

# دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل

دراسة مطبقة علي مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان

**Role of Strategic Units in the University in Qualifying  
for the Labor Market " Study Applied University Youth  
to the Career Development Center at Helwan  
University".**

**دكتور حسين محمد حسين السيد**

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان



## ملخص البحث :

يمثل الشباب موردا بشريا ننظر إليه كطاقة كبرى يمكن استثمارها في كافة مجالات التنمية وسوق العمل، ويعتبر التعليم من أهم النظم الاجتماعية للمجتمع التي يساهم في إعداد القوى البشرية العاملة المدربة ، و يقع الدور الأكبر علي عاتق المؤسسات التعليمية بما ان الطالب يقضي فيها أغلب أوقات حياته ، ومن ثم تبرز أهمية الحاجة إلي الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة" مركز التطوير الوظيفي" في تزويد الخريجين بالمعارف والمهارات اللازمة مع سوق العمل ، حيث أستهدفت الدراسة الحالية أختبار فعالية دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل، وطبقت الدراسة علي عينة تجريبية قوامها(11)مبحوث من طلاب التدريب الميداني للفرقة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، بأستخدام المنهج التجريبي ، وأداة قياس " مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل " ، وتوصلت إلي فعالية دور مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان في إكساب الشباب الجامعي المهارات العامة (مهارة إدارة الذات ، مهارة العمل الفريقي ، مهارة القيادة ، مهارة البحث عن وظيفة) ، وأيضاً المهارات المهنية ( مهارة الملاحظة العلمية ، مهارة التسجيل وكتابة التقارير ، مهارة التنيسير ، مهارة التنسيق ، مهارة التقويم ، مهارة المتابعة) لتأهيلهم سوق العمل.

**الكلمات الدالة :** الشباب الجامعي ، مهارات سوق العمل ، الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة " مركز التطوير الوظيفي " .

**Abstract:** Youth represents a human resource that we consider as a great energy that can be invested in all areas of development and the labor market, and education is considered one of the most important social systems of society that contributes to the preparation of trained manpower, and the greatest role lies with educational institutions since the student spends most of his life in them, and then highlights the importance of the need for units of a strategic nature in the university "Career Development Center" in providing graduates with the necessary knowledge and skills with the labor market, as the current study aimed to test the effectiveness of the role of units of a strategic nature in the university in qualifying university youth for the labor market, and the study was applied to a sample Experimental study consisting of (11) respondents from field training students for the third year at the Faculty of Social Work, Helwan University, using the

experimental method, and the measurement tool "Scale of Qualifying University Youth for the Labor Market", and reached the effectiveness of the role of the Career Development Center at Helwan University in providing university youth with general skills (self-management skill, team work skill, leadership skill, job search skill), as well as vocational skills (scientific observation skill, recording and report writing skill, facilitation skill, coordination skill, evaluation skill, follow-up skill) for qualifying them for the labor market.

**Keywords:** University Youth, Labor Market Skills, Strategic Units at the University "Career Development Center".

أولاً - مشكلة الدراسة :

يمثل الشباب شريحة هامة من شرائح المجتمع في المجتمعات المتقدمة والنامية علي حد سواء، ويرجع ذلك لأن الشباب هم أكثر قدرة علي العطاء من اي فئة عمرية أخرى، لذلك كان من الضروري دراسة كل مايتعلق بالشباب ومشاكلهم(كمال، 2005،ص.7).

ويمثل الشباب في مجتمعنا المصري موردا بشريا أكثر وفرة من الموارد المادية , وهذا بدوره يفرض علينا أن ننظر إليه كطاقة كبرى يمكن استثمارها وإتاحة الفرص لها للمساهمة الإيجابية في كافة مجالات التنمية ، ولتحقيق هذا الهدف يجب أن نتقهم حاجات الشباب ومشكلاتهم والعمل على إشباع هذه الاحتياجات وحل تلك المشكلات على أساس علمي منظم (غيث، 1973،ص.515). حيث يقاس تقدم الأمم بقدر ما توليه للنشئ من رعاية وما توفره له من أسبابها , كما يقاس هذا التقدم بمدى ما يسهم به الشباب في دفع عجلة الحياة في المجتمع(السنهوري ، 1991 ، ص.5).

ويعرف جيل الشباب بأنهم الأشخاص الذين يندرجون تحت الفئة العمرية من (18 إلي 29) سنة وهذه الفئة تشكل (26.8 %) من إجمالي السكان تقريبا وفقا لتقدير لأعداد السكان طبقا لفئات السن والنوع (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ،2022، ص.4)

فالشباب فترة في غاية الأهمية للتشكيل العمري حيث يمر بمتغيرات فسيولوجية وبيولوجية واجتماعية هامة ويركز العمل مع الشباب في هذه الفترة علي القيم الاجتماعية والتوجيه والمشورة وتنمية الجوانب المهارية والتعليمية والعمل الاجتماعي وعملية حل المشكلة (Siddiqui,2008,p.158).

ولذلك يرجع الاهتمام المتزايد بقضايا الشباب ومشكلاتهم إلى ما يملكه الشباب من قوة في المجتمعات المتقدمة والمتخلفة على السواء (جمعة، 1984، ص.7). حيث تعتبر مرحلة الشباب هي مرحلة التدريب والاعداد للمسؤولية وتحمل الأعباء التي تتصل بالنهوض بهذه المجتمعات وتمييزها اقتصاديا واجتماعيا (جمعة، 1984، ص.19). وهذا ما أكدته دراسة (عبد الوهاب (2006) والتي أكدت علي اهمية التدريب في البناء المعرفي والمهاري للشباب.

ويعتبر الشباب الجامعي هم قادة المستقبل والطاقة المتجددة للعمل فى كافة مجالات الإنتاج والخدمات مما يجعله من أهم عوامل تحقيق التقدم الاجتماعى والاقتصادى ، إذا ما أعد الاعداد العلمى والتربوى السليم (حلمي، 1973، ص.122). لذلك يعتبر التعليم من أهم النظم الاجتماعية للمجتمع، فهو نظام يساهم في إعداد القوى البشرية العاملة المدربة والتي من شأنها أن تخلق نظاماً عريضاً للتكنولوجيا المتقدمة(عبادة ، 2010 ، ص.101). ويتفق ذلك مع دراسة خزام (2008) والتي استهدفت تحديد دور المؤسسات الأهلية في تأهيل وتدريب الشباب لسوق العمل ، وأشارت إلي أن الغالبية العظمى من الشباب لديهم استعداد للإلتحاق بعمل أفضل خاصة إذا كان هذا العمل يكسبهم خبرات جديدة أو يزيد من دخلهم.

فالعنصر البشري له خصوصية باعتباره أحد عوامل الإنتاج لما لديه من قدرة على تطوير المعارف واكتساب المهارات والتعامل مع الآلات التي يفرضها التقدم التكنولوجي والقدرة على تطوير العلاقات والسلوكيات الاجتماعية واكتساب القيم التي ترتبط بالتقدم (محمود ، 2008 ، ص.14). يتفق ذلك مع دراسة الدسوقي(2011) والتي أكدت علي ان العمل يمثل المحور الرئيسي لحياة الكثير من الناس، سواء كان ذلك على صعيد الحياة اليومية أو الأهداف التي يتوقع المرء تحقيقها مدى الحياة ، فهو النشاط الذي ينتج من خلال يحافظون على بنائهم ومعيشتهم.

ويعتبر الشباب أحد الفئات الهامة التي تتأثر بالمشكلات المتعددة وأهمها صعوبة إكساب مهارات سوق العمل ولذا يتطلب الأمر ضرورة تنمية اتجاهات الشباب ومواجهة المعوقات التي تحول دون إكسابهم مهارات سوق العمل. وهذا ما أكدته دراسة مغوري (2022) والتي أكدت علي اهمية دراسة احتياجات سوق العمل، والعمل علي تلبية تلك

الإحتياجات من خلال تطوير مهارات الطلاب وأكسابهم المعارف والخبرات والمهارات المؤهلة.

