخاذ القرار، وجاءت في الترتيب الثالث بدرجة استجابة عالية وبمتوسط (3.41 من 5). بينما جاءت بقية الفقرات بدرجة متوسطة وهي على التوالي) المساعدة في تحديد الأهداف، إكساب أساسيات إدارة الوقت، المساعدة في معرفة طرق التركيز، تطوير مهارة حل المشكلات، إتاحة تحديد الأولويات، تنمية التفكير الإبداعي، تقوية مهارة إدارة الضغوط).
- جاء دور الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مجال تنمية المهارات الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة بدرجة متوسطة بمتوسط (3,24 من 5)، وفيما



يخص الفقرات جاءت الفقرة التي تنص على زيادة الدافعية للمبادرة المجتمعية، جاءت في المرتبة الأولى بدرجة استجابة عالية بمتوسط (3.49 من 5) تلتها الفقرة "تشجيع الحوار، جاءت في المرتبة الثانية بدرجة استجابة عالية بمتوسط (3.46 من 5) ثم فقرة إكساب مهارة فن التعامل مع الآخرين، في المرتبة الثالثة بدرجة استجابة عالية بمتوسط (3.41 من 5) فيما جاءت بقية الفقرات بدرجة متوسطة وهي مرتبة تنازليا (تطوير العلاقات العامة، الحث على التطوع، تنمية الذكاء الاجتماعي، تطوير مهارة الاستماع، إتاحة التواصل الفعال مع المجتمع، تشجيع العمل ضمن فريق، الإسهام في طرق التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة).

- جاء دور الدورات التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مجال تنمية المهارات المهنية من وجهة نظر عينة الدراسة بدرجة متوسطة بمتوسط (3,09 من 5) وفيما يخص الفقرات جاءت الفقرة التي تنص على تشجيع تعلم التقنية، وجاءت في الترتيب الأول باستجابة عالية بمتوسط (3.45 من 5)، والفقرة التي تنص على تحفيز تعلم لغة أجنبية لتطوير المهنة. وجاءت في الترتيب الثاني باستجابة عالية بمتوسط (3.43 من 5).

توصيات الدراسة:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بما يلي:
- استحداث دورات جديدة في المجال الشخصي، والاجتماعي، والمهني مثل:
 - العناية بدورات مهارة ادارة الضغوط
 - اعادة هيكلة دورات التفكير الإبداعي
 - استحداث دورات جديدة تنمي مهارة العمل ضمن فريق
 - الاهتمام بالدورات في المجال الشخصي وزيادة عددها.
 - إعادة صياغة محتويات البرامج التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في المجال المهني.
 - تقديم استفتاءات من فترة لأخرى تقيس رضا الطالبات واستفادتهن من الدورات المقدمة وتلبي احتياجاتهن في الدورات المستقبلية في المجال المهني.



- تنوع الدورات المتعلقة في طرق التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة
- تبني مشاريع إنتاجية من الطالبات تبعاً للدورات المهنية المقدمة، ودعمها بالإعلان عنها وتقديم الاستشارة لهن.
- التعاون مع شركات ومؤسسات لتقديم دورات في المجال المهني على حسب احتياجات سوق العمل.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تفعيل الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- إجراء دراسة حول معوقات تفعيل الدورات التدريبية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- إجراء دراسات عن واقع الدورات التدريبية في التنمية المهنية.
- إجراء دراسة مستقبلية حول تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي ينمي المهارات الحياتية.
- إجراء دراسة تحليلية لدورات المجال المهني.
- إجراء دراسة عن دور الدورات التدريبية المهنية في أعداد الطالبات لسوق العمل.

المراجع

المراجع العربية

- أبو حمدان، على عبد الجليل. (2008م). أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء الناجح وإدارة الذات للتعلم في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- أبو الديار، مسعد والحويلة، أمثال. (2015م). دليل الإعاقات والاضطرابات المختلفة. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- أبو كرش، شريف. (2015م). البرامج التدريبية في القطاع المصري في فلسطين: واقع وطموح. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 1(1)، 1-23.
- البحقي، هند ماجد. (2013م). فاعلية مسرح العرائس في تنمية المهارات الحياتية المتعلقة بوحدة صحي وسلامي لدى طفل الروضة بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (1435هـ). تقرير برنامج إعداد بعمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر. الرياض: جامعة الإمام.
- الجربوع، عبد المجيد سليمان. (2010م). دور تحديد الاحتياجات التدريبية في جودة برامج تنمية العاملين بجوازات منطقة القصيم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.



