

المحور الثالث
إعداد القيادات الشبابية العربية

تنمية القيادات الشبابية العربية

مقدمة

يناقش هذا المحور مفهوم القيادة من خلال إلقاء الضوء على التعريف الموضوعي للقيادة - على نحو يحاول تجاوز ما قد يثار من لبس وغموض وخلط مع مفاهيم أخرى وثيقة الصلة بهذا المفهوم، مثل السلطة والقوة والسيطرة والضبط والإشراف والمكانة والهيبة الاجتماعية والمرتبة والتأثير، وذلك من خلال تناول بعض القضايا النظرية المفسرة للقيادة، والتي كشفت عنها الدراسات الخاصة بالاتجاهات والسّمات.

ويتطرق المحور إلى أهمية فكرة القيادة والدور الذي يقوم به القائد في المجتمع من حيث توليد الأفكار والتجديد واستشراف التحديات المستقبلية والتخطيط والتعامل معها، وعلاقة تنمية القيادات بالتنمية البشرية المستدامة، من خلال ضرورة الاهتمام ببناء القدرات البشرية، والانتفاع بها، وتوضيح أهمية العلاقة بين القيادة والتنافسية العالمية. ويؤكد المحور كذلك على دور القيادة في المجتمع ككل ومنها القطاع الحكومي والخاص والجمعيات والنقابات والأحزاب، وخاصة ما يتعلق منها بفرص المرأة في القيادة في البلاد العربية والفجوة النوعية التي تعاني منها، والتحديات الثقافية التي تواجهها المجتمعات العربية، والتي تتطلب ضرورة التعرف على نظم إعداد وتدريب القيادات، مع التركيز على ثلاثة نماذج منها في القطاع الخاص والجامعة ممثلة في الجامعة الأمريكية، ومنظمات المجتمع المدني، خاصة في الأردن. ويظهر المحور الحاجة إلى الأخذ بمثل هذه النماذج وتطويرها لتلائم مع الواقع في كل دولة والتوسع فيها وتعزيز التجارب الجيدة منها، ويقدم المحور أيضا مجموعة من السياسات المقترحة وبرنامج عمل مع الآليات المطلوبة للتنفيذ، والتي يمكن أن تسهم في تطوير عمليات تنمية القيادات الشبابية العربية.

مفهوم القيادة

يتداخل مفهوم القيادة مع مجموعة أخرى من المفاهيم بشكل قد يثير اللبس والغموض، وربما كان من أهم هذه المفاهيم كما سبقت الإشارة مفهوم السلطة والقوة والسيطرة والضبط والإشراف والمكانة الاجتماعية والهيبة والمرتبة والتأثير، إلا أن القيادة تختلف عن القوة والتي تقوم على أساس نظامي وتركزها في يد شاغلي أوضاع ومراكز السلطة وتكمن في رموز الضبط والسيطرة والإشراف. أما القيادة فإنها تستلزم التأثير في الآخرين، والقدرة على تحقيق الأهداف من خلال قائد يمتلك المعارف الحديثة والمهارات اللازمة للقيادة، ومن أهمها القدرة على اتخاذ

القرار وتحفيز الآخرين للعمل للوصول إلى الأهداف بالإضافة إلى تمتعه بالانتماء للوطن الذي يعيش فيه والقدرة العالية على التعامل مع الثقافات المختلفة.

هذا وتظهر السمات القيادية في أثناء عملية التفاعل بين القائد وبين أعضاء الجماعة (صغيرة أو كبيرة) من خلال القدرة على المبادرة والتفاعل والاستجابة للمواقف الاجتماعية المتباينة والتي يساعد التعامل معها بصورة إيجابية في تسهيل أداء الأدوار والواجبات والوظائف في المجتمع والتنظيمات المختلفة، سواء أكانت حكومية أو قطاعاً خاصاً أو نقابات مهنية أو أحزاب سياسية... الخ.