وفي ظل التغيرات المتلاحقة التي يمر بها العالم اليوم والتي جعلت من إكساب الأفراد الخبرات والمهارات العالية شرطاً أساسياً للدخول في سوق العمل ، يأتي التعليم الجامعي علي رأس أولويات الأهتمامات التعليمية في مختلف الدول ، حيث يقوم بدور مهم في إعداد الطلاب وإكسابهم القيم والسوكيات السليمة ، وتزويدهم بالمهارات التي تتناسب مع اتجاهات خطط التنمية ومتطلبات سوق العمل (حنفي ، 2010 ، ص.209). يتفق ذلك مع دراسة عبد السميع (2015) : والتي توصلت إلى الأهمية القصوى لتحديث وتجهيز مؤسسات التعليم وفتح مسارات التعليم فيه إلى أعلى المستويات العلمية لتشجيع الإقبال عليه.

وفي سياق متصل فإن طبيعة سوق العمل والتي تتأثر بشكل مباشر بالتطورات التكنولوجية والإنتاجية وكذلك العولمة التي ساهمت في تغيير متطلبات سوق العمل ادي إلي وجود أختلاف بين مستويات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل كنتيجة لإرتفاع مستويات جودة الأداء والمعرفة التقنية والمهنية ومستويات التدريب والخبرة المطلوبة لأغراض التوظيف ( المهدي وآخرون ، 2015 ، ص.109). يتفق ذلك مع دراسة أحمد (2021) والتي أكدت علي أهمية ملائمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل والوسائل والإجراءات التي تعمل علي تطوير مخرجات التعليم لمواكبة مستجدات متطلبات سوق العمل ، وأوصت الدراسة بأهمية إجراء دراسات تحليلية بشكل دوري لمتطلبات سوق العمل المتجددة واهمية التطوير المستمر لمناهج التعليم ، وأبتكار الجامعات لأساليب وأدوات جديدة تواكب متطلبات وأحتياجات سوق العمل.

فالتنسيق بين التعليم وسوق العمل يقع الدور الأكبر علي عاتق المؤسسات التعليمية بما ان الطالب يقضي فيها أغلب أوقات حياته وتصنع بذلك ميول الطالب وسلوكه (الشلهوب ، 2019 ، ص.96). يتفق ذلك مع دراسة تريتييفا (2018) Teretyeva, والتي توصلت إلى أن الارتقاء بمستوى التعاون بين سوق العمل ونظام التعليم سيتم بنجاح شريطة تحديد الأدوات التي تراعي (الجانب الاجتماعي - الاقتصادي - التعليمي - العملي - الابتكاري والتكنولوجي) مما يدعم ويعزز نظام التعليم الوطني. ومن ثم تبرز أهمية الحاجة إلي الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعات وهذا ما اكدته دراسة

(السعدي، 2020): والتي أكدت الدراسة علي أهمية التكامل بين التعليم والتدريب في ضوء متطلبات سوق العمل ، وأكدت الدراسة علي ان الإستناد علي نظام التعليم الحالي وحده لا يكفي بل نحن في احتياج التدريب المستمر للوفاء بالمهن والمتطلبات التي يحتاجها سوق العمل.

ويوجد اهتمام معاصر بين مختلف فروع الدراسات الإنسانية والعلوم الإجتماعية بدراسة أوضاع الشباب (محمد ، 1980 ، ص ص 28 - 43). فإن الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية تسعى للاهتمام بالعنصر البشري حيث يظل دوماً أحد أهم عناصر الإنتاج ووسائله كما أن اهتمام بهذا العنصر وتهيئته وتطويره أحد أهم أهداف المهنة. يتفق ذلك مع دراسة عبد الوهاب (2006) والتي استهدفت تقييم عائد البرنامج التدريبي الذي تم تنفيذه في إطار مشروع تعميق فكر العمل الحر لدى الشباب ، اكدت علي أهمية التدريب في البناء المعرفي والمهاري للشباب. ودراسة عبد النبي (2014) والتي استهدفت وتوصلت إلى أن الاستراتيجيات المهنية والأدوار المهنية التي اعتمد عليها برنامج التدخل المهني أكبر الأثر في تنمية هذه المهارات لطلاب الخدمة الاجتماعية وخاصة تكنيك ورش العمل ولعب الدور وتكنيك الشرح.

وبدخول الخدمة الاجتماعية إلي مجال التعليم، بدأت مرحلة هامة من مراحل التطور الوظيفي في كافة مراحل التعليم ومدى استفادة الطلاب من فرص التعليم (حبيب ، 2007، ص.295). يتفق ذلك مع دراسة الرضي (2021) والتي هدفت التعرف علي مدي التوافق بين مخرجات العملية التعليمية في كليات الخدمة الاجتماعية وأحتياجات سوق العمل وذلك من خلال دراسة أحتياجات سوق العمل من مهارات مهنية والعمل علي إكسابها للطلاب من خلال الدراسة والتدريب المهني. حيث أنها تركز على تنمية قدرات الأفراد والتغلب على الصعوبات والمعوقات والمشكلات، وتوجيه القدرات والإمكانيات والمهارات لتحقيق الأغراض والأهداف (coxdavid,2006,p.77). وبذلك تعتبر الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ترسيخاً للبعد الاجتماعي للعملية التربوية التعليمية، لا يجوز تجاهله أو قيام العملية بدونه أساساً، وهي التي تدلل على أن الطالب ذات إنسانية تختلف طبيعتها تبعاً لأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية (غرابية، 2004، ص.159).

فعندما تمارس الخدمة الاجتماعية في مجال الشباب فإنها تعمل مع قطاعاته المختلفة في أماكن تجمعاتهم سواء بالجامعات أو المصانع أو الأندية ومراكز الشباب ، بهدف

مساعدتهم حتى يجتازوا مراحل النمو المختلفة بنجاح وأمان والعمل على اكسابهم القدرات والمهارات والاتجاهات التي تنمى شخصياتهم ليصبحوا مواطنين صالحين (غباري، 1983، ص.13). ويتفق ذلك مع دراسة (علاء الدين ، 2021 ، ص.233-291): والتي اكدت علي أهمية تزويد الخريجين بالمعارف والمهارات اللازمة مع سوق العمل وذلك من خلال ورش العمل والدورات التدريبية والأنشطة الطلابية.

### ومما سبق يمكننا صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

التساؤل الرئيسي : ما دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل .

وينبثق من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

أ-التساؤل الفرعي الأول : ما دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في إكساب الشباب الجامعي المهارات العامة مهارة إدارة الذات ، مهارة العمل الفرقي ، مهارة القيادة ، مهارة البحث عن وظيفة) لتأهيلهم سوق العمل.

ب-الهدف الفرعي الثاني للدراسة : ما دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في إكساب الشباب الجامعي المهارات المهنية ( مهارة الملاحظة العلمية ، مهارة التسجيل وكتابة التقارير، مهارة التيسير ، مهارة التنسيق ، مهارة التقييم ، مهارة المتابعة) لتأهيلهم سوق العمل.

### ثانياً - أهمية الدراسة :

- 1- تعتبر فئة الشباب هي الفئة الأكثر قدرة على العطاء وبذل الجهد فى سبيل تحقيق الأهداف القومية.
- 2- يمثل الشباب قوة العمل الأساسية فى المجتمع ومن ثم يجب العناية والاهتمام به حتى يمكن زيادة الإنتاج في سوق العمل.
- 3- من أهم عناصر الإنتاج المتاحة فى المجتمع المصرى (الموارد البشرية الممتلئة فى فئة الشباب) التى يمكن بمزيد من الاهتمام والحماية أن تستغل الاستثمار السليم الذى يودى إلى تحقيق التنمية.
- 4- يشكل الشباب في المجتمع المصري نسبة (26.8 %) من إجمالي السكان ، وهي نسبة كبيرة يجب استثمارها لتحقيق نمو ونهضة المجتمع.



5- أهمية دور الجامعة في نقل معارف ومهارات وخبرات الشباب الجامعي قبل التخرج لسوق العمل.

6- دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي والخاص بالجامعات المصرية في نقل مهارات الشباب لتكامل المنظومة التعليمية وتحقيق جودة التعليم.

7- ندرة البحوث التي تناولت دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعات في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية " في حدود علم الباحث " .

**ثالثاً - أهداف الدراسة :**

**الهدف الرئيسي للدراسة :** اختبار فاعلية دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

**وينبثق من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية :**

**أ-الهدف الفرعي الأول للدراسة :** اختبار فاعلية دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في إكساب الشباب الجامعي المهارات العامة(مهارة إدارة الذات - مهارة العمل الفرقي - مهارة القيادة - مهارة البحث عن وظيفة ) لتأهيلهم سوق العمل.