- الحارثي، صبيح معروف. (2010م). فاعلية برنامج إرشادي نفسي لتنمية مهارات الحياة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. مجلة بحوث التربية النوعية جامعة المنصورة، (16).
- الختاتنة، سامي محسن. (2007م). بناء برنامج لتدريب الأمهات على المهارات الحياتية واستقصاء أثره في تحسين الكفاية الاجتماعية ومفهوم الذات ومهارات الحياة لدى أطفالهن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الخطيب، انتصار إبراهيم. (2012م). تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة إنجاز لمهارات طلبة الجامعات والمدارس الحكومية من منظور المتدربين وسبل تطويرها في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- دهشان، محسن. (2014م). الكفايات المهنية للتعليم ما قبل الجامعي. القاهرة: دار الإبداع للنشر والتوزيع.
- الرشدان، عبد الله. (2015م). في اقتصاديات التعليم. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الزوري، عواد غصاب. (2011م). أثر الدورات التدريبية القائمة على الاقتصاد المعرفي في تطوير المهارات الحياتية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- سعد الدين، هدى بسام. (2007م). المهارات الحياتية المتضمنة في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- السعدون، فهد حمد. (2013م). دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- السيد، مريم. (2007م). حاجات طلبة جامعة الإسراء إلى المهارات الحياتية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، (49)، 103-141.
- شبات، جلال إسماعيل وشابط، ناصر أحمد. (2014م). دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني- الشق المدني بقطاع غزة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، (22)، 201-155.
- الشرقاوي، محمود عبد الرحمن. (2016م). التدريب على المهارات الاجتماعية ورفع الكفاءة الاجتماعية لدى الأطفال المعاقين عقليا القابلين للتعليم. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- صاصيلا، رانيا. (2011م). دور كلية التربية في جامعة دمشق في تنمية المهارات الحياتية في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، (4)9، 190-162.
- آل عارم، صالح جابر محمد. (2012م). فاعلية برنامج قائم على الأنشطة الصفية المرتبطة بمنهج الدراسات الاجتماعية في تنمية بعض المهارات الحياتية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العتيبي، مشعل. (2008م). دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي: دراسة مسحية على العاملين بمجلس الشورى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.



- العريشي، جبريل وعلي، عيد والسيد، فايزة وعبد المعطي، أحمد. (2015م). هندسة القيادة التربوية وثقافة التغيير. الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- عياد، فؤاد إسماعيل وسعد الدين، هدى بسام. (2010م). فاعلية تصور مقترح لتضمين بعض المهارات الحياتية في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر الأساسي بفلسطين. مجلة جامعة الأقصى، 14(1)، 174-218.
- الغامدي، ماجد سالم. (2011م). فاعلية الأنشطة التعليمية في تنمية المهارات الحياتية في مقرر الحديث لطلاب الصف الثالث المتوسط. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- فرحان، حميد خلف. (2016م). درجة توافر المهارات الحياتية في منهاج التربية الرياضية للمرحلة الثانوية في العراق. ورقة مقدمة إلى مؤتمر كلية التربية الرياضية الحادي عشر، الجامعة الأردنية، الأردن، (20-21 يوليو 2016م).
- اللولو، فتحية وقشطه، عوض. (2006م). مستوى المهارات الحياتية لدى الطلبة خريجي كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- مازن، حسام الدين محمد. (2016م). تعليم وتعلم العلوم لتنمية التفكير المعرفي وفوق المعرفي. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- محمد، هيثم عبد المجيد، وآخرون (1435) دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل، عمادة الجودة والتطوير. جامعة حائل.
- محمد، آمال جمعة. (2015م). مهارات التفكير رؤية تربوية معاصرة. بيروت: دار الكتاب الجامعي.
- محمد، فهيم مصطفى. (2005م). المهارات الحياتية في المدرسة الثانوية والطريق إلى صناعة الشخصية العصرية. مجلة التربية في قطر، 34(152)، 120-155.
- مرسي، منال. (2012م). مدي توافر المهارات الحياتية في مناهج رياض الأطفال في الجمهورية العربية السعودية، مجلة الفتح، 48(1)، 1-20.
- المري، سعيد علي حمد. (2011م). دور البرامج التدريبية في تحسين السلوك التنظيمي للعاملين دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون القاصرين بدولة قطر. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الخليجية، البحرين.
- الموسوي، عبد العزيز حيدر. (2015م). التفكير وتعلم مهاراته. عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- ميس، أميرة وليد. (2012م). أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية للدخول في سوق العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- النعيمي، لطيفة ماجد. (2014م). المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة، مجلة جامعة ديالى، العراق، 63(1)، 1-40.
- نور الهدى، حموي. (2015م). دور برامج التدريب والتأهيل في تكوين عمال المعرفة داخل المكتبات: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر السادس والعشرين اختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، الأردن، (2-4 نوفمبر 2015م).