وهذا يعني أن مفهوم القيادة يستلزم المهارة في أداء العمل واستعمال المعارف المتاحة والخبرة والدراية والتعامل مع المواقف الصعبة والأزمات، والقدرة على تقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه الآخرين في الجماعة أو المجتمع، من خلال ما توافر لدى القائد من قدرات متنوعة تساعد على الاستجابة السريعة للمواقف والمبادرة بالتفاعل وتنظيم عمل الجماعة وتوجيه جهودها نحو إنجاز الأهداف المتفق عليها.

النظريات المفسرة للقيادة

ظهرت دراسات وبحوث كثيرة عن القيادة من خلال النظر إلى السمة أو السمات التي تميز القائد وتركزت في البداية حول وجود سمة تميز القادة أينما يوجدون على اختلاف أنواعهم، وفي كل المواقف والثقافات. إلا أنه اتضح بعد ذلك أنه لا توجد سمة واحدة للقائد وظهرت نظرية مجموعة السمات التي اعتبرت القادة هم من يتميزون بالنشاط والثقة في النفس والذكاء وطلاقة اللسان والاستبصار بالطبيعة البشرية. غير أن الدراسات النقدية لهذا الاتجاه أظهرت صعوبة وجود نمط دائم من السمات يميز القادة وأن السمات التي ترتبط بسلوك القادة تعد سمات مشتركة لا ينفرد القائد بها فقط، ولكن قد يشاركه فيها أعضاء الجماعة الآخرون.

ثم ظهرت بعد ذلك نظريات القيادة من خلال الموقف والذي ظهر كرد فعل للاتجاه الخاص بالسمات، والتي أكدت على أن القيادة لا تعد سمة للشخصية، وإنما هي وظيفة لكل من الشخص والموقف الاجتماعي وهما في حالة تفاعل، وأن القيادة نسبية للموقف، وأنها لا تزدهر إلا في المواقف التي تنطوي على مشكلة، وأن القيادة تتجه دائماً نحو هدف معين، فهي عملية تفاعل بين الاتجاهات التي يعبر عنها القائد والجموعة التي يعمل معها، وقد أكد هذا الاتجاه أن هناك ممارسات سلوكية لازمة للقيادة، يتعلق بعضها بتسهيل عمل الجماعة لبلوغ هدفها، من خلال المساهمة في حل مشاكلها والتعاون مع أعضائها والمبادأة وقدرة القائد على تقديم أفكار جديدة

وأتماط سلوكية، والاهتمام بالدفاع عن الجماعة ضد أي مساس بمصالحها وتنظيم عمل الجماعة في أداء العمل، والتكامل وتقليل عوامل الصراع بين الأعضاء وتسهيل الاتصال بين الأفراد وتزويدهم بالمعلومات وضمان تبادلها، والإنجاز وحث الأعضاء على رفع مستوى الأداء من خلال استخدام أسلوب الإشراف العام وبدون التدخل في كل جزئية وتأكيد الاهتمام بالأعضاء وتنمية روح الفريق بينهم... إلخ.

القيادة ودورها في المجتمع

تتعدد أدوار القيادة في المجتمع وتوسع أهميتها وإسهاماتها وأهمية دورها في التغيير الاجتماعي وتحقيق الأهداف الموضوعية وخاصة بالنسبة لقضايا الإصلاح والتي تهدف إلى البحث عن كل السبل والطرق للعمل الجماعي من أجل تحقيق الحراك الاجتماعي والذي لا يتحقق إلا من خلال اشتراك مجموعات كبيرة وصغيرة تكون قادرة على تحريك الجماهير نحو قبول القيم المشتركة والمواقف الجديدة والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال التفاف الجماعة نحو نمط من التفكير الإيجابي لتحقيق الأهداف المتفق عليها.