**ب-الهدف الفرعي الثاني للدراسة :** اختبار فاعلية دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في إكساب الشباب الجامعي المهارات المهنية (مهارة الملاحظة العلمية - مهارة التسجيل وكتابة التقارير المهنية - مهارة التيسير - مهارة التنسيق - مهارة التقييم - مهارة المتابعة ) لتأهيلهم سوق العمل.

**رابعاً- فروض الدراسة :**

**الفرض الرئيسي للدراسة :** من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

**وينبثق من الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية :**

**أ-الهدف الفرعي الأول للدراسة :** من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية

لصالح القياس البعدي علي بعد المهارات العامة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

**وينبثق من هذا الفرض الفرعي الأول الفروض الفرعية التالية :**

- 1- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة إدارة الذات بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
  - 2- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة العمل الفريقي بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
  - 3- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة القيادة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
  - 4- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة البحث عن وظيفة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
- ب- الفرض الفرعي الثاني للدراسة :** من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد المهارات المهنية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

**وينبثق من هذا الفرض الفرعي الثاني الفروض الفرعية التالية :**

- 1- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة الملاحظة العلمية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
- 2- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التسجيل وكتابة التقارير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

- 3- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التنسيير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
- 4- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التنسيق بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
- 5- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التقييم بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
- 6- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة المتابعة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

#### خامساً - مفاهيم الدراسة :

##### أ- مفهوم الشباب الجامعي :

تشير قواميس اللغة العربية إلي الشباب علي أنهم جمع (شاب) وكذا (الشباب)، والشباب أيضا هي (الحدائة ) وكذا (الشبيبة ) وهي خلاف (الشيب) تقول (شبّ) الغلام بالكسر (شباب ) و (شبيبة) وامرأة (شابة)(الرازي، 1986، ص.349).

تشير قواميس اللغة الإنجليزية أن مصطلح "Youth" يعني شاب أو شابة في سن المراهقة (hefreedictionary)، ويطلق علماء الغرب مصطلح (Adolescence) علي الفترة من بداية الحلم حتي أوائل العشرينات ولا يمتد تعريفهم ليشمل كل مرحلة الشباب حتي الثلاثين تقريبا كما يحددها اللغويون (يدر ، 2009، ص.154).

أما معجم العلوم الاجتماعية فيعرف الشباب بأنهم الافراد في مرحلة المراهقة أي الافراد بين مرحلتي البلوغ الجنسي والنضج ، إلا أن الفترة التي تنتهي فيها مرحلة الشباب غير محددة ، وقد قيدها البعض إلي سن الثلاثين (مذكور، 1975، ص.219).

بينما يشير قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية إلي مرحلة الشباب " بأنها المرحلة التي يبدأ فيها الفرد يحتل مكانة في البناء الاجتماعي من خلالها يمارس أدوارا اجتماعية معينة تساهم في بناء المجتمع(السكري، 2000، ص.60).

ويعرف الشباب الجامعي: بأنهم تلك الشريحة من الشباب المنتمين إلي المؤسسات التعليمية الجامعية، والذين تراوح أعمارهم بين (18 - 22) عاما حيث يلتحقون بالجامعات والمعاهد العليا في دراسة تستغرق من أربع إلى سبع سنوات ، كما يربط الشباب الجامعي إهتمامات وميول ولغة مشتركة نتيجة انتمائهم إلي مؤسسة تعليمية مشتركة ،حيث تلعب الجامعة في حياة الشباب دورا هاما يفوق في أهميته وخطورته دور الأسرة(الدمرداش،2000،ص.323). وهو كل طالب وطالبة يمر بمرحلة التعليم الجامعي ويقع في الفئة العمرية من 18 - 22 سنة ويتميز بالحيوية والنشاط والقابلية للتغيير والاستعداد لتنمية ذاته(التواب ، 2000،ص172).

**وفي ضوء ماسبق يمكن وضع مفهوم للشباب الجامعي في هذه الدراسة:**

- تلك الشريحة من الشباب المنتمين إلي المؤسسات التعليمية الجامعية
- تتراوح مرحلتهم العمريه بين 18: 23 عام تقريبا .
- تتضمن الشباب الجامعي من الجنسين ذكور وإناث .
- طلاب الفرقة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان
- تدريبهم الميداني بمركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان .

**ب- مفهوم مهارات سوق العمل :**

تعرف المهارة في اللغة العربية أنها "(مهر الشيء) أي أحكمه وصار به حاذقاً فهو ماهر(الوجيز ، 1991،ص.93). وتعرف لغويًا بالفتح أي الحذق في الشيء(الرازي ، 1995 ، ص266).

ويعرف Webster المهارة بأنها مجموعة الخبرات والمعارف والقدرة على تطبيقها في المواقف المختلفة(New Webster Dictionary ,1998,P.327) .

ويعرفها قاموس علم الاجتماع بأنها "تنظيم معقد للسلوك (الفيزيقي أو اللفظي) تصور من خلال عملية التعليم وتنتج نحو هدف معين وتركز أيضاً على نشاط محدد ويستخدم المصطلح أحياناً بالإشارة إلى " المهارات الاجتماعية أو المهارات في تقييم المواقف والتأثير في سلوك الآخرين"(غيث،1997،ص.401)

كما تعرف أيضاً "براعة الشخص في استخدامه يديه ومعارفه ومواهبه وموارده وجميع خصائصه الذاتية، فهي أداء عمل ما بسرعة وإتقان نتيجة التدريب وتكرار الممارسة (صالح،1972،ص.32)

فالمهارة تشير إلى "القدرات العقلية والنفسية والاجتماعية الفطرية والمكتسبة التي يتميز بها الشخص ويستخدمها في العلاقات الاجتماعية وتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي ، فهي مزج المعارف والخبرات بأداء أكثر جودة وسرعة في الإنجاز في مجال ما يعكس تفرد في خصوصية وتميز القائم بالأداء(منقريوس،1983،ص.3) وكذلك هي القدرة على تقييم المواقف والتأثير على سلوك الآخرين فالمهارة هي القدرة على إنجاز المهمة المطلوبة بإتقان، وفي الوقت المحدد مع وجود الرغبة لدى الشخص لتحقيق ذلك(أبو النصر،2006،ص.77)

### ويعرف سوق العمل :

هو "المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال الجدد(Dhibyan,1990,P209). كما يعرف أيضاً بأنه "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي نجد به أنواعاً عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وطلبهم والاختلافات الجغرافية والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك في ظروف تشغيل العمال(Badawi,1984,P.238).

وهو "مجموعة الأنشطة التجارية والصناعية المتاحة في البلاد سواء الإنتاجية أو الخدمية وما تحتاجه من قوى عاملة مدربة لتلبية احتياجاتها من الفنيين والمختصين لسد الاحتياجات البشرية المطلوبة لإحداث التنمية في كافة مجالاتها مع ملاحظة التقدم التكنولوجي المتسارع وما يفرضه سوق العمل في مواصفات القوى العاملة المناسبة لمواكبة هذا التقدم(مهران،2007،ص.119) ، كما يعتبر " العملية التي تحدد من خلالها العلاقة بين العرض والطلب على العمالة(بيومي،2004،ص.18).

ويقصد بمهارات سوق العمل في إطار هذه الدراسة ما يلي : مجموعة مكتسبة من المعارف والخبرات والإتجاهات والمهارات المتنوعة والتي تتعلق بسوق العمل سواء كانت مهارات عامة او مهارات مهنية متخصصة بما يساهم في براعة الطلاب وقدراتهم على استخدام تلك المعارفهم والخبرات عند التحاقهم بسوق العمل بما يحقق الأهداف المنشودة على مستوى جميع الأنساق.

وتعتبر متطلبات سوق العمل هي تلك المعارف والمهارات والخبرات التي يجب ان يتمكن منها الشاب الجامعي من أجل شغل وظيفة ما في جو يسوده التنافسية بناء علي العرض والطلب في سوق العمل.

### ج- الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي " مركز التطوير الوظيفي " :

هي وحدات تم إنشائها لتفعيل دور الجامعة في مواجهة مشاكل المجتمع والإسهام في حل قضايا التنمية ومعاونة الجامعة في القيام برسالتها العلمية والبحثية ، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتنفيذ المشروعات الخاصة بالتنمية بصفة عامة والتنمية البشرية بصفة خاصة.