وإفي، عبد الرحمن جمعة. (2010م). المهارات الحياتية وعلاقتها بالذكاءات المتعددة لدى طلبة المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
يحيى، حسن عائل والخطابي، عبد الحميد والعقيلي، محمد طه. (2016م). مناهج التعليم في مواجهة التحديات المعاصرة. ط2، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

Arabic references

- Abū Ḥamdān, ‘alā ‘Abd al-Jalīl. (2008). Athar Barnāmaj tadrībī fi Tanmiyat mahārāt al-dhakā’ al-Nājih & idārat al-dhāt llt‘lm fi Mawāqif ḥayātīyah ladā ṭalabat al-ṣaff al-‘āshir. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi‘ah al-Urdunīyah, al-Urdun.
- Abū al-diyār, Mus‘ad wālḥwyh, Amthāl. (2015). Dalil al-l‘āqāt wālāḍṭrābāt al-mukhtalifah. al-Qāhirah: Dār al-Kitāb al-ḥadīth.
- AbūKarsh, Sharīf. (2015). al-barāmij al-Tadrībīyah fi al-qitā‘ al-maṣrifī fi Filasṭīn: wāqī‘ & ṭumūḥ. Majallat al-Jāmi‘ah al-‘Arabīyah al-Amrīkiyah lil-Buḥūth, 1 (1), 23-1.
- al-Baqmī, Hind Mājid. (2013). fa‘iliyat masrah al-‘arā’is fi Tanmiyat al-mahārāt al-ḥayātīyah al-muta‘alliqah bi-Waḥdat ṣḥty wslāmty ladā ṭifl al-Rawḍah bi-al-‘Āṣimah al-Muqaddasah. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi‘at Umm al-Qurā, Makkah al-Mukarramah.
- Jāmi‘at al-Imām Muḥammad ibn Sa‘ūd al-Islāmīyah (1435). taqrīr Barnāmaj i‘dād b‘mādh al-Markaz al-Jāmi‘ī li-Khidmat al-mujtama‘ & al-ta‘līm al-Mustamirr. al-Riyāḍ: Jāmi‘at al-Imām.
- al-Jarbū‘, ‘Abd al-Majīd Sulaymān. (2010). Dawr taḥdīd al-iḥtiyājāt al-Tadrībīyah fi Jawdah Barāmij Tanmiyat al-‘āmilīn bjwāzāt minṭaqat al-Qaṣīm. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi‘at Nāyif al-‘Arabīyah lil-‘Ulūm al-Amnīyah, al-Riyāḍ.
- al-Ḥārithī, Ṣubḥī Ma‘rūf. (2010). fa‘iliyat Barnāmaj irshādī nafsī li-Tanmiyat mahārāt al-ḥayāh ladā ṭullāb al-marḥalah al-thānawīyah bi-Muḥāfazat al-Ṭā’if. Majallat Buḥūth al-Tarbiyah al-naw‘īyah Jāmi‘at al-Manṣūrah, (16).
- al-Khatātinah, Sāmī Muḥsin. (2007). binā’ Barnāmaj li-tadrīb al-ummahāt ‘alā al-mahārāt al-ḥayātīyah & istiḳṣā’ atharuhu fi Taḥsīn al-Kifāyah al-ijtimā‘īyah & mafhūm al-dhāt & mahārāt al-ḥayāh ladā aṭfālhn. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi‘at ‘Ammān al-‘Arabīyah, al-Urdun.
- al-Khaṭīb, Intiṣār Ibrāhīm. (2012). Taqwīm fa‘āliyat al-barāmij al-Tadrībīyah li-Mu‘assasat injāz lmhārāt ṭalabat al-jāmi‘āt & al-madāris al-ḥukūmiyah min manzūr almtdrbyn & subul taṭwīrihā fi al-Urdun, Risālat duktūrāh ghayr manshūrah, Jāmi‘at al-Yarmūk, al-Urdun.