علاقة القيادة بالتنمية البشرية

هناك اهتمام واضح في مختلف أنحاء العالم بالتنمية البشرية وربطها بالقيادة، وذلك استناداً إلى ما تهدف إليه التنمية البشرية من توسيع نطاق الخيارات البشرية من خلال الاهتمام ببناء القدرات والاستثمار في التعليم والصحة والمهارات وغيرها وكذلك الانتفاع من كل القدرات البشرية من خلال إتاحة الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتوفير فرص التميز والتفوق والإبداع واحترام حقوق الإنسان واستمتاع الشخص بالاحترام الذاتي، وتقدير التوازن والتمكين على نحو يضمن العدالة في التوزيع وضرورة تجاوز مظاهر التفاوت وعدم المساواة خاصة بين الرجل والمرأة، وتحقيق وكفالة الإنصاف في الاحتياجات الأساسية مثل فرص العمل والصحة والتعليم وتشجيع التمكين بدلاً من التهميش والحفاظة على نوعية الحياة ومصادر الطبيعة وموارد البيئة.

ومن أهم مخرجات جهود التنمية البشرية تنمية القيادة في المجتمع، ودعم بناء القدرات والمهارات والخبرات اللازمة للقادة، وتوفير فرص التميز والتفوق أمام الجميع، وإتاحة المشاركة والمبادرة والتفاعل والاتصال مع أعضاء الجماعات المتباينة في المجتمع. وإتاحة الفرص المتكافئة لمشاركة المرأة على جميع المستويات وخاصة الاقتصادية والسياسية. وتظهر أهمية الاهتمام بتنمية

المهارات القيادية للمرأة مع معرفة أن الإحصاءات في معظم الدول العربية تشير إلى انخفاض معدلات مشاركة المرأة في المسؤوليات القيادية وانخفاض نسبة تمثيلها في المجالس النيابية، مما يعكس فجوة نوعية واضحة بين الرجال والنساء. وكما هو مؤكد، فإن تحقيق التنمية البشرية المستدامة لا يمكن أن يتم إلا من خلال العمل على دعم مشاركة المرأة في كافة المجالات، وتمكينها من تنمية قدراتها على اعتبار أن ذلك وسيلة أساسية تزيد من فعالية المرأة في النهوض بمجتمعها، ومن مشاركتها للرجل لزيادة القدرة التنافسية العالمية للمجتمع.

القيادة والتنافسية العالمية

تظهر أهمية المنافسة العالمية بالنسبة للدول العربية واضحة في التقارير العالمية التي تقيس وضع العالم العربي بالنسبة لدول العالم، وتشكل النتائج التي انتهت إليها هذه التقارير حافزاً يدفع الدول العربية على زيادة التنافسية من خلال تدعيم العنصر البشري وخلق وتنمية القيادات القادرة على تحقيق طفرة إنتاجية تستطيع أن تضع الدول العربية في صفوف الدول المتقدمة، ويشير تقرير التنافسية العالمية الذي يصدره المنتدى الاقتصادي الدولي والذي يعد من أكثر التقارير تداولاً وانتشاراً في العالم إلى الأوضاع في الدول العربية وقد أشار التقرير الصادر عام 2005 على سبيل المثال، إلى بعض المؤشرات والتي تحفز على ضرورة العمل والإصرار على الارتقاء بالقدرات التنافسية من خلال الاهتمام بتنمية القيادات، ويوضح التقرير والذي استخدم ثلاثة مؤشرات تتعلق بتنافسية النمو ومؤشر تنافسية الأعمال ومؤشر التنافسية العالمية، وأوضح على سبيل المثال أن مصر قد احتلت على مؤشر تنافسية النمو، المستوى 53،58،62 خلال الأعوام 2003، 2005، 2004 على التوالي من بين 117 دولة. ويوضح المؤشر تقدم مصر 9 مستويات في عام 2005 على هذا المؤشر مقارنة بما كانت عليه عام 2003، ويرجع هذا إلى تحسن البيئة الاقتصادية الكلية ودرجات نقل التكنولوجيا ونشرها واستخدامها بين الأفراد والمؤسسات. وحول مؤشر تنافسية الأعمال، فقد لوحظ أن مصر قد احتلت المراكز 58،66،61 على التوالي وقد ظهر الانخفاض في المستوى 5 درجات عن العام السابق، ويرجع ذلك إلى حد ملموس إلى عدم رضا قطاع الأعمال عن مستوى رأس المال البشري والتدريب المتاح للقوى البشرية، كذلك احتلت مصر على مؤشر التنافسية العالمية المركز 47 بين 104 دولة وهو مركز متقدم نسبياً بسبب توافر المتطلبات الأساسية للنمو ومن هنا تبدو أهمية أن تركز مصر وبقية الدول العربية على عوامل النمو المبني على الكفاءة وإبداع العنصر البشري بدرجة أكبر،

وذلك من خلال الاهتمام بتنمية القيادات بين الشباب وخاصة الفتيات لما له من مردود إيجابي على التنافسية العالمية.