ويعتبر مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان أحد تلك المراكز الإستراتيجية ذات الطابع الخاص هي مراكز تقوم بمهام التنمية والتطوير في المسارات المهنية للطلاب الجامعيين وذلك من خلال زيادة الفرص المتاحة لديهم للحصول على وظائف ومتابعة الختبارت المهنية للطلاب وتيسير انتقال الطلاب من الجامعة الي سوق العمل ومن أمثلت تلك البرامج التي يقدمها مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان - مشروع CAREERY ، حيث يقدم مجموعة من الدورات التدريبية المؤهلة لسوق العمل منها دورة مهارة البحث عن وظيفة، ودورة إدارة الذات، ودورات فرق العمل ومهارات الاتصال والتواصل، ودورات اللغة الإنجليزية للعمل، و محادثة اللغة الإنجليزية للعمل، وأسس مشروعك الخاص، وذلك بصورة مجانية، وتأتي الدورات التدريبية المقدمة للطلاب من جامعة حلوان وفقا للاحتياجات المطلوبة في سوق العمل وكيفية التعامل مع المحيطين به في بيئة العمل(مركز التطوير الوظيفي ، 2021 ).

### سادساً - الموجهات النظرية للدراسة:

#### أ- نظرية الأنساق العامة:

يعرف النسق بأنه عبارة عن مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، لكي تؤدي وظيفة معينة، ويسهم كل منها بوزن معين حسب أهمية ودرجة فاعليته داخل النسق ، كما يعرف النسق بأنه مجموعة من الدوائر التي يقع بمركزها الفرد (الفرد - أسرة - الجماعة - المجتمع)، ويتأثر الفرد بها ويؤثر فيها (Gloria,2000,PP.24-25) ، ومن أهم خواص النسق هو المحافظة على التوازن حتى يتسنى له الاتصال والتفاعل بشكل إيجابي، وأن حدوث أي مشكلات يجعلهم غير قادرين على الاتصال والتفاعل بالشكل السليم( العيدي ، 2003 ، ص ص . 26-27)

وقد أستفاد الباحث من نظرية الأنساق العامة في "تحديد الأنساق المؤثرة في الشباب الجامعي وطبيعة العلاقة المتبادلة بينه وبين تلك الأنساق وأشكال التفاعلات بين تلك الأنساق".

### ج- نظرية الأنساق الأيكولوجية:

يعرف أيكولوجي أو بيئي بأنه علم دراسة العلاقات بين الكائنات الحية والبيئية سواء (تكيف أو توافق)، فالتوافق يكون التغيير من كلا الجانبين، والتكيف يكون التغيير من جانب واحد (A team of Experts,2000, pp. 94-95)

وتركز تلك النظرية على الشخص في البيئة، وهو يركز على تنمية الجوانب البيولوجية والنفسية والاجتماعية والعاطفية والروحية للشخص، ويقوم الأخصائي الاجتماعي بتحديد الاحتياجات البيولوجية والاجتماعية، والتعرف على الخدمات البيئية المتاحة لهم (Roberta,2007,PP.96-97)

وتركز نظرية الأنساق الأيكولوجية على أن الشخص يعتبر جزء من أنساق أخرى، وهذا يساعد على تفاعل هؤلاء الأفراد مع الآخرين من الأسر والمجتمعات بشكل عام، فهي تعتبر علاقة قائمة بين الأفراد وبيئاتهم الاجتماعية المختلفة (Malcolm,2005,PP.142-143)

وقد أستفاد الباحث منها في "تحديد العلاقة المتبادلة بين الشباب الجامعي وسوق العمل وأنساقهم البيئية".

### ثامنا - الاجراءات المنهجية للبحث :

أ- نوع الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من دراسات قياس عائد التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية والتي سوف تعتمد علي التصميم شبه التجريبي حيث أن هذه الدراسة تهتم باختبار أثر العلاقة بين متغيرين أحدهما متغير مستقل وهو " دور الوحدات ذات التابع الإستراتيجي بالجامعة " والأخر تابع وهو " تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل " ب- المنهج العلمي المستخدم : اتساقاً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج شبه التجريبي القائم علي التصميم (القبلي- البعدي) باستخدام مجموعة تجريبية واحدة ، وفي هذا التصميم قام الباحث بالقياس القبلي للجماعة التجريبية، ثم التدخل المهني معها بالبرنامج المهني " برامج وأنشطة مركز التطوير الوظيفي " ثم القياس البعدي وإجراء المقارنة بين القياسين لاختبار " فاعلية دور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل".

### ج- أدوات الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في مقياس " تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل " من إعداد الباحث ويشمل علي المؤشرات التالية :

أ-بعد المهارات العامة ويشمل المهارات التالية : مهارة إدارة الذات ، مهارة العمل الفرقي ، مهارة القيادة ، مهارة البحث عن وظيفة

ب-بعد المهارات المهنية ويشمل المهارات التالية : مهارة الملاحظة العلمية ، مهارة التسجيل وكتابة التقارير ، مهارة التيسير ، مهارة التنسيق ، مهارة التقييم ، مهارة المتابعة وقد تم تصميم المقياس وفقاً للخطوات التالية:

**الخطوة الأولى: الإعداد المبدئي للمقياس- ولقد قام الباحث بالإجراءات التالية:**

1- الإطار النظري للدراسة الحالية ويشمل (أدبيات عن الشباب الجامعي وسوق العمل). والدراسات السابقة التي تساهم في بناء المقياس وتتضمن:  
- النظريات والنماذج التي يمكن الاستفادة منها وتشمل على (نظرية الأنساق العامة والأنساق الإيكولوجية).

- الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية.  
- الاطلاع على المقياس التي تناولت موضوع الدراسة " الشباب الجامعي ، مهارات سوق العمل".

**2- تحديد محتوى المقياس:** حيث قام الباحث بتحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس وتحديد متغيراته، على أن تكون صياغة العبارات متصلة بالأبعاد الرئيسية للمقياس وتكون سهلة واضحة ومرتبطة بالبعد المراد قياسه، ولقد بلغ المجموع الكلي للعبارات للمقياس (77) عبارة .

**الخطوة الثانية: التأكد من صدق المقياس:**

تم في هذه المرحلة التأكد من صدق المقياس ولقد استخدم الباحث ثلاثة أنواع منها للتأكد من صدق المقياس وهي:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين).

2- صدق الاتساق الداخلي.



### (أ) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

بعد أن قام الباحث بإعداد المقياس في صورته الأولى (المبدئية) تم عرضه على السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعددهم (5) محكماً.

حيث طلب من سيادتهم تحكيم المقياس من حيث:

- ارتباط كل عبارة بالبعد المراد قياسه(حذف أي عبارة لا يرونها مناسبة أو مرتبطة بالبعد، وإضافة العبارات التي يرونها مناسبة).
- سلامة صياغة العبارات ووضوحها.

وبعد ذلك إجراء التعديلات اللازمة للمقياس وفقاً لآراء السادة المحكمين، تم استبعاد العبارات التي تقل نسبة الاتفاق عليها عن (80%) ، كما تم تعديل وإضافة بعض العبارات وذلك بناء على آراء السادة المحكمين ، ومن ثم أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (68) عبارة .

### (ب) صدق الاتساق الداخلي لمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل:

جدول (1) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

م	البعد	معاملات الارتباط ودلالته	
		معامل الارتباط بالبعد	الارتباط بالمقياس ككل
١	مهارة إدارة الذات	** 0.889	** 0.882
٢	مهارة العمل الفردي	** 0.901	** 0.897
٣	مهارة القيادة	** 0.900	** 0.869
4	مهارة البحث عن وظيفة	** 0.870	** 0.881
أ	بعد المهارات العامة		** 0.882
5	مهارة الملاحظة العلمية	** 0.88	** 0.893
6	مهارة التسجيل وكتابة التقارير	** 0.867	** 0.846
7	مهارة التيسير	** 0.903	** 0.891
8	مهارة التنسيق	** 0.911	** 0.905
9	مهارة التقييم	** 0.904	** 0.900
10	مهارة المتابعة	** 0.895	** 0.887
ب	بعد المهارات المهنية		** 0.879

\* دال عند مستوى معنوية 0.01 \* دال عند مستوى معنوية 0.05

يتضح من نتائج الجدول السابق أن أبعاد المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية وداله إحصائياً، وهذا يدل على أن المقياس بفقراته يتمتع بمعامل صدق عالي.