- Dahshān, Muḥsin. (2014). al-kifāyāt al-mihniyah lil-ta‘lim mā qabla al-Jāmi‘ī. al-Qāhirah: Dār al-ibdā‘ lil-Nashr & al-Tawzī‘.
- al-Rashdān, ‘Abd Allāh. (2015). fi Iqtisādīyāt al-Ta‘lim. ‘Ammān: Dār Wā’il lil-Nashr & al-Tawzī‘.
- Alzwry, ‘Awwād Ghaṣṣāb. (2011). Athar al-Dawrāt al-Tadrībiyah al-qā’imah ‘alā al-iqtisād al-ma‘rifī fi taṭwīr al-mahārāt al-ḥayātīyah al-mihniyah li-mu‘allimī al-marḥalah al-asāsīyah fi ‘Ammān, Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi‘ah al-Urdunīyah, al-Urdun.
- Sa‘d al-Dīn, Hudā Bassām. (2007). al-Mahārāt al-ḥayātīyah al-mutaḍammīnah fi muqarrir al-tiknūlūjiyā lil-ṣaff al-‘āshir, Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi‘ah al-Islāmīyah, Ghazzah.
- al-Sa‘dūn, Fahd Ḥamad. (2013). Dawr al-barāmīj al-Tadrībiyah al-Takhaṣṣuṣīyah fi Taḥsīn adā‘ al-‘āmilīn fi Hay‘at al-taḥqīq & al-Iddī‘ā al-‘āmm bi-Minṭaqat al-Riyāḍ. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi‘at Nāyif al-‘Arabīyah lil-‘Ulūm al-Amnīyah, al-Riyāḍ.
- al-Sayyid, Maryam. (2007). Ḥājāt ṭalabat Jāmi‘at al-Isrā’ ilā al-mahārāt al-ḥayātīyah. Majallat Ittihād al-jāmi‘āt al-‘Arabīyah, (49), 141-103.
- Shbāt, Jalāl Ismā‘il wshābt, Nāṣir Aḥmad. (2014). Dawr al-barāmīj al-Tadrībiyah fi Tanmiyat Ra’s al-māl al-Bishrī min wijhat naẓar al-‘āmilīn: dirāsah taṭbīqīyah ‘alā Wizārat al-dākhiliyah & al-amn alwṭni-al-Shaqq al-madani bi-Qiṭā‘ Ghazzah. Majallat al-Buḥūth & al-Dirāsāt al-Insāniyah al-Filasṭīniyah, (22), 155-201.
- al-Sharqāwī, Maḥmūd ‘Abd al-Raḥmān. (2016). al-Tadrīb ‘alā al-mahārāt al-ijtimā‘īyah & raf‘ al-kafā‘ah al-ijtimā‘īyah ladā al-aṭfāl al-mu‘āqīn ‘aqliyan alqāblyn llt‘Im. Miṣr: Dār al-‘Ilm & al-‘Imān lil-Nashr & al-Tawzī‘.
- Ṣāsyilā, Rāniyā. (2011). DawrKullīyat al-Tarbiyah fi Jāmi‘at Dimashq fi Tanmiyat al-mahārāt al-ḥayātīyah fi ḍaw‘ al-Ittijāhāt al-Tarbawīyah al-mu‘āshirah. Majallat Ittihād al-jāmi‘āt al-‘Arabīyah lil-Tarbiyah & ‘ilm al-nafs, 9 (4), 162-190.
- Āl ‘ārm, Ṣāliḥ Jābir Muḥammad. (2012). fā‘iliyat Barnāmaj qā’im ‘alā al-anshīṭah al-ṣufīyah al-murtaḥīyah bi-manhaj al-Dirāsāt al-ijtimā‘īyah fi Tanmiyat ba‘ḍ al-mahārāt al-ḥayātīyah. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi‘at Umm al-Qurā, Makkah al-Mukarramah.
- al-‘Utaybī, Mash‘al. (2008). Dawr al-barāmīj al-Tadrībiyah fi Raf‘ mustawā al-Walā’ al-tanzīmī: dirāsah mashīyah ‘alā al-‘āmilīn bi-Majlis al-Shūrā. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi‘at Nāyif al-‘Arabīyah lil-‘Ulūm al-Amnīyah, al-Riyāḍ.