برامج تنمية القيادات في الوطن العربي

يهدف هذا الجزء إلى عرض لبعض النماذج في مجال بناء نظم وإعداد ورعاية وتدريب القيادات الشبابية في عدد من الدول العربية. والذي يتعرض لثلاثة نماذج أحدها قامت به الحكومة المصرية والحزب الوطني، ونموذج يتم تطبيقه في الجامعة الأمريكية في القاهرة، ونموذج ثالث يقوم به مركز عمان (الأردن) لدراسات حقوق الإنسان بقصد التعرف على أهمية هذه البرامج وكيفية تطويرها وإمكانية تعميمها لتنمية القيادات الشبابية العربية.

1. إعداد الشباب وتأهيله لتفعيل المشاركة في مختلف جوانب العمل الوطني يعد من أهم القضايا في تحديث الدولة والمجتمع، ومن هنا اهتم الحزب الوطني الديمقراطي في مصر بقضايا الشباب اهتماماً بالغاً، ووضعها في قمة أولوياته لأسباب كثيرة منها أن الشباب يمثل الشريحة الغالبة من عدد السكان، الأمر الذي يجعل مشاركتهم وإسهامهم عاملاً ضرورياً لتواصل جهود التنمية وضمان استمرارها ولأن التنمية البشرية أصبحت العنصر الحاسم في تكوين ثروة أي مجتمع وفي تحديد مدى التمايز بين الدول المختلفة. ويركز الحزب الوطني في مصر في عمله على تشجيع القيادات الشابة في الهيئات المختلفة كالاتحادات الطلابية بالجامعات والمعاهد والأندية والنقابات واللجان الشبابية من خلال برامج للتدريب والتثقيف على الديمقراطية وتشجيع الحوار وغرس قيم المشاركة والانتماء وترسيخ قيم التعاون وروح الفريق والبحث في مشكلات المجتمع والوعي بها والتفكير في الحلول ووضع المعايير للوصول إلى اختيار الحل المناسب. ويتم ذلك بالإضافة إلى البرامج الخاصة التي تقوم بها الدولة في معاهد إعداد القادة بالجامعات والمعسكرات الصيفية التي تنظمها وزارات الشباب والتعليم العالي والأوقاف وأنشطة مراكز الإعلام التابعة للهيئة العامة للاستعلامات، وذلك على اعتبار أن قضية بناء قدرات القيادات الشابة في كل مجالات العمل الوطني من القضايا الرئيسية المؤثرة على مستقبل الوطن، والذي يتم من خلال تدريب وتثقيف القيادات الشبابية في دورات تدريبية وتثقيفية متنوعة.

2. تقوم الجامعة الأمريكية بالقاهرة بتنفيذ برنامج لإعداد وتنمية القادة، يهدف إلى إتاحة فرص تعليمية متميزة للطلاب من كافة محافظات مصر لإعدادهم كقادة للقرن الواحد والعشرين، وتعتمد رؤية البرنامج وأهدافه على إعداد جيل من القادة يمتلك المعرفة الحديثة والمهارات والاستعدادات التي تؤهله لخدمة وطنه والمشاركة في تنميته وكذلك المنافسة العالمية: ويستوعب البرنامج (54) طالبًا وطالبة من كل محافظة في مصر، ويعمل البرنامج على تحقيق رؤيته من خلال أربعة محاور تتناول الجوانب التالية:

أ- المحور الأكاديمي ويعتمد على تزويد الطلبة بأحدث المعارف من خلال مناهج تنافسية وأعضاء هيئة التدريس والمكتبات والمعامل المتاحة في الجامعة الأمريكية بالقاهرة، ويساند البرنامج المشتركين فيه على التحصيل الدراسي للطلبة بالإضافة إلى خطة تأمين صحي شامل يشمل التشخيص والعلاج والأدوية مع إحدى مؤسسات التأمين الصحي الكبرى، وكذلك الإقامة في السكن الطلابي التابع للجامعة والذي يتوافر فيه برنامج يصممه ويقدمه البرنامج في سبيل تهيئة المناخ المناسب الذي يساعد المشتركين في البرنامج على تحقيق الأداء الدراسي المطلوب، ويتطلب البرنامج من الطلاب تحقيق معدل دراسي تراكمي يوازي 3 من 4 أو جيد مرتفع في كل سنة من السنوات الدراسية، ويتابع أداءهم من خلال درجاتهم الأسبوعية ويساعدهم على التغلب على المشاكل الدراسية التي تواجههم.

ب- محور تنمية المهارات الحياتية والقيادية وأهمها القدرة على الاختيار بناء على دراسة جدية وتحمل مسؤولية الاختيار، ومن أهمها أيضا العمل في فريق وكيفية إدارة الوقت وحل المشكلات وغيرها، بالإضافة إلى إتقان التكنولوجيا والاتصالات باللغات العربية والإنجليزية. ومن بين المكونات الأخرى محور تنمية المهارات القيادية وتعريف الطلبة بالقدوة من خلال ندوات نصف شهرية. ممارسة نوع أو أكثر من الرياضة أو الفنون على حسب الاختيار الشخصي والميول، بالإضافة إلى البرنامج والذي يعد من أهم الجوانب في تشكيل الشخصية القيادية للطلبة، حتى تتاح لهم خلال زيارة محافظات مصر فرصة مقابلة المحافظين والمسؤولين وشباب الجامعات لمناقشة التحديات التي تواجه المحافظة وخطط مواجهتها

ج- محور المشاركة المجتمعية ومن خلاله يتم مطالبة الطلاب بالاشتراك في جمعية أو أكثر من جمعيات خدمة المجتمع في الجامعة والتي تخدم ذوي الاحتياجات الخاصة أو المسنين

أو المرأة والعمل الصيفي التطوعي في جمعيات أهلية في محافظتهم، على أن تستمر مشاركة الطلاب في العمل الصيفي التطوعي لمدة ثلاثة أسابيع على الأقل خلال الصيف وتقديم تقارير عن هذا النشاط بعد انتهاء هذه الفترة.

د- محور الأخلاق والقيم ويركز على دعم قيم احترام الوقت واحترام العمل وتقبل واحترام الآخر والصدق والصراحة والتعبير في احترام ويتم التأكيد على هذه القيم من خلال الممارسة اليومية والمثل الأعلى والتقييم المستمر ويقوم البرنامج أيضاً بالمتابعة من خلال كتيب تقييم لكل طالب أعدته إدارة البرنامج في صورة معايير ومؤشرات تقيس تقدم الطالب في المجالات الأربعة السابقة الإشارة إليها، بالإضافة إلى التقييم الذي يقدمه الطلاب أنفسهم للبرنامج ومن أهم مخرجات البرنامج أنه يهدف إلى تكوين شخصيات مصرية واثقة تناقش ما يعرض عليها بموضوعية وجرأة حيث يتوقع أن تتاح لهم الفرصة للإسهام في نهضة مصر الحديثة.

3. مشروع إعداد القيادات الشبابية الذي ينظمه مركز عمان لدراسة حقوق الإنسان بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيرت، والذي يهدف إلى تكوين وإعداد مجموعة من الكوادر الشبابية القادرة على العمل الشبابي بشكل كفاء وتمكين الشباب من مهارات العمل، وقد تم تنظيم (180) دورة شارك فيها (5153) مشاركاً ومشاركة في الأردن ومن الدول العربية الشقيقة: ومن أمثلة الدورات التي ينظمها المشروع دورة القيادات في التخطيط والتي شارك فيها 209 شبان وشابات وتناولت مفهوم التخطيط والتخطيط الإستراتيجي والآليات الرسمية لإنشاء مؤسسة شبابية والتي قام بالتعاون فيها مجموعة من الخبراء.