### الخطوة الثالثة: ثبات المقياس:

ويقصد بثبات المقياس استقراره بمعنى أنه لو كررت تطبيق المقياس يعطي نفس النتائج تقريباً ويكون هناك شبه تطابق بين نتائج المقياس في المرات المتعددة التي يطبق فيها كل مرة على نفس الأفراد ومن أهم الوسائل الإحصائية لقياس الثبات " طريقة إعادة الاختبار " ، حيث تم حساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار للتأكد من أن المقياس يعطي نفس النتائج أو نتائج مقاربة إذا تكرر التطبيق، لذلك قام الباحث بتطبيق المقياس على (10) طلاب من الشباب الجامعي من المتلقين للخدمات " بمركز التطوير الوظيفي " ثم قام الباحث بتطبيق المقياس مرة أخرى على نفس العينة بعد مرور (15) يوم ولقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الثبات ، وجاءت قيمة معامل الارتباط (  $r = 0.893$  \*\*) عند مستوي معنوية ( 0.01 ) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

### - طريقة تصحيح مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل:

قام الباحث بوضع تدرج ثلاثي لتصحيح المقياس (دائماً - أحياناً - نادراً).

ففي حالة العبارات الإيجابية: تحصل الاستجابة (دائماً) على (ثلاث درجات) والاستجابة (أحياناً) على (درجتين) والاستجابة (نادراً) على (درجة واحدة) وفي حالة العبارات السلبية: تحصل الاستجابة (دائماً) على درجة واحدة، والاستجابة (أحياناً) على درجتين، والاستجابة (نادراً) على (ثلاث درجات).

### حدول (3) يوضح مستوي تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل علي أداة المقياس.

م	البعد	مستوي الدرجات للمقياس		
		الدرجة الدنيا	الدرجة الوسطي	الدرجة العظمي
أ	بعد المهارات العامة ككل	24	48	72
ب	بعد المهارات المهنية ككل	44	88	132
	المقياس ككل	68	136	204

وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (  $3 - 1 = 2$  )، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (  $2/3 = 0.67$  ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (4) يوضح مستوي تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل علي أداة المقياس.

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 - 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 1.68 - 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 2.35 : 3

د- مجالات الدراسة :

1- المجال المكاني : مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان .

2- المجال البشري (عينة الدراسة) : طبقت الدراسة علي عينة قوامها (11) من طلاب التدريب الميداني بالفرقة الثالثة لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وفقاً للشروط التالية :

(طالب الفرقة الثالثة - أنظما ، حاصل علي تقدير جيد ، الإلتزام بحضور أيام

التدريب الميداني ، الموافقة علي أن يكون جزء من الجماعة التجريبية للبحث ، ان

يحصل علي مستوي منخفض علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل)

3- المجال الزمني : فترة جمع البيانات بشقيها النظري والعملية من سبتمبر 2022 م حتي مايو 2023 م.

تاسعاً- أساليب التحليل الإحصائي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS V.24 ) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب التالية:

- التكرارات ، مجموع الأوزن ن المتوسطات الحسابية ، نسب التغيير ، النسب المئوية.

- معامل ارتباط بيرسون . - معامل الثبات.

- اختبار (ت) لعينتين مرتبطتين Paired Samples Test .

- اختبار حجم تأثير البرنامج Effect Size

- حساب نسبة التباين percentage of variance

عاشراً - خطوات إجراء التدخل المهني:

1-حدد الباحث المجال المكاني وهو مركز التطوير الوظيفي وذلك لكونه أحد المراكز

الإستراتيجية بالجامعة، ويهدف إلي تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

2-قام الباحث بتحديد عينة الدراسة والتي يمكن التدخل المهني معها وذلك وفقاً لشروط اختيار عينة الدراسة.

3- قام الباحث بإجراء دراسة تقدير موقف على عينة مكونة من (18) شاب جامعي و(20م) ذلك لإمكانية تقدير احتياجاتهم وخصائص عينة الدراسة وتحديد مستوى تأهيلهم، وتقدير التدخل المهني..

4- قام الباحث بإجراء القياس القبلي (في بداية العام الدراسي 2023/2022 من خلال تطبيق المقياس على عينة الدراسة (الجماعة التجريبية).

5- تم التعاقد بين الباحث وعينة الدراسة وكان التعاقد شفهيًا وذلك على ضرورة التزامهم بحضور كافة أنشطة برنامج التدخل المهني وأخذ موافقتهم على هذا.

6- قام الباحث بتطبيق وتنفيذ أنشطة برنامج التدخل المهني من خلال تطبيق العديد من الإستراتيجيات والتقنيات والأدوات والمهارات والادوار المهنية وفقاً للموجهات النظرية وطبيعة قضية الدراسة مع مراعاة التخصص الدقيق للباحث " الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

7- قام الباحث نهاية فترة التدخل المهني بإجراء القياس البعدي للجماعة التجريبية وإجراء المقارنة بين هذا القياس والقياس القبلي لمعرفة التغيرات التي طرأت علي تأهل الشباب الجامعي لسوق العمل " الجماعة التجريبية " والنتيجة عن التدخل المهني باستخدام برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وذلك من خلال استخدام المعاملات الإحصائية المناسبة.

الحادي عشر - نتائج الدراسة الميدانية:

نتائج القياس القبلي - البعدي لدور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة في

تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل علي مقياس تأهيل الشباب لسوق العمل :

- مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل:

جدول (5) مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

م	الأبعاد	القياس القبلي (ن=11)			القياس البعدي (ن=11)		
		الترتيب	النسبة المئوية %	المتوسط الوزني	الترتيب	النسبة المئوية %	المتوسط الوزني
1	مهارة إدارة الذات	2	42.67	1.28	2	93.00	2.79
2	مهارة العمل الفردي	1	50.33	1.51	1	94.00	2.82
3	مهارة القيادة	3	42.33	1.27	3	89.67	2.79
4	مهارة البحث عن وظيفة	4	34.00	1.02	4	88.00	2.64

م	الأبعاد	القياس القبلي (ن=11)			القياس البعدي (ن=11)		
		المتوسط الوزني	النسبة المئوية %	الترتيب	المتوسط الوزني	النسبة المئوية %	الترتيب
	بعد المهارات العامة ككل	1.27	42.33%	منخفضة	2.76	92%	مرتفعة
1	مهارة الملاحظة العلمية	1.14	38.00	3	2.80	93.33	4
2	مهارة التسجيل وكتابة التقارير	1.18	39.33	2	2.81	93.67	3
3	مهارة التيسير	1.49	49.67	1	2.76	92.00	5
4	مهارة التنسيق	1.09	36.33	4	2.94	98.00	1
5	مهارة التقييم	1.06	35.33	5	2.54	84.67	6
6	مهارة المتابعة	1.05	35.00	6	2.93	97.67	2
	بعد المهارات المهنية (طلاب الخدمة الاجتماعية)	1.17	39%	منخفضة	2.80	93.33%	مرتفعة
	مقياس مهارات التأهيل لسوق العمل ككل	1.22	40.67%	منخفضة	2.78	92.67%	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (5) أن مستوي مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل جاءت في القياس القبلي بمتوسط وزني (1.22) بنسبة (40.67 %) وهي نسبة (منخفضة) وجاءت المؤشرات كالاتي :

أ- أن مستوي بعد المهارات العامة بمهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل جاءت بمتوسط وزني (1.27) بنسبة (42.33 %) وهي نسبة (منخفضة) وجاءت المؤشرات كالاتي :

في الترتيب الأول مهارة ( العمل الفرقي ) بنسبة (50.33%).

في الترتيب الثاني مهارة ( إدارة الذات ) بنسبة (42.67%).

في الترتيب الثالث مهارة ( القيادة ) بنسبة (42.33%).

في الترتيب الرابع مهارة ( البحث عن وظيفة ) بنسبة (34%).

ب- أن مستوي بعد المهارات المهنية (طلاب الخدمة الاجتماعية) بمهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل جاءت بمتوسط وزني (1.17) بنسبة (39 %) وهي نسبة (منخفضة) وجاءت المؤشرات كالاتي :

في الترتيب الأول مهارة ( التيسير ) بنسبة (49.67%).

في الترتيب الثاني مهارة ( التسجيل وكتابة التقارير ) بنسبة (39.33%).