- Al'ryshy, Jibril & 'Alī, 'Īd & al-sayyid, Fāyizah & 'Abd al-Mu'ṭī, Aḥmad. (2015). Handasat al-Qiyādah al-Tarbawīyah & thaqāfat al-taghyir. al-Dār al-manhajīyah lil-Nashr & al-Tawzī'.
- 'Ayyād, Fu'ād Ismā'il ws' d al-Dīn, Hudā Bassām. (2010). fā'ilīyat Taṣawwur muqtarah li-taḍmīn ba'd al-mahārāt al-ḥayātīyah fī muqarrir al-tiknūlūjiyā lil-ṣaff al-'āshir al-asāsī bi-Filasṭīn. Majallat Jāmi'at al-Aqṣá, 14 (1), 174-218.
- al-Ghāmidī, Mājid Sālim. (2011). fā'ilīyat al-anshiṭah al-ta'limīyah fī Tanmiyat al-mahārāt al-ḥayātīyah fī muqarrir al-ḥadīth li-tullāb al-ṣaff al-thālith al-Mutawassīṭ. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi'at al-Imām Muḥammad ibn Sa'ūd al-Islāmīyah, al-Riyāḍ.
- Farḥān, ḤamīdKhalaf. (2016). darajat twāfr al-mahārāt al-ḥayātīyah fī Minhāj al-Tarbiyah al-riyāḍīyah lil-marḥalah al-thānawīyah fī al-'Irāq. Warāqah muqaddimah ilá Mu'tamarKullīyat al-Tarbiyah al-riyāḍīyah al-ḥadī' ashār, al-Jāmi'ah al-Urdunīyah, al-Urdun, (20-21 Yūliyyū 2016).
- Allwlw, Fathīyah wqshth, 'Awād. (2006). mustawá al-mahārāt al-ḥayātīyah ladá al-ṭalabahKhirrījīKullīyat al-Tarbiyah bi-al-Jāmi'ah al-Islāmīyah bi-Ghazzah, Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi'ah al-Islāmīyah, Ghazzah.
- Māzin, Ḥusām al-Dīn Muḥammad. (2016). Ta'lim & ta'allum al-'Ulūm li-Tanmiyat al-tafkīr al-ma'rifi & fawq al-ma'rifi. Miṣr: Dār al-'Ilm & al-Īmān lil-Nashr & al-Tawzī'.
- Muḥammad, Haytham 'Abd al-Majīd, wākhrrwn (1435) dirāsah taqyīmīyah li-athar al-barāmij al-Tadribīyah fī 'Imādat al-jawdah & al-Taṭwīr bi-Jāmi'at Ḥā'il, 'Imādat al-jawdah & al-Taṭwīr. Jāmi'at Ḥā'il
- Muḥammad, Āmāl Jum'ah. (2015). mahārāt al-tafkīr ru'yah tarbawīyah mu'āshirah. Bayrūt: Dār al-Kitāb al-Jāmi'ī.
- Muḥammad, Fahīm Muṣṭafá. (2005). al-mahārāt al-ḥayātīyah fī al-Madrasah al-thānawīyah & al-ṭarīq ilá šinā'at al-shakhṣīyah al-'Aṣrīyah. Majallat al-Tarbiyah fī Qaṭar, 34 (152), 120-155.
- Mursī, Manāl. (2012). Madá twāfr al-mahārāt al-ḥayātīyah fī Manāhij Riyāḍ al-aṭfāl fī al-Jumhūrīyah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah, Majallat al-Fath, (48), 1-20.
- al-Murrī, Sa'īd 'Alī Ḥamad. (2011). Dawr al-barāmij al-Tadribīyah fī Taḥsīn al-sulūk al-tanzīmī lil-'āmilīn dirāsah taṭbīqīyah 'alá al-'āmilīn bi-al-Hay'ah al-'Āmmah li-Shu'un alqāshryn bi-Dawlat Qaṭar. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi'ah al-Khalījīyah, al-Baḥrayn.