تنمية القيادات الشبابية في الدول العربية

وعلى ضوء العرض السابق لبعض المشروعات في الدول العربية وإدراكاً لأهمية تطوير هذه البرامج المهمة بتنمية القيادات الشبابية العربية من خلال محاور جديدة، ومستويات قيادية متباينة، وأساليب عمل أكثر حداثة وتدعو إلى الانطلاق في هذا التطوير من مبدأ المسؤولية المجتمعية والشراكة بين مختلف قطاعات المجتمع (الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني والجهود الفردية)، وألا يقتصر الجهد في تنمية القيادات الشبابية على قطاع بعينه غالباً ما كانت تتحمله الحكومة وحدها وأن يستند هذا الجهد على فكرة التكامل والتنسيق بين هذه القطاعات والهيئات

الأخرى العاملة في هذا المجال واستثماراً للوقت والجهد والإمكانيات وتجنباً للتكرار وتضارب المصالح يمكن اقتراح مجموعة من السياسات البديلة في مجال تنمية القيادات الشبابية العربية وبرنامج عمل والآليات المقترحة للتنفيذ.

سياسات مقترحة لتنمية القيادات الشبابية العربية

- وتشمل هذه السياسات المقترحة على عدد من الأفكار يمكن تلخيصها فيما يلي:
- تطوير برامج لتنمية المهارات القيادية للطلاب في مراحل الدراسة الثانوية والجامعية موازية لدراساتهم الأكاديمية من خلال تمويل مجتمعي يساهم فيه القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني.
 - دمج مكون المواطنة والبناء على القيم الإيجابية للمواطن في مختلف المناهج الدراسية.
 - تشجيع مبادرات أعضاء هيئة التدريس في المدارس والجامعات وكذلك وسائل الإعلام على دعم روح المواطنة وقيم التسامح وتكافؤ الفرص وإعطاء القدوة في ذلك.
 - تفعيل دور الاتحادات الطلابية في المدارس والجامعات واتحادات الأندية ومراكز الشباب ومساعدة أعضائها على ممارسة المشاركة السياسية الفعالة.
 - تنشيط الأسر الطلابية والنشاط الشبابي المجتمعي والعمل التطوعي، وتعزيز دور النقابات والأحزاب السياسية في العمل على تنمية القيادات الشبابية.
 - تدريب الطلبة والطالبات المتميزين على ممارسة أعمال ومهن مطلوبة في قطاع الأعمال، من خلال اتفاقيات توفر ميزات تعود على الطلاب وقطاع الأعمال.
 - التوسع في برامج التعلم المستمر بهدف تعزيز المهارات الحديثة المطلوبة للقادة من الشباب والفتيات.
 - تشجيع الإبداع والابتكار والتوسع في استخدام التكنولوجيا من خلال تطوير المناهج وطرق التدريس وتفعيل مراكز التميز.

برنامج عمل وآليات التنفيذ

ربما كان من المناسب أن نركز في برنامج العمل على مضمون البرامج التي تعمل على تنمية القيادات الشبابية العربية، والتي نتصور أن تمتد لتشمل عناصر التنمية البشرية المتكاملة على النحو التالي:

- العنصر البدني والصحي، ويستلزم هذا ضرورة توفير الرعاية الصحية منذ الميلاد وتحسن الوعي الغذائي وتوفير الغذاء المفيد للقادة والشباب وكذلك التأكيد على ممارسة الرياضة البدنية كأسلوب حياة للفتيات والفتيان وإدراجها فعلياً في الممارسات اليومية في المدارس والجامعات.
 - العنصر المعرفي، ويستلزم توفير تعليم متميز ذي جودة عالية، ومستمر ومتطور يساهم في إعداد القائد المبدع والمبتكر والمتمرس على ثقافة البحث العلمي والقادر على الحصول على المعرفة واستيعابها ومن ثم إنتاجها بهدف تحقيق التنافسية العالمية لذاته ووطنه.
 - العنصر التدريبي وصقل المهارات، وذلك من خلال برامج تدريبية على مهارات القيادة المختلفة، مثال اتخاذ القرار والقدرة على الاختيار واحترام الآخر والمواطنة الدولية ومبدأ تكافؤ الفرص والعدل والشفافية والمسئولية وتنظيم الوقت وحل المشكلات والعمل في فريق والممارسة الديمقراطية والبحث والتساؤل.
 - العنصر الوجداني، ويتضمن تنمية روح الالتزام والانتماء للوطن من خلال العمل الأهلي وتحمل المسئولية المجتمعية، كما يشمل هذا العنصر تنمية القيم الأخلاقية عند القادة من خلال الممارسة اليومية والقدوة. ومن أهم القيم، الصدق وإتقان العمل والالتزام واحترام الذات والعدل والشجاعة والمثابرة وتقبل الآخر والتسامح.
 - العنصر الروحاني، ويتضمن الاهتمام بالبرامج الثقافية والإعلامية والدينية والرياضية وتأهيل القائد للتواصل مع العالم الخارجي في مختلف هذه المجالات.
 - العنصر الاقتصادي، ويتضمن تنمية مهارات العمل والمبادرة لدى القائد وتعريفه بوسائل خلق فرص العمل والاستثمار وزيادة قدرته التنافسية، وكذلك تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص والتدخل الإيجابي في التدريب والتشغيل للمرأة وتأهيلها قيادياً.
- يضاف إلى ما سبق أهمية التوسع في أسلوب تنفيذ هذه البرامج، ليشمل جميع مناطق الدولة، وألا يقتصر الأمر على العواصم والمدن فقط. ومن المهم التأكيد على ضرورة إيجاد آلية للشراكة بين قطاعات المجتمع المختلفة (الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني) في عمليات التخطيط والتنسيق وإنجاز هذه البرامج لتنمية القيادات الشبابية العربية ومن أهم آليات التنفيذ ضرورة التكامل فيها بين السياسات التي تصدر عن متخذي القرار والممارسات التي يقوم بها قطاع الأعمال، والأنشطة التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني، بالإضافة إلى ضرورة الحرص على التعاون الخلاق مع المنظمات الدولية والانفتاح على تجارب الدول الأخرى في تدريب القيادات الشبابية.

أسئلة للمناقشة:

- استنادًا إلى ما تناولناه من عرض حول تنمية القيادات الشبابية العربية، يمكن طرح مجموعة من التساؤلات الغرض منها المناقشة والحوار:
- 1- ما هي الجوانب التي تثير الخلاف واللبس حول مفهوم القيادة؟ وكيف يمكن تجاوزها؟
 - 2- هل هناك تفسيرات نظرية أو عملية للقيادة يمكن الاستفادة منها في برامج إعداد القيادات الشبابية؟
 - 3- ما هي الأدوار التي يمكن أن تلعبها القيادة في المجتمع، من حيث توليد الأفكار والتجديد واستشراف التحديات المستقبلية والتخطيط والتعامل معها؟
 - 4- كيف يمكن دعم القيادة الشبابية من خلال بناء قدراتها البشرية على نحو أفضل؟
 - 5- كيف يمكن الانتفاع بقدرات القادة الشباب؟
 - 6- كيف يمكن تطوير دور القادة الشباب في مختلف القطاعات؟
 - 7- عرض لنماذج عن تجارب ناجحة في البلاد العربية أو غيرها، تسهم في تنمية القيادات الشبابية؟
 - 8- كيف يمكن التوسع وتطوير البرامج المتاحة لتنمية القيادات الشبابية؟
 - 9- هل هناك سياسات أخرى يمكن إضافتها على برنامج عمل تنمية القيادات الشبابية؟
 - 10- كيف يمكن الانتفاع بجهود الجهات والدول الأخرى والتعاون معها؟