في الترتيب الثالث مهارة ( الملاحظة العلمية ) بنسبة (38%).

في الترتيب الرابع مهارة ( التنسيق ) بنسبة (36.33%).

في الترتيب الخامس مهارة ( التقييم ) بنسبة (35.33 %).

في الترتيب السادس مهارة ( المتابعة ) بنسبة (35 %).

**في القياس البعدي** مستوي مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل جاءت بمتوسط

وزني (2.78) بنسبة (92.67 % ) وهي نسبة (مرتفعة) وجاءت المؤشرات كالاتي :

أ- أن مستوي بعد المهارات العامة بمهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل جاءت

بمتوسط وزني (2.76) بنسبة (92 % ) وهي نسبة (مرتفعة) وجاءت المؤشرات كالاتي :

في الترتيب الأول مهارة ( العمل الفرقي ) بنسبة (94 %).

في الترتيب الثاني مهارة ( إدارة الذات ) بنسبة (93 %).

في الترتيب الثالث مهارة ( القيادة ) بنسبة (89.67 %).

في الترتيب الرابع مهارة ( البحث عن وظيفة ) بنسبة (88 %).

ب- أن مستوي بعد المهارات المهنية (طلاب الخدمة الاجتماعية) بمهارات تأهيل الشباب

الجامعي لسوق العمل جاءت بمتوسط وزني (2.80) بنسبة (93.33 % ) وهي نسبة

(مرتفعة) وجاءت المؤشرات كالاتي :

في الترتيب الأول مهارة ( التنسيق ) بنسبة (98 %).

في الترتيب الثاني مهارة ( المتابعة ) بنسبة (97.6 %).

في الترتيب الثالث مهارة ( التسجيل وكتابة التقارير ) بنسبة (93.67 %).

في الترتيب الرابع مهارة ( الملاحظة العلمية ) بنسبة (93.33 %).

في الترتيب الخامس مهارة ( التيسير ) بنسبة (92 %).

في الترتيب السادس مهارة ( التقييم ) بنسبة (84.67 %).

النتائج المرتبطة بالتغيرات التي حققها التدخل المهني على مقياس مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل لكل حالة على حده :

ج- النتائج المرتبطة بالتغيرات التي حققها التدخل المهني على مقياس مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل لكل حالة على حده :

جدول رقم (6) النتائج المرتبطة بالتغيرات التي حققها التدخل المهني على مقياس مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل لكل حالة على حده. (ن=11)

مقياس المهارات ككل				ح . م
نسبة التغيير %	الفروق بين القياسين	بعد التدخل	قبل التدخل	
49.51	101	185	84	1
49.51	101	184	83	2
53.43	109	190	81	3
49.51	101	179	78	4
50.49	103	181	78	5
50.00	102	187	85	6
50.98	104	190	86	7
53.43	109	189	80	8
54.90	112	190	78	9
52.45	107	184	77	10
52.45	107	193	86	11
51.51	1156	2052	896	المجموع

من الجدول (13) يتضح أن : النتائج المرتبطة بالتغيرات التي حققها التدخل المهني على مقياس مهارات تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل لكل حالة على حده : جاءت الحالة (9) أكثر الحالات تأثراً بنسبة تغيير (54.90 % ) ، بينما جاءت الحالة (1 ، 2 ، 4 ) أقل الحالات تأثراً بنسبة تغيير (49.51 %).

النتائج المرتبطة باختبار فروض الدراسة:

أ- النتائج المرتبطة بالفرض الرئيسي للدراسة ومؤداه:

من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل

جدول رقم (14) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	81.45	3.47	**89.723	دالة عند 0.01
القياس البعدي	186.54	4.32		

\*دال عند 0.05

(د.ح = 10)

\*دال عند 0.01

من الجدول (14) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( T- test = 89.723 \*\* ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض الرئيسي للدراسة .

ب- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الأول للدراسة ومؤداه:

من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد المهارات العامة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (15) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد بعد المهارات العامة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	30.09	2.21	**51.096	دالة عند 0.01
القياس البعدي	64.73	2.76		

\*دال عند 0.05

(د.ح = 10)

\*دال عند 0.01



من الجدول (15) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( T- test = 51.096\*\* ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض الفرعي الأول للدراسة.

وينبثق من هذا الفرض الفرعي الأول للدراسة الفرعية التالية :

1- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة إدارة الذات بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (16) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة إدارة الذات بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الإحصائية
القياس القبلي	7.54	1.29	**31.944	دالة عند 0.01
القياس البعدي	16.64	0.92		

\*دال عند 0.05

(د.ح = 10)

\*دال عند 0.01

من الجدول (16) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة إدارة الذات بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( T- test = 31.944\*\* ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

2- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة العمل الفرقي بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (17) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة العمل الفرقي بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	7.09	1.14	**24.667	دالة عند 0.01
القياس البعدي	13.82	0.87		

\*\*\*دال عند 0.01 (د.ح = 10) \*دال عند 0.05

من الجدول (17) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة العمل الفرقي بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( T- test = 24.667\*\* ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

3- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة القيادة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (18) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة القيادة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	10.27	1.01	**28.288	دالة عند 0.01
القياس البعدي	21.36	1.69		

\*\*\*دال عند 0.01 (د.ح = 10) \*دال عند 0.05

من الجدول (18) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة القيادة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( T- test = 28.288\*\* ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

4- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة البحث عن وظيفة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (19) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة البحث عن وظيفة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

(ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	5.18	0.41	**18.040	دالة عند 0.01
القياس البعدي	12.91	1.45		

\*\*دال عند 0.01 (د.ح = 10) \*دال عند 0.05

من الجدول (19) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة البحث عن وظيفة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 18.040^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

ج- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الثاني للدراسة ومؤداه:

من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد المهارات المهنية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (20) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية

علي بعد المهارات المهنية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	51.36	2.50	**96.424	دالة عند 0.01
القياس البعدي	121.82	2.56		

\*\*دال عند 0.01 (د.ح = 10) \*دال عند 0.05

من الجدول (20) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد المهارات المهنية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 96.424^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض الفرعي الثاني للدراسة.

وينتق من الفرض الفرعي الثاني للدراسة الفروض الفرعية التالية :

1- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة الملاحظة العلمية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (21) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة الملاحظة العلمية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	8.00	1.00	**27.981	دالة عند 0.01
القياس البعدي	19.54	1.29		

\* دال عند 0.05

(د.ح = 10)

\*\* دال عند 0.01

من الجدول (21) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة الملاحظة العلمية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 27.981^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

2- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التسجيل وكتابة التقارير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.  
 جدول رقم (22) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التسجيل وكتابة التقارير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	9.18	1.17	**20.103	دالة عند 0.01
القياس البعدي	22.18	1.54		

\*\* دال عند 0.01 (د.ح = 10) \* دال عند 0.05

من الجدول (22) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التسجيل وكتابة التقارير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( T- test = \*\*20.103 ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض .

3- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التيسير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (23) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التيسير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	10.45	1.37	**16.604	دالة عند 0.01
القياس البعدي	19.64	1.21		

\*\* دال عند 0.01 (د.ح = 10) \* دال عند 0.05

من الجدول (23) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التيسير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 16.604^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

4- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التنسيق بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (24) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التنسيق بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	7.73	0.78	**41.059	دالة عند 0.01
القياس البعدي	17.54	0.69		

\* دال عند 0.01 (د.ح = 10) \* دال عند 0.05

من الجدول (24) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التنسيق بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 41.059^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

5- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة التقييم بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (25) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التقييم بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	11.64	0.81	**26.750	دالة عند 0.01
القياس البعدي	28.27	2.19		

\* دال عند 0.01 (د.ح = 10) \* دال عند 0.05

من الجدول (25) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التقييم بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 26.750^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض.