- al-Mūsawī, ‘Abd al-‘Azīz Ḥaydar. (2015). al-tafkīr & ta‘allum mhārāth. ‘Ammān: al-Dār al-manhajīyah lil-Nashr & al-Tawzī‘.
- Mīs, Amīrah Walīd. (2012). Athar al-barāmij al-Tadrībīyah lil-Munazzamāt ghayr al-ḥukūmīyah fī Tamkīn Khirrijī al-jāmi‘āt al-Urdunīyah lil-dukḥūl fī Sūq al-‘amal. Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi‘ah al-Urdunīyah, al-Urdun.
- al-Nu‘aymī, Laṭīfah Mājid. (2014). al-mahārāt al-ḥayātīyah ladā ṭalabat al-Jāmi‘ah, Majallat Jāmi‘at Diyālā, al-‘Irāq, (63), 1-40.
- Nūr al-Hudā, Ḥamawī. (2015). Dawr Barāmij al-Tadrīb & al-ta‘hīl fī takwīn ‘Ummāl al-Ma‘rifah dākḥil al-Maktabāt: dirāsah maydānīyah bi-maktabāt Jāmi‘at Qusanṭīnah. Warāqah muqaddimah ilā al-Mu‘tamar al-sādis & al-‘ishrīn akhtšāšyw al-Maktabāt & al-Ma‘lūmāt K‘māl lil-ma‘rifah, al-Ittiḥād al-‘Arabī lil-Maktabāt & al-Ma‘lūmāt, al-Urdun, (2-4nwfmbr 2015).
- Wāfī, ‘Abd al-Raḥmān Jum‘ah. (2010). al-mahārāt al-ḥayātīyah & ‘alāqatuhā bāldhkā‘āt al-muta‘addidah ladā ṭalabat al-marḥalah al-thānawīyah, Risālat mājistīr ghayr manshūrah, al-Jāmi‘ah al-Islāmīyah, Ghazzah.
- Yaḥyá, Ḥasan ‘ā’il wālkḥṭāby, ‘Abd al-Ḥamīd wāl‘qyly, Muḥammad Ṭāhā. (2016). Manāhij al-Ta‘līm fī muwājahat al-taḥaddiyāt al-mu‘āširah. ṭ2, Jiddah:Khuwārizm al-‘Ilmiyah lil-Nashr & al-Tawzī‘.

المراجع الأجنبية:

- Botvin, G., & Griffin, K. (2004). Life skills training: Empirical findings and future directions. *The Journal of Primary Prevention*, 25(2), 211-232.
- Danish, S., Forneris, T., & Wallace, I. (2005). Sport-based life skills programming in the schools. *Journal of Applied School Psychology*, 21(2), 41-62.
- Herold, D., Davis, W., Fedor, D., & Parsons, C., (2002). Dispositional influences on transfer of learning in multistage training programs. *Personnel Psychology*, 55(4), 851-869.
- Holt, N., Tink, L., Mandigo, J., & Fox, K. (2008). Do youth learn life skills through their involvement in high school sport? A case study. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 281-304.
- Jamil, M., Omar, M., Osman, S., Kofli, N., Rahman, M., & Mat, K. (2010, July). Competencies achieved through industrial training programme. In *Proceedings of the 7th World Scientific and*



Engineering Academy and Society (WSEAS) International Conference on Engineering Education (Education'10), 22-24.

Kumar, A. (2014). Emotional Education: A Innovative Trend in Formal Schools. *BHARTIYAM INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION & RESEARCH*, 4(4), 25-30.

Kingsnorth, S., King, G., McPherson, A., & Jones-Galley, K. (2015). A retrospective study of past graduates of a residential life skills program for youth with physical disabilities. *Child: care, health and development*, 41(3), 374-383.

Lin, Y., Shiah, I., Chang, Y., Lai, T., Wang, K., & Chou, K. (2004). Evaluation of an assertiveness training program on nursing and medical students' assertiveness, self-esteem, and interpersonal communication satisfaction. *Nurse education today*, 24(8), 656-665.

Naudeau, S., Cunningham, W., Lundberg, M., & McGinnis, L. (2008). Programs and policies that promote positive youth development and prevent risky behaviors: An international perspective. *New directions for child and adolescent development*, 2008(122), 75-87.

Papacharisis, V., Goudas, M., Danish, S., & Theodorakis, Y. (2005). The effectiveness of teaching a life skills program in a sport context. *Journal of applied sport psychology*, 17(3), 247-254..

Yilmaz, M. (2009). The effects of an emotional intelligence skills training program on the consistent anger levels of Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(4), 565-576.