6- من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد مهارة المتابعة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

جدول رقم (26) يوضح معنوية الفروق بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة المتابعة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. (ن=11)

نوع القياس للجماعة التجريبية	— س	ع	قيمة " ت "	الدلالة الاحصائية
القياس القبلي	5.36	0.67	**34.00	دالة عند 0.01
القياس البعدي	14.64	0.50		

\* دال عند 0.01 (د. ح = 10) \* دال عند 0.05

من الجدول (26) يتضح أن :

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة المتابعة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 31.944^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض

د-حجم تأثير البرنامج ونسبة التباين المفسر "Effect Size and the percentage of variance :

1- حجم تأثير البرنامج : Effect Size

الفرق المقدر = متوسط الفرق / الانحراف المعياري للفرق = (  $3.88 / 105.09 = 27.08$  ).  
 وبما أن حجم التأثير أكبر من (0.8) لذلك يعد حجم تأثير برنامج التدخل المهني كبير (Frederick, Larry, 2013, p.264)

## 2- نسبة التباين ( $R^2$ ) "percentage of variance":

$R^2 = \text{ت}^2 / (\text{ت}^2 + \text{درجات الحرية}) = [2(89.723) + 10] / [2(89.723) + 10] = 0.9987$  (% ) ، أي أن ( 99.87 % ) من التغيير في درجات المبحوثين فيما يتعلق بتمكينهم ترجع لبرنامج التدخل المهني وما يتضمنه من أنشطة لها تأثير إيجابي عليهم.

### عاشراً - مناقشة النتائج العامة للدراسة :

#### أ- النتائج المرتبطة بالفرض الرئيسي للدراسة ومؤداه:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( $T\text{-test} = 89.723^{**}$ ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، بحجم تأثير (27.08) ونسبة تباين (0.9987) % ، ومن ثم قبول الفرض الرئيسي والذي مؤداه " من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل ". وهذا يمكن إرجاعه لدور الوحدات ذات الطابع الإستراتيجي بالجامعة "مركز التطوير الوظيفي" حيث ممارسة العديد من الأنشطة ، الإستراتيجيات ، التكنيكات ، الأدوات ، المهارات ، الأدوار المهنية والتي هدفت إلي تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

وذلك يتفق دراسة الدسوقي(2011) والتي أكدت علي ان العمل يمثل المحور الرئيسي لحياة الكثير من الناس، سواء كان ذلك على صعيد الحياة اليومية أو الأهداف التي يتوقع المرء تحقيقها مدى الحياة ، فهو النشاط الذي ينتج من خلال يحافظون على بنائهم ومعيشتهم. وأيضاً دراسة مغوري (2022) والتي أكدت علي اهمية دراسة احتياجات سوق العمل ، والعمل علي تلبية تلك الإحتياجات من خلال تطوير مهارات الطلاب وأكسابهم المعارف والخبرات والمهارات المؤهلة لذلك.

#### ب- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الأول للدراسة ومؤداه:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة ( $T\text{-test} = 51.096^{**}$ ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة



إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي علي بعد المهارات العامة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل. وهذا ما اكدته دراسة خزام (2008): والتي استهدفت تأهيل وتدريب الشباب لسوق العمل ، وأن الغالبية العظمى من الشباب لديهم استعداد للإلتحاق بعمل أفضل خاصة إذا كان هذا العمل يكسبهم خبرات ومهارات جديدة أو يزيد من دخلهم.

**وينتق من هذا الفرض الفرعي الأول للدراسة الفرعية التالية :**

1- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة إدارة الذات بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 31.944^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض ، وذلك يتفق مع دراسة (عبد السند، 1999) : والتي أكدت علي أهمية تنمية اتجاهات الشباب نحو الاستفادة من القدرات الذاتية ، وذلك من خلال إكساب الشباب المعارف والمعلومات التي تنمي القدرة الذاتية ، وذلك من خلال الانضمام إلى مراكز التدريب المهني لاكتسابهم بعض المهارات والحرف

2-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة العمل الفرقي بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 24.667^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية (0.01) ، مما يعني قبول الفرض ، ويتفق ذلك دراسة موسى (2009) والتي أكدت علي أهمية إكسابهم مهارات العمل الجماعي لدي الشباب الجامعي كمهارة حياتية.

3-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة القيادة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 28.288^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض ، وهذا ما اكدته دراسة شعبان (2021) والتي اكدت علي اهمية التدريب علي المهارات لدي طلاب الخدمة الاجتماعية بما يساهم في تنمية مهارات القيادة لديهم.

4-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة البحث عن وظيفة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي

لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 18.040^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض .

### ج- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الثاني للدراسة ومؤداه:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد المهارات المهنية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 96.424^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض . وهذا ما اكدته دراسة (عبد النبي، 2014): والتي استهدفت وتوصلت إلى أن الاستراتيجيات المهنية والأدوار المهنية التي اعتمد عليها برنامج التدخل المهني أكبر الأثر في تنمية هذه المهارات لطلاب الخدمة الاجتماعية. وأيضاً دراسة عبد الوهاب (2006): والتي اكدت علي اهمية التدريب في البناء المعرفي والمهاري للشباب .

### وينبثق من الفرض الفرعي الثاني للدراسة الفروض الفرعية التالية :

**1-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة الملاحظة العلمية بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 27.981^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض ، يتفق ذلك مع دراسة السيد (2011) والتي استهدفت تحديد المواصفات مهارية للأخصائي الاجتماعي طبقاً لمتطلبات سوق العمل، وهي القدرة على الإصغاء الجيد، والملاحظة والتجاوب والتعاطف مع الآخرين وفهم ديناميكية الفرد والجماعة وتقبل الآخرين كما هم لا كما ينبغي أن يكونوا والمهارة في انتقاء المعارف ومهارات تكوين العلاقات المهنية الناجحة ومهارات النقد الذاتي طبقاً لمتطلبات سوق العمل.**

**2-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التسجيل وكتابة التقارير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 20.103^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض . يتفق ذلك مع دراسة (أنور، 2020، ص ص. 11 - 38):والتي أكدت الدراسة علي أهمية مهارة التسجيل وأهمية تدريب الطلاب عليها والممارسة الفعلية من خلال التدريب الميداني .**

3-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التيسير بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 16.604^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض. يتفق ذلك مع دراسة المحمدي (2022) وأكدت الدراسة علي أهمية دور الأخصائيين الاجتماعيين وذلك من خلال استخدام المهارات المهنية مثل التعاون والتكامل والتوجيه وتيسير جهود فرق العمل لتحقيق الأهداف المهنية للمهنة والمؤسسة.

4-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التنسيق بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 41.059^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض. يتفق ذلك مع دراسة صبره (2020) والتي أكدت علي أهمية المهارات التخطيطية ( تحديد الاحتياجات المجتمعية ، الإتصال ، العمل الفرقي ، مهارة التنسيق ) كمتطلبات مهنية لبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية.

5-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة التقييم بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 26.750^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض. يتفق ذلك مع دراسة عبد اللاه (2021) والتي أكدت الدراسة علي أهمية تنمية مهارات المشرفين الأكاديمين بالخدمة الاجتماعية علي مهارات ( إجراء الدراسة ، والتقدير ، والتخطيط للتدخل المهني ، والتقييم والمتابعة والإنهاء ).

6-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي بعد مهارة المتابعة بمقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل حيث أن قيمة (  $T\text{-test} = 31.944^{**}$  ) وهي دالة عند مستوي معنوية ( 0.01 ) ، مما يعني قبول الفرض. يتفق ذلك مع دراسة عبد اللاه (2021) والتي أكدت الدراسة علي أهمية تنمية مهارات المشرفين الأكاديمين بالخدمة الاجتماعية علي مهارات ( إجراء الدراسة ، والتقدير ، والتخطيط للتدخل المهني ، والتقييم والمتابعة والإنهاء ).

## المراجع العلمية :

### أ- المراجع العربية :

- أبو النصر ، مدحت محمد (2006). لغة الجسم دراسة في نظرية الاتصال الإنساني غير اللفظي، ط1، القاهرة، مجموعة النيل العربية.
- أحمد ، رقية الطيب علي. (2021). موانع مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل وإنعكاساتها على رؤية 2030 ، مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية ن مجلد(6)، العدد(2).
- أنور، فاطمة ( 2020 ). الممارسة المهنية لمهارة التسجيل مع الحالات الفردية ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الفيوم ، العدد 20 ، الجزء الأول.
- البرعي ، وفاء محمد (2002). دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية. الدسوقي ، سميرة إبراهيم (2011). فعالية برامج التعليم المدني في بناء قدرات الشباب كمدخل للتنمية البشرية، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة
- الدمرداش ، أحلام محمد (2000). تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في المشروعات الإنتاجية الصغيرة دراسة من منظور خدمة الجماعة ، حلوان :جامعة حلوان ،كلية الخدمة الاجتماعية ،مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ،العدد التاسع .
- الرازي ، محمد بن أبي بكرين عبد القادر (1996). مختلر الصحاح ، القاهرة :مكتبة الثقافة الدينية.ط1.
- الرضي ، جيهان بنت صالح (2021).المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم وأحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة (2030) لخريجي كلية الخدمة الاجتماعية وسبل تعزيزها ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية بفلسطين.
- السعدي ، فتحى (2020).المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب وأحتياجاته الفعلية واقع طموح ، مجلة كلية التربية بجامعة صلاح الدين ، مجلد 4 عدد 38 .
- السكري ، أحمد شفيق (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الإسكندرية : دار المعارف الجامعية .
- السميع ، سيد (2015).تصميم مقترح لكفاءة تطبيق منظومة ضمان الجودة الشاملة والاعتماد بمؤسسات التعليم العالي على الوفاء بمتطلبات سوق العمل وخفض معدلات البطالة بين خريجيهها، بحث منشور في: المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد الثالث، يوليو 2015.
- السنهوري ، أحمد محمد (1991). الخدمة الاجتماعية مع الشباب ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- السيد ، حنان شوقي (2011).المواصفات المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات في مجال رعاية الشباب طبقاً لمتطلبات سوق العمل، بحث منشور في: المؤتمر العلمي الرابع والعشرين، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية المجلد الخامس ، العدد2.
- الشلهوب ، صلاح بن فهد ، (2019). العلاقة بين التعليم وسوق العمل ، 20 أبريل 2019.
- العموش ، أحمد ، العليان ، حمود (2008).المشكلات الاجتماعية ، القاهرة : الشركة العربية للتسويق والتوريدات .
- المحمدي ، عبد الله عيادة (2022).مهارات وتكنيكات الممارسة المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين وتوظيفها في علاج المشكلات الناتجة عن الإصابة بفيروس كورونا المستجد ( كوفيد – 19 ) " دراسة وصفية مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل بالمدينة المنورة) ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مجلد(6)، العدد(12).
- المعجم الوجيز(1991). معجم اللغة العربية، القاهرة، الهيئة العامة للطباعة الأميرية.
- المهدي ، ياسر فتحى الهنادوي ، البوصافي ، ماجد ، مياء بنت سيف بن سالم (2015 ). المواءمة بين مخرجات كليات التربية وأحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، عمان ، المملكة الاردنية الهاشمية.
- بيومي ، عبد الله (2004).تقويم التعليم والتدريب المزدوج بالتعليم الثانوي الفني في مصر، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- جمعة ، سعد إبراهيم (1984). الشباب والمشاركة السياسية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة.

- حبيب ، جمال شحاتة (2007). الخدمة الاجتماعية بمجال رعاية الشباب والمجال المدرسي من منظور الممارسة العامة، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- حلمي ، علي (1973): دور الشباب في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- حنفي ، محمد ماهر محمود (2010). دور كليات المجتمع الأمريكي في تلبية متطلبات سوق العمل وكيفية الاستفادة منها في مصر ، مجلة كلية الترتيبية ببورسعيد ، عدد (7) .
- خزام، منى عطية (2008). التخطيط للتنمية البشرية المستدامة لإعادة تأهيل الشباب لسوق العمل، بحث منشور في: مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد الثالث، العدد الخامس والعشرون، أكتوبر، 2008.
- راشد ، علي (2007). الجامعي والتدريس الجامعي ، بيروت : دار الشروق .
- شعبان ، هيام فاروق إبراهيم (2021). فاعية مقرر التدريب علي المهارات في تنمية القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية " دراسة تقويمية من منظور خدمة الجماعة " ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد 53 ، العدد 3.
- صبره ، صابرين عربي سعد (2020): المهارات التخطيطية كألية لبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، مجلد 50 ، العدد 1 .
- عبادة ، مديحة أحمد (2010). علم الاجتماع الصناعي، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- عبد التواب ، ناصر عويس (2000). التحديات المعاصرة التي تواجه الشباب الجامعي وتصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها ، القاهرة : كلية الخدمة الاجتماعية فرع الفيوم ، المؤتمر الحادي عشر.
- عبد السند ، سرية جاد الله (1999). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية اتجاهات الشباب نحو العمل بالمشروعات الصغيرة، بحث منشور في: مجلة الخدمة الاجتماعية ،كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد السابع.
- عبد اللاه ، صابر عبد الحميد ( 2021 ) . فعالية برنامج تدريبي قائم علي الممارسة المبنية علي الأدلة في الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارات المشرف الأكاديمي للعمل مع الحالات الفردية ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الفيوم ، المجلد 22 ، العدد 22 ، الجزء الثاني.
- عبد النبي، عبد النبي أحمد (2014). التدخل المهني بنموذج التمكين في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل عند الشباب، بحث منشور في: مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد (4) ، العدد (36).
- عبد الوهاب ، ماجدة أحمد (2006). تقويم عائد مشروع فكر العمل الحر للشباب، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد(3)، العدد(20).
- علاء الدين ، ياسمين (2021). أستيعاب سوق العمل لخريجي برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، المجلة العربية لعلم الاجتماع ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، جامعة الزقازيق ، المجلد 14 ، العدد 28 .
- غباري ، محمد سلامة (1983). الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب في المجتمعات الإسلامية ، الاسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث.
- غرابية ، فيصل محمود (2004). الخدمة الاجتماعية في المجتمع العربي المعاصر، جامعة البحرين، دار وائل للنشر.
- غيث ، محمد عاطف (1973).مجالات علم الاجتماع المعاصر ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
- غيث ، محمد عاطف (1997). قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- قاسم ، محمد رفعت (2005).التدريب على مهارات العمل الاجتماعي معارف وخبرات تطبيقية، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- كمال ، طارق( 2005) .سيكولوجية الشباب وتنمية الشباب اجتماعيا واقتصاديا ، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة.
- محمد ، علي محمد(1980). الشباب والمجتمع (دراسة نظرية وميدانية) ، الهيئة المصرية للكتاب ، ط1 ، الاسكندرية.

- محمود ، إبراهيم (2008).البطالة ونماذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة للشباب، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- مذكور ، إبراهيم (1975) معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- مغوري ، إبراهيم بن حسين بن محمد (2020).تصور مقترح لتطوير مهارات طلاب المرحلة الثانوية لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة 2030 ، جامعة طنطا ، كلية التربية ، مجلة كلية التربية ، مجلد ( 88 ) العدد (4) .
- منقربوس ، نصيف فهمي (1983).مهارات الخدمة الاجتماعية في العمل مع الأفراد والجماعات، القاهرة، دار خالد بن الوليد.
- مهران ، عادل مهران (2007). التعليم الصناعي بين التربية والتنمية، القاهرة.
- موسي ، جمال محمد (2009).العلاقة بين مشاركة الطلاب في عضوية جماعات الأسر الطلابية واكسابهم مهارات العمل الجماعي ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

#### ب-المراجع الأجنبية :

- Badawi,Zaki(1984).A Dictionary Of The Social Sciences, LIBRAIRIE DU LIBAN, Riad Solh Square, Beirut.
- cox david, Et, Al(2006), international social work Assues, stvategies and programs: Landon, sage publication.
- Dhibyan,Sami(1990).Dictionary Of political, Eonomic, sociological Terms, Rayyes Books Ltd, London..
- Frederick J Gravetter & Larry B. Wallna(2013).Statistics for the Behavioral Sciences, Wadsworth, Cengage Learning, Ninth Edition
- H.Y. Siddiqui (2008).Group Work Theories and Practice (New Delhi, Rawat Publication.
- New Webster Dictionary(1998).N.Y Debar CO.
- Sewezy, Robert (2002).A check list for use in designing team training programs, N.Y Journal announcement, v13, N.Z.
- Teretyeva, Kirillova(2018).Arrangement of cooperation between labor market and reglanal Vocational education system, International Journal management.

#### ج-مواقع إلكترونية :

- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (2022): مصر في أرقام ، أعداد السكان طبقا لفئات السن والنوع ، <http://capmas.gov.eg/pdf/Egypt> ،

[www.thefreedictionary.com/You](http://www.thefreedictionary.com/You)

[www.un.org/esa/socdev/unyin/qanda.htm](http://www.un.org/esa/socdev/unyin/qanda.htm)

<http://cdc.helwan.edu.eg>